

## **O PSICOTESTE EM PROCESSOS SELETIVOS: sua validade enquanto etapa eliminatória**

Luiz Carlos dos Santos

Inicialmente, cabe conceituar o psicoteste como um conjunto de provas para a avaliação do perfil psicológico do candidato, no que concerne à sua aptidão, para o exercício de determinado cargo ou função. Em suma, o psicoteste concretiza-se na aplicação de procedimentos objetivos próprios da ciência da psicologia, que visam averiguar a adequação das características psicológicas do concorrente ao perfil profissiográfico exigido para o cargo ou função, consoante se pode depreender dos arts. 1ºs, das Resoluções nºs 25/2001 e 01/2002, do Conselho Federal de Psicologia (CFP).

Cabe também esclarecer a diferença entre concurso e seleção pública, ambas espécies do gênero “Processos Seletivos”. Enquanto o concurso deve ser concebido enquanto regra para o acesso ao serviço estatal, visando ao preenchimento de cargos permanentes ou efetivos, constantes do Plano de Cargos e Salários de uma Instituição pública, a seleção objetiva atender aos casos emergenciais previstos na Constituição Federal, evitando-se, por exemplo, a descontinuidade da prestação dos serviços públicos. Entende-se, portanto, que a exceção da “Seleção Pública” pode ser justificada quando houver ameaça aos princípios do Interesse Público, da Continuidade dos Serviços Públicos, da Governança e da Governabilidade, porém, nunca invertendo a ordem - regra para concurso e, a seleção entendida como uma excepcionalidade, e que pode ser regulamentada por Lei e, caso queira o poder público, exigir o exame psicoteste.

Retomando-se à conceituação de psicoteste, urge ressaltar que se um candidato for eliminado de um concurso ou de uma seleção pública para um determinado cargo ou função na etapa do psicoteste não se trata, necessariamente, de alguém portador de distúrbios mentais, mas sim uma pessoa que teria, em tese, dificuldade de adaptação ao cargo almejado.

Registre-se que, além de avaliar a sanidade mental do concorrente, o fito dos psicólogos ao desenvolver o psicoteste, é verificar se os seus aspectos psicológicos podem facilitar ou dificultar a sua adequação ao cargo/função pretendido.

Nessa perspectiva, convém frisar que mesmo havendo para cada cargo um perfil profissiográfico, o resultado obtido pelo candidato em um determinado processo seletivo não interfere em outros certames ou atividades que possa eventualmente desenvolver.

De acordo com as lições de Passarinho apud Lobo Neto (2008, p. 186-187), “[...] não há o que confundir um exame de sanidade mental com o psicotécnico. No exame de sanidade mental procura-se saber das condições de higidez mental do candidato; no exame psicotécnico, entretanto, o que cabe perquirir é se ele possui, também, aptidão para o exercício da profissão [...]”. Do exposto, depreende-se que não cabe discutir acerca da possibilidade de se utilizar o psicoteste como etapa eliminatória de um concurso ou seleção pública.

Urge, porém, assinalar que a questão nos tribunais gira em torno dos requisitos de validade do psicoteste, sem os quais a jurisprudência vem considerando-o inválido, por permitir, ainda que, em tese, o arbítrio e a vulneração dos princípios que norteiam a Administração Pública, a exemplo, da legalidade, moralidade, impessoalidade, publicidade e amplo acesso à concorrência pública.

Assim, o mais relevante requisito de validade do psicoteste enquanto etapa eliminatória de concurso ou seleção pública deriva do texto constitucional, e é objeto de Súmula do Supremo Tribunal Federal (nº 686). Segundo o que dispõe os incisos I e II do art. 37, da Carta Magna em vigor, os cargos e empregos públicos efetivos têm como única porta de acesso o concurso público regulado por Lei.

Conforme entendimento de Martins e Bastos (2001), a palavra “lei” está utilizada na sua acepção mais restrita e inclusive mais técnica, isto é, de ato normativo aprovado sob procedimento específico pelo Legislativo com a anuência do Chefe do Executivo tais como decretos, resoluções, editais ou outro ato que lhe faça as vezes.

Neste sentido, não é consequência admissível a utilização de atos de menor dignidade jurídica, observando-se que atos administrativos em geral não têm aptidão para satisfazer o requisito constitucional da exigência de lei.

Enfim, para que a Administração Pública possa estabelecer a avaliação psicológica como etapa eliminatória de concurso ou seleção pública, deverá haver previsão legal. Atendido este ditame, outros também devem ser observados, a exemplo da explicitação no Edital do certame quanto à previsão de prova como etapa eliminatória do psicoteste e avaliação do perfil profissiográfico.

Acrescente-se, ainda, que de acordo com o art. 6º da Resolução CPF nº 01/2002, a publicação do resultado do psicoteste deve ser feita apenas por meio da relação nominal dos candidatos habilitados na etapa. A razão desse procedimento é atribuída ao sigilo que se espera dos resultados obtidos na avaliação, sem que gere efeitos contra o próprio concorrente,

que tem o direito de saber exatamente quais os motivos da não recomendação, decorrente da aplicação do psicoteste.

Finalmente, registre-se que o Edital do concurso ou da seleção pública deve possibilitar, ainda, ao concorrente eliminado no psicoteste, a interposição de recurso administrativo em face do resultado da avaliação. Vale patentear que a utilização do psicoteste em concurso ou seleção pública é medida salutar e legítima em determinados cargos ou funções, notadamente naquelas que lidam diretamente com a segurança pública e com a manutenção da ordem e paz social. Todavia, a efetivação do exame como etapa eliminatória, reafirme-se deve atender aos seguintes requisitos: exigência legal; previsão no edital; avaliação objetiva e cientificamente motivada, disponibilizando-se o laudo ao concorrente eliminado; inclusão no Edital da possibilidade de recurso pelos candidatos não recomendados, devidamente assistidos por psicólogos de sua confiança.