



**ANÁLISE: ANULAÇÃO, PELO PODER JUDICIÁRIO, DE ATO DE
ELIMINAÇÃO DE CANDIDATO A CONCURSO PÚBLICO
DECORRENTE DE AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA: INTERLOCUÇÃO
ENTRE DIREITO E PSICOLOGIA**

Submetido em: 22/04/2020

Aprovado em: 11/05/2020

Claudiron Junio Gomes Gonçalves ¹

RESUMO

O presente trabalho teve como principal objetivo investigar se há possibilidade de anulação, por parte do Poder Judiciário, de ato de eliminação de candidato a concurso público decorrente de Avaliação Psicológica. Os objetivos específicos foram: examinar os requisitos legais, supralegais e científicos para a validade de uma Avaliação Psicológica de candidatos a cargo público; analisar os fundamentos legais, doutrinários e jurisprudenciais para a anulação de um ato administrativo; investigar possíveis vícios na Avaliação Psicológica que ensejem vícios de ato administrativo; investigar, na doutrina, elementos que indiquem a possibilidade, ou não, da anulação de tal ato administrativo por parte do Poder Judiciário; e comparar os requisitos de validade da Avaliação Psicológica com os fundamentos jurídicos plausíveis para a anulação de um ato administrativo pelo Poder Judiciário. Para o cumprimento dos objetivos, realizou-se uma pesquisa bibliográfica na legislação vigente, literatura, jurisprudência e na doutrina e procedeu-se pelo método dedutivo ao exame dos objetivos. Pela análise pormenorizada nos fundamentos legais e infralegais a que se submete a Administração Pública à realização da Avaliação Psicológica, concluiu-se haver base jurídica para a anulação do referido ato.

¹ Bacharel em Psicologia pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Pós-graduando em Avaliação e Diagnóstico Psicológico pela mesma universidade. E-mail: claudirong@hotmail.com.

Análise: anulação, pelo Poder Judiciário, de ato de eliminação de candidato a concurso público decorrente de avaliação psicológica: interlocução entre direito e psicologia

Palavras-chave: Avaliação Psicológica. Ato administrativo. Poder Judiciário. Anulação de ato administrativo.

ABSTRACT

The present work had as main objective to investigate if there is a possibility of annulment, on the part of the Judiciary Power, of the act of selection of candidates for public competition resulting from Psychological Assessment. The specified objectives were: to examine the legal, suprallegal and scientific requirements to validate a psychological assessment of candidates for public charge; analyze the legal, doctrinal and jurisprudential foundations that validate administrative acts; analyze the legal, doctrinal and jurisprudential grounds for the annulment of an administrative act; investigate possible tests in the Psychological Assessment that affects administrative acts; investigate, in the doctrine, elements that may or may not annul the administrative act by the Judiciary; and to compare the validity requirements of the Psychological Assessment with the plausible legal grounds for the annulment of an administrative act by the Judiciary. To achieve the objectives, carry out a bibliographic search on current legislation, literature, jurisprudence and doctrine and proceed to the deductive method to examine the objectives. By the detailed analysis of the legal bases and infrastructures that subject the Public Administration to the Psychological Assessment, we conclude that there is a legal basis for the annulment of said act.

Keywords: Psychological Assessment. Administrative act. Judicial power. Annulment of administrative act.

1. INTRODUÇÃO

A despeito da decisão recente (IRDR nº 1.0024.12.105255-9/002) que unifica o entendimento sobre a matéria, propõe-se, com a devida vênia, um tratamento mais pormenorizado do assunto, interligando, para tanto, áreas como a Psicologia e o Direito. Buscou-se, pois, evidenciar que, sim, uma Avaliação Psicológica, não obstante a conformidade com normas legais, como a sua previsão legal, não é condição suficiente para fundamentar uma eliminação (ou aprovação, quando for o caso), se não forem, também, cumpridas as respectivas normativas regulamentadoras – resoluções do Conselho Federal de

Análise: anulação, pelo Poder Judiciário, de ato de eliminação de candidato a concurso público decorrente de avaliação psicológica: interlocução entre direito e psicologia

Psicologia, por exemplo. Aventou-se, dessa forma, uma análise da literatura (legislação, doutrina e jurisprudência), com vistas a fundamentar a hipótese levantada.

2. DA LEGALIDADE E LEGITIMIDADE DO CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA

Assim estatui o artigo 37, no inciso XIX da Constituição Federal de 1988, “somente por lei específica poderá ser criada autarquia (...)” (BRASIL, 1988).

Com base no referido dispositivo, criou-se o Conselho Federal de Psicologia (CFP), por meio da Lei Federal 5.766 de 1971, de que algumas atribuições nota-se:

- b) **orientar, disciplinar** e fiscalizar o exercício da profissão de Psicólogo;
- c) **expedir as resoluções** necessárias ao **cumprimento das leis** em vigor e das que venham modificar as atribuições e competência dos profissionais de Psicologia;
- d) **definir nos termos legais o limite de competência do exercício profissional**, conforme os cursos realizados ou provas de especialização prestadas em escolas ou institutos profissionais reconhecidos (BRASIL, 1971, Art. 6).

Explica-se. Para fazer valer sua vontade enquanto pessoa da Administração Indireta, o CFP pode expedir regulamentações, precipuamente, ao bom desenvolver das atividades que lhe são próprias. Não obstante, suas atividades devem estar adstritas à Constituição e às leis.

Nesse sentido, não há sequer um ato que não deva emanar de alguma lei – respeita-se, destarte, o princípio da legalidade.

Pois bem. Essas resoluções, de *natureza derivada* – conforme explica Carvalho Filho (2015) –, subordinam-se às leis, e, quando assim, são legítimas para orientar a prática do psicólogo conforme a ciência psicológica. Noutros termos, as resoluções e instruções do CFP são materializações dos estudos do campo da Psicologia enquanto ciência com vistas à aplicação prática de tais ao exercício da profissão psicólogo – afinal, Psicologia é ciência e profissão. Nas palavras de Hely Lopes Meireles (2016, p. 208), são “atos administrativos normativos expedidos para disciplinar matéria de sua competência específica”. Daí a legitimidade das resoluções, que advém de uma autarquia criada por lei justamente para isso.

Demonstrada a legalidade e legitimidade do Conselho Federal de Psicologia, doravante, passa-se à análise da Avaliação Psicológica, especificamente para concurso público, que é o recorte deste trabalho. Portanto, ao se falar em Avaliação ou Avaliação Psicológica, tenha-se em mente que se trata de Avaliação para fins de concurso público. Não se utiliza o termo *psicotécnico* por julgá-lo inapropriado.

3. DA LEGALIDADE E LEGITIMIDADE DA AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA

Análise: anulação, pelo Poder Judiciário, de ato de eliminação de candidato a concurso público decorrente de avaliação psicológica: interlocução entre direito e psicologia

A Súmula Vinculante 44 do Supremo Tribunal Federal (STF, 2015) dispõe: “só por lei se pode sujeitar a exame psicotécnico a habilitação de candidato a cargo público”.

Ademais, no caput do art. 36 do Decreto 9.739/2019, consta: “a realização de avaliação psicológica está condicionada à existência de previsão legal específica e estará prevista no edital do concurso público” (BRASIL, 2019). De fato, há concursos aos quais se tem previsão legal para a Avaliação Psicológica, v.g., o caso das polícias.

É, destarte, fato incontroverso sê-la um ato legal. Aliás, não poderia ser diferente. Afinal, por tratar-se de um ato da Administração Pública, deve ter, imperiosamente, determinação legal, porquanto reza a Constituição Federal no artigo 37, caput: “**a administração pública direta e indireta** de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios **obedecerá aos princípios de legalidade**, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência” (BRASIL, 1988, grifos nossos).

Posto isso, cumpre-se analisar se é, outrossim, um ato legítimo. Por legitimidade², doravante, entende-se o cumprimento de certos princípios ou requisitos básicos, indispensáveis ao desempenho salutar das próprias atribuições. Acredita-se ser a legitimidade o objeto da controvérsia de que surgiu a jurisprudência do STF acerca da matéria que assim disciplina: admite-se “a realização de exame psicotécnico como etapa de habilitação em concurso de ingresso no serviço público, devendo **os critérios de avaliação observar um grau mínimo de objetividade e publicidade**” (AI 758.533, grifo nosso).

Ainda mais, dispõe o § 4º do art. 36 do supracitado decreto: “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” (BRASIL, 2019, grifo nosso).

Quanto à publicidade, a que se alude quando se discute a realização de uma Avaliação Psicológica, pontua-se o seguinte.

Ora, há profissões em que o sigilo é imprescindível à sua boa realização. Tal é a natureza desse processo, mormente do instrumento à coleta de dados. Apesar disso, respeita-se o princípio da publicidade na Avaliação Psicológica, porquanto consta do edital tanto a exigência do exame psicológico, quando previsto em lei, quanto os traços incompatíveis com o cargo público, bem como se tem a divulgação dos resultados (por exemplo, por meio de laudo psicológico se solicitado) em entrevista devolutiva, seja o candidato indicado ou não – a rigor, isso acontece se a Avaliação é realizada em conformidade com a regulamentação do

² Usa-se, indistintamente, os termos validade e legitimidade para referir-se a uma Avaliação Psicológica ou teste pautados rigorosamente nos requisitos obrigatórios postulados pela comunidade científica e pelo CFP.

Análise: anulação, pelo Poder Judiciário, de ato de eliminação de candidato a concurso público decorrente de avaliação psicológica: interlocução entre direito e psicologia

CFP. Nesse sentido, o sigilo requerido concerne tão somente ao teste psicológico enquanto técnica privativa, visto que os resultados são devolvidos ao candidato com a devida fundamentação.

Na prática, há casos nos quais se extrapola o limite do razoável, e não se lhe permite tampouco conhecer os resultados (CARVALHO FILHO, 2015), o que é passível de contestação no âmbito jurídico. Afinal, trata-se de um direito e de um princípio constitucional.

Portanto, formula-se as seguintes indagações:

Será qualquer Avaliação Psicológica, ainda que legal, legítima? O que seria uma Avaliação legítima? Poder-se-ia, com base em uma Avaliação ilegítima, editar um ato de indicação ou contraíndicação válido? Afinal, quais são os requisitos de legitimidade ou validade de uma Avaliação Psicológica?

São essas questões que se propõe a responder de agora em diante.

3.1 Da legitimidade do teste

Conforme se viu, o CFP é o órgão legal e legítimo para orientar a atividade do psicólogo e, por consequência, a prática da Avaliação Psicológica, que lhe é restrita, como dispõe § 1º do art. 13 da Lei nº 4.119/62.

Ora, em um dos seus atos, editou-se a Resolução nº 002/2003, criando o Sistema de Avaliação de Testes Psicológicos³ (SATEPSI), em que se regulamenta o uso de testes psicológicos.

“Testes Psicológicos⁴ são instrumentos de avaliação ou mensuração de características psicológicas”, de uso privativo do psicólogo (CFP, Art. 1).

Assim, para que um teste possa ser utilizado no contexto de Avaliação Psicológica, deve constar do SATEPSI como favorável (CFP, 2003):

Art. 10 - **Será considerado teste psicológico em condições de uso**, seja ele comercializado ou disponibilizado por outros meios, **aquele que**, após receber Parecer da Comissão Consultiva em Avaliação Psicológica, **for aprovado pelo CFP**.

Parágrafo único— Para o disposto no caput deste artigo, o Conselho Federal de Psicologia **considerará os parâmetros de construção e princípios reconhecidos pela comunidade científica, especialmente os desenvolvidos pela Psicometria** (Resolução nº 002/2003, grifo nosso).

Não obstante, edita ainda o seguinte dispositivo:

³ <http://satepsi.cfp.org.br>.

⁴ Usa-se, como sinônimo, teste e instrumento, mas tenha-se em mente que nem todo instrumento é um teste, embora todo teste seja um instrumento. Teste é um subconjunto do conjunto instrumento.

Análise: anulação, pelo Poder Judiciário, de ato de eliminação de candidato a concurso público decorrente de avaliação psicológica: interlocução entre direito e psicologia

Art. 11 – As condições de uso dos instrumentos devem ser consideradas **apenas para os contextos e propósitos para os quais os estudos empíricos indicaram resultados favoráveis**.

Parágrafo Único – A consideração da informação referida no caput deste artigo é parte fundamental do processo de avaliação psicológica, especialmente na escolha do teste mais adequado a cada propósito e **será de responsabilidade do psicólogo que utilizar o instrumento** (Resolução nº 002/2003, grifos nossos).

Acerca desse artigo, dispõe a cartilha (CFP, 2013) que orienta a interpretação dos dispositivos:

O artigo quer dizer que **a simples aprovação no Sistema de Avaliação de Testes Psicológicos (Satepsi) não significa que o teste possa ser usado em qualquer contexto, ou para qualquer propósito**. A recomendação para um uso específico deve ser buscada nos estudos que foram feitos com o instrumento, principalmente nos estudos de validade e nos de precisão e de padronização. Assim, os requisitos básicos para uma determinada utilização são os resultados favoráveis de estudos orientados para os problemas específicos relacionados às exigências de cada área e propósito (CFP, 2013, item 9, p. 17, grifo nosso).

Em resolução posterior, ainda que revogue a Resolução 002/2003 – em fato, menos a revoga do que a subsume –, permanece a observância a tais princípios, ratificados assim (CFP, 2018): “II - definição dos objetivos do teste e contexto de aplicação, detalhando a população-alvo” (Resolução nº 009/2018, Art. 6).

É que, no final, cita-se: revogam-se dispositivos contrários. Quer dizer: o supracitado dispositivo ainda vige, por não sê-lo contrário às diretrizes básicas do CFP.

Desse modo, tem-se, *num primeiro momento*, o seguinte conjunto de requisitos para um teste compor a Avaliação Psicológica:

- (a) o teste deve constar do SATPSI para ser utilizado. Porém não é condição única e suficiente ao uso. Deve, outrossim,
- (b) ter estudos que indiquem os contextos de uso e suas respectivas pesquisas favoráveis.

Disposta parte dos requisitos de legitimidade dos testes, passa-se, doravante, a expandi-los e explorá-los enquanto requisitos da Avaliação Psicológica, bem como a analisar implicações que deles decorrem.

3.2 Dos princípios de legitimidade da Avaliação Psicológica

Segundo a Cartilha de Avaliação Psicológica do CFP (2013, p. 13): “a Avaliação Psicológica é um processo técnico e científico realizado com pessoas ou grupos de pessoas que, de acordo com cada área de conhecimento, requer metodologias específicas.”

Análise: anulação, pelo Poder Judiciário, de ato de eliminação de candidato a concurso público decorrente de avaliação psicológica: interlocução entre direito e psicologia

Ainda segundo a mesma cartilha, além da Avaliação Psicológica, existe a *Testagem Psicológica*. Entre esses dois processos comumente usados para o levantamento de informações sobre o sujeito, existem diferenças:

“A **avaliação psicológica** é um processo amplo que **envolve a integração de informações provenientes de diversas fontes**, dentre elas, testes, entrevistas, observações e análise de documentos, enquanto que a *testagem psicológica* pode ser considerada um processo diferente, cuja principal fonte de informação são os testes psicológicos de diferentes tipos (CFP, 2013, p. 13, grifo nosso).

Destarte, a Avaliação Psicológica difere-se da Testagem – ademais dos respectivos objetivos – máxime no que concerne à integração dos dados. A esse respeito, dispõe a Resolução 002/2016:

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;” (Resolução CFP n.º 02/2016, Art. 2, grifo nosso).

Significa dizer: todos os instrumentos⁵ utilizados na Avaliação não podem ser analisados separadamente. Ao invés: em conjunto, com vistas a produzir uma integração dos seus resultados, cujo produto é um laudo psicológico, de cujo fundamento advém a decisão final. Isso porque não existe relação de hierarquia entre os testes, mas tão somente de complementariedade (CFP, 2013; CFP, 2016; HUTZ et al., 2016; URBINA, 2007).

Fez-se mister essa diferenciação porquanto o procedimento adotado na seleção de candidatos a cargo público é a Avaliação Psicológica. Não a *testagem*. É o que dispõe o caput do art. 36 do decreto 9.739/2019: “a realização de **avaliação psicológica** está condicionada à existência de previsão legal específica e estará prevista no edital do concurso público” (BRASIL, 2019, grifo nosso).

Pois bem. Não se esgotam aí os princípios a serem observados. Para se compor uma bateria de testes, i.e., o conjunto de instrumentos a ser utilizados na Avaliação, deve-se atentar aos os seguintes requisitos mínimos e obrigatórios (inclusive o contexto de aplicação já discutido alhures):

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 profissiográfica do cargo, identificação dos construtos psicológicos necessários e identificação de características restritivas e/ou impeditivas para o desempenho no cargo;

⁵ Entre os instrumentos, incluem-se: testes, entrevistas, questionários, observação, entre outros.

Análise: anulação, pelo Poder Judiciário, de ato de eliminação de candidato a concurso público decorrente de avaliação psicológica: interlocução entre direito e psicologia

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 (Resolução CFP n.º 02/2016, Art. 2, grifo nosso).

Tais dispositivos são, como se pode ver, cumulativos. É imprescindível observá-los rigorosamente, a fim de que a Avaliação possa produzir resultados salutares e gozar de legitimidade. Anote-se, porém, o inciso I: “selecionar métodos e técnicas psicológicas com base nos estudos científicos”.

Corroborar-se ainda: “o psicólogo 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” (CFP, Art. 1, § 1, grifos nossos).

É que os testes devem possuir estudos empíricos atuais que atestem os parâmetros mais básicos que um teste deve possuir (CFP, 2002; HUTZ, 2015; PACICO, 2015; PASQUALI, 2016; PRIMI, MUNIZ & NUNES, 2009; URBINA, 2007): *validade* (o teste mede o que se propõe a medir), *precisão* (mede-o com mínimo de erro possível) e *padronização* (regras claras de aplicação e correção).

Tamanha é importância da observância dos referidos dispositivos que não os cumprir enseja até mesmo em falta ética (CFP, 2002):

Será considerada falta ética, conforme disposto na alínea c do Art. 1º e nas alíneas g e h do Art. 2º do Código de Ética Profissional do Psicólogo, a utilização de testes psicológicos que não constam na relação de testes aprovados pelo CFP, salvo nos casos de pesquisa.

Parágrafo Único - **O psicólogo que utiliza testes psicológicos** como instrumento de trabalho, além do disposto no caput deste artigo, **deve observar** as informações contidas nos respectivos manuais e buscar **informações adicionais** para maior qualificação no aspecto técnico operacional do uso do instrumento, sobre a fundamentação teórica referente ao construto avaliado, **sobre pesquisas recentes realizadas com o teste, além de conhecimentos de Psicometria e Estatística.** (Resolução CFP nº 002/2003, Art. 16, grifos nossos).

O profissional tem por obrigação, portanto, buscar informações complementares quanto ao instrumento utilizado. É que o teste, malgrado o parecer favorável do SATEPSI,

Análise: anulação, pelo Poder Judiciário, de ato de eliminação de candidato a concurso público decorrente de avaliação psicológica: interlocução entre direito e psicologia

pode, por alguma razão, não possuir parâmetros mínimos para uso⁶. Afora, tratar-se de uma garantia contra possíveis erros do próprio referido sistema.

Desse modo, ao não observar tais preceitos, o psicólogo pode incorrer em falta ética. É, pois, até razoável que assim seja. Afinal, a Avaliação Psicológica tem como fim precípua a decisão a respeito da vida de alguém, de modo que a utilização de um instrumento que não tem a capacidade técnica necessária traz implicações significativas, dada a própria natureza desse processo. Seguindo-se os procedimentos com rigor já é passível de erros de medida, tal qual qualquer outro exame; ainda mais o é ao se deixar de segui-los.

Finalmente, trata-se de outro requisito implícito ao processo: o laudo psicológico⁷. Embora a sua feitura não esteja expressa como obrigatória, aos fins de Avaliação Psicológica para concurso público, pensa-se que ele seja indispensável. Afinal, o laudo é um documento que materializa e sintetiza toda a Avaliação. É, pois, esteado nele que se há de fundamentar uma decisão, conforme se verá adiante.

Sobre o laudo, o CFP (2018) dispõe, na resolução que trata da Avaliação para concurso (Resolução nº 009/2018, Art. 13, grifo nosso): “documentos decorrentes do processo de Avaliação Psicológica deverão ser **elaborados em conformidade com a(s) resolução(ões) vigente(s) do CFP**”. Noutras palavras, o laudo não é elaborado de qualquer modo. Tem-se, pois, um padrão a ser seguido rigorosamente.

Portanto, do exposto até agora, tem-se o seguinte: a Avaliação, para produzir resultados confiáveis e legítimos, deve-se:

- (a) utilizar testes com parecer favorável no SATPSI;
- (b) os testes utilizados devem ter estudos que indiquem os contextos de uso e suas respectivas pesquisas favoráveis;
- (c) selecionar métodos e técnicas psicológicas com base nos estudos científicos (noutras palavras, os instrumentos devem cumprir os respectivos requisitos psicométricos e teóricos⁸);
- (d) proceder a análise conjunta de todos os resultados advindos dos instrumentos utilizados;

⁶ V.g., vide o tópico 4, em que se trata do PMK.

⁷ Reza a Resolução 06/2019 – que trata da elaboração de documentos – que, em caso de Avaliação para concurso público, deve-se emitir um outro documento decorrente dela: o atestado. No entanto, se solicitado, deve-se fornecer o laudo. Nesse caso, portanto, entende-se sê-lo obrigatório, pois, em necessidade, deve-se poder dispor dele facilmente.

⁸ Validade, precisão e padronização, os primeiros; os pressupostos teóricos que fundamentam o teste, os segundos.

Análise: anulação, pelo Poder Judiciário, de ato de eliminação de candidato a concurso público decorrente de avaliação psicológica: interlocução entre direito e psicologia

(e) os resultados da Avaliação devem ser consubstanciados em um laudo elaborado de acordo com o padrão estabelecido pelo CFP.

Ora, a inobservância de qualquer desses requisitos enseja uma Avaliação Psicológica eivada e, portanto, incapaz de dizer alguma coisa confiável a respeito do candidato (MUNIZ, 2017):

As análises e sínteses na avaliação psicológica devem ser respaldadas e argumentadas por meio da teoria e da ciência psicológica. Todas as interpretações realizadas precisam **ter embasamento empírico**, um alicerce na ciência psicológica, **caso contrário, o psicólogo não estará sendo ético e os resultados não serão confiáveis**. Os testes, por serem padronizados, devem ser aplicados, corrigidos e interpretados de acordo com o que está descrito no manual e que já traz uma fundamentação teórica para o constructo mensurado. **É essa padronização**, junto à competência técnica do psicólogo, **que garante a validade e precisão nas interpretações advindas do teste**. (MUNIZ, 2017, p. 109, grifos nossos).

São esses, pois, os requisitos ou princípios de validade, ou de legitimidade, da Avaliação Psicológica.

Inclusive, o cumprimento de tais dispositivos satisfaz a exigência à qual se fez alusão no começo desse tópico, e não é demais repeti-la: admite-se “a realização de exame psicotécnico como etapa de habilitação em concurso de ingresso no serviço público, devendo **os critérios de avaliação observar um grau mínimo de objetividade e publicidade**” (AI 758.533, grifo nosso). E “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” (BRASIL, 2019, grifo nosso).

Com base em tudo o que foi dito, passa-se, agora, às implicações jurídicas de uma Avaliação incorreta, eivada de vícios e passível de ser impugnada.

Cumpra, antes, discorrer sobre a possibilidade de anulação de ato administrativo por parte do Poder Judiciário.

3.3 Da anulação de ato administrativo pelo Poder Judiciário

Antes de tudo, convém definir o que é anulação de ato administrativo. Por anulação, entende-se “a declaração de invalidação de um ato administrativo ilegítimo ou ilegal, feita pela própria Administração ou pelo Poder Judiciário. Baseia-se, portanto, em razões de legitimidade ou legalidade. (MEIRELES, 2016, p. 229). Definida a anulação, discute-se os atos administrativos.

É incontroverso que um ato administrativo deve possuir cinco requisitos mínimos para que seja legal. Afinal, é o que dispõe a lei.

Análise: anulação, pelo Poder Judiciário, de ato de eliminação de candidato a concurso público decorrente de avaliação psicológica: interlocução entre direito e psicologia

Assim, são válidos os atos em conformidade com tais requisitos: competência, finalidade, objeto, motivo e forma.

Dentre esses, destaca-se, para análise, o motivo.

Segundo Di Pietro (2019, p. 479), “Motivo é o pressuposto de fato e de direito que serve de fundamento ao ato administrativo”.

O pressuposto de fato diz respeito ao conjunto de dados circunstanciais sobre os quais a Administração fundamenta o ato. É, perdoe-se a redundância, o fato basilar do motivo.

Por seu turno, o pressuposto de direito (também chamado de motivo legal) trata-se do próprio dispositivo legal que dá substrato ao motivo do ato administrativo.

Ora, pela definição precedente, pode-se entender que o motivo do ato deve (a) haurir seu fundamento da lei e (b) ser verossímil. Na ausência desses pressupostos, o ato é inválido por vício de ilegalidade, seja por falso ou inexistente motivo. É cristalina a declaração da referida autora: “a ausência de motivo ou a indicação de motivo falso invalidam o ato administrativo” (DI PIETRO, 2019, p. 479).

Está disposto na Lei nº 4.717/65, é viciado o ato “quando a matéria de fato ou de direito, em que se fundamenta o ato, é materialmente inexistente ou juridicamente inadequada ao resultado obtido” (BRASIL, 1965, Art. 2, parágrafo único, alínea d). Ora, é materialmente inexistente o fato cujo conteúdo não corresponda à realidade. Exemplifica-se.

Em uma Avaliação Psicológica, os pressupostos de fato são os próprios resultados dela advindos, consubstanciados no laudo psicológico. Se tais não possuem veracidade, o ato que neles esteia-se é viciado, inválido.

Portanto, à luz do referido dispositivo, se o ato é viciado (logo, ilegal), é passível de impugnação e anulação pelo Judiciário, quando este provocado.

É digno de nota também o entendimento de Hely Lopes Meireles (2016, p. 848), mormente no que se refere ao motivo: “o exame de seus motivos determinantes, sempre passíveis de verificação em juízo”. Prescinde explicação a formulação do excelso doutrinador.

De mais a mais, coaduna com o entendimento do STF:

a legalidade do ato administrativo, cujo controle cabe ao Poder Judiciário, **compreende** não só a competência para a prática do ato e de suas formalidades extrínsecas, como **também os seus requisitos substanciais, os seus motivos, os seus pressupostos de direito e de fato**, desde que tais elementos sejam definidos em lei como vinculadores do ato administrativo. (STF, RDA 42/227, grifo nosso).

Noutros termos, não foge à ceara do Judiciário a apreciação dos atos administrativos, incluso ainda os seus motivos. Nesse sentido, são, pois, passíveis de anulação pelo Poder

Análise: anulação, pelo Poder Judiciário, de ato de eliminação de candidato a concurso público decorrente de avaliação psicológica: interlocução entre direito e psicologia

Judiciário atos cujos motivos sejam inexistentes ou falsos. Para isso, é claro, deve-se examiná-los.

Ainda, se o pressuposto de fato estiver em desacordo com o pressuposto de direito, conforme destaca Celso de Mello (2009), o ato é viciado.

Explica-se. Consta da lei que somente será aprovado candidato que atender aos requisitos psicológicos para ocupar um cargo público. Se o pressuposto de fato for falso ou inexistente, está, ele mesmo, incongruente com a lei (pressuposto de direito), porquanto aduz haver a incompatibilidade prevista em dispositivo legal, quando, em verdade, não há.

Finalmente, nas palavras de Celso de Mello (2009, p. 392, grifo nosso): “em todo e qualquer caso, se o agente se embasar na ocorrência de um dado motivo, a validade do ato dependerá da existência do motivo que houver sido anunciado. Isto é, **se o motivo que invocou for inexistente, o ato será inválido**”.

Conhece-se tal como a *teoria dos motivos determinantes* (DI PIETRO, 2019; MEIRELES, 2016; MELLO, 2009). O ato vincula-se aos motivos alegados para seu fundamento. Aduz Hely Lopes Meireles (2016, p. 224): “havendo desconformidade entre os motivos determinantes e a realidade, o ato é inválido”. Apoia-se, também, em um doutrinador italiano, cuja tese se resume: “se la causa dell'atto amministrativo manca, o è falsa, o illecita, l'atto è illegittimo e quindi invalido” (RANELLETTI, 1934, p. 94 apud MEIRELES, 2019, p. 224).

Outrossim, ao se expor os motivos (motivação⁹), evidencia-se bem o cumprimento do princípio da publicidade, o que está, por óbvio, em consonância com a segunda parte da exigência do STF (2010): os critérios de avaliação observar **um grau mínimo** de objetividade e **publicidade**” (AI 758.533, grifo nosso).

Conclui-se: quando os pressupostos de fato e de direito não estão consubstanciados no ato, possui ele vício de ilegalidade. Por isso, deve ser anulado. Ademais, há de se considerar que, consoante se viu alhures, um dos princípios a que se submete a Administração Pública é a legalidade, e, ao descumpri-lo, fere-se a Constituição Federal. Desse modo, é passível de apreciação tanto pelo guardião da Carta Magna, o STF, quanto pelo juiz do caso concreto por meio do controle de constitucionalidade difuso (MENDES, 2012).

Demonstrada a possibilidade de anulação do ato administrativo pelo Poder Judiciário, analisa-se, por fim, quando Avaliação é inválida e, portanto, contamina de vício o ato a que embasa.

⁹ Motivação é exposição dos motivos.

4. A AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA COMO MOTIVO DE ATO ADMINISTRATIVO: POSSIBILIDADE DE ANULAÇÃO

Eis o resumo do que foi dito até aqui. Para que uma Avaliação seja legítima, deve-se cumprir com as regulamentações do CFP, órgão legal e legítimo para regular a atividade do psicólogo e a prática da Avaliação Psicológica.

Destacou-se, pois, os seguintes requisitos de validade, ou legitimidade, da Avaliação Psicológica: a) utilizar somente testes que constem do SATPSI com parecer favorável; b) tais testes devem ter estudos que indiquem os contextos de uso e suas respectivas pesquisas favoráveis; c) selecionar métodos e técnicas psicológicas com base nos estudos científicos, i.e., os instrumentos devem ser capazes de fornecer dados científicos sobre o candidato; d) deve-se proceder à análise conjunta de todos os instrumentos utilizados; e (e) tais resultados devem ser reunidos em um laudo elaborado apropriadamente.

Qualquer Avaliação que deixa de respeitar tais princípios produz resultados eivados. É ilegítima para fundamentar alguma decisão a respeito de um candidato.

Viu-se, também, que atos administrativos devem cumprir os requisitos de objeto, finalidade, competência, forma e motivo para que gozem de legalidade. Este último requisito foi analisado pormenorizadamente, e chegou-se à conclusão de que o Poder Judiciário não só pode como deve apreciar atos eivados de vício de ilegalidade, inclusive seus motivos determinantes, e anulá-los.

Pois bem, à luz desses fatos, tem-se a seguinte conclusão:

Inobservados os requisitos necessários à realização de uma Avaliação Psicológica, seus resultados carecem de validade científica e de legitimidade por desrespeitar as regulamentações que orientam a prática. Quer dizer, deixa ela de produzir os efeitos aos fins a que serve. Nesse caso, portanto, inexistente o motivo que fundamentou o ato. Explica-se melhor.

Na medida em que os resultados da Avaliação não cumprem os requisitos necessários, são inválidos como fundamentos a uma decisão a respeito do candidato, seja ela qual for. Em sendo inválidos, inexistente o motivo. Inexistindo o motivo, o ato administrativo deixa de ter validade por vício de motivo, especificamente concernente à incompatibilidade com a verdade real, consoante visto alhures. À vista disso, deve o ato ser anulado.

Figure-se o exemplo de um instrumento controverso no âmbito acadêmico, como é o caso do teste Psicodiagnóstico Miocinético (PMK), sobre o qual há várias pesquisas

Análise: anulação, pelo Poder Judiciário, de ato de eliminação de candidato a concurso público decorrente de avaliação psicológica: interlocução entre direito e psicologia

contrárias¹⁰. O CFP retirou-o do mercado em 2012 por ele deixar de cumprir os requisitos mínimos e obrigatórios ao seu uso. Assim consta do referido ato de suspensão (CFP, 2012¹¹):

Em razão da existência de mais informações que consubstanciam evidências insuficientes de validade e precisão, a Comissão Consultiva em Avaliação Psicológica (CCAP), referendada pelo XV Plenário do CFP, concluiu que o PMK – Psicodiagnóstico Miocinético: Novos Estudos 2009 não atende aos requisitos mínimos obrigatórios, o que norteou a recomendação do instrumento como desfavorável para uso do psicólogo. Dentre os argumentos, destacam-se:

1. A fundamentação teórica é insuficiente e não permite compreender o que subsidia cientificamente a operacionalização das seis dimensões de personalidade por meio dos comportamentos psicomotores, de modo que não está clara a relação entre o pensamento e as emoções e os movimentos musculares;
2. Problemas foram identificados nos estudos de validade, de tal modo que não é possível afirmar que o teste mede de fato aquilo que se propõe a avaliar;
3. Os estudos de precisão foram considerados insuficientes.

A partir desse momento, não se poderia mais utilizá-lo em uma Avaliação Psicológica sob pena de nulidade dos resultados dele advindos, além de incorrer em falta ética o profissional que assim o fizesse. Por que isso? Porque a Avaliação possui princípios cuja observância se faz necessária.

Decisões há em que juízes se basearam nesse parâmetro para impugnar o ato por entender como inválida uma Avaliação que utiliza técnicas não aprovadas pelo CFP¹²; não obstante o teste estivesse com parecer favorável. A decisão, em certo sentido, foi acertada, mas pelo fundamento errado. Explica-se melhor.

O PMK figura-se na lista do SATEPSI como favorável. Apesar disso, ainda não cumpre os requisitos necessários para uso (marcado como item *c* neste artigo), conforme se observa na literatura *mesmo após o parecer favorável*:

Não há pesquisas atuais que comprovem que por meio do PMK, características como a inibição, excitação, tônus vital (elação ou depressão), extratensão ou intratensão e emotividade possam ser avaliadas. **A fragilidade deste instrumento compromete o uso profissional deste**, uma vez que o PMK é utilizado para indicar ou contraindicar candidatos em processos seletivos, concursos públicos e obtenção de CNH, bem como demais contextos de Avaliação Psicológica. A fragilidade estrutural do teste permeia a questão ética a respeito do uso do PMK para tomada de decisões, ou mesmo, para orientar intervenções baseadas nos resultados obtidos com este instrumento. (SILVA, 2015, p. 136. grifo nosso).

¹⁰ Vasconcelos, Sampaio & Nascimento, 2010; Vasconcelos, Sampaio & Nascimento, 2013; Silva, 2015; Gonçalves, 2018.

¹¹ <https://site.cfp.org.br/nota-de-esclarecimento-do-cfp-sobre-o-teste-psicologico-pmk/>.

¹² Vide, v.g., o processo: 0024892-21.2016.8.13.0051.

Análise: anulação, pelo Poder Judiciário, de ato de eliminação de candidato a concurso público decorrente de avaliação psicológica: interlocução entre direito e psicologia

E acrescenta: “o manual de 2014 não trouxe nenhuma pesquisa realmente atual sobre validade de critério do PMK, sendo estas realizadas antes mesmo do parecer de desfavorável, que foi emitido em 2012” (SILVA, 2015, p. 139).

Demais, não constam estudos de validade de aplicação do PMK no âmbito militar (contexto em que muito se o usa) – descumprindo, desse modo, o item *b* já citado acima. Ao revés, estudos realizados com bombeiros (VASCONSELOS, 2010) demonstraram que esse teste não possui capacidade de prever comportamentos – o real propósito em um contexto de Avaliação Psicológica para cargo público.

Ora, se tal teste nada pode dizer a respeito do candidato (nem para bem, nem para mal), ele não pode nem deve servir como fundamento a nenhuma decisão, pois poder-se-ia, inclusive, indicar um candidato cujo perfil é incompatível com o desejado a um militar, colocando em risco a vida dele, os colegas e a sociedade.

Assim, uma vez que o ato administrativo possui o requisito motivo que se relaciona à veracidade das informações, não pode ser o PMK instrumento da Avaliação Psicológica, pois não cumpre a função precípua de fornecer dados verossímeis. Nesse sentido, informação que dele advenha e fundamente uma eliminação deve ser anulada por vício de motivo. Essa seria, pois, uma decisão indiscutivelmente fundamentada e amparada pela literatura da área e pelas resoluções do CFP.

Esclarecidos esses pontos, discute-se, por fim, a aplicação da tese aqui disposta, tendo como ponto de partida o IRDR1.0024.12.105255-9/002.

5. IMPLICAÇÕES PRÁTICAS DO IRDR

O Tribunal de Justiça de Minas Gerais, TJMG, decidiu, em 2019¹³, que não se pode anular uma Avaliação Psicológica realizada pela Administração com base em laudo judicial. Assim dispõe:

O Poder Judiciário não pode anular o ato administrativo de reprovação do candidato em exame psicológico legalmente realizado, como base em laudo pericial novo, produzido judicialmente; mas pode ser realizada perícia, judicialmente, que fique restrita à reavaliação psicológica do candidato no momento da realização do exame oficial, limitada ao exame das fichas técnicas para detectar vícios interpretativos ou legais (TJMG, IRDR nº 1.0024.12.105255-9/002, 2019, grifos nossos).

¹³ IRDR nº 1.0024.12.105255-9/002.

Análise: anulação, pelo Poder Judiciário, de ato de eliminação de candidato a concurso público decorrente de avaliação psicológica: interlocução entre direito e psicologia

Data vênua, mas tal decisão não dá solução total ao problema e, ademais, abre margem para injustiças. É o que se passa a analisar sucintamente doravante. Antes, contudo, urge apontar certas impropriedades de redação dessa tese.

Primeiro, a prova técnica, no sentido pretendido pelo IRDR, entende-se não se tratar de reavaliação psicológica de candidato, mas tão somente de apreciação dos motivos do ato, a qual pode enquadrar-se em uma das três hipóteses dispostas logo abaixo. Ainda mais. Não é que se anulará o ato administrativo com base em laudo judicial. Anular-se-á o ato, isto sim, por sê-lo viciado (e, por isso, ilegal). Só, então, na ausência de base legal para indicar ou contraindicar candidato *ex officio*, é que se produzirá um ato novo, este sim pautado no laudo judicial. Explica-se.

Ao se adotar precipuamente como critério a prova técnica, ter-se-á três situações quanto aos documentos da aferição do candidato: Avaliação legítima, Avaliação ilegítima com vício sanável e Avaliação ilegítima com vício insanável.

Em relação ao primeiro, sem complicações. Descobre-se que a Avaliação foi procedida de maneira correta. Nesse caso, deve-se dar manutenção ao ato.

Quanto ao segundo, descobre-se vício na Avaliação. Mas o vício é sanável procedendo adequadamente a correção. Se o candidato é, em fato, contraindicado, cai-se na primeira situação, e tem-se a manutenção do ato da eliminação. Não o sendo, procede-se com justiça e reforma-se o ato. Novamente, sem complicações.

Por fim, descobre-se um vício insanável (v.g., uso de teste que não possui estudos apropriados ao contexto, erros de aplicação, etc.).

Nessa situação, não há como solucionar o problema por meio de prova técnica. O ato deve ser anulado por vício de motivo, como se viu. Porém a situação é mais complexa, porque não se pode dizer, por causa do procedimento adotado, se o candidato é ou não indicado. Assim, não caberia outra saída senão a realização de uma nova Avaliação Psicológica para atestar lhe a aptidão ao cargo. Afinal, não se pode dizer nem que sim nem que não, pois os resultados não o permitem.

E não se poderia, por falta de previsão legal, pura e simplesmente dizê-lo. O ato deixou de existir no âmbito jurídico ao ser anulado por vício insanável. Entrementes, não há outra forma de atestar a aptidão do candidato.

À vista disso, somente com base em laudo judicial, produzido por uma nova Avaliação Psicológica, poder-se-ia cumprir com a disposição legal que a prevê como requisito ao provimento de cargo público.

Análise: anulação, pelo Poder Judiciário, de ato de eliminação de candidato a concurso público decorrente de avaliação psicológica: interlocução entre direito e psicologia

Inclusive, é o entendimento do ministro Luiz Fux (RE 1.133.146, grifo nosso): “declarada **nulidade** do teste psicotécnico, em razão de **falta de objetividade**, deve o candidato **submeter-se a novo exame**” (STF, 2018).

Ainda, decidiu o STJ (2014): “**se o psicotécnico é viciado e, por isso, nulo - imperativo que o Poder Judiciário determine sua renovação**, sem os vícios que o contaminaram; jamais, com todo o respeito, isentar dele quem quer que seja, como se não houvesse uma razoável necessidade de aprovação nesse exame” (STJ AgRg no REsp 1437941/DF, grifo nosso). É, pois, da última hipótese aventada, i.e., de vício insanável na Avaliação, que o IRDR não dá conta.

Destarte, o IRDR resolve apenas uma parte do problema, mas permanece uma questão que, quando vinda à baila, só será resolvida por uma nova Avaliação. Caso outro, constitui injustiça.

É como vejo.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os critérios objetivos a que alude o STF pode-se entender como pautados, mormente, nos parâmetros científicos dos quais um teste não deve prescindir e nos procedimentos padronizados no proceder da Avaliação Psicológica. É o que se demonstrou ao se atestar requisitos basilares para a Avaliação: a) o teste constar do SATEPSI; b) possuir pesquisas de uso no contexto a ser aplicado; c) selecionar métodos e técnicas psicológicas com base nos estudos científicos (os testes devem ser capazes de fornecer dados científicos a respeito do candidato); d) proceder à análise conjunta de todos os instrumentos utilizados na Avaliação Psicológica; e (e) consubstanciar os resultados em laudo escrito de acordo com a normativa do CFP.

Destarte, essa exigibilidade mínima de objetividade está em consonância com as resoluções do CFP. Nesse sentido, ao se segui-las, garante-se o grau de objetividade desejável e o cumprimento do disposto no tema 338 do STF. O ato, portanto, estaria em consonância com a lei, com a ciência e com o entendimento da colenda corte suprema acerca da matéria. É, pois, razoável, justo e ideal que desse modo seja.

Ora, se assim o é, então qualquer Avaliação Psicológica que deixa de observar o rigor procedimental como manda as normativas é passível de impugnação, uma vez que se produz dados dúbios a respeito do candidato; quando deveria, ao revés, prover informações

Análise: anulação, pelo Poder Judiciário, de ato de eliminação de candidato a concurso público decorrente de avaliação psicológica: interlocução entre direito e psicologia

substanciais e verídicas sobre sua indicação ou não. Aliás, deveriam os responsáveis responder, nos termos da lei, porquanto causam prejuízo não somente ao candidato, mas também à sociedade, na medida em que se pode selecionar, por exemplo, policiais militares que não possuem o perfil indicado ao cargo.

De todo o exposto neste trabalho, entende-se que o IRDR formado pelo TJMG pode ser lesivo a um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, qual seja: “construir uma sociedade livre, **justa** e solidária” (BRASIL, 1988, grifo nosso). Afinal, como disse Rui Barbosa (s/d): “não há nada mais relevante para a vida social que a formação do sentimento da justiça”.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Lei Federal nº 5.766, de 20 de dezembro de 1971**. Cria o Conselho Federal e os Conselhos Regionais de Psicologia e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L5766.htm. Acesso em: 1 mar. 2020.

BRASIL. **Lei Federal nº 4.119, de 27 de agosto de 1962**. Dispõe sobre os cursos de formação em psicologia e regulamenta a profissão de psicólogo. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/14119.htm. Acesso em: 1 mar. 2020.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 1 mar. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 9.739, de 28 de março de 2019**. Estabelece medidas de eficiência organizacional para o aprimoramento da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, estabelece normas sobre concursos públicos e dispõe sobre o Sistema de Organização e Inovação Institucional do Governo Federal – SIORG. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/D9739.htm. Acesso em: 1 mar. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Súmula Vinculante nº 44**. Só por lei se pode sujeitar a exame psicotécnico a habilitação de candidato a cargo público. Brasília, DF: Supremo Tribunal Federal, [2015]. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=%28%2844%2ENUME%2E%29%29+E+S%2EFLSV%2E&base=baseSumulasVinculantes&url=http://tinyurl.com/j26dzpo>. Acesso em 16 mar. 2020.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Recurso Especial 1437941 DF 2014/0036952-4**. Relator: Min. Humberto Martins, 09 dez. 2014. Disponível em: <https://stj.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/156455394/recurso-especial-resp-1437941-df-2014-0036952-4>. Acesso em 16 mar. 2020.

Análise: anulação, pelo Poder Judiciário, de ato de eliminação de candidato a concurso público decorrente de avaliação psicológica: interlocução entre direito e psicologia

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Agravo de Instrumento 758.533 QO-RG/MG.**

Relator: Min. Gilmar Mendes, 23 jun. 2010. Disponível em:

https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjLWR2q_oAhW6HLkGHYJYDUEQFjAAegQIAhAB&url=http%3A%2F%2Fredir.stf.jus.br%2Fpaginadorpub%2Fpaginador.jsp%3FdocTP%3DAC%26docID%3D613387&usg=AOvVaw3coUAnx6XIZWFxByR0AVs7. Acesso em 16 mar. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário 1.133.146.** Relator: Min. Luiz Fux, 20 set. 2018. Disponível em:

<http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15338699094&ext=.pdf>. Acesso em 16 mar. 2020.

CARVALHO FILHO, J. S. **Manual de Direito Administrativo.** 28. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA (2003). **Resolução CFP 002/2003.** Define e regulamenta o uso, a elaboração e a comercialização de testes psicológicos e revoga a Resolução CFP nº 025/2001. Recuperado de: <https://atosoficiais.com.br/cfp/resolucao-de-fiscalizacao-e-orientacao-n-2-2003-define-e-regulamenta-o-uso-a-elaboracao-e-a-comercializacao-de-testes-psicologicos-e-revoga-a-resolucao-cfp-no-025-2001?origin=instituicao&q=002/2003>. Acesso em: 1 mar. 2020.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA – **Cartilha sobre Avaliação Psicológica.** Brasília, novembro de 2013. Recuperado de: <https://site.cfp.org.br/publicacao/cartilha-avaliacao-psicologica-2013/>. Acesso em: 1 mar. 2020.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA (2016). **Resolução CFP 02/2016.** Regulamenta a Avaliação Psicológica em Concurso Público e processos seletivos de natureza pública e privada e

revoga a Resolução CFP Nº 001/2002. Recuperado de <https://site.cfp.org.br/cfp-publica-resolucao-que-regulamenta-avaliacao-psicologica-em-concurso-publico/>. Acesso em: 1 mar. 2020.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA (2018). **Resolução CFP 009/2018.** Recuperado de: http://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/12526423/do1-2018-05-02-resolucao-n-9-de-25-de-abril-de-2018-12526419. Acesso em: 1 mar. 2020.

DI PIETRO, M. S. Z. 2019. **Direito Administrativo.** 32.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2019.

HUTZ, C. S.; BANDEIRA, D. R.; TRENTINI, C. (Org.). **Psicometria.** Porto Alegre: Artmed, 2015.

HUTZ, C. S.; BANDEIRA, D. R.; TRENTINI, C. KRUG, J. S. (Org.). **Psicodiagnóstico.** Porto Alegre: Artmed, 2016.

GONÇALVES, C. J. G. **Evidências de validade do fator Emotividade do teste Psicodiagnóstico Miocinético (PMK).** 2018. 59 f. Monografia (Conclusão de curso) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Faculdade de Psicologia, Belo Horizonte.

MEIRELES, H. L.; BURLE FILHO, J. M. & BURLE, C. R. **Direito Administrativo Brasileiro.** 42. ed. São Paulo: Malheiros, 2016.

MELLO, C. A. B. **Curso de Direito Administrativo.** 26. ed. São Paulo: Malheiros, 2009.

Análise: anulação, pelo Poder Judiciário, de ato de eliminação de candidato a concurso público decorrente de avaliação psicológica: interlocução entre direito e psicologia

MENDES, G. F. Controle de constitucionalidade In: MENDES, G. F; BRANCO, P. G. G. **Curso de Direito Constitucional**. 7 ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

MINAS GERAIS. Tribunal de Justiça. **IRDR 1.0024.12.105255-9/002**. Relator Desembargador Wander Marotta. Belo Horizonte, 29 mar. 2019. Disponível em: https://www.tjmg.jus.br/portal-tjmg/jurisprudencia/recurso-repetitivo-e-repercussao-geral/impossibilidade-de-o-poder-judiciario-anular-o-ato-administrativo-de-reprovacao-do-candidato-em-exame-psicologico-com-base-em-novo-laudo-pericial-judicial-tema-37-irdr-tjmg.htm#.XmQ7KPRv_Dd. Acesso em 16 mar.

MUNIZ, M. Competências e cuidados para a administração da avaliação psicológica e dos testes psicológicos. In: **Avaliação Psicológica: aspectos teóricos e práticos**. Petrópolis – RJ: Vozes, 2017, p. 100-114.

PACICO, J. C. Como é feito um teste? Produção de itens. In: HUTZ, C. S.; BANDEIRA, D. R.; TRENTINI, C. (Org.). **Psicometria**. Porto Alegre: Artmed, 2015, pp. 55-70.

PASQUALI, L. Fundamentos científicos dos testes psicológicos. In PASQUALI, L. **Técnicas de Exame Psicológico: os fundamentos**. 2. ed. São Paulo: Vetor, 2016.

SILVA, E. R. **Evidências de Validade para o Teste Psicodiagnóstico Miocinético - PMK**. 2015. Tese de Doutorado. Programa de Pós-Graduação Strictu Sensu em Psicologia da Universidade São Francisco. Itaiba, São Paulo.

URBINA, S. **Fundamentos da testagem psicológica**. Porto Alegre: Artmed, 2007.

VASCONCELOS, A. G. (2010). **Evidências de validade preditiva de medidas psicológicas em relação ao desempenho no trabalho: um estudo de caso em uma organização militar** (Dissertação de mestrado). Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte.

VASCONCELOS, A G; SAMPAIO, J. R; NASCIMENTO, E. PMK: Medidas válidas para a predição do desempenho no trabalho? **Psicol. Reflex. Crit.**, Porto Alegre, v. 26, n. 2, p. 251-260, 2013.