

AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA, EXAME DE HIGIDEZ MENTAL, TESTE PSICOTÉCNICO: IMPOSSIBILIDADE DE SE ATRIBUIR CARÁTER CLASSIFICATÓRIO – LEI Nº 14.965/2024



Sara Meinberg

Procuradora do Ministério Público de Contas do Estado de Minas Gerais.
Pós-Graduação em Poder Legislativo (especialização) pela PUC Minas.

Lilian Haas

Servidora efetiva do TJMG – Técnico Judiciário cedida para o MPC-MG no cargo de Chefe de Gabinete.
Tem especialização em Direito de Empresa pela Fundação Dom Cabral (pós-graduação *lato sensu*) e em Direito do Comércio Internacional pela University Institute of European Studies – Turin/Itália (pós-graduação *lato sensu*).

A Lei nº 14.965, de 9 de setembro de 2024 – que dispõe sobre as normas relativas a concursos públicos –, inovou ao criar a possibilidade de atribuição de caráter classificatório às provas de avaliação psicológica, exame de higidez mental ou teste psicotécnico.

A referida lei assim estabelece:

Art. 9º As provas do concurso público deverão avaliar os conhecimentos, as habilidades e, quando for o caso, as competências necessárias ao desempenho das atribuições do cargo ou emprego público de modo combinado ou distribuído por diferentes etapas.

§1º As provas poderão ser *classificatórias, eliminatórias ou classificatórias* e eliminatórias, independentemente do seu tipo ou dos critérios de avaliação.

§ 2º Sem prejuízo de outros tipos de prova previstos no edital, são formas válidas de avaliação:

I – de conhecimentos: provas escritas, objetivas ou dissertativas, e provas orais, que cubram conteúdos gerais ou específicos.

II – de habilidades: elaboração de documentos e simulação de tarefas próprias do cargo ou emprego público, bem como testes físicos compatíveis com suas atividades.

III – de competências: *avaliação psicológica, exame de higidez mental ou teste psicotécnico*, conduzido por profissional habilitado nos termos da regulamentação específica. (Grifos nossos.)

Como se observa, a norma não restringiu os tipos de critérios (classificatórios, eliminatórios ou classificatórios e eliminatórios) para nenhuma das hipóteses das referidas competências legais supradescritas.

Assim, mediante interpretação literal da lei, constata-se que o legislador deixou ao crivo discricionário do administrador público definir se a avaliação psicológica, o exame de higidez mental e o teste psicotécnico poderão ter caráter classificatório, eliminatório ou classificatório e eliminatório.

A controvérsia está justamente em analisar a razoabilidade de se atribuir o critério classificatório à avaliação psicológica, ao exame de higidez mental e ao teste psicotécnico.

A alternativa, a nosso ver, é inviável.

Sabe-se que os critérios eliminatórios e classificatórios são fundamentais nos concursos públicos, pois definem como os candidatos serão avaliados e selecionados para os cargos oferecidos.

Os *critérios eliminatórios* podem ser definidos como aqueles de conhecimentos básicos, essenciais, mínimos e imprescindíveis ao exercício do cargo, na forma de barreiras a serem ultrapassadas. Por se tratarem de condições de habilitação ou aprovação, caso elas não sejam atendidas, resultam na exclusão do candidato do procedimento seletivo. São exemplos: aprovação em provas objetivas, discursivas, orais e práticas, com base em pontuação mínima ou nota de corte, entre outros.

Os *critérios classificatórios* são utilizados para ordenar e categorizar, em classes (como o próprio nome já diz) ou níveis, características padronizadas semelhantes e uniformes.

Essas escalas servirão para avaliar o melhor nível qualitativo do perfil do candidato ideal não eliminado e apto ao cargo. Desse critério, não são mais cobrados os pressupostos necessários e minimamente exigidos para o exercício de determinada função, mas o desiderato almejado é o melhor desempenho de acordo com o perfil desejado para as atribuições do cargo.

Candidatos que não participarem dessa etapa apenas perderão a chance de obter pontuação maior, mas não serão eliminados. Trata-se o critério classificatório de um complemento acessório e secundário às condições objetivas indispensáveis e já analisadas no critério eliminatório, na busca do melhor candidato. É o caso da apresentação de títulos.

Os *critérios eliminatórios e classificatórios* são aqueles em que os candidatos precisam atingir pontuação mínima para não serem eliminados. Atingida essa pontuação, o resultado será considerado para a classificação, conforme supraexplicitado em cada critério.

Antes de se avaliar qual o melhor método escolher para a realização da avaliação psicológica, do exame de higidez mental e do teste psicotécnico, importante destacar que a Constituição da República (art. 37, II) prescreve 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.

O Decreto federal nº 9.739, de 28 de março de 2019 – que estabelece normas sobre concursos públicos no âmbito da Administração Pública Federal –, empregado aqui a título ilustrativo, conquanto se aplique apenas aos certames realizados no âmbito federal, define a avaliação psicológica e, na mesma linha da Constituição, determina a necessidade de se aferir a *compatibilidade das características psicológicas do candidato com as atribuições do cargo*:

Avaliação psicológica

Art. 36. A realização de avaliação psicológica está condicionada à existência de previsão legal específica e estará prevista no edital do concurso público.

§ 1º Para fins do disposto neste Decreto, considera-se avaliação psicológica o emprego de procedimentos *científicos* destinados a aferir a *compatibilidade das características psicológicas do candidato com as atribuições do cargo*.

§ 2º A avaliação psicológica será realizada após a aplicação das provas escritas, orais e de aptidão física, quando houver.

§ 3º Os requisitos psicológicos para o desempenho do cargo serão estabelecidos previamente, por meio de *estudo científico*:

I – das atribuições e das responsabilidades dos cargos;

II – da descrição detalhada das atividades e das tarefas;

III – da identificação dos conhecimentos, das habilidades e das características pessoais necessários para sua execução; e

IV – da identificação de características restritivas ou impeditivas para o cargo.

§ 4º A avaliação psicológica será realizada por meio do uso de instrumentos de avaliação psicológica capazes de aferir, *de forma objetiva e padronizada, os requisitos psicológicos* do candidato para o desempenho das atribuições inerentes ao cargo.

§ 5º O edital especificará os *requisitos psicológicos* que serão aferidos na avaliação. (Grifos nossos).

No mesmo sentido, a Resolução nº 02/2016 do Conselho Federal de Psicologia – que regulamenta a avaliação psicológica em concurso público e processos seletivos de natureza pública e privada – preceitua:

Art. 1º *A avaliação psicológica para fins de seleção de candidatos (as) é um processo sistemático, de levantamento e síntese de informações, com base em procedimentos científicos que permitem identificar aspectos psicológicos do (a) candidato (a) compatíveis com o desempenho das atividades e profissiografia do cargo.*

§ 1º Para proceder à avaliação referida no *caput* deste artigo, o (a) psicólogo (a) deverá utilizar métodos e técnicas psicológicas que possuam características e normas reconhecidas pela comunidade científica como adequadas para recursos dessa natureza, com evidências de validade para a descrição e/ou predição dos aspectos psicológicos *compatíveis com o desempenho do candidato em relação às atividades e tarefas do cargo.*

Art. 2º Para alcançar os objetivos referidos no artigo anterior, o (a) psicólogo (a) deverá:

I – selecionar métodos e técnicas psicológicas com base nos estudos científicos, que contemplem as atribuições e responsabilidades dos cargos, *incluindo a descrição detalhada das atividades e profissiografia do cargo, identificação dos construtos psicológicos necessários e identificação de características restritivas e/ou impeditivas para o desempenho do cargo;*

II – à luz dos resultados de cada instrumento, proceder à análise conjunta destes de forma dinâmica, *a fim de relacioná-los à profissiografia do cargo, às características necessárias e aos fatores restritivos e/ou impeditivos para o desempenho do cargo;*

III – seguir, em todos os procedimentos relacionados à administração, apuração dos resultados e emissão de documentos, a recomendação atualizada dos manuais técnicos adotados a respeito dos procedimentos de aplicação e avaliação quantitativa e qualitativa;

IV – zelar pelo princípio da competência técnica profissional quando da utilização de testes psicológicos.

Art. 3º O edital do concurso público especificará, de modo objetivo, os construtos/dimensões psicológicas a serem avaliados, devendo ainda detalhar os procedimentos cabíveis para interposição de recursos. (Grifos nossos.)

A avaliação psicológica, o exame de higidez mental e o teste psicotécnico objetivam a verificação das condições psicológicas e mentais condizentes com o cargo pretendido, garantindo que os aprovados estejam habilitados a desempenhar as funções respectivas. Portanto, o mais importante a se avaliar na escolha de um candidato, além dos conhecimentos e habilidades, é a existência de *compatibilidade* entre as suas características psicológicas e as atribuições do cargo.

Nesse sentido, o candidato adequado será aquele que tenha aptidão aferida na avaliação psicológica, no exame de higidez mental e no teste psicotécnico, vale dizer, o mais relevante é garantir que ele tenha

condições psicológicas e traços comportamentais suficientes e apropriados ao perfil pretendido pela Administração Pública.

E, nesses casos, não se exige o máximo do candidato, mas sim o mínimo, ou seja, basta que ele seja *apto*.

Dessa forma, a aptidão do candidato está vinculada à sua capacidade psicológica para o desempenho de suas atribuições, evitando que aqueles sem condições psicológicas compatíveis às exigências do cargo sejam admitidos.

Ao classificá-los, por meio da avaliação psicológica, do exame de higidez mental e do teste psicotécnico, dificilmente, será extraída a proposta real de avaliação equitativa entre os concorrentes. Isso porque o resultado final dessas provas deve ser tomado apenas como elemento de aprovação ou desaprovação no certame, candidato “apto” ou “inapto”. É o que estatui o já mencionado Decreto federal nº 9.739/2019:

Resultado da avaliação psicológica

Art. 37 O resultado final da avaliação psicológica do candidato será divulgado exclusivamente como “apto” ou “inapto”.

§ 1º Todas as avaliações psicológicas serão fundamentadas e os candidatos terão acesso à cópia de todo o processado envolvendo sua avaliação, independentemente de requerimento específico, ainda que o candidato tenha sido considerado apto.

§ 2º Os prazos e a forma de interposição de recurso acerca do resultado da avaliação psicológica serão definidos pelo edital do concurso.

§ 3º Os profissionais que efetuaram avaliações psicológicas no certame não poderão participar do julgamento dos recursos.

§ 4º Na hipótese de no julgamento do recurso se entender que a documentação e a fundamentação da avaliação psicológica são insuficientes para se concluir sobre as condições do candidato, a avaliação psicológica será anulada e será realizado novo exame por outro profissional. (Grifos nossos.)

Em realidade, não há o “mais apto” ou o “menos apto”. Nessas hipóteses, o que existe é o adequado, o satisfatório. Aptidão psicológica significa saber se há condições de desempenho, tais como capacidades cognitivas, emocionais e de personalidade. Importante apontar, mais uma vez, que o objetivo principal desses exames é verificar se o candidato apresenta as condições psicológicas necessárias para desempenhar as atividades inerentes ao cargo pleiteado.

As mencionadas avaliações psicológicas, precipuamente, não têm, como fim em si mesmas, o intuito de serem utilizadas para diagnosticar eventual transtorno, desvio de comportamento ou de personalidade, mas sim para excluir eventual candidato com inaptidão ao exercício de determinada função. Caso sejam identificadas restrições ou impedimentos, o candidato deve ser eliminado. Essas avaliações devem se enquadrar na categoria eliminação, visto estar desconfigurada a natureza classificatória nesses casos.

Por outro lado, a ausência de impedimentos permite concluir, apenas, que o candidato possui capacidade para exercer as funções do cargo, sem que isso sirva de base para qualquer tipo de classificação adicional. Admitir a linha classificatória à avaliação psicológica, ao exame de higidez mental e ao teste psicotécnico seria tolerar insegurança jurídica, a nosso ver, inadmissível nessa seara.

Não bastasse, no caso da avaliação psicológica, há, também, a dificuldade da aplicação coletiva isonômica e da equiparação da visão subjetiva distinta da linha de interpretação de cada profissional da banca, em casos com mais de um avaliador. Se não houver pertinência objetiva e isonômica entre as análises verificadas por cada examinador, de modo intransponível, o concurso estará fadado à arbitra-

riedade. Dessa forma, considerando a conformação desses exames, e a fim de que não haja qualquer tipo de burla, o critério apenas poderá ser considerado eliminatório, repita-se.

Deixar à feição classificatória a avaliação psicológica, o exame de higidez mental e o teste psicotécnico é também abrir margem para que candidatos idôneos fiquem à mercê de administradores públicos, que podem utilizar-se de expedientes arbitrários ou fraudulentos para deixar de eliminar candidatos ruins, que não atendam ao desempenho esperado e comprometam o exercício das atividades inerentes ao cargo, ao absurdo de classificá-los em detrimento do interesse público com consequente e evidente lesão ao erário.

A se permitir o critério classificatório nesses tipos de avaliações, seria igualmente fácil afastar a recomendação ou a não recomendação de ingresso, com consequente categorização de amigos ou inimigos sem o necessário perfil para o preenchimento do cargo, por motivo de direcionamentos, discriminações, manipulações, apadrinhamentos, favoritismos e privilégios injustificáveis. A configuração dessas avaliações traz feições puramente eliminatórias e levam a questionar a sua validade na qualidade de instrumento classificatório.

Por conseguinte, a imposição da nova lei relativa à obrigatoriedade de “regulamentação específica”, quanto às provas de competências (avaliação psicológica, exame de higidez mental ou teste psicotécnico), disposta no supratranscrito art. 9º, § 2º, III, da Lei 14.965/2024, há de ser tratada de forma a impedir o critério classificatório das mencionadas provas, a fim de se evitar possíveis abusos.

Anote-se que o edital não pode assumir caráter autônomo normativo. Ele deve estar estritamente vinculado à referida normatização, não podendo criar ou restringir, de maneira inaugural, direitos e obrigações anteriormente não previstos em lei, eis que ele é apenas instrumento para a concretização do concurso.

A regulamentação, obrigatoriamente, precisará conter a especificação daquilo que se busca avaliar no candidato, sob o aspecto material, de forma objetiva, predeterminada e vinculada, com a definição científica de quais são os limites mínimos relevantes o suficiente a fornecer uma base sólida para a interpretação motivada dos resultados para a aprovação ou eliminação respectiva.

Imprescindíveis a particularização e a estipulação prévia e confiável das diretrizes da coleta de dados, bem como dos critérios e parâmetros de aferição das características e atributos específicos alcançáveis e razoáveis a serem avaliados nesses tipos de provas.

Com igual direcionamento, a Resolução nº 31, de 15 de dezembro de 2022, do Conselho Federal de Psicologia — que estabelece diretrizes para a realização de avaliação psicológica no exercício profissional da psicóloga e do psicólogo, regulamenta o sistema de avaliação de testes psicológicos — determina:

Art. 1º Estabelecer diretrizes para a realização de avaliação psicológica no exercício profissional da psicóloga e do psicólogo e regulamentar o sistema de avaliação de testes psicológicos (SATEPSI).

§ 1º A avaliação psicológica é um processo *estruturado* de investigação de fenômenos psicológicos, composto de métodos, técnicas e instrumentos, com o objetivo de promover informações à tomada de decisão, no âmbito individual, grupal ou institucional, com base em demandas, condições e *finalidades específicas*. (Grifos nossos.)

Isso, claro, a fim de se preservar a consequente motivação dos atos, para que a competitividade e a seletividade sejam legítimas.

Para que seja resguardada a igualdade de condições entre os candidatos, deverão ser asseguradas a adequação e a pertinência ao objetivo da avaliação psicológica, do exame de higidez mental e do teste psicotécnico, com detalhamento pontual e proporcional das condições psicológicas e temperamentais apropriadas às atribuições peculiares ao exercício da função do cargo respectivo, de forma motivada, a se cumprir, também, o princípio da eficiência.

Inevitável, insista-se, a identificação de critérios balizadores e direcionadores das características próprias almejadas ao perfil do candidato apto a preencher as atribuições do cargo. Instituído-se, de antemão, os parâmetros objetivos pelos quais os candidatos serão avaliados, garantindo-se a efetiva motivação expressa, a ampla defesa, a isonomia e a impessoalidade, o controle dos atos da Administração ficará assegurado, sem ensejar questionamentos acerca das conclusões da indicação ou da contraíndicação, sem risco de judicializações.

Os resultados dessas avaliações deverão ser pautados em fundamentação racional adequada e pertinente ao exercício do cargo, com transparência, além de serem baseados em elementos objetivos, com possibilidade de ampla defesa e recorribilidade pelos candidatos.

A simples regulamentação sem regramentos pormenorizados, distante da enumeração das condições claras e completas, ausentes os apontamentos das condições psicológicas adequadas e compatíveis à exigência do exercício das funções do cargo, de nada adiantaria e tornaria ineficaz a satisfação plena da legalidade.

Por tudo isso, conclui-se ser infactível atribuir o caráter classificatório à avaliação psicológica, ao exame de higidez mental e ao teste psicotécnico, porque eles, por sua própria natureza, só podem ter cunho eliminatório.