



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE GOIÁS
SECRETARIA DA SEGURANÇA PÚBLICA E ADMINISTRAÇÃO PENITENCIÁRIA
SUPERINTENDÊNCIA DA ACADEMIA ESTADUAL DE SEGURANÇA PÚBLICA
CURSO DE POS GRADUAÇÃO DE GERENCIAMENTO EM SEGURANÇA
PÚBLICA - CEGESP**

JOSELENO BORGES SALES

**A IMPORTÂNCIA DO PERFIL PROFISSIONAL DO
SERVIDOR PENITENCIÁRIO DO ESTADO DE GOIÁS**

**GOIÂNIA
2017**

JOSELENO BORGES SALES

A IMPORTÂNCIA DO PERFIL PROFISSIONAL DO SERVIDOR PENITENCIÁRIO DO ESTADO DE GOIÁS

Artigo Científico apresentado ao CEGESP 2017 PACTO INTEGRADOR da Secretaria de Segurança Pública, em cooperação técnica com a Universidade Estadual de Goiás, como requisito para obtenção do título de especialista em pós graduação de Gerenciamento em Segurança Pública

Orientadora: Profa. Ms CEL PMGO Silvana Rosa de Jesus Ramos

GOIÂNIA

2017

JOSELENO BORGES SALES

**A IMPORTÂNCIA DO PERFIL PROFISSIONGRÁFICO
DO SERVIDOR PENITENCIÁRIO DO ESTADO DE GOIÁS**

Data da Aprovação: ____/____/____

Prof. (a) Ms. CEL PM Silvana Rosa de Jesus Ramos

Prof.^a Nélia Cristina Pinheiro Finotti

Prof. (a) (nome do avaliador)

GOIÂNIA

2017

A IMPORTÂNCIA DO PERFIL PROFISSIONGRÁFICO DO SERVIDOR PENITENCIÁRIO DO ESTADO DE GOIÁS

Joseleno Borges Sales¹

RESUMO

As exigências dos concursos públicos e processos seletivos no Estado de Goiás e no Brasil, vem exigindo conhecimentos acima dos limites toleráveis, bem como a saturação emocional e psíquica dos candidatos. A busca pelo emprego estável e um bom salário fazem com que o candidato se dedique a uma carreira ou emprego público que não condiz com as suas habilidades específicas, vocação ou formação acadêmica, gerando servidores públicos frustrados e eternamente insatisfeitos com as funções públicas por eles ocupados. O trabalho acadêmico visa relacionar, via perfil profissionográfico, se o conhecimento intelectual acumulado e adquirido após anos e anos de estudo dos candidatos a concurso, em especial aos servidores do sistema penitenciário do Estado de Goiás, refletem positivamente ou negativamente nas atividades por ele desempenhadas. Principalmente o labor do cárcere, que é considerado pela Organização Internacional do Trabalho como a segunda profissão mais perigosa do planeta.

Palavras – chave: servidor penitenciário – perfil profissionográfico – vocação

ABSTRACT

The demands of the public competitions and selective processes in the State of Goiás and Brazil, have demanded knowledge above the tolerable limits, as well as the emotional and psychic saturation of the candidates. The search for a stable job and a good salary makes the candidate engage in a career or public job that does not match their specific skills, vocation or academic formation, generating public servants frustrated and eternally dissatisfied with the public functions they occupy. The academic work aims to relate, through a professional profile, if the intellectual knowledge accumulated and acquired after years and years of study of the candidates for the competition, especially the servers of the penitentiary system of the State of Goiás, reflect positively or negatively in the activities performed by him. Mainly the work of the jail, which is considered by the International Labor Organization as the second most dangerous profession on the planet.

Key words: penitentiary server - professional profile - vocation

¹ SALES, JOSELENO BORGES. Possui graduação em Direito pela Faculdade Alves Faria – UNIALFA, Curso Sequencial em Nível Superior de Gestão Sanitária e Ambiental pela Universidade Estadual de Goiás – UEG, Pós-Graduação em Direito Público Constitucional e Administrativo pelo Centro Universitário de Goiás – UNIANHANGUERA, Pós Graduação em Ciências da Segurança Pública – CIESP pela Universidade Estadual de Goiás. Exerce o cargo de Agente de Segurança Prisional na Superintendência Executiva de Administração Penitenciária desde 2004 e desde junho de 2011 exerce o cargo de Gerente de Planejamento Operacional, Políticas e Operações Penitenciárias.

INTRODUÇÃO

A falta de emprego e oportunidades no Estado de Goiás e no Brasil, leva o estudante e o trabalhador brasileiro a investir em estudos com o intuito de passar em um concurso público, para obter estabilidade funcional, melhores salários e tranquilidade.

Acontece que geralmente a busca por essa estabilidade transpassa a vocação do candidato para executar aquela atividade, em que coloca como objetivo somente a carreira e o ganho dos vencimentos, sem sequer saber qual o ramo de trabalho que está propondo a laborar.

Em especial na segurança pública, que trata cotidianamente da violência, criminalidade, prevenção e repressão, o candidato necessita ter aptidão física, moral, intelectual, estabilidade emocional e estar em pleno gozo de saúde, para saber lidar com a forte pressão que será exercida nele, em uma sociedade que clama por uma segurança pública mais eficiente e presente.

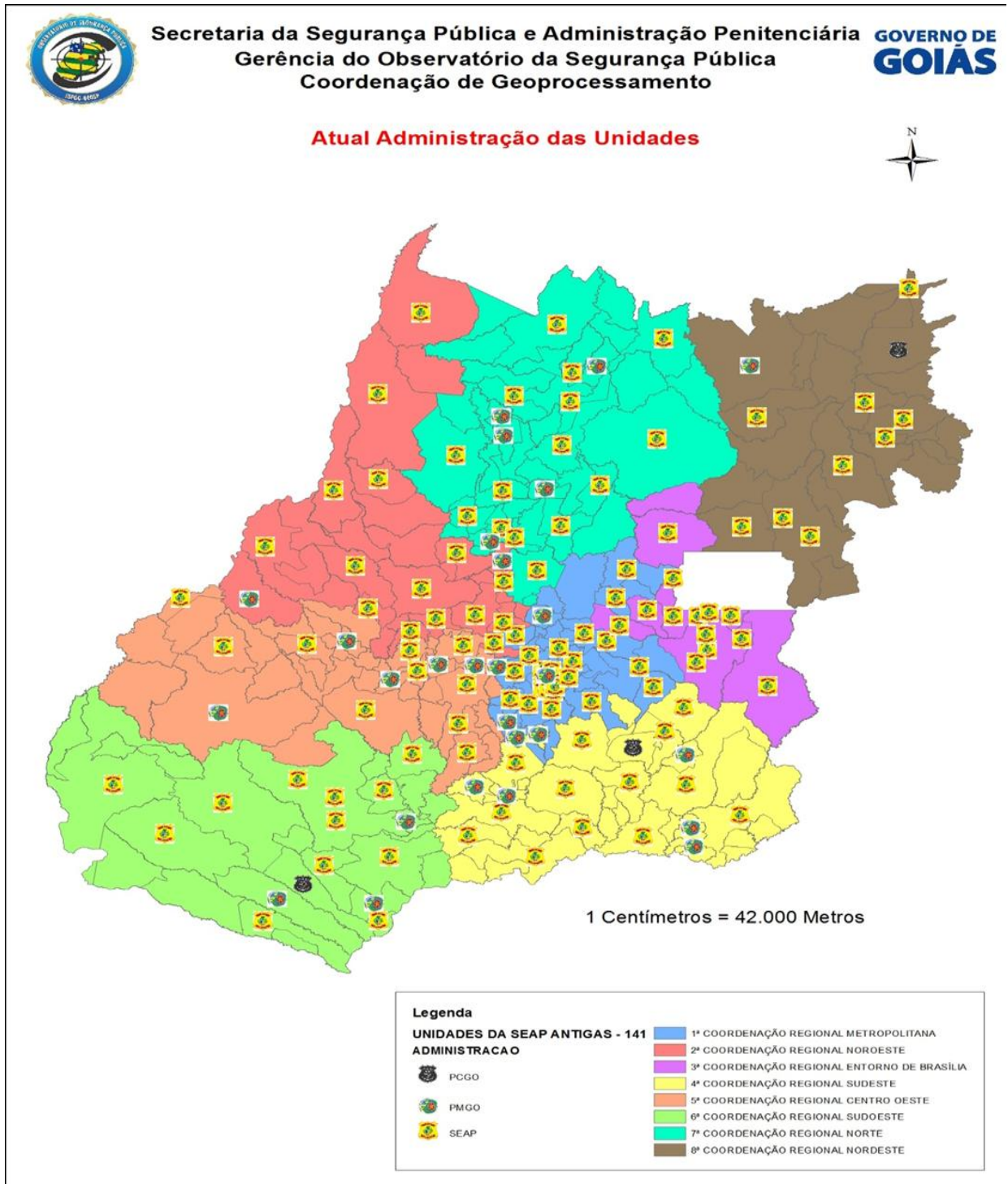
No sistema de execução penal, a situação se torna ainda mais crítica, pois a Organização Internacional do Trabalho (OIT) classifica a profissão de agente penitenciário como a segunda mais perigosa do mundo, perdendo apenas para os trabalhadores de minas subterrâneas.

Sob esse prisma é que se faz necessário discutir sobre a seleção dos agentes de segurança prisionais do Estado de Goiás, refletindo sobre qual o perfil adequado para trabalhar no sistema penitenciário, buscando não somente o melhor desempenho intelectual, mas a aptidão para o labor carcerário e a vocação para saber lidar com mediação de conflitos, gerenciamento de crises internas e externas, que podem culminar em eventos críticos de grande envergadura e a perda de controle do estabelecimento penal.

O sistema prisional goiano possui hoje aproximadamente 20.620 (vinte mil, seiscentos e vinte) presos, distribuídos em 141 (cento e quarenta e uma) unidades prisionais, sendo 123 (cento e vinte e três) administradas pela

Superintendência Executiva de Administração Penitenciária, 17 (dezesete) pela Polícia Militar e 02 (duas) pela Polícia Civil, conforme distribuição dos estabelecimentos penais na tabela abaixo:

Figura 01 - MAPA DAS UNIDADES PRISIONAIS DO ESTADO DE GOIÁS



Fonte: SEAP – Superintendência Executiva de Administração Penitenciária Goiás

Nesse sentido, a importância do perfil profissiográfico do servidor penitenciário do Estado de Goiás servirá como ferramenta que auxiliará na determinação das características desejáveis em um servidor, identificando suas habilidades cognitivas, técnicas e comportamentais.

As habilidades cognitivas são as habilidades de raciocínio lógico e abstrato, resolução de problemas, criatividade, capacidade de compreensão, julgamento crítico e conhecimento geral.

As habilidades técnicas, determinadas juntamente com o gestor, são as habilidades em informática, língua estrangeira, operação e equipamentos e processos de trabalho.

As habilidades comportamentais, ou psicológicas, são aquelas que envolvem cooperação, iniciativa, empreendedorismo, motivação, responsabilidade, participação, disciplina, ética e a atitude permanente de aprender a aprender.

As hipóteses são as mais variadas possíveis, mas é de comum entendimento que ambiente carcerário é talvez um dos locais mais propícios para assédio a servidores cometerem atos ilícitos e ganhos com corrupção, seja ela ativa ou passiva.

O crime organizado está presente de fato e de direito em unidades prisionais, com o único intuito de se estabelecerem como facções criminosas, disseminando poder e comandando o crime externamente as muralhas das penitenciárias.

Ao justificar o presente trabalho, é importante salientar que a função basilar do agente de segurança prisional é zelar pela segurança do ambiente carcerário e do preso, mantendo a fiscalização, vigilância e organização, além de revistar, acompanhar e disciplinar os reclusos, estabelecendo a paz e a ordem social.

A entrada de servidores sem o perfil adequado acarreta em situações de vulnerabilidade de segurança, social e psíquica, pois o servidor deve saber o momento de se apresentar e tomar as decisões corretas, imparciais ou mesmo técnicas, para não gerar conflitos nem desordem no estabelecimento penal ao qual ele labora.

A falta de POP dentro das unidades prisionais também acarreta sérios prejuízos ao bom andamento das atividades rotineiras, pois as especificidades, particularidades e peculiaridades do sistema penitenciário variam de unidade para unidade prisional.

Importa destacar a obrigatoriedade de se estabelecer em Lei o Perfil Profissiográfico como fator de avaliação psicológica em concursos e seleções, conforme determina o Supremo Tribunal Federal por intermédios da Súmula 686 e Súmula Vinculante 44 (Anexo).

1 SERVIDOR PENITENCIÁRIO X PERFIL PROFISSIOGRÁFICO

No desenvolvimento da pesquisa, a metodologia utilizada foi a pesquisa bibliográfica descritiva, a partir de material doutrinário já publicado, bem como jornais e revistas periódicas. Serão analisados alguns dados pertinentes e relevantes quanto atuação do servidor penitenciário do Estado de Goiás.

Segundo Janete Knapik² (2011), “clima organizacional é o ambiente psicológico que existe em um departamento ou empresa, é aquela condição interna percebida pelas pessoas e que influencia os comportamentos delas”.

O clima organizacional é fator preponderante para a harmonia no ambiente carcerário, deve ser preservado, acompanhado e realizado a gestão e ser fonte de constante preocupação dos chefes, pois será a imagem que a instituição

² KNAPIK, Janete. Gestão de Pessoas e Talentos, Editora IBPEX, 3ª edição, p. 21

passa no meio em que está inserida.

Chiavenato (2002, p. 31) faz uma analogia entre a cultura organizacional e um iceberg. A parte visível do iceberg representa os aspectos formais da cultura organizacional, que são facilmente reconhecidos, como as políticas e diretrizes, os métodos de trabalho, a estrutura da organização e dos cargos. A parte inferior, oculta pela água, esconde aspectos informais, como os sentimentos, as percepções, os valores, as regras estipuladas informalmente pelo grupo etc.

A estabilidade funcional do servidor público, garante tranquilidade para a pessoa mas em muitos casos prejudica a organização pública, pois a gestão das instituições públicas ainda mantém uma cultura com tradições, crenças e hábitos ultrapassados. A cultura autocrática do “eu decido e dito as ordens que devem ser seguidas” está sendo substituída por uma nova cultura de gestão com enfoque em liderança, compromisso e participação.

Em geral, os novos servidores públicos desempenham suas atividades com maior afinco durante o estágio probatório de três anos, depois disso ficam acomodados e não querem ter responsabilidade em assumir postos de chefia, fazer algum tipo de inovação, propor soluções, mudar comportamentos ou participar dos valores, missões e visão institucionais.

A legislação trabalhista no ambiente público é demasiadamente protetiva, dispondo o gestor de poucos meios para impor punições ou até mesmo a demissão do cargo público, restando-lhe como medida eficaz e imediata, a transferência do servidor ou colocando-o à disposição da Administração Pública.

O servidor penitenciário do Estado de Goiás convive nos dias atuais em conflito com a sua própria identidade, pois até 1999 o sistema prisional era descentralizado e a gestão das unidades prisionais era de competência da Polícia Militar ou Polícia Civil do Estado de Goiás, não havendo a mínima comunicação entre os órgãos.

A superlotação carcerária, por conseguinte, é um dos grandes problemas que sufocam o sistema carcerário goiano. As fugas espetaculares, a corrupção, rebeliões, tráfico de drogas e de armas, facções criminosas e a tortura de presos são outros males que comprometem o sistema penitenciário.

No dizer de Bernardo Montalvão de Azevedo, analisando a questão carcerária brasileira e tecendo críticas “é em meio a este cenário que os agentes do Estado (agentes prisionais) criam dificuldades (o contato entre visitantes e condenados) para vender facilidades (compra de gêneros alimentícios, dentre outros itens) e, com o passar dos anos, vai se constituindo uma sociedade paralela com regras e valores próprios. Uma sociedade que seleciona seus líderes e os condecora. E enquanto essa sociedade se edifica pela reincidência, os habitantes do mundo de Alice continuam a acreditar na fábula da ressocialização. Mas, não é possível ressocializar alguém o retirando da sociedade”.³

A solução mais aparente para atenuar a grave crise carcerária brasileira, dentre outras, está na construção de novos estabelecimentos penais, aplicação das penas alternativas aos crimes de leve e médio potencial ofensivo, punição severa aos torturadores de presos, aos corruptores e corrompidos, efetivo cumprimento da Lei de Execução Penal, humanização das nossas prisões e uma boa prevenção ao crime.

Cláudio do Prado Amaral, resumindo a vida carcerária nacional diz que “não me parece difícil entender porque ainda admitimos, quase passivamente, que um detento, no Brasil, passe a noite dormindo ao lado de uma latrina fétida e imunda, coberta por percevejos, subjugado por um líder de pavilhão que lhe cobra favores, dentro e fora da prisão, prisão essa, de onde, afinal, um dia o preso sairá, mas não como um cidadão livre, e sim como mais um soldado do crime organizado, que foi sua referência e sua salvação dentro da cadeia.”⁴

³ AZEVEDO, Bernardo Montalvão Varjão. Superlotação do cárcere: um problema para o Estado. IBCCRI, p. 14, maio de 2010

⁴ AMARAL, Cláudio do Prado. Razões históricas de um sistema penal cruel. Boletim IBCCRIM, p. 2, jan. 2011.

É nesse ambiente de trabalho é que será inserido o agente penitenciário, ao qual se faz necessário estabelecer qual é o perfil adequado para laborar nesta área sujeita aos mais diversos intempéries, em maioria ligados ao desvio de conduta e falta de postura profissional.

1.1 – Características e definições do Servidor Penitenciário

Entende-se por Perfil Profissiográfico o conjunto de características que o candidato deve possuir e que são consideradas como ideais para a administração a ser utilizado nas avaliações psicológicas nos concursos públicos para ingresso nas carreiras em que há essa exigência.

No que tange a definição do perfil profissiográfico, houve a necessidade de auxílio de profissionais da área de psicologia, tendo em vista a especificidade do tema, que definiram que as características psicológicas necessárias com dimensões altas são:

a) DISCIPLINA: capacidade da pessoa em se submeter e obedecer leis e ordens que regem uma determinada coletividade;

b) RESPONSABILIDADE: capacidade do servidor em responder pelas próprias ações e por ações de seus subordinados;

c) CONTROLE EMOCIONAL: domínio das emoções em tempo suficiente prático para evitar comportamento inadequado em momentos de instabilidade ambiental, concorrendo assim para a prática adequada das atividades que o raciocínio requer naquele instante;

d) CAPACIDADE DE COOPERAÇÃO E TRABALHO EM GRUPO: forma de trabalho em que o todo tem mais respaldo que o uno, permitindo que objetivos de uma equipe sejam atendidos com a pronta disposição e participação ativa de cada membro;

e) POTENCIAL DE DESENVOLVIMENTO COGNITIVO: nível de inteligência geral (fator G), permitindo a constante aquisição de novos conhecimentos e aperfeiçoamento de rotinas.

Foram definidas as características psicológicas com dimensões adequadas, a saber:

a) **CORAGEM**: habilidade em prosseguir ante perigo real ou eminente, superando a vontade de fuga;

b) **ÉTICA NAS RELAÇÕES**: regras de condutas necessárias para lidar com relações interpessoais, respeitando normas morais e humanísticas;

c) **INICIATIVA**: capacidade de atuar ativamente em ocasiões onde se faz necessário o pronto atendimento, sem necessidade de ordem superior, alterando positivamente o curso do acontecimento;

d) **CRIATIVIDADE**: forma de superar novos e diferentes obstáculos utilizando conhecimentos antigos, de maneira a utilizar os recursos existentes para cumprir objetivos não programados;

e) **PERSEVERANÇA**: maneira de agir superando quaisquer obstáculos para conseguir objetivo determinado, não deixando que problemas o façam desistir;

f) **CAPACIDADE DE PERCEPÇÃO E JULGAMENTO**: facilidade em estar atento para perceber os estímulos ambientais e agir adequadamente, apesar das diferentes formas de julgar o mesmo estímulo, agindo sempre de forma adequada;

g) **AGRESSIVIDADE**: capacidade do indivíduo de superar desafios adversos, utilizando a energia pessoal de modo a produzir benefício a si ou a sociedade, mostrando ser uma pessoa combativa.

E ainda as características psicológicas necessárias com dimensões ausentes ou baixas:

a) **SINAIS FÓBICOS**: situações que levam o indivíduo a sofrer de medos irracionais e incontroláveis, podendo gerar crises de pânico ou atitude de fuga;

b) **ANSIEDADE**: sensação desagradável de medo por algo que pode vir a existir, geralmente acompanhadas de sensações físicas, ocasionando alterações negativas cognitivas ou comportamentais;

c) **ANGÚSTIA**: mal estar psicofísico ocasionando temor difuso, podendo ir da inquietação ao pânico;

d) **IMPULSIVIDADE**: falta de controle efetivo de emoções, fazendo a pessoa agir de forma precipitada e brusca diante de um determinado estímulo.

2. METODOLOGIA

Para analisar o perfil dos agentes penitenciários goianos, por intermédio de pesquisa bibliográfica, abordaremos literaturas, em especial, do médico e escritor Dráuzio Varella, que laborou muitos anos na maior penitenciária do Brasil, Complexo Prisional Carandiru, em sua trilogia de livros: Estação Carandiru, Prisioneiras e Carcereiros.

Ainda sobre o conceito de perfil do agente penitenciário podemos destacar da lição de Dráuzio Varella⁵:

Soltos nos andares, os presos tomaram a providência característica dos momentos de crise: desentocaram as facas. Nessas oportunidades costumam armar-se, menos para agredir os policiais que invadem a cadeia com cães e metralhadoras – a luta seria desigual – do que para fazer frente a eventuais ataques desfechados por inimigos internos que porventura se aproveitam da confusão.

3. RESULTADOS E DISCUSSÕES

A entrada de servidores sem o devido perfil profissiográfico aplicado, prejudica de sobremaneira as atividades da rotina do cárcere, nas relações interpessoais e, principalmente, do medo.

Medo de que a qualquer hora poderá acontecer alguma coisa de ferir a integridade física ou mental do servidor penitenciário, fazendo com que líderes

⁵ Varella, Dráuzio. Carcereiros. Editora Companhia das Letras. 232p. São Paulo, 2015.

negativos de alas, de blocos ou do estabelecimento penal dominem a vivência do cárcere estabelecendo normas e regras, ditadas a todos, com a obrigatoriedade de cumprimento.

O grande médico cancerologista Dráuzio Varella (1996) iniciou em 1989 um trabalho voluntário na Casa de Detenção de São Paulo, o maior presídio do Brasil, situado no bairro da Carandiru e que abrigou mais de 7.200 presos e constituído por nove pavilhões, cada um com cinco andares e portas maciças.

Com essa vivência escreveu um livro intitulado *Estação Carandiru*, relatando as suas experiências pessoais, fruto do relacionamento com presos e funcionários de cada pavilhão. Dentre seus relatos, um se destaca:

“Alguns presidiários são escolhidos por eles mesmos para executar trabalhos na casa. É o que acontece com os faxineiros. A faxina é a espinha dorsal da cadeia. É preciso entender sua estrutura para compreender o dia- a –dia, dos momentos corriqueiros aos mais agudos.

A função dos faxineiros é “pagar a boia”, isto é, distribuir cela por cela as refeições diárias e cuidar da limpeza geral. Seu número varia de acordo com a quantidade de detentos em cada pavilhão. A faxina tem hierarquia militar. Os recém – admitidos recebem ordens dos mais antigos e em cada andar há um encarregado que presta contas ao encarregado geral do pavilhão. Cada pavilhão tem seu encarregado.

Não cabe aos funcionários de casa escolher faxineiros, é a corporação dos presidiários que recruta seus membros. Para ser aceito, o candidato não pode Ter delatado um companheiro, nem ter sido responsável pela prisão de alguém . Não pode estar devendo a outro companheiro, não pode Ter levado um tapa na cara nem assumido o papel de “laranja” ou seja: ter se responsabilizado pela ação cometida por outro. Tem que ter álibi com a malandragem, mas não pode ser pilantra. Estuprador, jamais é aceito e, se desmascarado corre risco de vida. Preso abusado sexualmente só será admitido se matar seus ofensores. Se for homossexual, jamais.”⁶

A responsabilidade do Estado em inserir na atividade penitenciária servidor que detenha dificuldades de laborar nesta área, é de grande relevância, pois teremos sempre servidores afastados por licenças médicas ou designados para

⁶ Varella, Dráuzio. *Estação Carandiru*. Ed. Companhia das Letras, p. 210, 1999.

desempenhar atividades meramente administrativas, sendo que o fator relevante é o ambiente carcerário.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O sistema prisional do Brasil está em colapso. Rotineiramente rebeliões acontecem em presídios com o objetivo de reivindicar melhores condições prisionais. No ano de 2017, o Brasil foi palco de violência em unidades prisionais do Maranhão, Amazonas, Roraima, Rio Grande do Norte e Goiás, culminando na morte de mais de 100 presos.

Em visita ao Brasil, o relator especial da ONU, Juan Méndez (1984), disse que a própria superlotação das unidades é um fator crucial para o agravamento da situação de maus tratos dentro das prisões brasileiras..

É preciso ter a consciência também de que a globalização da economia tem contribuído significativamente para o crime organizado. As facções estão ampliando seus negócios criminosos além das fronteiras de seu país, principalmente no tráfico ilícito de drogas e de armas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, Senado, 1998.

_____. Presidência da República. **Lei de Execução Penal**. Brasília, DF, 163º da Independência e 96º da República, 1984.

AZEVEDO, Bernardo Montalvão Varjão. Superlotação do cárcere: um problema para o Estado. IBCCRIM, p. 14, maio de 2010

AMARAL, Cláudio do Prado. Razões históricas de um sistema penal cruel. Boletim IBCCRIM, jan. 2011.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Novo Diagnóstico de Pessoas Presas no Brasil**. Departamento de Monitoramento e Fiscalização do Sistema Carcerário e do Sistema de Medidas Socioeducativas – DMF, Brasília, junho/2014. Disponível: http://www.cnj.jus.br/images/imprensa/diagnostico_de_pessoas_presas_correcao.p. Acesso em: 20 fev. 2017

VARELLA, Dráuzio. **Carcereiros**. São Paulo, Editora Companhia das Letras, 232p. 2015.

VARELLA, Dráuzio. **Prisioneiras**. São Paulo, Editora Companhia das Letras, 251p. 2012.

VARELLA, Dráuzio. **Estação Carandiru**. São Paulo, Editora Companhia das Letras, 232p. 2008.

NUNES, Adeildo. Da Execução Penal. Rio de Janeiro, 3ª Edição. Editora Forense, 414p. 2012

KNAPIK, Janete. Gestão de Pessoas e Talentos, 2ª Edição, Paraná, Editora IBPEX, 353p. 2009.

ANEXO I

SÚMULA 686 DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL

Súmula 686

Só por lei se pode sujeitar a exame psicotécnico a habilitação de candidato a cargo público.

Jurisprudência posterior ao enunciado

- Exigência de previsão legal para exame psicotécnico e empresas públicas

"Conforme consignado, o entendimento adotado no acórdão recorrido não diverge da jurisprudência firmada no Supremo Tribunal Federal, no sentido de que a realização de exame psicotécnico em concurso público exige previsão em lei e observância de critérios objetivos. Ademais, aplicáveis as regras do concurso público às empresas públicas e sociedades de economia mista integrantes da administração pública indireta, razão pela qual não há falar em afronta aos preceitos constitucionais invocados no recurso, a teor da decisão que desafiou o agravo." (RE 918338 AgR, Relatora Ministra Rosa Weber, Primeira Turma, julgamento em 4.10.2016, DJe de 28.10.2016)

"A parte agravante insiste na tese de que o entendimento firmado no referido precedente não deve ser aplicado aos contratados pela Administração Pública, por meio de concurso público, porém regidos pela CLT. Reafirma os fundamentos do recurso extraordinário na dispensa de lei para exigência de exame psicotécnico na contratação de funcionários para o Metrô/DF. (...) 2. O acórdão recorrido está alinhado com a jurisprudência desta corte no sentido de que a exigência do exame psicotécnico em concurso público depende de previsão legal e no edital, com critérios objetivos (AI 758.533, Rel. Min. Gilmar Mendes - Tema 338). 3. Ademais, o argumento da parte recorrente de que o caso não se aplica às empresas públicas é descabido, uma vez que o decidido no referido precedente é aplicável às normas de ingresso nos quadros da Administração Pública, independentemente se ocorreu de forma direta ou indireta." (ARE 918344, Relator Ministro Roberto Barroso, Primeira Turma, julgamento em 7.10.2016, DJe de 24.10.2016)

Observação

- Verbete convertido na Súmula Vinculante 44: "Só por lei se pode sujeitar a exame psicotécnico a habilitação de candidato a cargo público."
- Tema 646/RG: "o estabelecimento de limite de idade para inscrição em concurso público apenas é legítimo quando justificado pela natureza das atribuições do cargo a ser preenchido." (ARE 678112)
- Tema 626/RG: "editais de concurso público não podem estabelecer restrição a pessoas com tatuagem, salvo situações excepcionais em razão de conteúdo que viole valores constitucionais." (RE 898450)
- Súmula 14/STF: "Não é admissível, por ato administrativo, restringir, em razão da idade, inscrição em concurso para cargo público."

Data de publicação do enunciado: DJ de 13.10.2003.

Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumarioSumulas.asp?sumula=1506>

ANEXO II

SÚMULA VINCULANTE 44 DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL

Súmula Vinculante 44

Só por lei se pode sujeitar a exame psicotécnico a habilitação de candidato a cargo público.

Precedente Representativo

"Antiga é a jurisprudência desta Corte no sentido de que a exigência de avaliação psicológica ou teste psicotécnico, como requisito ou condição necessária ao acesso a determinados cargos públicos de carreira, somente é possível, nos termos da Constituição Federal, se houver lei em sentido material (ato emanado do Poder Legislativo) que expressamente a autorize, além de previsão no edital do certame. Ademais, o exame psicotécnico necessita de um grau mínimo de objetividade e de publicidade dos atos em que se procede. A inexistência desses requisitos torna o ato ilegítimo, por não possibilitar o acesso à tutela jurisdicional para a verificação de lesão de direito individual pelo uso desses critérios". (AI 758533 QO-RG, Relator Ministro Gilmar Mendes, julgamento em 23.6.2010, DJe de 13.8.2010, com repercussão geral - tema 338)

Jurisprudência posterior ao enunciado

- Necessidade de lei para realização de exame psicotécnico em concurso público: aplicabilidade às empresas estatais

"Ademais, prevalece nesta Corte o entendimento de que é imprescindível lei para dispor acerca da realização de exame psicotécnico em concurso público, bem como da observância de critérios objetivos (Súmula 686/STF, ratificada pela Súmula Vinculante 44), entendimento que também se aplica às empresas estatais." (RE 967863 AgR, Relator Ministro Roberto Barroso, Primeira Turma, julgamento em 25.11.2016, DJe de 7.12.2016)

- Legalidade de exame psicotécnico e suspensão de segurança

"A questão contravertida refere-se à legalidade do exame psicotécnico realizado no processo seletivo interno para preenchimento de cadastro reserva de pilotos da Polícia Militar. Questiona-se a necessidade de edição de lei estadual específica com previsão do exame a ser realizado para o processo seletivo em questão ou se é suficiente a previsão do exame no Código Brasileiro de Aeronáutica, dada a especificidade do cargo, conforme consta do edital. Esta Corte já se pronunciou sobre a matéria reiteradamente e firmou entendimento unânime, no sentido de ser indispensável a previsão em lei do exame psicotécnico, conforme a Súmula Vinculante 44, in verbis: (...). Contudo, a definição quanto à necessidade de edição de lei específica ou a possibilidade de remissão ao Código Brasileiro da Aeronáutica, que disciplina o exame psicotécnico para pilotos de aeronaves, é matéria de mérito que não pode ser apreciada em pedido de suspensão. Quanto à existência de risco

de lesão, concluo que o custeio de curso de formação de pilotos de aeronaves, no valor R\$ 333.025,25 (...) por aluno, a título precário, para policiais reprovados em exame psicotécnico, apresenta grave risco à economia pública. Assevero, finalmente, haver a possibilidade de dano à segurança da população, em virtude da dúvida existente sobre a capacidade psicotécnica dos candidatos para o exercício da função de pilotos de aeronave." (SS 5021 AgR, Relator Ministro Presidente Ricardo Lewandowski, Tribunal Pleno, julgamento em 2.12.2015, DJe de 17.12.2015)

- Discussão sobre a interpretação da lei que prevê o exame psicotécnico: ausência de aderência ao teor da Súmula Vinculante 44

"In casu, questiona-se decisão com a qual a Vara de Fazenda Pública da Comarca de Marília/SP negou o pedido de candidato para se anular sua reprovação em exame psicotécnico em concurso de admissão para o cargo de Soldado de 2ª Classe da Polícia Militar do Estado de São Paulo, estando essa decisão fundamentada na existência, no caso concreto, de normas que, nos termos legais e editalícios, autorizam a realização de exame psicológico. A procedência da reclamação, portanto, demanda a análise por esta Suprema Corte de matérias que não possuem aderência estrita com a Súmula Vinculante nº 44 (...)" (Rcl 26713 AgR, Relator Ministro Dias Toffoli, Segunda Turma, julgamento em 19.6.2017, DJe de 30.6.2017)

"1. A sentença que indica haver leis amparando a exigência do exame psicotécnico em concurso público está de acordo com a Súmula Vinculante 44 (...). 2. A alegação de que as leis citadas não prevêm o teste psicológico extrapola o restrito âmbito da reclamação. 3. Reclamação não é recurso. Não está entre suas importantes finalidades funcionar como um atalho para trazer ao Supremo Tribunal Federal toda e qualquer discussão em curso nas instâncias ordinárias." (Rcl 26711 AgR, Relator Ministro Alexandre de Moraes, Primeira Turma, julgamento em 2.6.2017, DJe de 20.6.2017)

"O STF editou a SV nº 44 em consonância com sua jurisprudência reiterada, no sentido da necessidade de previsão legal específica para fins de se admitir a realização de exame psicotécnico como etapa de habilitação em concurso de ingresso no serviço público, devendo os critérios de avaliação observar um grau mínimo de objetividade e publicidade (Precedentes: ARE nº 736.416/AgR, DJe de 16/11/2013; MS nº 30.822/AgR, DJe de 16/6/2012). Não se extrai da SV nº 44, porquanto ausente a pertinência temática com os precedentes da jurisprudência desta Suprema Corte que justificaram sua edição, a obrigatoriedade de que os critérios objetivos a serem observados pelos avaliadores estejam discriminados em lei em sentido estrito para fins de se conferir o grau de segurança jurídica e publicidade mínimos exigidos. Em outras palavras, a SV nº 44 não possui aderência estrita com a tese de que não é legítima a realização do exame psicotécnico previsto em lei como etapa de habilitação em concurso público ou processo seletivo caso os critérios objetivos especificados no edital não estejam normatizados em lei em sentido estrito. Tampouco a SV nº 44 possui pertinência temática com a discussão acerca de qual é o instrumento adequado para regulamentar os padrões de aferição

do exame psicotécnico instituído como etapa de concurso – se somente o decreto regulamentar ou se é suficiente o edital do certame -, para fins de se fazer respeitar o disposto no parágrafo único do art. 36 da Lei nº 10.123/1968 do Estado de São Paulo." (Rcl 25250 AgR, Relator Ministro Dias Toffoli, Segunda Turma, julgamento em 13.12.2016, DJe de 21.2.2017)

Observação

- Conversão da Súmula 686/STF: "Só por lei se pode sujeitar a exame psicotécnico a habilitação de candidato a cargo público."
- Tema 646/RG: "o estabelecimento de limite de idade para inscrição em concurso público apenas é legítimo quando justificado pela natureza das atribuições do cargo a ser preenchido." (ARE 678112)
- Tema 626/RG: "editais de concurso público não podem estabelecer restrição a pessoas com tatuagem, salvo situações excepcionais em razão de conteúdo que viole valores constitucionais." (RE 898450)
- Súmula 14/STF: "Não é admissível, por ato administrativo, restringir, em razão da idade, inscrição em concurso para cargo público."

Data de publicação do enunciado: DJe de 17.4.2015.

Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumario.asp?sumula=2358>