

ARTIGO: O EXAME PSICOLÓGICO EM CONCURSOS PÚBLICOS

Carlos Roberto Pegoretti Júnior¹

Sandra Cristina Floriano Pereira de Oliveira Sanches²

RESUMO: O presente artigo trata do exame psicológico em concursos públicos. O acesso a cargo ou emprego público está exclusivamente condicionado à realização de provas ou prova e títulos. Artigo 37, inciso II, da Constituição Federal. Os tribunais do País, especialmente o Supremo Tribunal Federal, firmaram o entendimento acerca da indispensabilidade de previsão em lei para que se possa exigir testes psicológicos, sendo controvertida a questão acerca dos critérios de avaliação dos candidatos, já que ausentes normas regulamentadoras nesse sentido.

PALAVRAS-CHAVE: Direito Administrativo. Concurso Público. Exame Psicológico. Aspectos controvertidos.

¹ Bacharel em Direito pela Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo/SP. Procurador do Município de Diadema/SP. E-mail do autor: carlospegoretti@ig.com.br.

² Bacharel em Direito pela Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo/SP. Procuradora do Município de Diadema. E-mail da autora: florianosandra@hotmail.com

1 Introdução

Inúmeras carreiras públicas exigem para ingresso a realização de exame psicológico. Tal exigência vem prevista no edital, muitas vezes sem a clareza necessária acerca dos métodos de avaliação, e tampouco menciona o que se espera do candidato.

Assim, a reprovação nesta etapa do certame gera no candidato frustração e o leva, muitas vezes, a socorrer-se do Judiciário questionando a validade do exame psicológico, o edital do concurso, e a subjetividade da avaliação.

2 Concurso Público

Concurso público é um processo seletivo que permite o acesso a emprego ou cargo público de modo amplo e democrático, assegurando-se igualdade de oportunidades a todos interessados em concorrer para exercer as atribuições oferecidas pelo Estado, a quem incumbirá identificar e selecionar os mais adequados, mediante critérios objetivos.

O artigo 37, inciso II, da Constituição Federal dispõe que: *“A investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração”*.

O concurso público terá validade de até dois anos, podendo ser prorrogado uma única vez, por igual período. O prazo de validade do concurso e as condições de sua realização serão fixados em edital. Não se abrirá novo concurso enquanto

houver candidato aprovado em concurso anterior com prazo de validade não expirado.

O jurista Carvalho Filho fornece uma definição subjetiva deste instituto: *“Concurso Público é o procedimento administrativo que tem por fim aferir as aptidões pessoais e selecionar os melhores candidatos ao provimento de cargos e funções públicas. Na aferição pessoal, o Estado verifica a capacidade intelectual, física e psíquica de interessados em ocupar funções públicas e no aspecto seletivo são escolhidos aqueles que ultrapassam as barreiras opostas no procedimento, obedecidas sempre à ordem de classificação. Cuida-se, na verdade, do mais idôneo meio de recrutamento de servidores públicos”.*

A administração pode estabelecer livremente as bases e os critérios do certame, respeitando o princípio da igualdade e o interesse público.

Enfim pode-se destacar que a finalidade do concurso é assegurar igualdade de condições para todos os concorrentes, evitando-se favorecimentos ou discriminações, e , permitindo-se à administração selecionar os melhores candidatos ao cargo que estejam disputando.

3 Etapas do Certame

As etapas de avaliação dentro de um concurso público encontram-se previstas no edital, mas precisam estar fundamentadas na lei que instituiu o cargo para o qual se realiza o certame.

Assim, exemplificando, se o edital para o concurso de policial militar prever que os candidatos sejam submetidos à avaliação psicológica eliminatória, a lei que criou o cargo deve também prever tal exigência para a contratação.

As etapas mais comuns encontradas em concursos públicos são:

- prova objetiva: com questões de múltipla escolha;
- prova discursiva: redação, questões a serem respondidas manuscritamente, análise de casos concretos, pareceres, ou peças processuais, dependendo da característica de cada concurso;
- avaliação física: com realização de testes que visam analisar a capacidade e o condicionamento do candidato;
- avaliação psicológica: para aferir se o candidato apresenta-se de maneira condizente com o perfil necessário para ocupar o cargo;
- investigação de vida pregressa: para averiguar a moral e a idoneidade do candidato;
- exames médicos: para aferir as condições de saúde do candidato e eventual limitação para o exercício da função.

4 Avaliação Psicológica

Como dito, a avaliação psicológica apenas pode estar prevista nos editais dos concursos como etapa eliminatória se houver previsão legal quando se instituiu o cargo e se regulamentou a carreira objeto do certame.

Objetiva-se verificar a postura, o comportamento que seja adequado para assumir e cumprir as atribuições do cargo, a forma de relacionar-se com urbanidade, disponibilidade, harmonia e equilíbrio nas relações sociais; o profissionalismo, a ética, a eficiência, o comprometimento com a instituição, o interesse pela carreira e pela função, a forma de manifestar emoções, a capacidade de adotar comportamentos eticamente corretos, com respeito às pessoas e aos ambientes; habilidade para atuar diante de adversidades e situações novas; capacidade de respeitar as regras, políticas, normas e autoridades.

O candidato considerado “recomendado” é aquele que atende as condições mínimas adequadas ao cargo, conforme os critérios definidos previamente pela organização do concurso.

A Avaliação Psicológica segue as normas em vigor do Conselho Federal de Psicologia Resolução CFP nº 01/2002, que estabelece assim: “*Art. 1º - A avaliação psicológica para fins de seleção de candidatos é um processo, realizado mediante o emprego de um conjunto de procedimentos objetivos e científicos, que permite identificar aspectos psicológicos do candidato para fins de prognóstico do desempenho das atividades relativas ao cargo pretendido*”.

O § 1º, do mesmo dispositivo normativo acima mencionado, dispõe que: “Para proceder à avaliação referida no *caput* deste artigo, o psicólogo deverá utilizar métodos e técnicas psicológicas que possuam características e normas obtidas por meio de procedimentos psicológicos reconhecidos pela comunidade científica como adequados para instrumentos dessa natureza”.

Os testes aplicados devem utilizar técnicas capazes de aferir inteligência, funções cognitivas, habilidades específicas e personalidade, de modo que a análise sempre levará em conta o perfil do cargo e os fatores restritivos para a profissão, considerando a capacidade do candidato para utilizar as funções psicológicas necessárias ao desempenho do cargo.

O Art. 3º, da citada norma do Conselho Federal de Psicologia, regulamenta que: “O Edital deverá conter informações, em linguagem compreensível ao leigo, sobre a avaliação psicológica a ser realizada e os critérios de avaliação, relacionando-os aos aspectos psicológicos considerados compatíveis com o desempenho esperado para o cargo”.

Há entendimento doutrinário no sentido de que o acesso a cargo público deva estar condicionado tão somente à realização de provas ou provas e títulos, não podendo os testes psicológicos ter cunho eliminatório, mas apenas serem exigidos nos exames admissionais.

Entretanto, tal entendimento não predomina na jurisprudência, que entende suficiente que os testes psicológicos sejam previstos em lei e no edital para fins de selecionar candidatos a determinado emprego.

Para dirimir a celeuma e dar maior credibilidade aos testes psicológicos em concurso públicos, a melhor saída seria a regulamentação por lei acerca do tema, ouvindo-se o Conselho Federal de Psicologia, a fim de se normatizar critérios objetivos de avaliação, que possam estar aclarados nos editais.

Como dito, os critérios de avaliação a serem utilizados nos testes psicológicos devem estar previstos no edital de forma transparente e previamente conhecida, em

respeito aos princípios da Administração Pública: publicidade, concurso público, isonomia entre candidatos, vinculação da Administração Pública ao edital.

Há de ser claro com relação ao que se pretende mensurar, e também como se irá medir, objetivamente, os aspectos da personalidade no candidato. Portanto, os critérios de avaliação psicológica devem estar previstos previamente no edital, em consonância com o princípio da vinculação ao instrumento convocatório.

Não é necessário que o edital diga o nome do teste a ser aplicado, mas deve conter quais habilidades o teste pretende mensurar, quanto tempo será disponibilizado para a aplicação de cada teste, qual será o patamar de corte nos testes de nível intelectual, de perfil de personalidade, qual índice mínimo exigido em quaisquer dos testes isoladamente considerados, se a reprovação em apenas um dos testes será suficiente para reprová-lo, qual o método de cálculo da média geral dos testes, como serão calculadas as notas caso o candidato não responda a todas as questões de cada teste, etc.

A jurisprudência pátria vem entendendo que o exame psicotécnico, especialmente quando possuir natureza eliminatória, deve revestir-se de rigor científico, como veremos a seguir:

5 Jurisprudência no STJ e no STF

RECURSO ESPECIAL Nº 1.357.769 - DF (2012/0260601-2)

RELATORA: MINISTRA DIVA MALERBI (DESEMBARGADORA CONVOCADA TRF 3ª REGIÃO)

RECORRENTE : DISTRITO FEDERAL

RECORRIDO : LEONARDO ALENCAR RIBEIRO

EMENTA: ADMINISTRATIVO - CONCURSO PÚBLICO - EXAME PSICOTÉCNICO - POLÍCIA MILITAR - NULIDADE DO PRIMEIRO TESTE - NECESSIDADE DE SUBMISSÃO A NOVA AVALIAÇÃO. 1. O Superior Tribunal de Justiça firmou o entendimento de que a legalidade do exame psicotécnico em provas de concurso público está submetida a previsão legal, objetividade dos critérios adotados e possibilidade de revisão do resultado obtido pelo candidato. 2. Uma vez declarada a nulidade do teste psicotécnico, deve o candidato se submeter a outro exame. Precedentes do STJ. 3. Recurso especial provido, para determinar a submissão do candidato a nova avaliação psicológica.

“AGRAVO REGIMENTAL NO AGRAVO DE INSTRUMENTO. ADMINISTRATIVO. CONCURSO PÚBLICO. EXAME PSICOTÉCNICO. AGRAVO REGIMENTAL AO QUAL SE NEGA PROVIMENTO.

A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal firmou-se no sentido da possibilidade da exigência do exame psicotécnico quando previsto em lei e com a adoção de critérios objetivos para realizá-lo. Precedentes.”

AI 745942 AgR, Rel. Ministra Cármen Lúcia Antunes ROCHA, Primeira Turma, j. em 26.05.09, DJE 01.07.09

SÚMULA 686, STF: “Só por lei se pode sujeitar a exame psicotécnico a habilitação de candidato a cargo público”.

6 Conclusão

Conclui-se, pois que o acesso a cargo ou emprego público está exclusivamente condicionado à realização de provas ou prova e títulos, conforme previsto no artigo 37, inciso II, da Constituição Federal.

A utilização de testes psicológicos precisa estar prevista em lei, consoante Súmula 686, do STF, e detalhadamente informado no edital como etapa do concurso público.

Observa-se a existência de lacuna normativa a reger a incidência dos testes psicológicos no Brasil, gerando controvertidas decisões em nossos tribunais. Contudo, predomina o entendimento de que tal etapa prevista em grande número de certames deve possibilitar ao candidato conhecer o que se pretende avaliar, devendo tal avaliação ser realizada objetivamente, e, ainda, possibilitando ao candidato o direito de recurso.

7 Referências

BASTOS, Celso Ribeiro. Curso de Direito Administrativo. 15a ed. São Paulo: Saraiva.1994.

BANDEIRA DE MELO, Celso Antônio. Discricionariedade e Controle Jurisdicional. 2a ed. São Paulo: Editora Malheiros.1996.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, Senado, 1988.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. Manual de Direito Administrativo, 7a ed. Revista, ampliada e atualizada. Rio de Janeiro: Lumen Iuris. 2001.

CRETELLA JÚNIOR, José. Curso de Direito Administrativo, 13a ed. Rio de Janeiro: Forense. 1994.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. Direito Administrativo. 8a ed. São Paulo: Atlas. 1997.

MEIRELLES, Hely Lopes. Direito Administrativo Brasileiro. 24a ed. atualizada por AZEVEDO, Eurico de Andrade et alli. São Paulo: Malheiros. 1999.

SOUSA Éder. Concurso Público Doutrina e Jurisprudência. 1a ed. Belo Horizonte: Del Rey. 2000.