
Possibilidade de eliminação em exame psicológico deve constar em lei

O caráter eliminatório de exames psicológicos em concursos públicos deve ser previsto em lei, além do edital, para ter validade. Com esse entendimento, a 2ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho anulou a eliminação de um técnico em eletrotécnica na avaliação psicotécnica de concurso público da estatal Furnas Centrais Elétricas do Brasil.

Aprovado entre os 10 primeiros colocados nas provas objetivas do concurso para o cargo, o trabalhador foi reprovado e eliminado após avaliação psicológica, prevista em edital como fase eliminatória. Devido ao resultado, o autor da ação acionou a Justiça do Trabalho.

Ele pediu a anulação da prova e sua integração no quadro reserva no qual foi aprovado, alegando que sua capacidade para o exercício da atividade deve ser avaliada por meio do estágio probatório, como estabelecido em lei. A empresa afirmou que a eliminação do trabalhador foi devidamente fundamentada, e que ele concordou com as regras do edital.

A estatal disse ainda que o exame seguiu critérios objetivos para análise da capacidade física e mental dos candidatos. O juízo da 1ª Vara do Trabalho de Campos dos Goytacazes (RJ) e o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (RJ) indeferiram o pedido por entenderem que a [Consolidação das Leis do Trabalho](#) autoriza a exigência de exames complementares em concurso para cargo em empresa da Administração Pública Indireta, em caráter eliminatório, desde que conste no edital.

O relator do recurso no TST, desembargador convocado Cláudio Couce, esclareceu que a [Constituição Federal](#), a [Súmula 686 do Supremo Tribunal Federal](#) e o [Decreto 7.308/2010](#) são firmes ao estabelecerem que o exame psicotécnico só pode ser exigido caso haja previsão expressa de lei formal. "É forte a conclusão no sentido de que não basta que o edital preveja o exame psicotécnico como fase eliminatória do concurso. É imprescindível que esta previsão esteja alicerçada em uma disposição de lei vigente, sob pena de nulidade", disse. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.*

Clique [aqui](#) para ler o acórdão.

[RR-2190-31.2011.5.01.0281](#)

Date Created

30/07/2015