

## A judicialização da avaliação psicológica na seleção de policiais federais no Brasil

### The judicialization of psychological assessment in the selection of federal police officers in Brazil

### La judicialización de la evaluación psicológica en la selección de policías federales en Brasil

Andersson Pereira dos Santos<sup>1</sup>   
*Polícia Federal, Academia Nacional de Polícia*

Carla Krepke Leiros Peixoto<sup>2</sup>   
*Superior Tribunal de Justiça*

#### Resumo

A pesquisa analisou a judicialização da avaliação psicológica, examinando decisões judiciais proferidas em face de concurso público realizado pela Polícia Federal, com o objetivo de identificar os aspectos controvertidos apontados pelo Poder Judiciário ao longo da seleção dos novos servidores da organização policial. Da análise de 140 decisões judiciais, foi possível verificar que, entre os 22 pontos questionados, se destacam as discussões acerca do uso do perfil profissional; da disponibilização prévia dos requisitos, instrumentos e perfil, bem como do seu caráter supostamente subjetivo. Os aspectos controvertidos identificados dizem respeito à desconfiança na cientificidade dos testes realizados. O ceticismo e desconhecimento a respeito da avaliação psicológica foram verificados com maior força na segunda instância. O modo como as avaliações psicológicas estão sendo realizadas pelas polícias e a oposição que têm recebido do Poder Judiciário estão reduzindo a sua utilidade, transformando-a em uma etapa inócua do processo de seleção. Assim, é recomendável o estabelecimento de uma agenda, científica e política, que estude e debata a temática. A realização de pesquisas para entender a judicialização da avaliação psicológica e mitigar os seus efeitos é essencial para a sua aplicação de forma efetiva na seleção de policiais.

**Palavras-chave:** Judicialização; Avaliação Psicológica; Concurso Público; Polícia Federal.

#### Abstract

The research analyzed the judicialization of psychological assessment, examining judicial decisions made in the public competition carried out by the Federal Police, with the aim of identifying the controversial aspects highlighted by the Judiciary during the selection of new employees of the police organization. From the analysis of 140 judicial decisions, it was possible to verify that, among the 22 points questioned, discussions regarding the use of the professional profile stand out; the prior availability of requirements, instruments, and profile; as well as its supposedly subjective character. The controversial aspects identified largely concern distrust in the scientificity of the tests carried out. Skepticism and lack of knowledge regarding psychological assessment were seen more strongly in the second instance. The way psychological assessments are being carried out by the police and the opposition they have received from the Judiciary are reducing their usefulness, transforming them into an innocuous stage of the selection process. Therefore, it is recommended to establish a scientific and political agenda that studies and debates the topic. Researching to understand the judicialization of psychological assessment and mitigate its effects is essential for its effective application in the selection of police officers.

**Keywords:** Judicialization; Psychological Assessment; Civil Service Examinations; Federal Police of Brazil.

#### Resumen

La investigación analizó la judicialización de la evaluación psicológica, examinando decisiones judiciales tomadas frente a un concurso público realizado por la Policía Federal, con el objetivo de identificar los aspectos controvertidos destacados por el Poder Judicial durante la selección de nuevos funcionarios de la organización policial. Del análisis de 140 decisiones judiciales, se pudo verificar que, entre los 22 puntos cuestionados, se destacan discusiones sobre el uso del perfil profesional; la disponibilidad previa de requisitos, instrumentos y

<sup>1</sup> Delegado de Polícia Federal. Doutor em Administração pela Universidade de Brasília. **Contato:** [anderssonpereira@hotmail.com](mailto:anderssonpereira@hotmail.com)

<sup>2</sup> Técnica Judiciária do Superior Tribunal de Justiça. Especialista em Direito Processual Civil pela Universidade Anhanguera-Uniderp.



perfil; así como su carácter supuestamente subjetivo. Los aspectos controvertidos identificados se refieren a la desconfianza en la cientificidad de las pruebas realizadas. El escepticismo y el desconocimiento sobre la evaluación psicológica se observaron con mayor fuerza en la segunda instancia. La forma en que están realizando las evaluaciones psicológicas por parte de la policía y la oposición que han recibido por parte del Poder Judicial están restando su utilidad, transformándolas en una etapa inocua del proceso de selección. Por lo que se recomienda establecer una agenda científica y política que estudie y debata el tema. Realizar investigaciones para comprender la judicialización de la evaluación psicológica y mitigar sus efectos es fundamental para su aplicación efectiva en la selección de agentes policiales.

**Palabras llave:** Judicialización; Evaluación psicológica; Oposición pública; Policía Federal de Brasil.

O Poder Judiciário tem alargado a sua participação na política, avançando para regular diferentes vertentes da sociedade em substituição a outras instituições, se tornando agente principal em diversas questões sociais (Vianna, Burgos & Salles, 2007). Esse fenômeno jurídico, social e político, que resulta na ampliação da intervenção do Poder Judiciário em diversos aspectos da comunidade, transferindo uma parcela do poder para juízes e tribunais, foi denominado “judicialização” (Robert, 2013; Barreiro & Furtado, 2015).

A judicialização tem sido demandada por uma parcela da sociedade, como o Ministério Público, a Defensoria Pública, movimentos sociais e outros grupos de interesse comum, na busca por determinados direitos (Carvalho & Leitão, 2010; Sant'Ana, 2018; Ximenes, Oliveira & Silva, 2019). Diversos são os temas afetados pelas decisões judiciais, podendo ser citadas as políticas públicas de educação, saúde, infraestrutura, assistência social, contratações públicas, entre outros direitos judicializáveis (Barreiro & Furtado, 2015; Schwarz & Thomé, 2015).

Os processos de seleção de novos servidores públicos não estão alheios à judicialização verificada no país (Sampaio, 2012), com a existência de diversas ações judiciais que modificam os resultados de fases dos concursos públicos (Pavan, 2009). No contexto da segurança pública, foi verificada a existência de decisões judiciais que afetam diversos elementos dos concursos públicos para ingresso em cargos policiais, como, por exemplo, o requisito de escolaridade, avaliação psicológica, investigação social, avaliação médica, entre outros tópicos inerentes aos processos seletivos (Dallari, 2006; Esteves & Duarte, 2018; Silva, 2020; Faiad *et al.*, 2021).

Uma das fases mais impactadas pela judicialização dos concursos públicos realizados pelas polícias é a avaliação psicológica (Faiad *et al.*, 2021). Os órgãos de segurança pública do país têm alterado o seu processo de seleção, evitando a utilização de algumas técnicas comumente utilizadas em avaliações psicológicas, com o objetivo de evitar a interposição de ações judiciais e eventuais anulações dos exames realizados (Thadeu, Ferreira & Faiad, 2012). No entanto, mesmo as organizações policiais que seguem a jurisprudência das cortes superiores têm sido objeto de decisões judiciais que têm invalidado a avaliação psicológica realizada nos seus processos de seleção, permitindo o ingresso de pessoas consideradas inaptas nessa fase do concurso público (Santos, 2016).



Nesse contexto, o presente trabalho analisou a judicialização da avaliação psicológica, examinando decisões judiciais proferidas em face de concurso público realizado pela Polícia Federal, com o objetivo de identificar os aspectos controvertidos apontados pelo Poder Judiciário ao longo da seleção dos novos servidores da organização policial. Foram analisadas as decisões judiciais proferidas entre abril de 2019 e janeiro de 2024, todas referentes às avaliações psicológicas aplicadas no concurso público regido pelo Edital nº 1 – DGP/PF, de 14 de junho de 2018.

### **A avaliação psicológica e as suas motivações**

A avaliação psicológica é o processo estruturado de coleta e interpretação de informações psicológicas que são resultados da aplicação de procedimentos confiáveis, que possibilita ao psicólogo avaliar comportamentos (Chiodi & Wechsler, 2008), visando medir os atributos psicológicos de uma pessoa ou de um grupo de indivíduos (Gouveia, 2009). Trata-se de exame, realizado com base científica, para avaliar questões específicas no que diz respeito ao funcionamento psíquico de uma pessoa ou para prever o seu comportamento, cujo objetivo final é a tomada de decisão (Noronha & Alchieri, 2004; Oliveira *et al.*, 2015).

Uma avaliação psicológica é composta por diferentes técnicas (Brandão & Baptista, 2016), com um conjunto variado de instrumentos psicológicos, como questionários, testes, dinâmicas de grupo, observações situacionais e entrevistas (Brito & Goulart 2005; Chiodi & Wechsler, 2008; Rafalski & Andrade, 2015). Para que sua utilização seja possível no Brasil, os instrumentos devem ter a sua cientificidade reconhecida pelo Conselho Federal de Psicologia (Scortegagna, Lima & Cardoso, 2023).

Existem duas espécies de motivação para a realização de uma avaliação psicológica: a motivação intrínseca, derivada de um desejo de autoconhecimento ou autoaperfeiçoamento, e a motivação extrínseca, realizada para obtenção de algum direito ou recompensa, para evitar uma punição, ou com a finalidade de comprovar capacidade para o exercício de uma profissão ou atividade (Cardoso *et al.*, 2023). As avaliações psicológicas realizadas por motivação extrínseca podem ser conceituadas como avaliações compulsórias (Faiad & Alves, 2018).

A avaliação compulsória pode ser entendida em dois contextos diferentes. O primeiro, quando realizada de forma mandatária, coercitiva, normalmente realizada por determinação judicial, na qual o indivíduo é obrigado a passar pelo processo de avaliação sob pena de perder um direito (Faiad *et al.*, 2021). Nesse caso, a avaliação psicológica é utilizada para auxiliar os magistrados em decisões que serão tomadas em uma ação judicial (Preto & Fajardo, 2015).

O segundo cenário é a avaliação psicológica compulsória normativa (Faid *et al.*, 2021). Essa avaliação é aplicada em cumprimento a alguma exigência normativa, quando, para obtenção de um direito, o cidadão, de forma voluntária, se submete a uma avaliação psicológica com a finalidade de comprovar uma determinada aptidão (Faiad & Alves, 2018). São exemplos desse tipo de avaliação aquelas aplicadas, por exemplo, para obtenção de um porte de armas (Caneda & Teodoro, 2012), habilitação para condução de veículos automotores (Silva, Alves & Rosa, 2015) ou acesso a um cargo público (Cardoso *et al.*, 2023).

### **A validação da avaliação psicológica na seleção de pessoas para cargos públicos**

Por meio da Resolução nº 1, de 19 de abril de 2002, o Conselho Federal de Psicologia (CFP) regulamentou a avaliação psicológica em concursos públicos e processos seletivos, conceituando-a como um processo que permite a identificação de características psicológicas dos aspirantes aos cargos e empregos com a finalidade de fazer um prognóstico do desempenho nas funções que serão realizadas no exercício das suas funções (Parpinelli & Lunardelli, 2006). Nesse contexto, o objetivo da avaliação psicológica aplicada em concursos públicos é verificar se as características dos candidatos correspondem ao perfil do cargo almejado (Thadeu *et al.*, 2012).

Para a realização da avaliação, de acordo com a Resolução citada, é obrigatório o emprego de instrumentos que sejam reconhecidos pela comunidade científica, utilizando-se técnicas selecionadas de acordo com o perfil profissiográfico do cargo que será provido (Parpinelli & Lunardelli, 2006). Os instrumentos devem permitir avaliar características psicológicas como inteligência, funções cognitivas, habilidades específicas e personalidade (Thadeu *et al.*, 2012).

Em atenção a uma preocupação com o reconhecimento social e jurídico da avaliação psicológica nos diversos contextos, o CFP publicou a Resolução nº 2, de 24 de março de 2003, que regulamentou o uso de testes psicológicos (Vasconcelos *et al.*, 2011; Thadeu *et al.*, 2012). No contexto de aperfeiçoamento do processo de avaliação psicológica, em 2001, foi criado pelo CFP o Sistema de Avaliação de Testes Psicológicos (Satepsi), com a finalidade de aprimorar os instrumentos e procedimentos técnicos dos psicólogos, bem como de assegurar a prestação de serviços com qualidade técnica (Bueno & Peixoto, 2018). Consoante os termos da Resolução nº 31, de 15 de dezembro de 2022, os testes psicológicos abarcam os seguintes instrumentos: (a) testes; (b) escalas; (c) inventários; (d) questionários; e (e) métodos projetivos e expressivos.

Para receber parecer favorável, os testes psicológicos são analisados em seis aspectos:



(1) qualidade do manual; (2) fundamentação teórica, (3) análise de itens; (4) precisão; (5) validade; e (6) sistema de correção e interpretação dos resultados, se fazendo necessário que obtenham conceito excelente ou bom em todos os fatores avaliados (Bueno & Peixoto, 2018). Após receber o parecer positivo, é feita a submissão para apreciação da Comissão Consultiva em Avaliação Psicológica e do Plenário do CFP (Scortegagna, *et al.*, 2023). Os testes psicológicos somente podem ser utilizados, especialmente no contexto das avaliações psicológicas compulsórias, após a sua inclusão no Satepsi, depois do processo de aprovação descrito (Faiad & Alves, 2018).

### Técnicas aplicadas na avaliação psicológica

As técnicas mais utilizadas na seleção de pessoas no Brasil são as entrevistas individuais, as dinâmicas de grupo e os testes psicológicos, nessa ordem (Godoy & Noronha, 2005). A entrevista se caracteriza como a interação em que uma parte busca coletar dados e a outra é fonte de informação (Parpinelli & Lunardelli, 2006). A entrevista psicológica, associada com a aplicação de técnicas projetivas, tem sido importante para revelar características de personalidade (Caneda & Teodoro, 2012), sendo utilizada nas avaliações psicológicas compulsórias aplicadas para obtenção de Carteira Nacional de Habilitação (CNH) (Silva, Alves & Rosa, 2015) e obrigatoriamente para o porte de arma de fogo (Rafalski & Andrade, 2015; Faiad *et al.*, 2021; Resende, Cardoso, Silva & Rosa, 2023).

Os testes psicológicos são instrumentos que têm a finalidade de medir, de forma padronizada e objetiva, uma amostra do comportamento de um ou mais indivíduos (Thadeu *et al.*, 2012). Existem diferentes tipos de testes psicológicos, que podem ser classificados, considerando critérios de padronização e objetividade, como testes psicométricos ou projetivos (Parpinelli & Lunardelli, 2006). Independentemente do tipo, para ser aprovado, o teste deve possuir parecer favorável no Satepsi (Cardoso & Silva-Filho, 2018), que avalia a sua precisão e validade (Bueno & Peixoto, 2018).

Os testes psicométricos são padronizados ao máximo na sua aplicação e interpretação, possibilitando que qualquer avaliador treinado chegue a resultados idênticos (Parpinelli & Lunardelli, 2006). Esse tipo de teste pode ser aplicado por meio de questões de múltipla escolha e similares, tais como escalas, inventários e tarefas cognitivas para resolução, representando 90% dos testes psicológicos com parecer favorável no Satepsi no ano de 2018 (Cardoso & Silva-Filho, 2018; Faiad & Alves, 2018).

Embora sejam considerados instrumentos padronizados e objetivos, os testes



psicométricos podem ser objeto de treinamento prévio para sua realização, especialmente aqueles que avaliam aptidões cognitivas e inteligência (Cardoso *et al.*, 2023). Os testes psicométricos direcionados a avaliar a personalidade são sujeitos à possibilidade de o candidato mentir, fornecendo respostas consideradas socialmente aceitas (Thadeu *et al.*, 2013).

Os testes projetivos possuem características específicas que os diferenciam dos testes psicométricos (Noronha & Vendramini, 2003). No ano de 2018, os testes projetivos representavam 10% dos testes psicológicos com parecer favorável do Satepsi (Cardoso & Silva-Filho, 2018). Técnicas projetivas como o Rorschach, TAT, Pfister, Zulliger e HTP são muito utilizadas e possibilitam a obtenção de características de personalidade do candidato, sempre embasado cientificamente (Caneda & Teodoro, 2012), podendo, inclusive, identificar patologias (Albarelo, 2022).

Os testes Palográfico e o PMK também são classificados como projetivos e utilizam técnicas expressivas, que envolvem a realização de traçados de modo a identificar características de personalidade (Silva & Rueda, 2016). Os testes projetivos dificultam o treinamento para sua realização (Vasconcelos, Nascimento & Sampaio, 2011), sendo mais difíceis de serem manipulados (Silva & Rueda, 2016; Cardoso *et al.*, 2023).

### **A importância das diversas técnicas no processo de avaliação psicológica**

Atento aos normativos que regem o processo de avaliação psicológica e aos aspectos apontados pelo CFP, cabe ao selecionador escolher as técnicas e testes psicológicos que serão realizados de acordo com o perfil desejado para o preenchimento do cargo (Parpinelli & Lunardelli, 2006; Thadeu *et al.*, 2012). As diferentes técnicas e testes psicológicos são importantes para buscar o acerto da contratação de novos profissionais, devendo ser aplicados de acordo com as necessidades e expectativas dos contratantes (Godoy & Noronha, 2005).

As técnicas e testes psicológicos devem ser articulados de modo que se complementem no processo da avaliação psicológica, em uma visão sistêmica (Parpinelli & Lunardelli, 2006; Machado, 2021). As informações obtidas por diversas técnicas e instrumentos são analisadas conjuntamente, em um processo de avaliação psicológica mais amplo, verificando se o candidato atinge o perfil necessário e se possui potencial para exercer as atividades propostas (Godoy & Noronha, 2005; Thadeu & Ferreira, 2013). O uso de múltiplos métodos é fundamental para evitar o falseamento de respostas e o treinamento para a avaliação psicológica (Cardoso *et al.*, 2023).

O emprego dos testes psicológicos na seleção de candidatos tem se mostrado um

procedimento justo, medindo de forma adequada os requisitos para tomada de decisão dos selecionadores (Thadeu *et al.*, 2012). Os testes psicométricos e projetivos são amplamente utilizados, não somente em seleção de pessoas, mas, também, nas avaliações compulsórias normativas voltadas para obtenção e utilização de armas de fogo (Caneda & Teodoro, 2012; Albarello, 2022) e CHN (Rueda & Lamounier, 2006; Silva & Alchieri, 2010). No entanto, nos concursos públicos para provimento de cargos policiais a sua aplicação tem sido objeto de constante intervenção e limitação por parte do Poder Judiciário (Brito & Goulart, 2005; Santos, 2016).

### **A judicialização da avaliação psicológica dos concursos públicos da polícia**

Nas últimas décadas, houve um avanço na certificação e qualidade dos instrumentos empregados na avaliação psicológica (Cardoso *et al.*, 2023). No entanto, em paralelo ao desenvolvimento da avaliação psicológica no país, o CFP recebeu diversas representações que, sob alegação de prejuízo em concursos públicos, solicitavam a extinção da aplicação dos testes psicológicos (Cardoso & Silva-Filho, 2018).

O Ministério Público Federal chegou a ajuizar a Ação Civil Pública nº 0033370-48.2004.4.01.3400 (2004.34.00.042456-3), que tramitou na Justiça Federal do Distrito Federal, visando a suspensão da aplicação da avaliação psicológica no território nacional enquanto a União não regulamentasse os testes psicológicos, por entender que o CFP não tinha competência legal para normatizar a sua realização, o que foi julgado improcedente (Cardoso & Silva-Filho, 2018). Apesar de mantida a competência do CFP, o Poder Judiciário tem sido demandado por candidatos que buscam a anulação de avaliações psicológicas aplicadas em concursos públicos (Gonçalves, 2020).

Muitos candidatos inaptos em avaliações psicológicas dos concursos públicos para ingresso em cargos policiais têm obtido decisões judiciais favoráveis para ingresso em cargos públicos (Brito & Goulart, 2005). Essas decisões judiciais têm interferido em diversos aspectos da avaliação psicológica, inclusive vedando a utilização de algumas técnicas, como as entrevistas e dinâmicas de grupo, com a justificativa de que teriam um caráter subjetivo (Faiad & Alves, 2018).

Os candidatos têm argumentado, nas ações judiciais, que as avaliações psicológicas estão sendo realizadas de forma ilegal, com violação ao direito ao contraditório e não têm tido objetividade e transparência (Brito & Goulart, 2005). Nesse sentido, o Supremo Tribunal Federal tem o entendimento de que, caso a avaliação psicológica seja anulada em decorrência



de falta de objetividade, o candidato deve ser submetido a novo exame (Gonçalves, 2020).

Por essa razão, os órgãos públicos têm optado pela aplicação de testes psicológicos considerados objetivos, deixando de utilizar determinadas técnicas, buscando evitar a anulação das avaliações psicológicas (Thadeu *et al.*, 2012). Sucede que as decisões judiciais têm sido amplamente favoráveis aos candidatos, desconsiderando os resultados da avaliação psicológica, ainda quando seguidas todas as orientações do CFP (Faiad *et al.*, 2021). Mesmo as organizações policiais que seguem a jurisprudência das cortes superiores, têm sido obrigadas a admitir candidatos inaptos na avaliação psicológica, que ingressam em seus cargos por determinação judicial (Santos, 2016).

### Procedimentos metodológicos

Para analisar a judicialização da avaliação psicológica no processo de seleção de policiais, foram analisadas decisões judiciais proferidas em face do concurso público realizado pela Polícia Federal e identificados os aspectos controvertidos apontados pelo Poder Judiciário ao longo do processo de seleção dos novos policiais federais.

### Lócus e contextualização

O concurso público, regido pelo Edital n° 1 – DGP/PF, de 14 de junho de 2018, foi selecionado como objeto da pesquisa por se tratar do processo seletivo mais recente realizado pela organização policial que conta com decisões definitivas em segundo grau, o que possibilita compreender o posicionamento dos Tribunais Regionais Federais (TRFs) acerca da avaliação psicológica.

No concurso público analisado, foram oferecidas 500 vagas para provimento em cargos da carreira policial federal. Na avaliação psicológica aplicada no certame, não houve o emprego de entrevistas, dinâmicas de grupos ou testes projetivos, consideradas, por parte da jurisprudência, técnicas psicológicas com caráter subjetivo (Faiad & Alves, 2018). Foram utilizados apenas testes psicométricos, como escalas, inventários e tarefas cognitivas para resolução, padronizados na sua aplicação e interpretação, possibilitando que qualquer avaliador treinado chegasse aos mesmos resultados (Parpinelli & Lunardelli, 2006), justamente para evitar a judicialização (Santos, 2016).

Foram convocados para participar da avaliação psicológica 1232 candidatos, dos quais 1.176 (95,45%) foram considerados aptos e 56 (4,55%) inaptos. Como apontado por Santos (2016), o baixo percentual de candidatos inaptos na avaliação psicológica do concurso da Polícia Federal, que se reduz a cada processo seletivo, evidencia que os candidatos estão se

preparando para o exame, com a realização de treinamentos.

Dos 56 candidatos inaptos, 38 ajuizaram ações judiciais com o intuito de reverter a inaptidão e 17 não buscaram o Poder Judiciário. Entre os 38 candidatos que judicializaram o resultado negativo na avaliação psicológica, 31 (81,58%) foram convocados para o Curso de Formação Profissional e, desses, 21 (55,26%) foram nomeados nos cargos da carreira policial federal, em cumprimento às decisões judiciais.

Assim, foi verificado que mais da metade dos candidatos inaptos na avaliação psicológica que judicializaram a sua inaptidão foram nomeados por determinação do Poder Judiciário. Os números relativos à judicialização estão atualizados até janeiro de 2024, uma vez que as ações judiciais continuam em trâmite, o que pode alterar o quantitativo de matriculados em futuros cursos de formação, bem como os nomeados nos cargos policiais.

### **Decisões judiciais analisadas e categorias de análise**

Por se tratar de processo seletivo para órgão da Administração Pública Federal, as ações judiciais tramitaram na Justiça Federal em Varas Federais de primeira instância, cujos recursos foram julgados pelos TRFs, em segunda instância. As decisões judiciais foram obtidas nos sites dos tribunais. Foram analisadas as decisões judiciais que tinham por objeto apenas a avaliação psicológica. Assim, as ações judiciais que cumularam outros pedidos, como, por exemplo, a anulação de outras fases do concurso público, não foram analisadas para fins do presente estudo.

Foi efetuada a leitura e análise de 140 decisões judiciais, das quais 80 foram proferidas em primeira instância e 60 pelos TRFs. Das decisões emanadas pelas Varas Federais, 54 (67,50%) foram proferidas em Brasília, local com maior quantidade de ações judiciais em trâmite no que diz respeito ao concurso público da Polícia Federal. Conseqüentemente, o número de decisões proferidas pelo Tribunal Regional Federal da 1ª Região (TRF1), ao qual estão vinculados os recursos da primeira instância da Justiça Federal do Distrito Federal, também foi o maior entre os seis TRFs implantados no país, totalizando 47 (78,33%).

Por uma questão ética, para preservar o nome dos autores das ações judiciais, foi feita a ordenação das decisões judiciais, com a aplicação de uma numeração, por ordem de leitura, de 1 a 140, evitando a identificação dos candidatos inaptos na avaliação psicológica realizada pela Polícia Federal. As decisões judiciais analisadas foram proferidas entre abril de 2019 e janeiro de 2024. A Tabela 1 apresenta um resumo das decisões judiciais analisadas:



**Tabela 1**

*Decisões judiciais analisadas*

Decisões	Quantitativo	Descrição
Decisões liminares	46	Pedido de antecipação de tutela em primeira instância, decidido por Juiz Federal
Agravos de Instrumento	36	Pedido de antecipação de tutela em segunda instância, decidido por Desembargador Federal
Sentenças	34	Decisão “definitiva” em primeira instância, proferida por Juiz Federal*
Acórdãos	23	Decisão “definitiva” em segunda instância, proferida por um colegiado de Desembargadores Federais*
Pedido de efeito suspensivo à apelação	1	Pedido de antecipação de tutela em segunda instância, decidido por Desembargador Federal, após uma sentença proferida.

Fonte: Elaborado pelos autores

Nota: São “definitivas”, encerrando a competência das instâncias onde tramitaram, porém, podem ser modificadas por instâncias superiores.

Após a leitura do inteiro teor das decisões, foi feita a classificação, em eixos temáticos, dos fundamentos utilizados para fundamentá-las (Duarte, 2004). Foram codificadas as unidades de análise (Campos, 2004), de modo que fosse possível comparar os argumentos utilizados pelos magistrados para manter a eliminação dos candidatos ou para anular as avaliações psicológicas realizadas. O *software* Nvivo foi utilizado para auxiliar na codificação das categorias, realizada após a análise do seu conteúdo (Bardin, 2010). Foram identificados 22 aspectos controvertidos discutidos nas decisões judiciais, que foram classificados como categorias de análise, listadas na Tabela 2:

**Tabela 2**

*Categorias de análise das decisões judiciais: aspectos controvertidos*

Categoria de análise	Descrição
1 Legalidade	Se era legal (amparado pela legislação) aplicar a avaliação psicológica no concurso público.
2 Disponibilização prévia dos requisitos, instrumentos e perfil	Se houve disponibilização dos requisitos, instrumentos e perfil profissiográfico no edital de abertura.



3	Objetividade	Se os critérios da avaliação psicológica foram aplicados de forma objetiva, sem subjetivismo.
4	Uso do perfil profissiográfico	Se é legal/legítimo utilizar perfil profissiográfico para avaliar os candidatos
5	Características restritivas	Se a avaliação psicológica deve ser realizada para identificar apenas características restritivas do candidato
6	Psicodiagnóstico	Se a avaliação psicológica deve realizar psicodiagnóstico do candidato, com a finalidade de identificar possíveis distúrbios
7	Aprovação em outra avaliação psicológica ou exercício de cargo policial	Se o candidato já foi aprovado na avaliação psicológica em outro concurso público ou se já exerce cargo policial
8	Recorribilidade do resultado	Se era possível interpor recursos e se foram respondidos de forma correta
9	Regulamentação da avaliação psicológica	Se a regulamentação da avaliação psicológica era suficiente
10	Robustez e clareza do laudo	Se o laudo dos resultados da avaliação psicológica era fundamentado de forma suficiente para ampará-los
11	Revisão dos resultados da avaliação psicológica pelo Poder Judiciário	Se os magistrados poderiam efetuar a revisão dos resultados obtidos pelos candidatos na avaliação psicológica
12	Laudo particular	Validade de laudo apresentado pelo candidato, produzido de forma unilateral, sem a participação da banca examinadora
13	Cientificidade da avaliação psicológica	Se o magistrado acredita nos fundamentos científicos da avaliação psicológica
14	Perícia judicial	Aplicação da perícia judicial para avaliar os candidatos em substituição à avaliação psicológica realizada
15	Delegação para realização da avaliação psicológica	Se era possível que a polícia delegasse a aplicação da avaliação psicológica à entidade contratada para organização do concurso público.
16	Peculiaridades da função	Manutenção dos resultados da avaliação psicológica em razão das peculiaridades das funções que serão exercidas pelos candidatos
17	Momento adequado para avaliação do candidato	Momento em que o candidato deve ter a sua aptidão psicológica avaliada, se durante o concurso público ou depois, já no exercício da função policial
18	Regras para aplicação de teste psicológico	Se as regras para realização das avaliações psicológicas foram corretamente seguidas
19	Reaplicação da avaliação psicológica	Se cabe a reaplicação da avaliação psicológica e se os seus resultados, quando reaplicada, são válidos
20	Isonomia	Se há isonomia na aplicação/reaplicação das avaliações psicológicas
21	Acompanhamento da	Se o magistrado fundamentou a sua decisão em razão da



	jurisprudência	jurisprudência existente a respeito da avaliação psicológica
22	Urgência e <i>periculum in mora</i>	Se o magistrado fundamentou a sua decisão em determinar a permanência no concurso público sem analisar a inaptidão na avaliação psicológica, apenas em razão da urgência e do perigo da demora

Fonte: Elaborado pelos autores

## Resultados e discussão

### Análise descritiva dos dispositivos e acórdãos

Preliminarmente, na análise dos julgamentos realizados, foram examinados o dispositivo das decisões, sentenças, agravos de instrumentos e acórdãos, que é o elemento dos julgados que indica o posicionamento adotado pelos magistrados. Foram verificados e contabilizados os pedidos deferidos em favor dos candidatos, anulando as avaliações psicológicas ou determinando a continuidade de candidatos inaptos no concurso público, assim como as decisões em favor da União, que determinaram a manutenção dos resultados obtidos no processo seletivo.

Do exame comparativo dos dispositivos dos julgados das varas federais e dos TRFs, foi possível verificar que os juízes federais, que atuam na primeira instância, possuem um entendimento mais favorável à avaliação psicológica aplicada, considerando-a legal, legítima e regularmente aplicada, do que os desembargadores federais, que atuam na segunda instância. A Tabela 3, a seguir, apresenta o quantitativo de decisões judiciais favoráveis aos candidatos ou à União, por tipo de decisão, discriminando a instância na qual foi proferida.

**Tabela 3**

*Decisões judiciais analisadas*

Decisões	Favoráveis aos candidatos	%	Favoráveis à União	%
Decisões liminares (1ª instância)	10	21,74%	36	78,26%
Sentenças (1ª instância)	17	50,00%	17	50,00%
Pedido de efeito suspensivo à apelação (2ª instância)	0	0,00%	1	100,00%
Agravos de Instrumento (2ª instância)	24	66,67%	12	33,33%
Acórdãos (2ª instância)	20	86,96%	3	13,04%

Fonte: Elaborado pelos autores

No que diz respeito às decisões liminares de primeira instância, 29 Varas Federais

decidiram pedidos de antecipação de tutela de candidatos inaptos na avaliação psicológica e que pretendiam continuar no concurso público, sendo 16 em Brasília e as demais distribuídas em sete capitais brasileiras e em outras quatro cidades do interior. Nas varas do Distrito Federal foram proferidas 28 das 36 decisões liminares favoráveis à União enquanto sete das dez decisões favoráveis aos candidatos foram proferidas fora da Capital Federal.

Por outro lado, no TRF1, situado em Brasília, foram proferidos 22 dos 24 agravos de instrumento e 18 dos 20 acórdãos favoráveis à manutenção dos candidatos inaptos na avaliação psicológica no concurso público. O TRF1 tem o entendimento mais antagônico à sua aplicação, com a maior parte dos desembargadores se posicionando, de forma geral, contra a avaliação psicológica realizada.

Tal situação não foi verificada em outros TRFs, que, quando decidiram em sentido contrário aos exames psicológicos, fundamentaram suas decisões em questões específicas da aplicação dos testes. Por exemplo, o Tribunal Regional Federal da 4ª Região (TRF4), situado em Porto Alegre, se posicionou contra o fato de o candidato não poder gravar a sessão de conhecimento ou fotografar os manuais técnicos, testes psicológicos e folhas de respostas da avaliação, mostrados na entrevista devolutiva, na qual são explicados os resultados da avaliação aos candidatos inaptos.

O impacto do posicionamento do TRF1 nas decisões da primeira instância pôde ser percebido com a análise das sentenças proferidas favoravelmente aos candidatos em contraste com as decisões liminares, proferidas anteriormente, que haviam mantido as suas inaptidões na avaliação psicológica. Nas sentenças, os magistrados mudaram de entendimento, passando a seguir a decisão do TRF1 sobre o caso, quando da análise do agravo de instrumento, como pode ser verificado no trecho a seguir:

*Em sede recursal, o TRF1 concedeu a tutela antecipada, conforme decisão de fls. 399/401. Adoto como razões de decidir excertos da fundamentação da decisão que, em sede recursal, deferiu o pedido de tutela antecipada requerido pelo demandante (Decisão 117).*

### Aspectos controvertidos da avaliação psicológica

**Legalidade.** Embora a legalidade da aplicação na avaliação psicológica em concurso público da Polícia Federal tenha sido questionada em algumas ações judiciais, foi reconhecido, unanimemente, que há previsão legal para sua realização. Trata-se de avaliação psicológica compulsória normativa, com a finalidade de comprovar a aptidão para o acesso ao emprego



(Faid *et al.*, 2021; Faiad & Alves, 2018; Cardoso *et al.*, 2023):

*Isso porque, na hipótese, alusiva ao concurso público para provimento de vagas no cargo de Agente de Polícia Federal, existe previsão legal quanto à aplicação do exame psicotécnico na Lei 4.878/65 (art. 9.º, inciso VII), no Decreto-Lei 2.320/87 (art. 8.º, inciso III) e no edital de convocação (Edital 1, de 14 de junho de 2018 (Decisão 41).*

**Disponibilização prévia dos requisitos, instrumentos e perfil.** Informar aos candidatos os testes que serão aplicados na avaliação psicológica, assim como os percentuais exigidos e disponibilizar a íntegra do perfil profissiográfico, pode facilitar o treinamento para realização dos testes psicométricos (Cardoso *et al.*, 2023). De igual maneira, aumenta a chance de o candidato buscar fornecer respostas consideradas socialmente aceitas (Thadeu & Ferreira, 2013). No entanto, essa questão não tem sido pacífica nas decisões judiciais.

Na primeira instância se verificou que, de forma majoritária, os magistrados entenderam que as informações prestadas no edital do concurso público eram suficientes para balizar a avaliação psicológica realizada:

*No caso em análise, conforme edital do certame acostado aos autos, a avaliação psicológica está prevista, de forma expressa, no instrumento convocatório, e é possível constatar que foram eleitos critérios extremamente detalhados e características desejáveis que tornariam o candidato apto para cada um dos cargos ofertado no edital do concurso (Decisão 137).*

*Tem-se, assim, que os parâmetros delineados foram claros e que o perfil psicológico foi efetivamente traçado e dele a autora teve conhecimento desde o seu pedido de inscrição no certame (Decisão 14 e Decisão 15).*

*(...) a exigência de objetividade do edital não implica a necessidade de serem divulgados, com antecedência, os exames que serão aplicados, a forma como será conduzida a avaliação psicológica e o exato padrão de respostas que será valorizado pelos profissionais da psicologia que avaliam os candidatos, sob pena de detalhar a exata maneira de ser aprovado no teste, frustrando o objetivo da avaliação (Decisão 100).*

No entanto, na segunda instância, especialmente no TRF1, se entendeu que houve falta de divulgação prévia do perfil e critérios objetivos da avaliação, o que, supostamente, teria



comprometido os seus resultados:

*Ademais, não foi delineado no edital qual seria o perfil exigido pela Administração para o exercício do aludido cargo, nem os critérios de avaliação utilizados, o que impossibilita ao candidato exercer um contraditório efetivo contra eventual resultado desfavorável no exame, tornando, por conseguinte, sua exigência ilegítima na espécie (Decisão 13, Decisão 31, Decisão 76 e Decisão 119 e Decisão 135).*

*Examinando o anexo V do Edital regulador do certame, verifica-se que, diferentemente do que restou consignado na decisão proferida pelo juízo monocrático, o sobredito item 15 não aponta quais seriam os critérios objetivos a serem considerados, por ocasião da realização do exame de avaliação psicológica (Decisão 110).*

**Objetividade.** A objetividade da avaliação psicológica foi um tema de discussão judicial embora tenham sido utilizados apenas testes psicométricos, considerados, pelo Poder judiciário, de natureza objetiva (Parpinelli & Lunardelli, 2006; Santos, 2016). A maior parte das decisões proferidas em primeira instância considerou que a avaliação psicológica realizada teve caráter objetivo.

*O laudo anexado aos autos informa quais foram os testes aplicados por ocasião da avaliação psicológica, bem como possibilita a compreensão dos critérios utilizados. Verifica-se, então, que a avaliação psicológica foi realizada de forma objetiva e que os critérios utilizados na avaliação foram claros e objetivos, tendo sido aplicados de forma científica (Decisão 34).*

Porém, no TRF1, entendeu-se que houve falta de objetividade da avaliação psicológica, muitas vezes sem sequer indicar o motivo pelo qual se considerou que o exame realizado foi subjetivo, lastreando-se unicamente na jurisprudência da corte:

*Na hipótese, há previsão legal, mas os critérios exigidos pelo edital têm caráter subjetivo e estão ligados às atribuições e responsabilidades do cargo pleiteado pelo candidato. O edital transcrito não atende os critérios estabelecidos pela Jurisprudência, havendo que ser considerado nulo. O agravante se submeter à nova avaliação psicológica, baseada em critérios efetivamente objetivos (Decisão 2, Decisão 118 e Decisão 134).*

As decisões de um mesmo desembargador, que considerou a avaliação psicológica



realizada como subjetiva, chamam a atenção por manifestar o entendimento de não ser possível fragmentar a personalidade humana. A fundamentação da decisão também não admite a aplicação de critérios matemáticos, utilizados nos testes psicométricos, o que, em teoria, impossibilita a realização de qualquer tipo de avaliação psicológica:

*O exame psicotécnico utiliza o método de fragmentar a personalidade humana, reduzindo-a a caracteres que se pretendem positivos ou negativos. (...) A fragmentação para efeito de análise é orientação típica do racionalismo cartesiano, que recomenda, para alcançar a verdade, a redução da realidade a seus mínimos elementos para efeito de medição matemática. Mas a fragmentação da realidade, especialmente cuidando-se do grande universo da personalidade humana, pode ser comparada à experiência de colocar uma onda de mar num recipiente, o que a torna instantaneamente sem vida e sem movimento* (Decisão 4, Decisão 23 e Decisão 39).

**Uso do perfil profissiográfico.** Embora a literatura indique o emprego do perfil do profissiográfico nos processos de seleção (Godoy & Noronha, 2005; Parpinelli & Lunardelli, 2006; Thadeu *et al.*, 2012; Thadeu & Ferreira, 2013; Cardoso *et al.*, 2023), trata-se de um tema polêmico no âmbito do Poder Judiciário. Na primeira instância se verifica que a utilização do perfil profissiográfico é considerada legítima e adequada:

*Ademais, é plenamente legítima a fixação de um perfil profissional como requisito de investidura em um cargo público, sendo este o desiderato do psicoteste: averiguar se as características psicológicas de um candidato se adequam ao perfil profissiográfico necessário para o desempenho do cargo almejado, não havendo qualquer abuso ou ilegalidade nesta etapa de seleção* (Decisão 18 e Decisão 19).

Porém, nos TRFs, em especial no TRF1, conforme as decisões analisadas, trata-se do principal motivo da anulação da inaptidão de candidatos na avaliação psicológica do concurso da Polícia Federal, existindo uma jurisprudência consolidada nesse sentido:

*É que a realização da avaliação psicológica tendo como finalidade verificar a adequação do candidato, ou não, a um perfil profissiográfico não encontra respaldo legal. Nesse mesmo sentido, confirmam-se os seguintes precedentes (...)* (Decisão 93).

*Para tanto, a jurisprudência tem rechaçado que as bancas examinadoras tracem o “perfil profissiográfico” do candidato, devido a subjetividade da exigência e à falta de critério aferível pelo Poder Judiciário para verificar a correção deste enquadramento*



(Decisão 68).

**Características restritivas.** Em muitas das decisões analisadas, se verificou que os magistrados limitam a avaliação psicológica, no que diz respeito à utilização do perfil profissiográfico, apenas para analisar as características psicológicas consideradas impeditivas para acesso ao cargo, vedando que sejam avaliadas aquelas que seriam necessárias a um bom desempenho do cargo (Parpinelli & Lunardelli, 2006; Thadeu *et al.*, 2012):

*Dito de outro modo, as avaliações psicológicas, no âmbito de concursos públicos, têm como objetivo eliminar os candidatos que apresentam características incompatíveis com o exercício do cargo almejado, e não selecionar aqueles que apresentam determinados traços de personalidade reputados adequadas ao perfil exigido para o cargo, notadamente quando tal perfil não é do conhecimento geral dos candidatos* (Decisão 17, Decisão 58, Decisão 86, Decisão 99 e Decisão 125).

**Psicodiagnóstico.** No mesmo sentido, nas decisões analisadas se verificou que, alguns magistrados entendem que a avaliação psicológica deveria fazer um psicodiagnóstico dos candidatos, identificando distúrbios psicológicos e patologias (Albarello, 2022). No entanto, em outros julgados foi constatado que os juízes entenderam que a finalidade da avaliação psicológica é avaliar características psicológicas dos candidatos para predizer o seu comportamento no exercício do cargo pretendido:

*(...) o exame psicológico deve se restringir a aferir se o candidato possui problemas psicológicos específicos que o impeçam de exercer a função pública pretendida* (Decisão 13, Decisão 31, Decisão 76, Decisão 119 e Decisão 135).

*No que se refere a carreira policial, além da existência de psicopatias, é razoável avaliar também a personalidade do candidato, isto porque, quando um Delegado Federal estiver na ativa, irá se deparar com situações de alta periculosidade, as quais exigirão atuação compatível, eis que envolvem riscos para toda a coletividade* (Decisão 65).

**Aprovação em outra avaliação psicológica ou exercício de cargo policial.** A aprovação em outro concurso público ou o fato de o candidato já ocupar um cargo policial foi fundamento para manter a sua participação no concurso público em uma das decisões judiciais examinadas:



*(...) resta comprovado nos autos que a parte autora ocupa o cargo de agente da polícia federal (...) o que se pressupõe que foi considerada apta em avaliação psicológica realizada no concurso para o referido cargo.*

*Assim, (...) infere-se que a parte autora goza de condições de saúde (física e psíquica) exigidas para o exercício do cargo de perito criminal, até porque, constantemente, deve ser submetida a avaliações de desempenho (Decisão 136).*

No entanto, se tratou de decisão isolada, uma vez que, majoritariamente, se reconheceu que a aprovação do candidato em avaliação psicológica anterior ou o fato do candidato já ser policial não vincula os resultados do exame realizado para ingresso no novo cargo:

*A aprovação em outros exames psicotécnicos, por si só, não comprova a imprestabilidade da avaliação impugnada pelo agravante, pois não há elementos suficientes para aferir a identidade entre os testes aplicados e respectivos critérios, nem a exatidão do resultado daqueles que lhe foram favoráveis, e o perfil psicológico de uma pessoa pode sofrer alterações ao longo de sua vida, com reflexos em avaliações dessa natureza, em virtude de experiências vivenciadas ou outros fatores (Decisão 131).*

*Destaco, ainda, que, o fato de o requerente exercer o cargo de Delegado de Polícia Civil do Estado de Minas Gerais com a inexistência de qualquer anotação desabonadora em seu histórico funcional, ainda que possa ser interpretado favoravelmente em seu favor, não é motivo, por si só, de ilegalidade na “avaliação psicológica” realizada (...) (Decisão 83).*

**Recorribilidade do resultado.** No que diz respeito à possibilidade de recurso contra o resultado da avaliação psicológica, uma decisão judicial entendeu que houve violação desse direito do candidato, uma vez que o edital vedou a gravação da sessão de conhecimento e a fotografia de manuais técnicos, testes psicológicos e folhas de respostas da avaliação realizada:

*No entanto, essa sistemática, acerca razões de inaptidão, não propicia adequadamente o exercício de mecanismos de controle, pelo administrado, pois ao vedar a entrega de cópia dos documentos que embasaram a avaliação psicológica e a atribuição das notas, dificulta-se ao candidato a análise da motivação do ato administrativo e o eventual questionamento, seja na via administrativa, seja na via judicial (Decisão 6).*

Porém, tal decisão foi isolada, visto que a maioria dos julgados entendeu que as

informações necessárias para interposição de recursos foram ofertadas aos candidatos nas sessões de conhecimento, assegurando a recorribilidade do resultado:

*Ademais, consta da declaração de avaliação psicológica do concurso que o candidato, devidamente acompanhado de uma psicóloga particular, teve acesso a todos os testes aplicados e aos critérios utilizados, bem como às explicações referentes aos motivos de sua inaptidão, o que comprova que foi garantida a necessária publicidade e recorribilidade do resultado do exame (Decisão 10, Decisão 20, Decisão 22 e Decisão 106).*

**Regulamentação da avaliação psicológica.** Em algumas das ações judiciais se questionou a existência de regulamentação dos critérios da avaliação psicológica. Embora a maior parte das decisões tenha considerado a regulamentação existente, feita pelo CFP (Vasconcelos *et al.*, 2011; Thadeu *et al.*, 2012; Bueno & Peixoto, 2018), como suficiente, alguns julgados entenderam que ela é inexistente:

*(...) o que observo é que o exame psicológico realizado apresenta inúmeras impropriedades que irei apreciar em seguida, sendo de se referir: (...) i) ausência de regulamentação objetiva, com a disposição coerente e concreta com o disposto nas Leis autorizadoras (Decisão 138).*

*Observe-se que a avaliação psicológica em concursos públicos conta com a chancela do Conselho Federal de Psicologia, que regulamenta o procedimento em suas Resoluções nº 01, de 2002, e nº 02, de 2003 (Decisão 127).*

**Robustez e clareza do laudo.** As decisões judiciais que avaliaram os laudos dos resultados da avaliação psicológica se dividiram no que diz respeito à sua clareza e fundamentação. Alguns julgados entenderam que os resultados foram apresentados de forma suficiente enquanto outros consideraram os laudos incompreensíveis e não fundamentados:

*Além da interposição de recurso, a autora valeu-se da possibilidade de entrevista devolutiva e, na ocasião, foi-lhe entregue um "laudo síntese", acompanhado de gráficos devidamente explicados, demonstrando os padrões almejados para o candidato obter êxito, e um "parecer psicológico", contendo uma explicação pormenorizada dos motivos da inaptidão, com definição das características avaliadas (Decisão 59).*

*Examinando o parecer da banca examinadora que considerou inapto o candidato no*



*teste psicológico, verifica-se que os parâmetros de avaliação são inteiramente incompreensíveis não só aos candidatos, mas também a qualquer pessoa que não possua prévio conhecimento do método, não se podendo afirmar que se trata de um teste dotado de critérios objetivos (Decisão 17, Decisão 58, Decisão 86, Decisão 99 e Decisão 125).*

*No ponto, a propósito, enfatizo as conclusões da banca examinadora, que se manifesta de forma concisa, genérica, abstrata e não motivada, (...), portanto, essas declarações de “inaptidão” criam óbice ao exercício do contraditório pelo candidato, ao menos de modo adequado, já que inexistem elementos objetivos e claros para serem ponderados no caso (Decisão 92).*

**Revisão dos resultados da avaliação psicológica pelo Poder Judiciário.** Embora a maioria dos magistrados entenda que não cabe ao Poder Judiciário se imiscuir no mérito da avaliação psicológica realizada, foram verificadas decisões judiciais em que os magistrados chegaram ao ponto de afastar critérios relacionados às características psicológicas examinadas nas avaliações psicológicas, por entender que não houve justificativa para selecioná-las para fins de exame dos candidatos:

*A atuação do Poder Judiciário em matérias como a veiculada nesta ação, prende-se a garantir que o ato atacado esteja de acordo com a normatividade em vigor (princípio da legalidade), não cabendo substituir-se à banca examinadora para fixar ou suprimir critérios objetivos por ela fixados para aferição de compatibilidade das características psicológicas do candidato com as atribuições do cargo perseguido (Decisão 65).*

*São todos esses conceitos altamente indeterminados (alguns duplamente indeterminados, como expansão, altruísmo, inibição e agressividade exacerbados), insuscetíveis de determinação e medição matemática, válida para uma pessoa no decorrer de toda sua vida e em todas as circunstâncias. Não está justificado porque esses caracteres e não outros são os adequados, levando-se em conta a diversidade de atividades funcionais (Decisão 4, Decisão 23 e Decisão 39).*

**Laudo particular.** A aptidão em avaliações psicológicas aplicada por psicólogos contratados pelos candidatos foi outro tema discutido nas ações judiciais. No entanto, foi decidido, reiteradamente, que não se pode substituir a avaliação psicológica aplicada ao longo



do certame por outra realizada em circunstâncias diferentes, por desacreditar a presunção de legalidade e legitimidade dos atos praticados pela Administração Pública:

*Por fim, cumpre salientar que o Laudo Psicológico do autor elaborado com psicóloga particular não se presta a infirmar as conclusões obtidas no certame, uma vez que realizado sob condições diversas daquelas existentes quando se submeteu aos testes junto aos demais candidatos (Decisão 34).*

*Além disso, não se faz possível, sob pena de se macular a presunção de legalidade e legitimidade do ato administrativo, substituir o exame realizado pela Administração Pública por pareceres, atestados ou relatórios particulares, unilateralmente produzidos por parte interessada (Decisão 52).*

**Cientificidade da avaliação psicológica.** Um aspecto que chama atenção nas decisões judiciais é a discussão acerca da cientificidade das avaliações psicológicas aplicadas (Caneda & Teodoro, 2012; Scortegagna *et al.*, 2023). Na primeira instância, os magistrados tendem a compreender que os testes psicológicos são resultados de estudos científicos, reconhecendo o CFP como uma instância de garantia da sua validação:

*(...) verifica-se que o edital descreve o uso de técnicas validadas cientificamente para aferir a compatibilidade de características psicológicas do candidato e a avaliação é feita por banca examinadora constituída por psicólogos (Decisão 55).*

*(...) no que diz respeito aos critérios utilizados para aferir a aptidão ou inaptidão em cada aspecto psicológico, depreende-se que tais testes são validados em nível nacional e aprovados pelo Conselho Federal de Psicologia, tanto assim que o próprio parecer da profissional assistente técnica contratada pelo autor não os contesta, não se tratando de exames sigilosos ou subjetivos, mas apenas refuta os resultados (Decisão 34).*

*Pelo contrário, ao que tudo indica, os candidatos foram submetidos a testes psicológicos de alto nível e elevada complexidade, sendo que a banca examinadora do concurso, ao concluir pela inaptidão do requerente, fundamentou de maneira adequada os motivos de sua decisão (Decisão 83).*

*Nesse ponto, a cientificidade e objetividade da aferição dos requisitos foram asseguradas não só pela formação da banca examinadora constituída exclusivamente*



*por psicólogos regularmente inscritos no respectivo conselho profissional (CRP), como também pela utilização de testes psicológicos aprovados pelo Conselho Federal de Psicologia (Decisão 103).*

Por outro lado, para alguns desembargadores do TRF1, e em decisões isoladas de primeira instância, foi consignada a desconfiança em relação à cientificidade da avaliação psicológica ou mesmo a respeito da competência do CFP como instância para validar cientificamente os testes psicológicos. Consequentemente, parte dos magistrados tem deixado de reconhecer a importância e legitimidade do Satepsi (Bueno & Peixoto, 2018; Cardoso & Silva-Filho, 2018; Faiad & Alves, 2018):

*Sem negar os méritos da Psicologia em inúmeras outras áreas e, reduzido a seus devidos limites, do próprio psicotécnico, não é exagero afirmar que a confiança na precisão dos resultados de um exame com as apontadas características constitui, por enquanto, ato de profissão de fé (Decisão 4, Decisão 23 e Decisão 39).*

*... O que observo é que o exame psicológico realizado apresenta inúmeras impropriedades que irei apreciar em seguida, sendo de se referir: (...) v) crescente descrédito a diversos procedimentos não comprovados adequadamente, principalmente na área de psicologia.*

*Daí a aberração dos critérios de aprovação, que ninguém sabe de onde foram tirados, qual a forma de sua legitimação, sendo validados sob o pretexto de serem supostamente aprovados pelo Conselho de Psicologia, que sequer consiste em órgão técnico para estudos científicos. (...) Não tenho dúvida alguma de que se trata de processo aleatório, sem nenhuma comprovação ou adequação científica.*

*As anomalias e incompatibilidades para o exercício do cargo (...) são apuradas por exames psiquiátricos, atrelados à área científica da medicina, sendo completo absurdo que se submeta o concursando a joguinhos e enquetes aleatórios, sem a menor comprovação científica (Decisão 138).*

**Perícia judicial.** Em alguns julgados foi verificada a determinação de realização de perícia judicial para verificar a aptidão psicológica dos candidatos, substituindo a avaliação realizada no concurso público. Agindo assim, os magistrados estão alterando o contexto da avaliação psicológica, que deixa de ser compulsória normativa, determinada por lei, e passa a ser um meio para auxiliá-los na decisão que será tomada na ação judicial (Preto & Fajardo,



2015; Faiad *et al.*, 2021):

*Destarte, no caso em comento, a princípio, observa-se a necessidade de que o agravante seja submetido à perícia judicial, a fim de avaliar a sua compatibilidade psicológica para o exercício do cargo em questão.*

*Diante do exposto, defiro a tutela recursal para determinar que o CEBRASPE convoque o agravante para participação nas demais etapas do concurso público, especialmente o curso de formação profissional, permitindo sua regular participação, desde logo ressalvada a necessidade de confirmação ou não dessa medida após a indispensável prova pericial judicial (Decisão 75).*

**Delegação para realização da avaliação psicológica.** Um aspecto levantado por parte dos candidatos inaptos questionava o fato da realização da avaliação psicológica ter sido delegada pela organização policial para a entidade contratada para organizar o concurso público, o que não foi acolhido, de modo unânime, pelo Poder Judiciário:

*Por fim, é de se esclarecer que o Cebraspe, pessoa jurídica de direito privado, age por delegação da Administração, funcionando como longa manus do Estado e submetendo-se ao regime jurídico administrativo no que concerne aos seus atos como banca examinadora, não havendo falar-se em ilegalidade por violação ao art. 9.º, inciso VII, da Lei 4.878/65 (Decisão 41).*

**Peculiaridades da função.** Nas decisões proferidas em primeira instância foi reconhecida a importância da avaliação psicológica em decorrência das funções exercidas por titulares dos cargos policiais. Inclusive, foi citada a necessidade de aptidão psicológica em razão do porte de armas de fogo, que exige a aprovação em avaliações compulsórias normativas (Caneda & Teodoro, 2012; Rafalski & Andrade, 2015; Faiad *et al.*, 2021; Albarello, 2022; Resende, Cardoso, Silva & Rosa, 2023):

*Com efeito, reconhece-se a possibilidade de que a Administração possa, em virtude das particularidades do cargo, determinar previamente os requisitos psicológicos e comportamentais que os candidatos deverão possuir para o exercício pleno da função pública inerente (Decisão 34).*

*Não é demais lembrar que estamos falando de cargo que apresenta importantíssimas atribuições, permitindo-se inclusive o porte de armas (...) destaco que a Lei Federal nº 10.826/2003 dispõe que, para adquirir arma de fogo (...) o interessado deverá, atender*



*a vários requisitos, dentre eles comprovação de capacidade técnica e de aptidão psicológica para o manuseio de arma de fogo (...) Ora, se até para portar armas fala-se em aptidão psicológica, imagine-se para o exercer a função de Delegado de Polícia Federal (Decisão 77).*

**Momento adequado para avaliação do candidato.** Uma das discussões travadas nas ações judiciais diz respeito ao momento de avaliação das condições psicológicas dos futuros policiais. Conforme a legislação que rege o ingresso aos cargos da carreira policial federal, foi reconhecido que se trata de um requisito para ingresso no cargo:

*Por fim, a realização de avaliação psicológica é condição para investidura no cargo conhecida previamente pelo autor e imposta a todos os candidatos do certame. Portanto, (...) não é possível que seja dispensada tal etapa, sob o argumento de que é realizada no momento inadequado e que o momento correto seria o estágio probatório (Decisão 7).*

No entanto, algumas decisões judiciais foram proferidas em sentido contrário à legislação, estabelecendo que a avaliação das condições psicológicas dos candidatos deveria ocorrer ao longo do exercício do cargo policial, como pode ser visualizado nos trechos transcritos a seguir. Sucede que se trata de uma medida temerária, uma vez que os candidatos possuem contato com arma de fogo desde a formação na academia de polícia.

*Constata-se, portanto, que o edital, no ponto, não possui os critérios objetivos necessários ao exame do perfil profissiográfico do candidato, o qual, evidentemente, pode ser apreciado no curso do estágio probatório (Decisão 93).*

*Logo, a solução mais razoável é submeter o sujeito aprovado no concurso a um processo de acompanhamento rigoroso, durante um período de experiência. Constatada a ausência de suficiente equilíbrio para o exercício da atividade, será o caso de impedir a efetivação (Decisão 4, Decisão 23 e Decisão 39).*

**Regras para aplicação de teste psicológico.** Um ponto discutido nas ações judiciais diz respeito às regras de aplicação de um dos testes utilizados. Debateu-se se a não utilização completa de um teste fez com que a sua validade ficasse comprometida. Embora inicialmente a primeira instância tenha considerado regular a sua aplicação, após os TRFs se manifestarem, se consolidou o posicionamento de que ele não havia sido aplicado corretamente:



*No que se refere à alegação de que teste BPA (Bateria Psicológica para a Avaliação da Atenção), por não ter sido aplicado por inteiro, perdeu sua validade científica, registro que, conforme a “folha de interpretação (BPA)” juntada à fl. 152, o teste deve ser aplicado na seguinte ordem: Atenção Concentrada, Atenção Dividida e Atenção Alternada, sendo que, para obter resultados de Atenção Geral deve-se somar os pontos obtidos nos três testes. Ocorre que, a orientação para aplicação do teste numa ordem específica se dá para evitar falhas nos resultados de cada um dos testes e na avaliação de Atenção Geral. Na avaliação psicológica realizada pelo autor, a banca decidiu que precisava apenas dos resultados de Atenção Concentrada e Atenção Dividida, os dois que são realizados primeiro. Nesse caso, como a banca não possuía interesse em avaliar os critérios de Atenção Alternada e Atenção Geral, não houve necessidade de aplicação da última etapa do teste. Anote-se que a ausência de avaliação da Atenção Alternada não tem capacidade de interferir nos resultados dos testes de Atenção Concentrada e Atenção Dividida, os quais, repita-se, foram aplicados na ordem correta. A única consequência da não realização deste último teste é a impossibilidade de aferir resultado de Atenção Geral, o qual é irrelevante para a banca avaliadora (Decisão 87).*

*(...) devendo ser anulado o teste psicológico do candidato, visto que aplicado o método BPA de forma incompleta, devendo ser submetido a novo Teste Psicológico, com a aplicação do método BPA de forma completa e, caso seja aprovado, seja mantido no certame e possa participar das demais fases do certame (Decisão 105).*

**Reaplicação da avaliação psicológica.** A possibilidade de aplicação de uma nova avaliação psicológica em substituição ao exame questionado e o aceite dos seus resultados são aspectos discutidos pelo Poder Judiciário. Alguns magistrados entendem que a reaplicação da avaliação é uma vantagem que desiguala os candidatos, não sendo possível acatar as suas conclusões:

*Oportunizado, mediante decisão judicial prolatada por Juízo antecessor, houve resultado apto do autor em segunda avaliação psicológica. É evidente que a repetição do exame desigualou o autor perante os demais candidatos, privilegiando-o ilegalmente, em total afronta ao princípio constitucional da igualdade entre os candidatos de concurso público, uma vez que o autor, ao repetir o teste após ter analisado todas as características exigidas para o cargo, ao estudo científico do cargo*

*e ao tipo de resposta que dele era esperado na realização do teste psicológico, recebeu vantagem indevida aos demais candidatos, viabilizando, inclusive, dissimular suas verdadeiras respostas (Decisão 68).*

Embora parte dos juízes entenda que reaplicar a avaliação psicológica é oferecer uma vantagem indevida aos participantes do concurso público, verificou-se que, em muitas decisões, tem sido determinada a realização da segunda avaliação, assim como tem sido aceito os seus resultados para considerar o candidato apto, como pode ser exemplificado no trecho a seguir:

*Ora, tratando-se de testes baseados em critérios objetivos e científicos, supõe-se que o segundo teste deveria levar ao mesmo resultado do primeiro teste realizado, o que não ocorreu no caso em questão. Assim, na presente hipótese, a presunção de legitimidade dos atos administrativos pode ser afastada, na medida em que em teste posterior, realizado pela própria Administração, constatou a aptidão da autora para o cargo que pretende exercer, inexistindo, assim, razão legítima para excluí-la do certame (Decisão 113).*

**Isonomia.** No que diz respeito ao afastamento da inaptidão na avaliação psicológica, a maioria dos magistrados entende que se trataria de uma quebra da isonomia. No entanto, nos julgamentos proferidos pelo TRF1, se verificou que parte dos desembargadores pensa em sentido contrário, entendendo que a aplicação de uma nova avaliação para o candidato considerado inapto é uma medida que garante a isonomia:

*Dessa forma, permitir que somente a autora, enquanto candidata eliminada, tenha o resultado do seu teste psicológico afastado e permaneça concorrendo, implicaria em ofensa ao princípio da isonomia, já que não se justifica a pretensão de obter provimento judicial que assegure tratamento desigual entre candidatas que se encontrem em uma mesma situação fática e jurídica (Decisão 15).*

*Desse modo, anulado o primeiro teste por ausência de objetividade dos critérios de correção previstos no edital, é necessária a realização de novo exame, em prestígio aos princípios da isonomia e da legalidade (Decisão 76).*

**Acompanhamento da jurisprudência.** No âmbito do TRF1, na primeira e na segunda instância, tem se verificado que muitas das decisões em sentido contrário aos resultados da avaliação psicológica decorrem do seguimento da jurisprudência do tribunal em referência, sem sequer adentrar no mérito da avaliação psicológica aplicada:

*Destarte, sedimentada a questão jurídica objeto da controvérsia e constatada a similaridade fática da matéria, deve ser prestigiado o entendimento jurisprudencial quanto aos vícios do referido edital. Assim, reconhecida a nulidade da avaliação psicológica a que se submeteu a autora no certame em questão (Decisão 119).*

No entanto, curiosamente, essas decisões têm ignorado uma importante jurisprudência do TRF1, que considerou regular a avaliação psicológica do concurso da Polícia Federal e que deveria ter firmado a orientação para as demais decisões posteriores, o que foi reconhecido em uma decisão isolada de um desembargador:

*Sobre a controvérsia posta nos autos – critérios objetivos em avaliação psicológica – a 6ª Turma, em sessão ampliada, julgamento no qual fiquei vencido, já teve a oportunidade de se manifestar, firmando orientação, quanto a concurso da Polícia Federal regido pelo Edital nº 55/2014/DGP/DPF, de que os critérios utilizados pela banca examinadora eram objetivos. (...). O que se verifica, portanto, é que tanto o edital do certame do qual participou o agravante quanto aquele que fora analisado pela 6ª Turma, em sessão ampliada, referente a concurso público aplicado em 2014, são quase que idênticos em sua redação, sendo que se diferenciam em pequenos detalhes, que não dizem respeito, a propósito, acerca de critérios subjetivos de avaliação. Dessa forma, tenho por plenamente aplicável ao caso concreto o entendimento da eg. 6ª Turma acima referido (Decisão 42 e Decisão 49).*

**Urgência e *periculum in mora*.** A preservação de um direito que esteja em risco pela passagem do tempo pode justificar que uma antecipação de tutela seja concedida para preservá-lo. Em conjunto com algum aspecto “questionável” da avaliação psicológica, essa foi uma condição para a concessão de liminares em todas as decisões que afastaram a inaptidão psicológica, buscando evitar que o candidato perdesse alguma fase do concurso público.

No entanto, na segunda instância, especialmente no TRF1, se verificou que foram proferidas decisões que se basearam apenas na urgência e do *periculum in mora* para determinar a permanência de candidatos inaptos, sem sequer avaliar qualquer elemento da avaliação psicológica realizada:

*Não obstante os fundamentos em que se amparou a decisão agravada, vejo presentes, na espécie, os pressupostos (...) a autorizar a concessão da medida postulada pelo recorrente, (...) de forma evitar a sua eliminação precoce do concurso público descrito nos autos, antes mesmo do exame da suposta ilegitimidade do teste de avaliação*

*psicológica questionada no feito principal* (Decisão 16, Decisão 53, Decisão 56, Decisão 85 e Decisão 114).

*Sem pretender adentrar no mérito da questão posta no feito originário – eliminação na avaliação psicológica –, que deverá ser dirimida no momento oportuno, tenho que a não autorização para a sua participação nas demais fases implicará em perda de objeto da ação, razão pela qual deve ser autorizada a sua participação no curso de formação* (Decisão 8, Decisão 66, Decisão 107 e Decisão 128).

### Conclusão

O objetivo do estudo foi identificar os aspectos controvertidos apontados pelo Poder Judiciário ao longo da avaliação psicológica aplicada na seleção dos novos policiais federais. O trabalho analisou a judicialização da avaliação psicológica, tendo sido examinadas 140 decisões judiciais proferidas em face do concurso público realizado pela Polícia Federal.

Da análise das decisões judiciais foi possível verificar diversos aspectos controvertidos acerca da avaliação psicológica realizada. Entre os 22 pontos questionados, se destacam as discussões acerca do uso do perfil profissiográfico; da disponibilização prévia dos requisitos, instrumentos e perfil; bem como do seu caráter supostamente subjetivo. Especialmente nesses pontos controvertidos, os juízos emitidos pelo Poder Judiciário vão de encontro ao trabalho do CFP (Vasconcelos *et al.*, 2011; Thadeu *et al.*, 2012; Bueno & Peixoto, 2018) e da literatura científica, uma vez que os fundamentos apresentados nas decisões judiciais contrariam os resultados de pesquisas realizadas com o objetivo de validar e aprimorar os instrumentos utilizados em avaliações psicológicas.

O afastamento da utilização do perfil profissiográfico, determinado em parte das decisões judiciais, impede que se verifique se as características dos candidatos correspondem ao perfil do cargo policial almejado (Parpinelli & Lunardelli, 2006; Thadeu *et al.*, 2012), o que termina por anular a sua utilidade. De igual maneira, divulgar previamente o perfil, os testes que serão aplicados e os percentis de aptidão é possibilitar aos candidatos que não possuem perfil psicológico adequado os meios para treinar respostas aos testes psicométricos, fornecendo respostas não espontâneas, apenas para serem aprovados (Thadeu *et al.*, 2013; Cardoso *et al.*, 2023).

Os aspectos controvertidos identificados dizem muito respeito à desconfiança na cientificidade dos testes realizados, bem como do não reconhecimento do CFP como instância competente para regulamentação da avaliação psicológica. Isso se refletiu, especialmente, nas



decisões que chegam a afirmar que existe um “*crescente descrédito a diversos procedimentos não comprovados adequadamente, principalmente na área de psicologia*” (Decisão 138), e que a “*confiança na precisão dos resultados de um exame com as apontadas características constitui, por enquanto, ato de profissão de fé*” (Decisão 4, Decisão 23 e Decisão 39), o que põe em xeque a própria Psicologia enquanto ciência.

Em razão dessa desconfiança, é possível observar que, em algumas decisões judiciais, foi determinada a substituição da avaliação psicológica pela realização de perícia judicial ou pela análise do comportamento do candidato já durante o exercício do cargo. Em alguns julgados se constatou que o próprio magistrado entrou no mérito da avaliação psicológica realizada, afastando a inaptidão de candidatos que tiveram comportamentos não condizentes com o cargo, por entender que se tratou de medida desarrazoada, ilegal e abusiva.

Além da descrença, existe o desconhecimento acerca da finalidade da avaliação psicológica. Parte dos juízes espera que seja realizado um psicodiagnóstico, que é a detecção de distúrbios psicológicos nos candidatos, o que não é o objetivo de uma avaliação psicológica, que busca avaliar características psicológicas de uma pessoa para prever o seu comportamento com a finalidade de tomar uma decisão em um processo de seleção (Noronha & Alchieri, 2004; Chiodi & Wechsler, 2008; Gouveia, 2009; Oliveira *et al.*, 2015).

O ceticismo e desconhecimento a respeito da avaliação psicológica são verificados com maior força na segunda instância. Os juízes da primeira instância têm demonstrado maior compreensão acerca do funcionamento da avaliação psicológica, enquanto os desembargadores dos TRFs, especialmente do TRF1, apresentam maior resistência à aplicação do procedimento em concursos públicos. Como constatado na pesquisa, a jurisprudência assentada na segunda instância é majoritariamente contrária ao que seria considerada, pela literatura científica, uma aplicação adequada de uma avaliação psicológica.

Consequentemente, o impacto da judicialização da avaliação psicológica nos processos seletivos da Polícia Federal tem sido forte (Santos, 2016). Além de deixar de aplicar técnicas e procedimentos da Psicologia, considerados pelo Poder Judiciário de natureza subjetiva, a maior parte dos candidatos inaptos na avaliação psicológica tem sido nomeada nos cargos da carreira policial federal em cumprimento às ordens judiciais, como visto nesta pesquisa.

A seleção defeituosa de policiais é uma ameaça para a sociedade. O exercício do cargo policial exige absoluto controle emocional e um comportamento adequado, dado os riscos potenciais que a atividade gera, não apenas em relação a terceiros, mas, também, ao próprio policial, assim como devido à sua relevância social. Por essa razão, uma avaliação psicológica efetiva é fundamental para identificar os candidatos aptos para o desempenho da função



policial.

Nesse contexto, a presente pesquisa contribui para demonstrar a ocorrência da judicialização da avaliação psicológica e identificar seus aspectos considerados controvertidos pelo Poder Judiciário, o que necessita ser debatido pela comunidade científica, pelo CFP, pelas organizações policiais, pelo Poder Judiciário e pela sociedade em geral, para que sejam definidos possíveis caminhos para corrigir a situação verificada atualmente. O modo como as avaliações psicológicas estão sendo realizadas pelas polícias e a oposição que têm recebido do Poder Judiciário estão reduzindo a sua utilidade, transformando-a em uma etapa inócua do processo de seleção.

Assim, recomenda-se o estabelecimento de uma agenda, científica e política, que estude e debata a temática. A realização de pesquisas para entender a judicialização da avaliação psicológica, as suas consequências, buscar uma solução e/ou mitigar os seus efeitos é essencial para a sua manutenção no processo de seleção de policiais, de modo que ela seja aplicada de forma efetiva.

Nesse sentido, faz-se necessária, também, a atuação do CFP junto aos órgãos do Poder Judiciário para apresentar e explicar o Satepsi, bem como demonstrar a cientificidade da avaliação psicológica e sensibilizar os magistrados acerca da sua importância para a seleção de cargos que requerem a adequação a um determinado perfil, como é o caso dos integrantes das organizações policiais. Por fim, importante ressaltar que a falta de uma profunda discussão acerca da judicialização da avaliação psicológica nos concursos públicos não prejudica somente a sociedade e as organizações policiais, que recebem candidatos inaptos para o exercício da atividade policial, mas, coloca na berlinda a própria atividade profissional dos psicólogos, que veem a Psicologia, os seus conhecimentos e instrumentos de trabalho limitados por decisões judiciais, minimizando a sua atuação enquanto especialistas desse ramo da ciência.

### Referências

- Albarello, B. A. (2022). O uso do teste projetivo Rorschach para avaliação psicológica no contexto da segurança pública. *Revista JRG de Estudos Acadêmicos*, 5(11), 88-96.  
<https://revistajrg.com/index.php/jrg/article/view/396>
- Bardin, L. (2010). *Análise de conteúdo*. Tradução de Luís Antero Reta e Augusto Pinheiro. Edições 70.
- Barreiro, G. S. D. S., & Furtado, R. P. M. (2015). Inserindo a judicialização no ciclo de políticas públicas. *Revista de Administração Pública*, 49, 293-314.  
<https://www.scielo.br/j/rap/a/QhFKxBfp3knhh89dtDNwS3D/?lang=pt>



- Brandão, E. M., & Baptista, M. N. (2016). Alienação parental: revisão integrativa e construção de um instrumento de rastreamento. *Psicologia Argumento*, 34(84), 65-75. <https://periodicos.pucpr.br/psicologiaargumento/article/view/23308>
- Brito, D. P. D., & Goulart, I. B. (2005). Avaliação psicológica e prognóstico de comportamento desviante numa corporação militar. *Psico-USF*, 10, 149-160. <https://www.scielo.br/j/pusf/a/dqv7XvGgfJHsHFDgt78fsmQ/?lang=pt>
- Bueno, J. M. H., & Peixoto, E. M. (2018). Avaliação psicológica no Brasil e no mundo. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 38, 108-121. <https://www.scielo.br/j/pcp/a/wPMfKZRCf5fRtjhgXK5XyKq/?lang=pt>
- Campos, C. J. G. (2004). Método de análise de conteúdo: ferramenta para a análise de dados qualitativos no campo da saúde. *Revista brasileira de enfermagem*, 57, 611-614. <https://www.scielo.br/j/reben/a/wBbjs9fZBDrM3c3x4bDd3rc>
- Caneda, C. R. G., & Teodoro, M. L. M. (2012). Contribuições da avaliação psicológica ao porte de arma: uma revisão de estudos brasileiros. *Aletheia*, 38-39, 162-172. [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-03942012000200013](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-03942012000200013)
- Cardoso, L. M., & Silva-Filho, J. H. D. (2018). Satepsi e a qualidade técnica dos testes psicológicos no Brasil. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 38, 40-49. <https://www.scielo.br/j/pcp/a/Kdcp5H97skkntdzQTJLHXVz>
- Cardoso, L. M., Zanini, D. S., Resende, A. C., Kursancew, C. F. F. R., & Oliveira, S. E. S. D. (2023). 20 Anos da Comissão Consultiva em Avaliação Psicológica: Desafios da ADI 3481. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 43, e278403. <https://www.scielo.br/j/pcp/a/P3NTRZKP9gMFtx83VMXhnsC>
- Carvalho, E., & Leitão, N. (2010). O novo desenho institucional do Ministério Público e o processo de judicialização da política. *Revista Direito GV*, 6, 399-422. <https://www.scielo.br/j/rdgv/a/tDb5KHGQhJgNgWyFZXsn7dK/?lang=pt>
- Chiodi, M. G., & Wechsler, S. M. (2008). Avaliação psicológica: contribuições brasileiras. *Boletim Academia Paulista de Psicologia*, 28(2), 197-210. [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1415-711X2008000200008](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-711X2008000200008)
- Dallari, A. A. (2006). Princípio da isonomia e concursos públicos. *Revista Eletrônica de Direito do Estado*, 6. <http://www.direitodoestado.com.br/artigo/adilson-abreu-dallari/principio-da-isonomia-e-concursos-publicos>
- Duarte, R. (2004). Entrevistas em pesquisas qualitativas. *Educar em revista*, (24), 213-

- 225.[http://educa.fcc.org.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0104-40602004000200012&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt](http://educa.fcc.org.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-40602004000200012&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt)
- Esteves, D. M., & Duarte, L. G. M. (2018). A desclassificação de candidato aprovado em concurso público tendo por base limitações de exames médicos. *Revista Do Direito Público*, 13(3), 24-40.  
<https://ojs.uel.br/revistas/uel/index.php/direitopub/article/view/28618>
- Faiad, C., & Alves, I. C. B. (2018). Contribuições do Satepsi para avaliações psicológicas compulsórias (trânsito, porte de arma e concursos públicos). *Psicologia: ciência e profissão*, 38, 50-59. <https://www.scielo.br/j/pcp/a/PkWtrLRfVFh6gD79BznsTBN/>
- Faiad, C., Santos, A. P. D., Lobosque, E. M. G., Sant'Anna Filho, O., Prado, L. V. D., & Coelho Junior, F. A. (2021). Avaliação psicológica em concursos públicos e porte de arma: histórico e desafios. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 41(1), 1-13.  
<https://www.scielo.br/j/pcp/a/CMm5mtNKjcmK5KymCDtsBMc/>
- Godoy, S. L. D., & Noronha, A. P. P. (2005). Instrumentos psicológicos utilizados em seleção profissional. *Revista do Departamento de Psicologia. UFF*, 17, 139-159.  
<https://www.scielo.br/j/rdpsi/a/T6H7ML9zGM3P6ZXsjtqfjWB/?lang=pt>
- Gonçalves, C. J. G. (2020). Análise: anulação, pelo Poder Judiciário, de ato de eliminação de candidato a concurso público decorrente de avaliação psicológica: interlocução entre direito e psicologia. *PISTA: Periódico Interdisciplinar [Sociedade Tecnologia Ambiente]*, 2(1), 86-105.  
<https://periodicos.pucminas.br/index.php/pista/article/view/23677>
- Gouveia, V. V. (2009). A Avaliação Psicológica no Brasil: caminhos, desafios e possibilidades. *Psicologia em foco*, 2(1), 110-119.  
[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1677-04712019000300013](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712019000300013)
- Machado, W. M. (2021). Por que restringir testes psicológicos e para quem? Uma revisão narrativa. *Diaphora*, 10(2), 20-25.  
<http://www.sprgs.org.br/diaphora/ojs/index.php/diaphora/article/view/313>
- Noronha, A. P. P., & Alchieri, J. C. (2004). Conhecimento em avaliação psicológica. *Estudos de psicologia (Campinas)*, 21, 43-52.  
<https://www.scielo.br/j/estpsi/a/QZVrFdf9QG9t4nDMLtCKwtS/>
- Noronha, A. P. P., & Vendramini, C. M. M. (2003). Parâmetros psicométricos: estudo comparativo entre testes de inteligência e de personalidade. *Psicologia: reflexão e crítica*, 16, 177-182.



- <https://www.scielo.br/j/prc/a/grWL3kh63gS3JBTmqhDSYPJ/>
- Oliveira, G. F., Batista, H. M. T., Rufato, D. O., Maranhão, T. L. G., Braga, I. B., & Guedes, J. D. (2015). Psicologia do trânsito: uma revisão sistemática. *Cadernos de Cultura e Ciência*, 13(2), 124-145.  
<http://periodicos.urca.br/ojs/index.php/cadernos/article/view/850>
- Parpinelli, R. F., & Lunardelli, M. C. F. (2006). Avaliação psicológica em processos seletivos: contribuições da abordagem sistêmica. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 23, 463-471.  
<https://www.scielo.br/j/estpsi/a/DT9kJ3pPbm8fKQcpcjdms8CJ>
- Pavan, L. H. M. (2009). O controle jurisdicional das provas do concurso público. *Revista da Defensoria Pública da União*, 2, 33-68.  
<https://revistadadpu.dpu.def.br/article/download/174/153>
- Preto, C., & Fajardo, R. S. (2015). Laudo psicológico no Brasil: revisão da literatura com foco em estruturação e conteúdo. *Archives of Health Investigation*, 4(2), 40-52.  
<https://www.archhealthinvestigation.com.br/archi/article/view/888>
- Rafalski, J. C., & Andrade, A. L. D. (2015). Prática e formação: Psicólogos na peritagem em porte de arma de fogo. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 35, 599-612.  
<https://www.scielo.br/j/pcp/a/X3PMWgCcR9p7wX5YZS358cM>
- Resende, A. C., Cardoso, L. M., Silva, M. A. D., & Rosa, H. R. (2023). The Pfister Test in Psychological Assessment for Firearm Handling. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 39, e39nspe04.  
<https://www.scielo.br/j/ptp/a/KQ7X87ffhzb9PtF343xxmmQ>
- Robert, L. F. (2013). Judicialização envolvendo contratos da Administração Pública do Estado de São Paulo. *Boletim CEPGE*, 37(1), 11-27.  
<https://revistas.pge.sp.gov.br/index.php/boletins/article/view/1099>
- Rueda, F. J. M., & Lamounier, R. (2006). O psicodiagnóstico miocinético em motoristas: diferenças por gênero, escolaridade e idade. *Avaliação Psicológica*, 5(2), 179-187.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5115197>
- Sampaio, C. C. (2012). Controle Judicial das Provas se Concurso Público. *Direito UNIFACS– Debate Virtual*, 143.  
<https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/2072>
- Sant'Ana, R. N. (2018). Atuação da Defensoria Pública para a garantia do direito à saúde: a judicialização como instrumento de acesso à saúde. *Revista Brasileira de Políticas Públicas*, 8(3), 195-211.  
<https://www.publicacoes.uniceub.br/RBPP/article/view/5726>

- Santos, A. P. (2016). The effects of legal judgments on psychological evaluations in the Brazilian Federal Police. *Policing: A Journal of Policy and Practice*, 10(2), 113-120. <https://academic.oup.com/policing/article-abstract/10/2/113/1753476>
- Scortegagna, S. A., Lima, E. D. S., & Cardoso, L. M. (2023). Pirâmides Coloridas de Pfister: revisão sistemática de artigos (2009-2021). *Revista Psicologia em Pesquisa*, 17(2), 1-26. <https://periodicos.ufjf.br/index.php/psicologiaempesquisa/article/view/34827>
- Silva, E. R., & Rueda, F. J. (2016). Psicodiagnóstico Miocinético: evidências de validade entre técnicas expressivas e técnicas de autorrelato. *Revista de Psicologia da IMED*, 8(2), 122-132. <https://seer.atitus.edu.br/index.php/revistapsico/article/view/1203>
- Silva, F. H. V. C. & Alchieri J. C. (2010). Validade Preditiva de Instrumentos Psicológicos Usados na Avaliação Psicológica de Condutores. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 26(4), 695-706. <https://www.scielo.br/j/ptp/a/xMV7bg6LDbJwnJN58zhnK7C>
- Silva, J. B. (2020). Profissionalização policial-militar e a judicialização da gestão pública no Brasil: Qual a escolaridade necessária para ser um profissional de segurança? *Revista Brasileira de Estudos de Segurança Pública-REBESP*, 13(1), 20-32. <https://revista.ssp.gov.br/index.php/rebsp/article/view/427>
- Silva, M. A. D., Alves, I. C. B., & Rosa, H. R. (2015). Avaliação psicológica no contexto do trânsito: revisão de literatura do período de 2006 a 2015. *Boletim de Psicologia*, 65(143), 157-174. [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0006-59432015000200005](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0006-59432015000200005)
- Schwarz, R. G., & Thomé, C. F. (2015). Judicialização e administração pública no Brasil: notas a respeito da concretização dos direitos fundamentais sociais. *Sociedad y discurso*, (28), 188-211. <https://journals.aau.dk/index.php/sd/article/view/1440>
- Thadeu, S. H., & Ferreira, M. C. (2013). A validade da avaliação psicológica em um processo seletivo na área de segurança pública. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación-e Avaliação Psicológica*, 2(36), 117-145. <https://www.redalyc.org/pdf/4596/459645436007.pdf>
- Thadeu, S. H., Ferreira, M. C., & Faiad, C. (2012). A avaliação psicológica em processos seletivos no contexto da segurança pública. *Avaliação Psicológica*, 11(2), 229-238. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6674932.pdf>
- Vasconcelos, A. G., Nascimento, E. D., & Sampaio, J. D. R. (2011). PMK: validade preditiva

do PMK em relação à presença de sintomas psicopatológicos. *Psico-USF*, 16, 143-149.

<https://www.scielo.br/j/pusf/a/dV64DBnqcLB3J7LBwMQ9jnp/?lang=pt>

Vianna, L. W., Burgos, M. B., & Salles, P. M. (2007). Dezessete anos de judicialização da política. *Tempo social*, 19, 39-85.

<https://www.scielo.br/j/ts/a/Gm5Cm5Tv3br63xgNvJZX4wL/?lang=pt>

Ximenes, S. B., Oliveira, V. E. D., & Silva, M. P. D. (2019). Judicialização da educação infantil: efeitos da interação entre o Sistema de Justiça e a Administração Pública. *Revista Brasileira de Ciência Política*, 155-188.

<https://www.scielo.br/j/ts/a/Gm5Cm5Tv3br63xgNvJZX4wL/?lang=pt>

**Submissão:** 14/02/2024

**1a. Revisão:** 08/03/2024

**2a. Revisão:** 10/04/2024

**Aceite:** 14/04/2024