

O PSICOTESTE PODE ELIMINAR CANDIDATOS EM CONCURSOS PÚBLICOS?

***Maiana Santana**

A avaliação psicotécnica como uma das fases eliminatórias de concurso público tem sido cada vez mais comum nos concursos públicos de todo o país. Após muita arbitrariedade cometida pela Administração Pública e muita discussão acerca do tema, o STF teve que se posicionar acerca dos critérios de validade do exame psicotécnico.

A jurisprudência atual da Suprema Corte tem estabelecido três critérios como imprescindíveis na verificação da validade do exame psicotécnico, quais sejam: a) previsão legal; b) objetividade do edital; c) possibilidade de revisão.

Isto é, se um desses três critérios não estiver presente, a fase deve ser considerada nula. Contudo, mostraremos no presente artigo que não apenas a obediência a esses três critérios enseja a discussão de sua validade, administrativamente e, também, judicialmente.

Primeiramente, para que o exame psicotécnico seja fase eliminatória de um concurso público, a lei deve expressamente prevê-lo. Por exemplo, se a Polícia Civil do Estado da Bahia abre concurso público para o provimento de vagas de delegado de polícia, o edital só poderá constar o exame psicotécnico como fase do concurso se a lei que institui a categoria, cargo ou grupo ocupacional, assim prever.

A lei orgânica da Polícia Civil da Bahia, por exemplo, prevê a realização do psicoteste:

“Art. 63 - O concurso público para provimento dos cargos integrantes das carreiras de Delegado de Polícia e das demais carreiras da Polícia Civil do Estado da Bahia será constituído de exames e outros instrumentos de avaliação.

§ 1º - As avaliações serão constituídas de provas escritas, exame psicotécnico vocacional, exame biomédico, teste de aptidão física, investigação social, prova de títulos, estabelecidas em regulamentos e no edital do concurso.”

Nesse sentido, reza a Súmula 686/STF:

“Só por lei se pode sujeitar a exame psicotécnico a habilitação de candidato a cargo público”.

Portanto, se não houver lei prevendo a aplicação do exame psicotécnico, a Administração Pública não pode exigir que o candidato se submeta a tal fase. Quanto a isso não há controvérsias, pois além de tema sumulado, os tribunais de todas as unidades da federação possuem esse entendimento.

Muito se fala e pouco se entende a respeito dos critérios objetivos de avaliação. A justificativa para que a subjetividade seja inadmissível é óbvia, já que nada

que envolve a Administração Pública pode ser sigiloso. Um dos princípios básicos da Administração Pública, previsto na Constituição Federal, mais precisamente no *caput* do art. 37, é o da PUBLICIDADE.

Ademais, o edital do concurso deve prever as regras do jogo. Os critérios objetivos de avaliação nada mais são do que a descrição em edital do que será avaliado e dos critérios de avaliação. Assim, deve-se apontar os tipos de testes a serem aplicados (TEADI, TEALT, TMV, Raciocínio Verbal, Raciocínio Espacial etc.), perfil do cargo (Profissiográfico), escores necessários em cada teste para aprovação (Percentuais mínimos). É necessário descrever em edital, objetivamente, o que a Banca pretende cobrar do concursando e como ele será avaliado.

São inúmeros os testes que podem ser aplicados aos candidatos. Infelizmente o que tem ocorrido na prática, pelos candidatos, é a contratação de psicólogos especialistas na área para a orientação do que deve ser respondido nas provas. Normalmente, esses psicólogos são ex funcionários das famosas bancas examinadoras, e já sabem de cor até o gabarito de cada teste que será aplicado. Existem, também, inúmeros “manuais do psicotécnico” disponíveis na internet, de modo que, normalmente os concursandos reprovados são aqueles que não estudaram para a etapa.

Em qualquer prova de concurso, os candidatos têm acesso prévio às disciplinas que serão cobradas, tanto na prova objetiva quanto na discursiva. E mais, além das disciplinas exigidas, devem estar presentes, também, os tópicos de cada uma delas, por exemplo, no Direito Administrativo serão cobrados os seguintes assuntos: Administração pública: organização administrativa (administração direta e indireta, entidades paraestatais). Agentes públicos. Princípios básicos da administração pública etc.

A etapa de exame psicotécnico deve ser tratada da mesma forma, os testes aplicados devem estar dispostos em edital de abertura. Não deve haver sigilo. A administração Pública justifica a não divulgação dos testes a serem aplicados com o fundamento de que a divulgação prévia poderia macular a eficácia do exame, o que é um absurdo.

Mesmo tratamento deve ter o exame psicotécnico no que tange ao escore mínimo para a aprovação em cada um dos exames divulgados em edital. Existe um mínimo a ser alcançado pelo candidato em cada uma das disciplinas elencadas em edital, por exemplo, 60% em cada uma das matérias, em alguns casos, 60% do conteúdo específico. Enfim, em todo edital é definido um mínimo para a não eliminação do candidato. Caso o candidato não alcance aquele mínimo, ele é eliminado, alcançando, ele classifica-se para a etapa subsequente. Em todo e qualquer concurso a lógica é essa.

Em geral, os editais de concursos não têm divulgado os exames a serem aplicados nem o escore necessário para aprovação.

Importante salientar, também, que o escore pode ser aferido com base num parâmetro fixo ou variável, ou seja, o candidato pode ser aprovado com uma nota 5 ou 6, a depender do parâmetro utilizado.

O parâmetro fixo é inflexível, o candidato alcança aquela pontuação desejada e já está apto para a etapa subsequente, já o parâmetro variável, também chamado de grupal, é definido com base numa média geral aceitável para todos

os candidatos, ou seja, corrige-se as provas e se estabelece a *posteriori* uma média para aquele concurso em espeque.

Não vemos com bons olhos o parâmetro flexível, tendo em vista que, mais uma vez o critério se tornaria sigiloso, pois o candidato só saberia a média padrão após a aplicação do exame psicotécnico. O parâmetro fixo e divulgado previamente em edital é o mais adequado, pois obedece aos princípios da publicidade e isonomia e impessoalidade.

A descrição do perfil profissiográfico também é de suma importância para a validade do exame psicotécnico. E o que vem a ser perfil profissiográfico do cargo? Temos percebido um grande debate sobre o tão falado PERFIL PROFISSIOGRÁFICO na maioria dos Tribunais do país, tendo em vista que temos atuado em quase todas as unidades da federação impetrando Mandados de Segurança acerca da ilegalidade da aplicação de alguns exames psicotécnicos.

A divulgação prévia do perfil profissiográfico do cargo é requisito para a aplicação de qualquer teste. A eliminação de um candidato em razão de perfis não prefixados e sem a publicidade adequada é flagrantemente ilegal. A maioria dos candidatos não estão sendo eliminados por serem despreparados emocionalmente, psicóticos, paranoicos e/ou problemático, mas por não preencherem um perfil desconhecido e não previsto em edital. Admitir tal postura seria um retrocesso ao instituto do concurso público.

Nesse interim, saliente-se que o Decreto nº 7.308/2010 que altera o artigo 14, §3º do Decreto nº 6.944/2009, estabelece que, *in verbis*:

“Os requisitos psicológicos para o desempenho no cargo deverão ser estabelecidos previamente, por meio de estudo científico das atribuições e responsabilidades dos cargos, descrição detalhada das atividades e tarefas, identificação dos conhecimentos, habilidades e características pessoais necessários para sua execução e identificação de características restritivas ou impeditivas para o cargo”.

De igual modo, segundo o CFP, as interpretações feitas na avaliação do candidato deveriam ser realizadas de acordo com o perfil profissiográfico do cargo, conforme o artigo 2º, inciso I, da Resolução 001 de 2002 do Conselho Federal de Psicologia, segundo o qual:

“Art. 2º - Para alcançar os objetivos referidos no artigo anterior, o psicólogo deverá:

1. **Utilizar testes definidos com base no perfil profissiográfico do cargo pretendido;**” (grifos nossos)

Para que haja o estabelecimento do perfil profissiográfico do cargo é necessário um estudo prévio no intuito de determinar as características necessárias para exercer a atividade.

Ora, citemos o exemplo de um investigador de Polícia. Existem certos requisitos únicos em qualquer estado da federação, todavia, alguns estados possuem

peculiaridades que devem ser observadas quando da elaboração de perfil profissiográfico do cargo. O Investigador de Polícia Civil do Acre deverá ter perfil diferente de um Investigador da Bahia, por exemplo. A mesma diferença é constatada quando comparamos um Investigador do Estado da Bahia e do Distrito Federal. Cada estado tem as suas peculiaridades, o Estado da Bahia, por exemplo, tem alto índice de furto e roubo, já o Distrito Federal tem o maior índice nacional de Extorsão com restrição da liberdade (Sequestro relâmpago). Cada estado tem um perfil de policial diferente.

Como dito, é mais do que necessária a realização de estudos psicológicos e profissiográficos-regionais para a disponibilização de perfil profissiográfico no edital de abertura. O perfil profissiográfico de determinado cargo é proveniente de um estudo científico específico prévio.

O candidato de concurso público tem o direito de saber qual o perfil do cargo que se está pleiteando **ANTES MESMO DO ATO DE INSCRIÇÃO**, tendo em vista a possibilidade de inadequação àquele perfil. Existem policiais que atuariam bem no Acre, mas não teriam o mesmo êxito na Bahia, por exemplo, pois são perfis diferentes.

Existe jurisprudência, inclusive, do Superior Tribunal de Justiça nesse sentido, considerando nulo o exame psicotécnico realizado sem a divulgação de perfil profissiográfico, vício insanável:

“RECURSO EM MANDADO DE SEGURANÇA. ADMINISTRATIVO. CONCURSO PÚBLICO. POLÍCIA CIVIL DO ESTADO DA PARAÍBA. EXAME PSICOTÉCNICO. AUSÊNCIA DE CARÁTER OBJETIVO NA CORREÇÃO. NÃO CONHECIMENTO DAS RAZÕES QUE LEVARAM À REPROVAÇÃO DA RECORRENTE. NULIDADE DO EXAME. CONTROLE DE LEGALIDADE E RAZOABILIDADE DO PODER JUDICIÁRIO. ADOÇÃO DE PERFIL PROFISSIOGRÁFICO EM QUE SE DEVAM ENCAIXAR OS CANDIDATOS. IMPOSSIBILIDADE. VIOLAÇÃO DA EXIGÊNCIA DE CRITÉRIOS OBJETIVOS. PEDIDO PARA RECONHECER A APROVAÇÃO DA RECORRENTE. IMPOSSIBILIDADE. NECESSIDADE DE REALIZAÇÃO DE NOVO EXAME. PRECEDENTE. 1. A exigência do exame psicotécnico é legítima, autorizada que se acha na própria Constituição da República, ao preceituar que "os cargos, empregos e funções públicas são acessíveis aos brasileiros que preencham os requisitos estabelecidos em lei, assim como aos estrangeiros, na forma da lei;" (art. 37, inciso I, da Constituição Federal). 2. O exame psicotécnico, cuja principal característica é a objetividade de seus critérios, indispensável à garantia de sua legalidade, deve ter resultado que garanta a publicidade, bem assim a sua revisibilidade. Inadmissível, portanto, o caráter sigiloso e irrecorrível do referido exame. 3. **O critério fixado no "perfil profissiográfico", previsto no item 11.3 do edital, é elemento secreto, desconhecido dos próprios candidatos, e, portanto, incontrastável perante o**

Poder Judiciário, o que o fulmina de insanável nulidade, excedendo, assim, a autorização legal. 4. O fato de ser reconhecida a ilegalidade da correção do exame psicotécnico não exime a candidata de se submeter a novo exame, não podendo prosperar sua pretensão de ser diretamente nomeada ao cargo. Precedente. 5. Recurso parcialmente provido para reconhecer a nulidade do teste psicotécnico da Recorrente, devendo ela ser submetida a novo exame.” (STJ - RMS: 19339 PB 2004/0176794-3, Relator: Ministra LAURITA VAZ, Data de Julgamento: 19/11/2009, T5 - QUINTA TURMA, Data de Publicação: DJe 15/12/2009)

Percebe-se que nessa primeira decisão, a candidata teve o direito à realização de novo exame, todavia, o mesmo não ocorre na segunda, senão vejamos:

ADMINISTRATIVO. CONCURSO PÚBLICO. POLICIAL FEDERAL. EXAME PSICOTÉCNICO. CARÁTER SIGILOSO. NULIDADE. INEXISTÊNCIA DE PREVISÃO EDITALÍCIA. IMPOSSIBILIDADE DE REALIZAÇÃO DE NOVO EXAME. 1. São requisitos para que se possa aplicar exame psicotécnico como etapa de concurso público cujo cargo exija determinado **perfil psicológico**: previsão legal e editalícia; cientificidade e objetividade dos critérios adotados; e possibilidade de revisão do resultado obtido pelo candidato. 2. Embora o Superior Tribunal de Justiça tenha posicionamento firmado no sentido de ser necessário submeter o candidato a novo exame psicológico, se houver sido reconhecida a nulidade do anterior, no caso dos autos, as instâncias ordinárias afirmam não haver previsão no edital dos critérios e do **perfil profissiográfico almejado**. 3. **Não havendo previsão no edital, não há como se possa determinar que o candidato se submeta a novo exame, justamente porque não há parâmetros para a sua realização.** Agravo regimental improvido. (STJ - AgRg no AREsp: 277086 BA 2012/0273525-1, Relator: Ministro HUMBERTO MARTINS, Data de Julgamento: 23/04/2013, T2 - SEGUNDA TURMA, Data de Publicação: DJe 02/05/2013)

A decisão do STJ é clara ao estabelecer que a ausência de perfil profissiográfico gera NULIDADE na aplicação do exame, não podendo se determinar a aplicação de novo exame ao candidato, pois não há parâmetros para a sua aplicação.

Recentemente, o Superior Tribunal de Justiça decidiu no sentido de que o exame psicotécnico pode ser utilizado como meio de apurar a saúde mental do candidato, mas JAMAIS para excluí-lo do concurso.

Outro tema importante, que está sendo estudado atualmente por psicólogos especialistas na área, diz respeito a “mutação profissiográfica”. Esse fenômeno ocorre quando há alteração do perfil profissiográfico do cargo devido a modificação das suas atribuições ou, por exemplo, quando essas permanecem idênticas, mas a forma de executá-las é alterada.

Citemos como exemplo de “mutação profissiográfica” o trabalho de um determinado Policial Civil do Distrito Federal que, como dito outrora, tem como principal enfoque o combate ao crime de extorsão com restrição da liberdade. Suponhamos que os criminosos da região mudem a forma de atuação e comecem a praticar o crime de tráfico de pessoas. A forma de atuação do policial certamente sofrerá mudanças, o mesmo ocorrerá com o perfil profissiográfico do cargo. Daí a importância de estudos periódicos acerca das atribuições e, também, da forma com que estas são executadas pelo servidor.

O que queremos dizer é que o candidato contraindicado para um determinado cargo no ano de 2010 pode ser indicado para o mesmo cargo em 2014, pois o perfil não é estático e sim mutável. É inadmissível que a Administração Pública copie o perfil profissiográfico do cargo de um concurso realizado em 2010 e aplique novamente num concurso realizado quatro anos depois. Deve haver um novo estudo para a fixação de novo perfil. Logicamente, existe a possibilidade do perfil permanecer idêntico, mas um novo estudo deve ser feito antes da publicação do perfil em edital.

Quase nenhum edital de concurso contém essas informações, razão pela qual a quantidade de mandados de segurança impetrados por candidatos quando da sua eliminação. O poder executivo continua pecando na elaboração de editais, sobretudo aqueles atinentes à atividade policial (Polícia Civil, Militar, Agente Penitenciário etc.)

Não se trata, pois, de questionar sobre a imprescindibilidade da avaliação psicológica como condição indispensável a aferir a habilitação de determinado candidato para o exercício de função pública, mas sobre o caráter subjetivo da realização do exame, configurado pela falta de transparência e clareza quanto ao seu resultado.

Entretanto, a existência de amparo legal para a exigência do exame psicológico e a objetividade do edital não desonera a Administração de expor os motivos de fato e de direito que conduziram-na a praticar os atos de não indicação, acarretando a exclusão da impetrante das demais fases do certame.

Daí surge outro requisito, a possibilidade de revisão do resultado, que decorre dos princípios do contraditório e da ampla defesa, também constitucionalmente assegurados. O que ocorre na praxe é o agendamento de uma entrevista devolutiva ou uma sessão de conhecimento com psicólogos especialistas. Em alguns casos, ao candidato é permitido levar um profissional da área para melhor entendimento do que será dito na entrevista.

Todavia, como normalmente não há o cumprimento dos requisitos anteriores, o candidato não entende o porquê da sua contraindicação, nem mesmo o psicólogo contratado para tal fim.

Há ainda editais que só permitem a disponibilização dos laudos de reprovação caso o candidato contrate um psicólogo. Mais um absurdo, pois fere novamente o princípio da publicidade e motivação dos atos públicos.

Os recursos administrativos, quando permitidos em edital, normalmente são previstos para momento posterior ao comparecimento à sessão de conhecimento, pois o candidato terá o laudo como base para elaboração do seu recurso.

Ocorre que, muitos editais não preveem a possibilidade de recurso, o que fere o requisito da possibilidade da revisão do resultado. Outrossim, alguns concursos

disponibilizam um *link online* para envio de recurso, sem a possibilidade de anexar qualquer arquivo e com limite de caracteres (Normalmente três mil caracteres). Tal ato fere a ampla defesa e o contraditório, tendo em vista que o candidato pode e deve juntar qualquer arquivo para justificar a ilegalidade da sua contraíndicação. O nosso entendimento é que o recurso deve ser enviado por escrito, presencialmente ou via correio, jamais via internet.

O laudo que contiver os motivos da eliminação do candidato, também, deve seguir as orientações do Conselho Federal de Psicologia.

Sobre os objetivos de avaliação psicológica para fins de seleção dos candidatos, o CFP, mais precisamente na resolução 001 de 2002, art. 2, determina que o psicólogo deverá, “à luz dos resultados de cada instrumento, proceder à análise conjunta de todas as técnicas utilizadas, relacionando-as ao perfil do cargo e aos fatores restritivos para a profissão, considerando a capacidade do candidato para utilizar as funções psicológicas necessárias ao desempenho do cargo” (inciso III) e “seguir sempre a recomendação atualizada dos manuais técnicos adotados a respeito dos procedimentos de aplicação e avaliação quantitativa e qualitativa” (inciso IV).

Vale salientar que a possibilidade de revisão de resultado não se confunde com o RETESTE. O Reteste é previsto em alguns editais de concurso como forma de contraprova, sendo que o segundo exame sempre sobrepõe o primeiro, ou seja, se o candidato for aprovado no segundo, automaticamente estará aprovado para a etapa subsequente.

O Reteste é aplicado, também, com muita frequência pelo Poder Judiciário que, de mãos atadas perante a incompetência dos responsáveis pela elaboração de editais, aplica o instituto como forma de oportunizar o candidato a aprovação na etapa.

As condições de aplicação dos testes também devem ser consideradas. A Resolução CFP número 002/2003 propõe a necessidade de considerar os procedimentos de aplicação e correção, além das condições nas quais os testes devem ser aplicados.

A falta de observação das condições de aplicação, bem como o adequado estabelecimento do *Rapport* (criação de uma relação mínima de confiança e segurança do avaliador para com os avaliados) pode interferir na validade e na precisão do processo de avaliação.

A avaliação psicotécnica dos candidatos, da forma como está sendo cobrada atualmente, é completamente falível. Diversas variáveis podem interferir na aferição da “capacidade” dos candidatos, como, por exemplo, temperaturas extremas, como calor ou frio, barulhos, ruídos, fome, cansaço, orientação equivocada, desorganização do local, dentre muitas outras.

Qual a solução para tal impasse?

Antes da elaboração desse artigo, consultamos vários psicólogos especialistas na área, analisamos inúmeros pareceres elaborados e concluímos que não existe uma fórmula perfeita para solucionar a demanda. O que não pode ocorrer é a eliminação sumária do concursando, tendo em vista que este é parte hipossuficiente da relação e, na dúvida, o edital deve ser sempre interpretado ao seu favor.

Entendemos que a avaliação psicotécnica deveria ser realizada pela soma de diversas avaliações no curso do certame, principalmente no decorrer do curso

de formação, quando houver. Assim, seria possível uma avaliação mais individualizada de cada concursando e não generalizada, como ocorre atualmente.

Não se pode eliminar um candidato que estudou anos para um determinado concurso por conta do insucesso numa prova com tantas nuances de subjetividade e aplicada num único dia. Mesmo que a prova fosse feita individualmente, o que é muito difícil diante da quantidade de candidatos classificados em alguns concursos, é impossível aferir se o concursando é indicado para o cargo num único dia.

Diante de todas as questões ora expostas, sobretudo em sustentações orais em Tribunais de Justiça dos mais diversos estados da federação, alguns juristas (Minoria) entendem que o candidato deve impugnar o edital de abertura do concurso quando da sua divulgação (Tema do nosso próximo artigo).

A jurisprudência majoritária entende que o prazo decadencial de impugnação a edital de concurso público é de 120 (Cento e vinte) dias e começa a ser contado um dia após a publicação. Aqui não se aplica a Lei 8.666, embora alguns juristas entendam o contrário.

Entretanto, não achamos razoável e proporcional exigir que um candidato, muitas vezes com formação em Direito, Administração, Educação Física etc., possua todos os conhecimentos aqui dispostos para a elaboração da impugnação, sobretudo porque a sua aprovação é mera expectativa de direito. Não existe certeza de que será submetido ao psicotécnico, mesmo porque antes deste existem outras etapas que requerem aprovação.

O estágio probatório também poderia servir como parâmetro no intuito de determinar se o servidor é ou não indicado ao cargo. Obviamente, seria necessária uma comissão de psicólogos para a análise individualizada de cada servidor no curso dos três anos.

Esperamos com o presente artigo ajudar os concursandos de todo o Brasil acerca dos seus direitos nessa etapa tão complicada e recheada de subjetividade, bem como os colegas advogados quando da elaboração de suas peças processuais.

***Maiana Santana é advogada especialista em Direito Público, integrante do Escritório SANTANA ADVOCACIA, com unidades em Senhor do Bonfim (Ba) e Salvador (Ba), e atuação em todo o Brasil.**