



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE SÃO PAULO

Registro: 2025.0000280838

ACÓRDÃO

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Apelação Cível nº 1050710-76.2022.8.26.0053, da Comarca de São Paulo, em que é apelante EDUARDO DAMASIO IGLESIAS GEROMIN, é apelado ESTADO DE SÃO PAULO.

ACORDAM, em sessão permanente e virtual da 13ª Câmara de Direito Público do Tribunal de Justiça de São Paulo, proferir a seguinte decisão: **Recurso desprovido. V.U.**, de conformidade com o voto do relator, que integra este acórdão.

O julgamento teve a participação dos Desembargadores RICARDO ANAFE (Presidente sem voto), FLORA MARIA NESI TOSSI SILVA E ISABEL COGAN.

São Paulo, 25 de março de 2025.

BORELLI THOMAZ

Relator(a)

Assinatura Eletrônica



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE SÃO PAULO

VOTO Nº: 38.825

APELAÇÃO Nº: 1050710-76.2022.8.26.0053

COMARCA: CAPITAL

JUÍZO DE ORIGEM: 6ª VARA DA FAZENDA PÚBLICA

JUÍZA PROLATORA DA SENTENÇA: LILIANE KEYKO HIOKI

APELANTE: EDUARDO DAMÁSIO IGLESSIAS GEROMIN

APELADO: ESTADO DE SÃO PAULO

Concurso público. Polícia Militar. Reprovação no exame psicológico. Pretensão de tornar sem efeito esse resultado. Descabimento. Laudo pericial a corroborar o apurado no concurso. Recurso desprovido.

Ao relatório da r. sentença, que adoto, acrescento ter sido improcedente ação proposta para *declarar nulo o ato administrativo de reprovação do Autor no certame, bem como condenação em danos morais*, contra o que o autor apelou.

Sustenta ser *legítima a verificação, pelo Poder Judiciário, de regularidade do ato discricionário quanto às suas causas, motivos e finalidade*. Aduz que o objetivo do recurso é *demonstrar que o processo de trabalho da Polícia Militar para chegar ao resultado de aptidão ou inaptidão está equivocado e, conseqüentemente, haverá alteração nos resultados coletados*.

No mais, reitera as alegações do recurso anterior sobre feitura do laudo da Polícia Militar em data posterior ao do exame, banca composta por profissionais não qualificados e, mais, resultados manipulados, inconsistências no processo avaliativo, reavaliação dos instrumentos por psicólogos que não compuseram a banca examinadora,

Refere, ainda, ter sido o autor considerado apto na fase de exame psicológico do concurso regido pelo Edital de Abertura SEJUSP nº 02/2022, referente ao cargo de Agente de Segurança Penitenciário, a comprovar ter os requisitos para a assunção de cargo na área de segurança pública.

Recurso bem processado, respondido nas págs. 586/597.

É o relatório.

O autor inscreveu-se no concurso público de Provas e Títulos para o cargo de Soldado PM de 2ª Classe da Polícia Militar, disciplinado pelo Edital nº DP-3/321/21, desenvolvido em etapas (exames de conhecimentos, exames de aptidão física, exames de saúde, exames psicológicos, avaliação de conduta social, da reputação e da idoneidade, análise de documentos).

Por ter sido considerado inapto na fase de exames psicológicos, ajuizou a ação em análise, para tornar nulo esse resultado e prosseguir nas demais etapas do certame.

Julgada improcedente (págs. 359/365), apelou, e, por julgamento desta 13ª Câmara de Direito Público, foi dado provimento ao recurso para prova pericial (págs. 428/435).

Baixados os autos, foram analisados os instrumentos do exame (págs. 301/338) pela perita judicial (págs. 521/532) e a ação foi novamente julgada improcedente (págs. 554/560), contra o que vem a apelação do autor.

Como já observara no julgamento anterior, não se desconhece serem admitidos exames psicológicos para avaliação dos concursandos, com previsão objetiva de a ser avaliado sobre eles.

Colho no E. Superior Tribunal de Justiça que *a jurisprudência dos nossos Tribunais tem admitido a exigência da aprovação em exame psicotécnico no edital de concurso público para provimento de certos cargos, com vistas à avaliação intelectual e profissional do candidato, desde que claramente prevista em lei, renegando, todavia, a sua realização segundo critérios subjetivos do avaliador, susceptível de ocorrer procedimento seletivo discriminatório* (RMS 14.395, j. 23.03.2004, DJU 26.04.2004).

Isso realçado, houve indicação precisa no Edital sobre a realização de exames psicológicos, de caráter eliminatório, com a finalidade de se avaliar se o candidato apresenta características cognitivas e de personalidade favoráveis para o desempenho adequado das atribuições inerentes ao cargo de policial militar, e em que consistiriam esses exames (avaliação objetiva e padronizada de características cognitivas e de personalidade dos candidatos, mediante o emprego de técnicas científicas¹). Há previsão de que os exames *deverão obedecer aos ditames da ciência psicológica em conformidade com as normas do Conselho Federal de Psicologia (CPF) e do Conselho Regional de Psicologia (CRP) e com as técnicas reconhecidas pela comunidade científica, que orientam a Avaliação Psicológica em concurso público e processos seletivos da mesma natureza* (item 2). Assim, não se pode falar em ter sido subjetiva essa prova.

Nem se alegue inexistência de lei prevendo submissão dos candidatos aos exames psicológicos, porquanto o artigo 36, VI da Lei nº 10.123/1968 (Lei Orgânica da Polícia) dispõe:

São requisitos gerais para matrícula nos cursos de formação ou nomeação para as carreiras policiais, além das estabelecidas especificamente para cada uma:

[...]

VI - possuir temperamento adequado ao exercício da função policial, apurado em exame psicotécnico.

¹ Item 5 – Capítulo XI (pág. 59).

E o artigo 35, § 1º, “4” do Decreto nº 54.911/2009, que *regulamenta a Lei Complementar nº 1.036, de 11 de janeiro de 2008, que institui o Sistema de Ensino da Polícia Militar do Estado de São Paulo, dispõe que o concurso público de admissão no Curso Superior de Técnico de Polícia Ostensiva e Preservação da Ordem Pública constará de provas e títulos. § 1º - As etapas do concurso a que se refere este artigo serão as seguintes: [...] 4. exames psicológicos.*

No caso em voga, a denúncia trazida pelo autor é sobre a impossibilidade de conhecimento das razões de sua exclusão antes do prazo de interposição do recurso administrativo, que haverá de ser analisado por outros psicólogos.

Aliado a esse fato, denuncia uma série de irregularidades na avaliação psicológica levada a efeito no referido concurso.

O réu, por seu turno, afirmou ter sido lastreada a aferição de incapacidade do candidato em exame psicológico previsto no edital, reprovado nessa etapa do concurso por não possuir perfil psicológico compatível com o exercício das funções inerentes ao cargo postulado.

Ora, tudo indica sobre ter havido avaliação psicológica do candidato no momento oportuno e na forma adequada, que, no caso da Administração, deve sempre vir regida pelos princípios da legalidade, motivação, finalidade, moralidade etc...

Colho algures resposta do Departamento de Psicologia da USP em situação parelha, acerca da regularidade da avaliação realizada no concurso: *Do ponto de vista da análise dos instrumentos psicológicos utilizados, verificamos que todos são considerados válidos cientificamente. São validados em relação a normas (procedimentos estatísticos que asseguram alto grau de acerto em suas medidas psicológicas), precisão (fidedignidade e validade). Verificamos ainda que*

há uma adequação na escolha dos instrumentos em função do objetivo colocado pelo edital de avaliação de características de inteligência e personalidade.

No Parecer do Entrevistador (págs. 303/304) constou:

Candidato imatura, sem objetivos definidos, indica dependência financeira e emocional dos pais. Dificuldade de se posicionar em relação às próprias escolhas. Falta de iniciativa, bem como de recursos internos para seu próprio desenvolvimento.

Desconhece a função e interesse vago.

Não recomendado.

A avaliação restou desfavorável quanto à capacidade de liderança, relacionamento interpessoal adequado e autoconfiança (pág. 313).

Por seu turno, no laudo psicológico, a **expert** concluiu:

Analizando o laudo apresentado pela Instituição, referente ao Edital do Concurso Público 3/321/2021, verifica-se que a escrita do documento segue as premissas da Resolução nº 06/201917 do Conselho Federal de Psicologia, exceto o item 5. Argumentações, cujo qual, seu conteúdo, poderia estar incluso no texto em outro item pré estabelecido pela Resolução para seguir as orientações da mesma. Importante enfatizar que os instrumentos utilizados na avaliação psicológica realizada pela Instituição são padronizados e atendem aos quesitos referente ao perfil psicológico exigido no certame.

Conclui-se que, de acordo com todos os documentos analisados, o autor não apresenta sinais e sintomas de transtornos psicológicos ou psicopatologias, o edital do concurso, coloca no capítulo XI - dos Exames Psicológicos18,

item 10. que “A inaptidão nos Exames Psicológicos não pressupõe a existência de transtornos mentais. Indica, tão somente, que o avaliado não atendeu, à época dos exames, aos parâmetros exigidos para o exercício das funções do cargo de Aluno Oficial da Polícia Militar do Estado de São Paulo”.

Importante enfatizar que a avaliação psicológica realizada no certame, deve ser compreendida em sua complexidade. A Resolução CFP 02/201619, que regulamenta a avaliação psicológica em concurso público e processos seletivos de natureza pública e privada, preconiza:

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

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

“§ 2º - Optando pelo uso de testes psicológicos, o(a) psicólogo(a) deverá utilizar testes aprovados pelo CFP, de acordo com as Resoluções CFP nº 002/2003 e nº 05/2012, ou resoluções que venham a substituí-las ou alterá-las”.

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

“I - selecionar métodos e técnicas psicológicas com base nos estudos científicos, que contemplem as atribuições e

responsabilidades dos cargos, incluindo a descrição detalhada das atividades e profissiografia do cargo, identificação dos construtos psicológicos necessários e identificação de características restritivas e/ou impeditivas para o desempenho no cargo;

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

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

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

Verifica-se que a Instituição realizou a avaliação psicológica dividida em duas etapas, sendo a primeira de forma coletiva e a segunda de forma individual. Em relação ao instrumento específico, o teste HTP, possui orientação, tanto no manual como no SATEPSI, de aplicação de forma individual e não coletiva, assim como foi verificado que o protocolo do inquérito realizado após os desenhos, se deu de forma reduzida, diferente do que preconiza as orientações do manual. O Conselho Federal de Psicologia esclarece que “o uso de instrumento com parecer favorável somente terá garantida a sua qualidade técnica se aplicado conforme as instruções do seu manual de aplicação, resultado das pesquisas realizadas para sua validação, padronização e precisão.

Deste modo, “se o teste for aplicado diferentemente do que preconiza o seu manual, inviabiliza verificar a validade

científica da aplicação e correção, pois compromete e traz interferência nos critérios de confiabilidade e de fidedignidade do instrumento". Só é permitido o uso do Teste conforme o manual que a editora comercializa e que foi analisado pelo CFP.

O teste psicológico que foi utilizado em desacordo com seu manual técnico deverá ser desconsiderado da avaliação psicológica. Analisando todos os documentos emitidos pela Instituição, observa-se que, foram utilizados três testes que avaliam os construtos de características de personalidade além do instrumento denominado entrevista psicológica, e que por este motivo, mesmo invalidando a utilização do teste HTP, os resultados das outras fontes utilizadas corroboram para que a inaptidão do candidato para o cargo apresentado pela Instituição seja considerada válida devido ao uso de outros instrumentos (fontes fundamentais de informação), que avaliaram os construtos previstos no edital do concurso.

É possível concluir após analisar todos os documentos emitidos pela Instituição, que a performance do candidato em relação aos resultados produzidos pelo mesmo, referente a pontuação apresentada nos protocolos e a análise conjunta apresentada no Laudo, colocam o perfil do interessado como inadequado para os fatores de relacionamento interpessoal, capacidade de liderança e autoconfiança, corroborando assim para a inaptidão apresentada pela Instituição (págs. 521/532).

Em resposta aos quesitos, observou a perita que, de acordo com os resultados apresentados, o autor indica *difículdade de sociabilidade com instabilidade e ambivalência social. Denotou ainda acessibilidade diminuída. Observou-se também receio de se posicionar diante das dificuldades*, a sugerir ser

peessoa com maior tendência a ser influenciado negativamente, com dificuldades de ser líder de si mesmo e ter atitudes.

No mesmo sentir, observou que o autor apresentou dificuldades em autodeterminar-se, com tendência a ser influenciado pelos outros, insegurança e dificuldades para tomada de decisões, sendo que as dificuldades para lidar as problemáticas pode interferir no ritmo de trabalho.

Esse resultado vai ao encontro do exame psicológico feito durante o concurso, realizado em relação de igualdade com os demais candidatos.

Outrossim, no Laudo Psicológico nº DP-739/314/22 da PMESP, se concluiu:

4. ANÁLISE CONCLUSIVA

O resultado da avaliação foi obtido mediante a análise global e interpretação do protocolo de testes psicológicos do candidato, que à época em que foi avaliado apresentou inadequação aos parâmetros exigidos no perfil e contra perfil psicológico estabelecido para o cargo de Soldado PM de 2ª Classe, como descritos no anexo “F” do edital, nos seguintes itens:

Relacionamento interpessoal adequado;

Capacidade de liderança.

Autoconfiança.

Conforme apurado no conjunto dos testes, o avaliado apresentou inadequação ao perfil em relacionamento interpessoal para o cargo, visto que seus testes indicam dificuldade de sociabilidade, com instabilidade e ambivalência social. Revela sentimentos de inadequação, agindo de forma defensiva e cautelosa nos contatos, demonstrando introversão e hostilidade, evidenciando acessibilidade diminuída; e em outros

momentos indica extroversão, com facilidade na comunicação, porém, sem grande responsabilidade ou envolvimento, refletindo simpatia forçada e afeto inadequado. Tais características acarretam prejuízo na adaptação da cultura institucional e na qualidade das suas interações sociais, comprometendo sua capacidade para perceber e reagir adequadamente às necessidades, sentimentos e comportamentos dos autos, primordial para o bom relacionamento interpessoal, podendo, também, prejudicar o bom desempenho das funções de Oficial da Polícia Militar, na medida em que pode liminar um comportamento assertivo, que envolve comunicação, percepção, empatia e apoio, habilidades estas que são fundamentais para o exercício da atividade policial nas relações com a sociedade e que muito lhe exigirá neste sentido.

O candidato apresentou inadequação ao perfil no que se refere à capacidade de liderança, pois os testes indicam tendência à indecisão e falta de combatividade, refletindo características de uma personalidade instável e pouco persistente. Demonstra falta de dinamismo e despreocupação, sinalizando dificuldade para restabelecer critérios e resolver conflitos e problemas, refletindo sentimentos de imaturidade e dependência, bem como inconstância de comportamento, flutuações de humor e labilidade. Aliado a pouca habilidade nos relacionamentos interpessoais, tais traços sugerem pouca capacidade de liderança, pois sugere ser pessoa com maior propensão a ser influenciada negativamente pelas adversidades e que poderá ter dificuldade para ser líder de si mesmo, de tomar atitudes com a intenção de ser melhor do que já é e de assumir as responsabilidades por suas ações, podendo gerar prejuízos na tomada de decisão e na condução de situações que necessitem de maior atuação, indicando também que poderá ter dificuldade para conduzir, coordenar e dirigir as ações das

peessoas, habilidade necessária para agregar forças existentes em um grupo, canalizando-as no sentido de trabalharem de modo harmônico e coeso nas solução de problemas comuns, visando atingir objetivos predefinidos.

O candidato também demonstrou inadequação ao perfil no que se refere à autoconfiança, evidenciando maior receio para se posicionar diante das dificuldades, denotando falta de autoconfiança e insegurança na tomada de decisões. Demonstra falta de estímulo interno para superar as dificuldades, refletindo sentimentos de inferioridade e insegurança, além de temor de situações novas e riscos, bem como receio em relação ao futuro e aos relacionamentos. Tais dados somados à falta de capacidade de liderança o contraindicam para o cargo, pois poderão comprometer a capacidade para estabelecer contatos de forma resoluta e decidida, podendo prejudicar sua conduta em situações onde sua intervenção seja necessária e assertiva (págs. 137/142).

Isso posto, é caso de se manter a r. sentença, apesar de referência acerca de aptidão favorável pelo autor, trata-se de outro cargo, em outra unidade da federação, que pode apresentar requisitos diversos, em atendimento ao real exercício do cargo.

Dessa forma, o resultado da perícia judicial, os instrumentos e avaliações realizados na fase de exame psicológico e o laudo oficial da PMESP corroboram a tese do apelado sobre inaptidão.

Com essas observações, entendo não haver razão no inconformismo, motivo por que mantenho a r. sentença, elevada a verba honorária a 12% sobre o valor da causa, com nota de ser o apelante beneficiário de assistência judiciária gratuita (págs. 110/111).



PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE SÃO PAULO

Assinalo, por fim, que eventuais embargos de declaração serão julgados em ambiente virtual (Resolução 549/2011, deste E. Tribunal de Justiça, com a redação dada pela Resolução 772/2017).

Recurso desprovido.

BORELLI THOMAZ

Relator