

A REALIZAÇÃO DE TESTES PSICOLÓGICOS NA ADMISSÃO DO TRABALHADOR

A PSYCHOLOGICAL TESTING IN ADMISSION WORKER

*Rúbia Zanotelli de ALVARENGA**

SUMÁRIO: 1. Os testes de conhecimento; 2. Os testes psicológicos; 2.1 Os direitos dos investigados; 2.2 O projeto de Lei nº. 5.566/91 e as dinâmicas de grupo; 3. O teste grafotécnico ou grafológico. Referências Bibliográficas.

RESUMO: Este artigo tem por objetivo analisar a necessidade de testes psicológicos na admissão do trabalhador, cotejando essas exigências com os direitos fundamentais dos trabalhadores. Procura ainda enfrentar temas específicos, relacionados com os testes de conhecimento, os testes psicológicos, as dinâmicas de grupo, os testes grafotécnicos, bem como os direitos dos investigados.

ABSTRACT: This article aims to analyze the need for psychological testing in the admission of the worker, comparing these requirements with the fundamental rights of workers. It also seeks to address specific issues related to the knowledge tests, psychological tests, group dynamics, graphological tests, as well as the rights of those investigated.

PALAVRAS-CHAVE: Testes psicológicos; Exames admissionais; Trabalho.

KEYWORDS: Psychological testing; Admission exams; Work.

1.OS TESTES DE CONHECIMENTO

O teste de conhecimento compreende uma espécie de técnica de seleção de pessoal utilizada pelas empresas com a finalidade de avaliar o nível de conhecimento profissional do candidato ao emprego para o desempenho do cargo a ser exercido pelo mesmo no âmbito empresarial.

Pontes (2008, p. 157) assevera que os testes de conhecimento “visam a analisar o grau de conhecimento e as habilidades do candidato adquiridos por

* Mestre e Doutoranda em Direito do Trabalho pela PUC Minas. Professora de Direito do Trabalho e Previdenciário da Casa do Estudante de Aracruz/ES e de Cursos de Pós Graduação. Advogada. E-mail: Artigo submetido em 10/08/2012. Aprovado em 22/11/2012. rubiazanotelli@terra.com.br

intermédio do estudo ou da prática”.

Segundo Chiavenato (1983, p. 56), os testes de conhecimento “são instrumentos para avaliar objetivamente os conhecimentos e as habilidades adquiridos através do estudo, da prática ou do exercício”. Para este autor, as provas podem ser orais, escritas e de realização. As provas orais e escritas são aquelas que buscam respostas específicas. As provas de realização visam à execução de algum trabalho ou tarefa.

Chiavenato (1983, p. 56) também classifica os testes quanto à área de conhecimento. Nesta última classificação, as provas podem ser gerais e específicas. As provas gerais se destinam à averiguação de cultura geral e generalidades de conhecimento, ao passo que as específicas se destinam à aferição de conhecimentos técnicos, diretamente relacionados ao cargo que será ocupado pelo candidato ao emprego.

Por último, e ainda no que se refere à classificação dos testes, o mesmo autor apresenta a classificação quanto à forma. Nesta classificação, as provas podem ser elaboradas de forma tradicional e objetiva. As provas tradicionais são do tipo expositivo, que não exigem planejamento, porém respostas longas e elaboradas. As provas objetivas, por sua vez, são aquelas estruturadas na forma de testes objetivos, com aplicação rápida e fácil, por exigirem um minucioso planejamento (CHIAVENATO, 1983, p. 57).

Pontes (2008, p. 76) também entende que as provas de conhecimento podem ser aplicadas de forma escrita ou oral. Para ele, os testes de conhecimento podem ocorrer por meio dissertativo ou através de testes objetivos do tipo alternativas verdadeiras ou falsas, múltipla escolha, preenchimento de lacunas, associações de pares e ordenação.

No que se refere às provas dissertativas, elas podem trazer, na visão do autor em análise, “uma ou mais perguntas sobre assuntos específicos ou gerais, como, por exemplo: discorra sobre as etapas de uma entrevista de seleção ou discorra sobre o processo de recrutamento e seleção de pessoal” (PONTES, 2008, p. 77).

Pontes (2008, p. 76) ainda instrui acerca dos cuidados que devem ser tomados na elaboração dos testes de conhecimento. Para ele, as frases devem ser preferencialmente curtas e não devem ter duplo sentido; deve ser evitado um número grande de testes; cada pergunta deve abranger um campo específico do conhecimento a ser medido.

O teste de desempenho, por sua vez, visa a avaliar a capacidade ou a habilidade do candidato ao emprego para o desempenho de certas tarefas, como, por exemplo: noções de informática; testes de datilografia, de desenho, de inglês, de montagem e desmontagem de equipamentos, de redação e de direção de veículos.

Tanto os testes de conhecimento quanto os de desempenho somente serão considerados procedimentos lícitos de averiguação durante a seleção de pessoal, se o princípio da boa fé objetiva, que se reveste nos deveres de cuidado, lealdade,

clareza de linguagem, não indução a erro e sigilo quanto às informações prestadas imperar na fase prévia do contrato de trabalho.

2.OS TESTES PSICOLÓGICOS

A realização de testes psicológicos decorre do exercício do poder empregatício conferido ao empregador. Assim, em princípio, não se podem considerar inválidos os testes psicológicos na fase pré-contratual, uma vez que o contratante tem o direito de conhecer minimamente as características e os atributos de seu contratado que sejam relevantes ao bom cumprimento do pactuado.

O empregador, como titular do poder diretivo empresarial, não pode explorar amplamente o aspecto íntimo do trabalhador, seja na sua admissão, seja quando de sua promoção hierárquica, visto que, como bem assegura Barros (2009, p. 56), o empregador deve “limitar-se a obter dados sobre a capacidade profissional do empregado sem macular os direitos fundamentais inscritos no texto constitucional e preservando o respeito à dignidade da pessoa”.

Apesar de o objeto de estudo da psicologia, segundo Santos e Silva Neto (2000, p. 112) consistir na sua grande maioria, e talvez em sua totalidade, na identificação e na revelação do desconhecido, ou seja, nas categorias invisíveis que envolvem a multiplicidade do universo humano, a aplicação dos testes psicológicos somente será amparada pela Constituição Federal de 1988, se o empregador limitar-se a obter informações apenas sobre a capacidade profissional do empregado.

Até porque, em estudo realizado por Cogo (2006, p. 90), acerca dos testes psicológicos existentes no mercado, é possível considerá-los todos invasivos, mesmo que sejam observados todos os cuidados protocolares. Segundo a autora, todos os testes psicológicos são suscetíveis a erros de diagnósticos.

Cogo (2006, p. 93) ainda assevera que a precisão e a fidedignidade dos instrumentos aplicadores dos testes psicológicos estão intimamente ligadas à possibilidade de erro de diagnóstico.

Este também é o pensamento de Santos, ao estatuir que “os testes hoje disponíveis, em sua maioria, apresentam dificuldades para fins diagnósticos”; enfatizando que “[...] não podemos ter medo de criticar os testes psicológicos, à sombra da descaracterização da identidade profissional, uma vez que eles são, por lei, exclusivamente da nossa profissão” (SILVA NETO e SANTOS, 2000, p. 72).

Conforme Coelho (2004, p. 21), todos os dias, milhares de candidatos são submetidos a testes psicológicos, entrevistas, dinâmicas de grupo e outras técnicas variadas, visando ao preenchimento de uma vaga para emprego. Ela adverte que os referidos testes devem ser operados por psicólogos, os quais deverão possuir a qualificação necessária. Outras técnicas são aplicadas por profissionais dos mais diversos ramos, inclusive psicólogos, pedagogos e administradores. No tocante especificamente aos testes psicológicos, como os mesmos devem ser revalidados pelo Conselho Federal de Psicologia, um teste aplicado a um candidato hoje pode

ser considerado não válido posteriormente. Na última avaliação realizada pelo Conselho Federal de Psicologia, muitos dos testes avaliados foram reprovados.

Em razão disso, o Conselho Federal de Psicologia demonstrou preocupação com a precisão e validade dos testes psicológicos existentes no mercado ao editar a Resolução nº. 02/2003, que define e regulamenta o uso, a elaboração e a comercialização dos testes psicológicos, bem como a necessidade de validação e de revalidação dos mesmos.

Art. 4 - Para efeito do disposto no artigo anterior, são requisitos mínimos e obrigatórios para os instrumentos de avaliação psicológica que utilizam questões de múltipla escolha e outros similares, tais como “acerto e erro”, “inventários” e “escalas”:

I - apresentação da fundamentação teórica do instrumento, com especial ênfase na definição do construto, sendo o instrumento descrito em seu aspecto constitutivo e operacional, incluindo a definição dos seus possíveis propósitos e os contextos principais para os quais ele foi desenvolvido;

II - apresentação de evidências empíricas de validade e precisão das interpretações propostas para os escores do teste, justificando os procedimentos específicos adotados na investigação;

III - apresentação de dados empíricos sobre as propriedades psicométricas dos itens do instrumento;

IV - apresentação do sistema de correção e interpretação dos escores, explicitando a lógica que fundamenta o procedimento, em função do sistema de interpretação adotado, que pode ser:

a) referenciada à norma, devendo, nesse caso, relatar as características da amostra de padronização de maneira clara e exaustiva, referencialmente comparando com estimativas nacionais, possibilitando o julgamento do nível de representatividade do grupo de referência usado para a transformação dos escores;

b) diferente da interpretação referenciada à norma, devendo, nesse caso, explicar o embasamento teórico e justificar a lógica do procedimento de interpretação utilizado.

V - apresentação clara dos procedimentos de aplicação e correção, bem como as condições nas quais o teste deve ser aplicado, para que haja a garantia da uniformidade dos procedimentos envolvidos na sua aplicação;

VI - compilação das informações indicadas acima, bem como outras que forem importantes, em um manual contendo, pelo menos, informações sobre:

a) o aspecto técnico-científico, relatando a fundamentação e os estudos empíricos sobre o instrumento;

b) o aspecto prático, explicando a aplicação, correção e interpretação dos resultados do teste;

c) a literatura científica relacionada ao instrumento, indicando os meios para a sua obtenção.

De acordo a Resolução nº. 02/2003 do Conselho Federal de Psicologia, os dados empíricos dos testes psicológicos devem ser revisados quanto à sua validade e precisão pelo Conselho Federal de Psicologia a cada vinte anos. É o que estatui o art. 14 da referida resolução, veja-se:

Art. 14. Os dados empíricos das propriedades de um teste psicológico devem ser revisados periodicamente, não podendo o intervalo entre um estudo e outro ultrapassar: 10 (dez) anos, para os dados referentes à padronização, e 20 (vinte) anos, para os dados referentes à validade e à precisão.

Além disso, vale descrever os dados estatísticos apresentados por Cogo (2006, p. 94):

[...] dos mais de 100 testes psicológicos que circulam no mercado, apenas 52,4% foram validados pelo Conselho. Isso quer dizer que muitos dos testes aplicados pelas empresas não se prestam para o fim a que se destinam, apresentam problemas de validade e precisão dos diagnósticos.

De acordo com Coelho (2004, p. 20), em informação de 07 de novembro de 2003 no Jornal Folha de São Paulo, 52,4% dos 103 testes verificados foram reprovados, ou seja, mais da metade; o que, segundo o mesmo jornal, acabou acarretando uma investigação por parte do Ministério Público Federal.

Desse modo, quando o teste psicológico tiver o objetivo de revelar o patrimônio moral dos interessados à vaga de emprego sob o pretexto de averiguar se os mesmos se enquadram no “perfil” da política econômica de gestão de pessoal adotada pela empresa, o direito fundamental à intimidade inscrito no art. 5, inciso X, restará violado.

Mesmo porque, como bem assevera Cogo (2006, p. 85), no âmbito da administração de empresas, “estar envolvido emocionalmente com os objetivos da organização tornou-se a pedra de toque para os candidatos ao emprego”.

Convém destacar que, durante o processo de recrutamento e de técnicas de seleção de pessoal, os empregadores irão contar com a participação dos psicólogos do trabalho especializados em comportamento humano para efetuar a aplicação de testes.

Como os testes psicológicos revelam aspectos de natureza pessoal acerca da intimidade do candidato ao emprego, devem ser aplicados somente na situação de não haver outro meio para aferição de determinada característica e sempre com base no critério da proporcionalidade, pois descortinam os traços da intimidade do

candidato, como a sua inteligência, a sua capacidade de raciocínio e de concentração, as suas características emocionais, as suas frustrações, interesses e motivações.

E, como lembra Urabayen (apud GIANNOTTI, 1987, p. 08): “a intimidade é um sentimento que brota do mais profundo do ser humano, um sentimento essencialmente espiritual”.

Não resta dúvida, como bem destaca Nascimento (2009, p. 115), de que “o que se pretende através dessas avaliações é investigar a personalidade do candidato e aferir se está de acordo com o perfil buscado pela empresa”.

Cogo (2006, p. 80) ensina que o psicólogo, a serviço do empregador, desempenha importante papel no controle do comportamento do trabalho. Mas, por outro, através do resultado da aplicação dos testes psicológicos, desnuda-se o íntimo do subordinado. Para a autora, o perfil psicológico do empregado denuncia atributos que irão interferir no desenvolvimento de suas tarefas quotidianas, como a negociação, a comunicação, a empatia e a motivação. Trata-se de atributos que são visíveis e que se exteriorizam através do comportamento corporal e do poder de raciocínio do empregado (COGO, 2006, p. 73).

Chiavenato (1999, p. 83) enfatiza que todos os testes psicológicos ou psicodiagnósticos se prestam a indicar as aptidões dos candidatos. Portanto, descortinam os traços da intimidade do candidato, como as emoções, as frustrações; os interesses; as motivações. Segundo ele, para haja um bom resultado, é necessário que o aplicador seja um psicólogo especialista na área trabalhista.

Consoante ensina Nascimento (2009, p. 115):

[...] o resultado desses exames permite aferir não somente se o candidato tem aptidão para realizar as tarefas exigidas para o cargo, mas também, e principalmente, todas as suas características psíquicas, abrindo margem para a invasão da esfera de intimidade e da privacidade do candidato.

Para Pontes (2008, p. 86), os testes psicológicos são aqueles que visam a analisar os aspectos individuais do candidato ao emprego em relação aos requisitos do cargo, como a sua personalidade (caráter, temperamento, equilíbrio emocional, frustrações, ansiedades), a sua inteligência e as suas aptidões pessoais (capacidade de concentração e memorização, memória visual e aptidão mecânica) para o desempenho do cargo.

O referido autor estipula que os testes psicológicos possuem a finalidade de mensurar “a possibilidade de adaptação do candidato ao cargo e empresa” (PONTES, 2008, p. 86).

Como bem ensina Cogo (2006, p. 74): “além do acúmulo de conhecimentos técnicos ou do quanto se é inteligente (QI), igualmente interessa ao empregador o quanto pode usufruir da inteligência emocional (IE) do empregado”.

Nos ensinamentos de Goleman (1999, p. 45), a inteligência emocional compreende

[...] a capacidade de perceber os próprios sentimentos e emoções, manipulá-los de forma positiva, motivar a si próprio para melhor executar tarefas laborativas. Da mesma sorte, implica saber entender o outro mesmo em seus sentimentos não verbalizados e lidar com reações emocionais dos outros. Em síntese: autoconhecimento; administração das emoções; automotivação; empatia e aptidões sociais.

Para Gardner (apud COGO, 2006, p. 74), a inteligência representa a capacidade de resolver problemas. Para este educador e professor de neurologia, existem 8 (oito) tipos de inteligência:

a) musical (capacidade de interpretar sons); b) corporal-cinestésica (usar o corpo para expressar emoção); c) lógico-matemática (capacidade de raciocínio lógico); d) linguística (facilidade em idiomas e oratória); e) espacial (percepção de espaço); f) interpessoal (fácil relacionamento); g) intrapessoal (controle sobre os humores); h) naturalista (interação com o meio ambiente).

Segundo o psicólogo americano MacClelland (apud COGO, 2006, p. 75), o empregado precisa saciar três necessidades sociais: a de realização (busca de desafios e resolução de problemas); b) a de poder (influenciar os outros); c) a de afiliação (estabelecer e manter amizades).

Daubler (apud ARAÚJO, 1996, p. 249) estabelece alguns critérios baseados na jurisprudência alemã para que seja permitida a aplicação dos testes psicológicos:

a) que o candidato concorde com a sua realização; b) que se indique ao candidato a forma de realização do teste e quais são os dados que se desejem obter a respeito de sua pessoa; c) que se trate de conhecer os dados relativos ao posto de trabalho; d) que os dados em questão não se possam obter por outro procedimento (ex.: por um certificado); e) que a prova seja realizada por um psicólogo com a devida habilitação.

Pachés (apud LEITE e RIOS, 2008, p. 182) também apresenta alguns critérios para que seja realizado o teste psicológico. Para ele, o candidato deve manifestar sua conformidade a submeter-se à sua realização; deve ser cientificado sobre a forma de realização do teste; deve conhecer quais são as qualidades psicofísicas necessárias e requeridas para o cargo pleiteado. Por fim, ele também assevera que o teste psicológico deve ser realizado por pessoas especializadas a fim de garantir que os resultados sejam analisados com base em critérios estritamente profissionais.

De acordo com Leite e Rios (2008, p. 180), o teste psicológico está sendo

cada vez mais utilizado pelas empresas, quer diretamente, quer por empresas especializadas nesse tipo de testes. Através deles, o empregador pode conhecer não apenas a capacidade do candidato para o posto do trabalho, mas também características da sua personalidade, atingindo, assim, a esfera da vida privada.

Em razão disso, é preciso ter muita cautela em sua aplicação, pois, como aponta Viana, os testes utilizados para revelar com profundidade o “perfil” ou mesmo a personalidade do trabalhador podem ter o objetivo oculto de avaliar até que ponto o empregado é cooptável, ou seja, se está efetivamente pronto para *vestir a camisa da empresa* – requisito indispensável para o empregado se ajustar às novas técnicas de gestão de mão-de-obra, como os programas de “Qualidade Total”.¹

Cogo (2006, p. 81) instrui que

As organizações, diante da dinâmica do mercado, necessitam, cada vez mais, de empregados e colaboradores comprometidos com a filosofia da empresa, além do compromisso moral de que esteja disponível ao trabalho em qualquer hora do dia ou da noite.

Para Charan (2001, p. 126), doutor em administração com MBA pela Harvard Business School:

Todo presidente de empresa já sabe que no mundo dos negócios não existe linha de chegada. Os líderes devem apresentar bons resultados dia após dia, de forma incansável, ao longo de um grande período. A apresentação de resultados é o que dá energia a uma empresa, enche as pessoas de confiança e gera e atrai os recursos para se ir além. [...] Um líder de negócio sabe o que fazer, um líder de pessoas sabe o que fazer para que as coisas aconteçam: estimular os esforços de outras pessoas, expandir a capacidade delas e sincronizar para que esses esforços atinjam os resultados. [...] Ao longo dos anos, tenho perguntado a um grande número deles qual foi o maior erro que eles cometeram com pessoas. A resposta mais frequente? Demorar muito para remover um subordinado que não se encaixa nas suas funções.

Em relação, ainda, ao controle dos empregados, o mestre em planejamento estratégico e defensor da eficiência total no mundo da administração Welch Jr. (apud COGO, 2006, p. 86) dita que “na gestão de empresas, as pessoas são avaliadas todos os dias, de maneira tácita e informal – nos refeitórios, nos corredores e em todas as reuniões”.

¹ Essa é a opinião do professor Márcio Túlio Viana, in: Acesso ao Emprego e Atestado de Bons Antecedentes. Texto disponível na página da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 23ª Região, no link artigos jurídicos.

Em pensamento contrário ao de Charan e Welch Jr, Coelho (2004, p. 20) expõe com exatidão:

Basta, assim, uma mera consulta a revistas de administração ou livros de auto-ajuda que preenchem as prateleiras de bancas e livrarias para encontrar conselhos ao desempregado: “recicle-se”, “seja eficaz”, “concentre-se”, “seja dinâmico”... são alguns dos chavões de sempre, que geralmente só funcionam para enriquecer gurus, consultores e outras figuras que surfam nas ondas do mercado perverso e que de vez em quando são engolidos por elas, sem conseguir utilizar para si mesmos os próprios conselhos. Na realidade, nada disso resolve, é tudo falácia. O desemprego vai desde o que nada estudou e nada faz até aquele que sempre procura seguir os ditames da modernização. Pouco importa o que se faça. O mercado é um animal irracional sem lógica e sem emoção.

Complementando o pensamento do autor acima referenciado, assevera Sader et al. (2000) que vivenciamos, sob o lado econômico, uma época de desregulamentação e, sob o lado político, uma época de regressão da civilização e de expropriação de direitos. A política econômica, por sua vez intocável, produz e reproduz a todo instante a hegemonia do capital financeiro e a desregulamentação econômica do capital financeiro, incluindo todas as consequências sociais e subjetivas que isso possa trazer.²

De acordo com Cogo (2006, p. 92), até o computador tornou-se uma instrumental ferramenta de recolhimento de informações do investigado na aplicação e na execução dos testes psicológicos, especialmente na psicometria. Com o auxílio do computador, ficou mais fácil a realização dos cálculos estatísticos necessários nos testes de inteligência. Na realidade, o computador, como ferramenta de aplicação dos testes, substitui o folheto do teste e a folha de resposta.

Para Pasquali (2003, p. 56), o computador apresenta as seguintes vantagens: “maior uso de gráficos, medida exata do tempo de resposta e uso de multimídia (vídeos, sons e realidade virtual)”.

Cogo (2006, p. 92) enfatiza, ainda, que “com o uso do computador como executor de testes psicológicos, tem-se a possibilidade de otimizar e de adaptar a testagem para cada indivíduo em especial”.

Desse modo, Case (2004, p. 24) diz que empresas especializaram-se nesse tipo de serviços e, através da rede mundial de computadores, é possível levar os

²Este autor, inclusive, assevera que o maior atentado à capacidade das pessoas de reproduzir com a mínima dignidade sua vida é a expropriação do direito ao trabalho. No Brasil, a maior parte das pessoas não tem mais carteira de trabalho assinada. Esta é uma questão essencial, porque se expropria das pessoas um contrato de direitos e deveres com a sociedade. Portanto, está havendo uma regressão ao mercado formal de trabalho, pois existem pessoas que não têm mais acesso ao direito formal de um contrato de direitos e deveres com a sociedade, e isso é extremamente grave. Veja-se, assim, a obra de ARANTES, Ester Maria de M.; COIMBRA, Cecília M. B.; DELGADO, Pedro Gabriel; PELBART, Peter P.; SADER, Emir; SAIDON; Osvaldo. *Psicologia, direitos humanos e sofrimento mental*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2000, p. 30.

testes psicológicos até a casa dos investigados.

Segundo Fontana (apud COGO, 2006, p. 23), empresas armazenam dados dos investigados e, através do perfil, procuram, mediante pagamento, colocação dos clientes testados no mercado de trabalho.

Cogo (2006, p. 93) complementa, exemplificando o caso da empresa CATHO, em São Paulo, com escritório central na Avenida Paulista, onde é possível localizar, “*on line*”, inúmeros testes à disposição dos interessados, a fim de avaliar a inteligência emocional, as habilidades numéricas e verbais, o perfil de competências, o alinhamento de competências 360 graus e o *feedback*.

Segundo Coelho (2004), os testes online da Catho foram criados para facilitar e otimizar o processo de pré-seleção de seus candidatos. Desenvolvidos por doutores em Psicologia, os 35 diferentes testes online da Catho avaliam: Inteligência Geral, Personalidade e Adequação Executiva, Conhecimentos de Informática e Conhecimentos Específicos (Idiomas, Marketing e Matemática Financeira). É possível, ainda, a empresa, selecionar os testes a serem ministrados ou utilizar as recomendações que costumam no site da CATHO. Essas recomendações são de acordo com o nível hierárquico e a área de atuação do candidato. Os testes poderão ser aplicados nas dependências da empresa ou enviados para o e-mail do candidato, proporcionando comodidade para a sua realização. Os relatórios e laudos ficam disponíveis imediatamente após a realização e são divulgados de três formas distintas: tabela comparativa de candidatos; tabela/ laudo resumo dos testes de cada candidato; laudo individual de cada teste aplicado. São exemplos de indagações realizadas aos candidatos: “*Você, em geral, recebe de boa vontade a censura de seus amigos? Você acha que um grande amor seria a melhor compensação para os sofrimentos da vida? Você, às vezes, tem a impressão de que suas fantasias, esperanças e sonhos acabarão por realizar-se? Você já pensou que, às vezes, é impulsionado em seus atos e atitudes por um mal disfarçado desejo de mandar?*” (COELHO, 2004, p. 26).

Como se vê, ensina Cogo (2006, p. 87):

[...] o poder de direção do empregador está camuflado na bem elaborada sedução dos trabalhadores. A manipulação da intimidade dos empregados é a melhor das ferramentas para o efetivo controle dos indivíduos.

Coelho (2004, p.20), em estudo aprofundado sobre a realização de testes psicológicos na fase pré-contratual, descreve alguns dos “sintomas” decorrentes dos critérios adotados durante a seleção de pessoal. Segundo o autor, o aumento na procura por empregos e a saturação do mercado de trabalho fizeram com que as grandes empresas brasileiras exigissem um perfil especial de profissionais. Os critérios de seleção foram mudando, e hoje não basta ter um ótimo currículo, experiência, diploma, curso de informática e conhecer uma língua estrangeira. Como boa parte dos candidatos já atende a esses requisitos, os funcionários de recrutamento avaliam outras qualidades. Contam pontos a capacidade de

comunicação, a iniciativa e até mesmo a autoestima do candidato, atributos que estão sendo bastante valorizados no mercado profissional. Alguns critérios subjetivos também podem definir a contratação. Na avaliação da equipe de seleção de algumas grandes empresas, o espírito de iniciativa revela a capacidade de adaptação e de trabalho em grupo. Valoriza-se, também, a segurança com que o candidato se expressa nas dinâmicas de grupo.

A psicóloga Bianca Massucci (apud COELHO, 2004, p. 20), que trabalha como analista de recursos humanos da empresa Ford New Holland, afirma ser o profissional mais procurado o que é ‘pró-ativo’, em suas palavras, define que: *“É muito grande a procura por pessoas que busquem o seu próprio desenvolvimento profissional e sua maturidade dentro da empresa. Além disso, devem ter dinamismo, vontade de crescer e de desenvolver novos projetos”*.

Já o diretor de produção da Copel Geração Ricardo Goldani (apud COELHO, 2004, p. 20) diz que a pessoa tem de ter um bom relacionamento interpessoal, pensamento crítico, ousadia e auto-estima.

Nesse sentido, não se pode perder de vista, conforme assegura Coelho (2004, p. 20), a visão de que a proteção da personalidade, como já mencionado, é fundada na dignidade da pessoa humana. Com efeito, a dignidade alcança um amplo leque de direitos, dentre os quais decorre o respeito à integridade física e psíquica, a qual, neste aspecto, não pode ser ameaçada na composição entre desenvolvimento tecnológico e poder econômico.

Como muito bem orienta o autor em destaque, apesar de não existir no Brasil uma legislação que proteja o candidato contra o vazamento de informações sobre a personalidade, a não contratação pode ensejar a prática de atos discriminatórios pelo empregador, mais precisamente a chamada **“discriminação por personalidade”**.

Coelho (2004, p. 20) cita como exemplo o caso de uma empresa que só contrate pessoas expansivas, de outra que só contrate pessoas com “espírito de liderança” elevado, e de outra que afaste candidatos com estima em baixa. Destaca, a propósito, de forma curiosa, que o mercado quer empregados com estima elevada, mas, como é notório, o desemprego geralmente acarreta uma baixa justamente nesse aspecto.

Convém destacar, entretanto, que, em alguns casos, a seleção de pessoal poderá ser realizada de forma mais rigorosa com o trabalhador, de tal sorte que o referido teste poderá ser aplicado de modo mais detalhado, quando certos fatores psicológicos forem fundamentais para a execução do trabalho. É o que se passa, por exemplo, com pilotos de avião, cujo teste psicológico poderá avaliar com mais minúcia a estabilidade emocional desse trabalhador, eis que ele poderá passar por situações em que a sua inteligência emocional seja colocada em causa.

Tem-se, também como exemplo, a contratação na função de vigilância, visto que, nos termos do art. 19, II, da Lei nº. 7.102/83, os empregados para tal atividade têm direito a porte de arma quando em serviço. O art. 16, V, da Lei nº.

7.102/83 ainda estabelece como um dos requisitos obrigatórios para ingressar na empresa de vigilância como vigilante a aprovação em exame de saúde física, mental e psicotécnica.

O propósito, alerta Neto (Revista de Direito do Trabalho, n. 116, p. 155), é “impedir que trabalhador com nível de agressividade acima do normal seja admitido para execução de trabalho de vigilância ostensiva na medida em que se reserva àquele o direito ao porte de arma em serviço”.

Quando a contratação de pessoal for criteriosa ou revelar rigorosidade em relação a determinado trabalhador é porque, na contraposição entre a intimidade e o poder diretivo empresarial, o “critério de ponderação”³ utilizado foi o interesse de todos em prol ao de um trabalhador singularmente considerado, visto que, em determinadas categorias profissionais (motoristas, vigilantes, aeronautas), a atividade desenvolvida pelo empregador pode ensejar risco à vida de muitos seres humanos.

Cogo (2006, p. 75) destaca que a vantagem de conhecer as necessidades e o perfil do trabalhador é a de que informação é poder. Para a autora, quem consegue reconhecer e entender as necessidades dos outros está habilitado a perceber o que está além das questões declaradas. Em razão disso, poderá prever de forma mais acertada quais serão as ações e reações dos subordinados.

Como bem expressa mais uma vez a autora: “o empregador, ao reconhecer e dominar o perfil do empregado, torna-se favorecido para a manipulação psicológica do subalterno” (COGO, 2006, p. 75).

Diante das considerações acima traçadas, é preciso rememorar sempre os ensinamentos de Coelho (2004, p. 20), ao enfatizar que “os testes de personalidade ou projetivos invadem a esfera psíquica do indivíduo”. Assim, “se existe um direito psíquico, derivado da personalidade, que é irrenunciável, não se justifica, juridicamente, hoje, em todas as situações, a aplicação de testes aos candidatos a emprego, mesmo que por profissional qualificado” (COELHO, 2004, p. 25).

Portanto, “inexiste o direito absoluto de não contratar com base em um resultado de teste” (COELHO, 2004, p. 26).

No que se refere à obtenção dos dados obtidos por intermédio da realização do teste psicológico, é importante destacar o pensamento de Moreira (2004, p. 134): “em não havendo contratação, os dados obtidos devem ser destruídos sob pena de realização de um armazenamento ilícito de dados que só dizem respeito à pessoa do trabalhador”.

³ Segundo Daniel Sarmento, na ponderação de interesses, “o julgador deve buscar um ponto de equilíbrio entre os interesses em jogo que atenda aos seguintes imperativos: a) a restrição a cada um dos interesses deve ser idônea para garantir a sobrevivência do outro; b) tal restrição deve ser a menor possível para a proteção do interesse contraposto; e c) o benefício logrado com a restrição a um interesse tem de compensar o grau de sacrifício imposto ao interesse antagônico. Além disso, a ponderação deve sempre se orientar no sentido da proteção e da promoção da dignidade da pessoa humana, que condensa e sintetiza os valores fundamentais que esteiam a ordem constitucional vigente”. Consultar: SARMENTO, Daniel. A ponderação de interesses na Constituição Federal de 1988. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2009, p. 145.

2.1 Os direitos dos investigados

Durante a realização dos testes, é necessário que o candidato ao posto de trabalho seja esclarecido sobre as técnicas a serem utilizadas durante a aplicação dos testes que visam a averiguar as suas características psicológicas.

Como afirma Cogo (2006, p. 86): “o trabalhador possui o direito de não responder a perguntas indiscretas, ou mesmo o de ocultar fatos que não apresentem relevância para a tarefa que for executar”.

Entretanto, a autora em destaque assevera que, na prática, não existe o exercício do direito de recusar pelo candidato ao emprego. Veja-se:

A recusa seria legitimada pelo ordenamento jurídico e apresentada ao mundo real, que fará do trabalhador, seguramente, mais um desempregado na multidão. Na prática, não existe o exercício do direito de recusar. O trabalhador se submete às leis do mercado. A sobrevivência resta condicionada na submissão da dignidade da pessoa humana (COGO, 2006, p. 97).

Por isso, ensina a autora: “o desemprego e o medo de perder o emprego geram inúmeros conflitos para o trabalhador. O medo é um poderoso estímulo, capaz de viciar qualquer tomada de decisão”(IDEM, IBIDEM).

Apesar disso, nem o consentimento expresso do candidato ao emprego na aplicação dos testes psicológicos autorizando a intromissão do empregador em sua esfera íntima e privada poderá ser considerado válido em decorrência de os direitos de personalidade serem irrenunciáveis.

Gediel (2003, p. 163), em sentido contrário, entende ser possível o trabalhador vencer a ciação psicológica e expressar consentimento livre de vício. Para o autor:

A imagem, a vida privada e o trabalho são elementos ou aspectos indissociáveis do trabalhador. [...] Na vida privada, está incluída a intimidade [...] e só mediante consentimento esclarecido e expresso pode-se admitir a intromissão justificada e não abusiva do empregador.

Em que pese o pensamento supra mencionado, inclinamo-nos às palavras elucidativas de Cogo (2006, p. 100), que assim se manifesta:

Com o devido respeito, não há como admitir que um trabalhador possa vencer as barreiras da coação moral e da necessidade física e emitir consentimento esclarecido autorizador da devassa de sua intimidade.

Mesmo porque expressa Coelho (2004, p. 20):

Um teste levanta muito mais do que fatores correlacionados com a função, assim, se o chamado “perfil profissiográfico” da função deve levar em conta aspectos subjetivos e situações circunstanciais, é possível identificar os limites da invasão na esfera privada em um caso específico, e, portanto, aí, há um direito violado.

Cogo (2006, p. 98), ao se afastar o consentimento expresso do candidato ao emprego quanto à realização dos testes psicológicos, destaca que:

[...] o empregador saberá mais sobre os registros contidos no universo moral (intimidade) do trabalhador do que ele próprio. Além do que, ocorre ataque ao princípio da dignidade da pessoa humana; esta não pode ser negociada, diminuída ou segregada.

Moraes (2008, p. 21) assevera que a República Federativa do Brasil tem como fundamento:

A dignidade da pessoa humana: concede unidade aos direitos e garantias fundamentais, sendo inerente às personalidades humanas. Esse fundamento afasta a ideia de predomínio das concepções transpessoalistas de Estado e Nação, em detrimento da liberdade individual. A dignidade é um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável pela própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que, somente excepcionalmente, possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a *necessária* estima que merecem as pessoas enquanto seres humanos.

Seguindo a linha de pensamento de Moraes (2008) que consagra a dignidade como fundamento, Branco (2007, pág. 59) corrobora do entendimento que ele é um princípio que:

No Princípio Constitucional da Dignidade da Pessoa Humana que, agregando em si a qualidade de princípio constitucional e de fundamento da República, não há de tolerar qualquer descaso ou desrespeito cometido contra ele, exprimindo a adoção de uma postura de insubordinação a este valor fundamental e, via de consequência, um comportamento tendente à corrosão da estrutura da própria Ordem firmada.

Desse modo, como bem assevera Cogo (2006, p. 100):

Não haverá, para o trabalhador, esclarecimento capaz de retirá-lo do manto da coação moral; toda a manifestação de vontade será turbada, conseqüentemente, nulo será o negócio jurídico a partir dessa manifestação.

Além do que:

O bem-estar dos investigados que sofrem o ataque dos testes psicológicos é resguardado como direito fundamental pelo texto constitucional, a depender de um intérprete capacitado e comprometido na defesa da dignidade humana (IDEM, IBIDEM).

2.2 O projeto de Lei nº. 5.566/91 e as dinâmicas de grupo

Convém ressaltar que, em 2001, tramitou no Congresso Nacional o Projeto de Lei sob o número 5.566/91⁴, dispondo sobre a proibição do uso de métodos de recrutamento de pessoal que possam causar danos à honra e à dignidade do trabalhador. O autor do projeto, atual senador federal e ex-deputado federal do Partido dos Trabalhadores (PT), Paulo Paim, sugeriu a alteração do art. 442 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), quando dispôs acerca da proibição do uso de métodos de recrutamento de pessoal que possam causar danos à honra e à dignidade do trabalhador.

De acordo com o art. 2 do Projeto de Lei nº.5.566/91, o art. 442 da CLT passaria a vigorar com a seguinte redação. Veja-se:

Art. 442 [...]

§ 1. Fica proibida a utilização de métodos de recrutamento de pessoal que possam causar dano à honra e à dignidade do trabalhador.

§ 2. Pelo efetivo dano à honra e à dignidade do trabalhador candidato a uma vaga no quadro de pessoal da empresa, nos termos do § 1 deste artigo, é devida uma indenização no valor de dez a cem vezes o salário estabelecido para o cargo a ser pago pelo empregador ou pelo recrutador.

Como bem orienta o senador Paulo Paim, as novas formas de administração empresarial, focadas na alta competitividade e exigidas hoje para os empreendimentos no contexto da interdependência socioeconômica mundial, ou mesmo globalização, estão implementando novos métodos de recrutamento de pessoal. Dentre os novos mecanismos advindos do processo de globalização da economia, há as dinâmicas de grupo, por meio das quais muitos candidatos a uma vaga de emprego são avaliados ao mesmo tempo pela empresa.⁵

⁴ Infelizmente tal projeto foi retirado de pauta para arquivamento em 04 de dezembro de 2002.

⁵ PAIM, Paulo. Projeto de Lei nº. 5.566/91. Disponível em: <www.senadorpaim.com.br>. Acesso em 20 abr. 2011.

Para Gil (2001, p. 67), a técnica de dinâmica de grupo busca reunir todos os candidatos e confrontá-los entre si e, com situações hipotéticas (jogos psicológicos), retirar-lhes informações relativas à capacidade de liderança, à sociabilidade, à iniciativa, à espontaneidade e à capacidade de análise.

Minicucci (1987, p. 89) destaca: “as dinâmicas procuram identificar posicionamentos diante de situações adversas: retraimento, racionalidade nas decisões, agressividade, verbosidade, obsessividade, viscosidade”.

Robbins (2004, p. 78) assevera que a simulação de desempenho representa uma eficaz ferramenta para se avaliar o desempenho do candidato, submetido a forte pressão no cumprimento de ordens e na aplicação de técnicas de negociação.

Segundo Paulo Paim, as dinâmicas de grupo são atividades eficazes “para se medir a capacidade de autocontrole, de criatividade, de iniciativa, de comando, etc., características indispensáveis aos gerentes e aos executivos de empresas inseridas em mercado altamente competitivo”.⁶

Explana, ainda, o referido senador pelo PT, ao justificar as razões da edição do projeto de Lei nº. 5.566/91:

O trabalhador candidato a uma vaga no quadro de pessoal da empresa, nessas dinâmicas de grupo, é tratado com desprezo e incúria ao ser submetido, por exemplo, a testes nos quais é obrigado a imitar o comportamento e a atitude de animais ou a realizar atividades infantis por meio de jogos conhecidos popularmente como cabra-cega, brincadeira de roda, etc.⁷

Como bem atesta ainda o senador:

Essas atividades não levam em conta a idade, a religião, o sexo e a formação moral e intelectual das pessoas avaliadas, compelindo-as e arrastando-as ao desconforto e à humilhação perante os demais candidatos.⁸

Ademais, ele também assevera:

É inconcebível que numa sociedade voltada para a valorização dos direitos e garantias individuais se permita tal afronta à honra e à dignidade de um trabalhador que se candidate a uma vaga em uma empresa.⁹

Dessa forma, Paulo Paim instrui, destacando que os direitos e as garantias fundamentais estabelecidos aos trabalhadores não podem ser submetidos à lógica

⁶ PAIM, Paulo. Projeto de Lei nº. 5.566/91. Disponível em: <www.senadorpaim.com.br>. Acesso em: 20 abr. 2011.

⁷ Ibidem.

⁸ Ibid.

⁹ Ibid.

do mercado que comanda a tudo e a todos, passando por cima da ética e da dignidade dos trabalhadores, a ponto de os mesmos serem tratados como simples peças de uma engenhagem empresarial como se desprovidos de sentimentos e de emoções.¹⁰

A deputada federal Vanessa Grazziotin, em parecer favorável ao Projeto de Lei nº. 5.566/2001, também se manifestou de forma contrária à aplicação das dinâmicas de grupo na fase pré-contratual:

São averiguadas por meio das chamadas dinâmicas de grupo (encenação de psicodramas), que objetivam também analisar se o candidato deve estar harmonizado com os valores da empresa. São intermináveis entrevistas e tarefas que, muitas vezes, abalam psicologicamente o candidato, principalmente se são realizadas em grupo, expondo-o ao ridículo perante os demais participantes da dinâmica. Ou seja, um verdadeiro exagero.

A seleção de pessoal, em alguns casos, é tão apurada que se chega ao absurdo de a empresa ficar com vagas ociosas, como aconteceu com a Natura em 2000. Segundo reportagem da Revista Isto é, do dia 23 de maio de 2001, a referida empresa dispunha de 21 vagas, mas somente 14 foram preenchidas, apesar dos 8.088 candidatos.

Dessa forma, entendemos que o trabalhador, já humilhado pela falta de emprego, obrigado a aceitar as mais variadas ofensas aos seus direitos trabalhistas para conseguir uma colocação no mercado de trabalho, não precisa ainda passar por mais atos atentatórios de sua dignidade ao realizar atividades vexatórias, constantes dos processos de seleção de pessoal das grandes empresas.¹¹

A propósito, Sônia das Dores Dionísio, Juíza do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, numa brilhante decisão proferida em novembro de 2005, já condenou a prática das chamadas técnicas de dinâmica de grupo. Para a referida juíza, a sua aplicação desvirtuada ou inconsequente pode caracterizar a prática de assédio moral. Veja-se:

ASSÉDIO MORAL DINÂMICA GRUPAL. DESVIRTUAMENTO. VIOLAÇÃO AO PATRIMÔNIO MORAL DO EMPREGADO. ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO. A dinâmica grupal, na área de recursos humanos, objetiva testar a capacidade do indivíduo, a compreensão das normas do empregador e gerar a sua socialização. Entretanto, sua aplicação inconsequente produz efeitos danosos ao equilíbrio emocional do empregado. Ao manipular tanto a emoção, como o íntimo do indivíduo, a dinâmica pode levá-lo a se sentir humilhado e menos capaz que os demais. Impor pagamentos de prendas publicamente, tais como dançar a dança da

¹⁰ PAIM, Paulo. Projeto de Lei n. 5.566/91. Disponível em: <www.senadorpaim.com.br>. Acesso em: 20 abr. 2011.

¹¹ *Ibidem*.

boquinha da garrafa, àquele que não cumpre sua tarefa a tempo, configura assédio moral, pois o objetivo passa a ser o de inferiorizá-lo e torná-lo diferente do grupo. Por isso golpeia a sua autoestima e fere o seu decoro e prestígio profissional. A relação de emprego cuja matriz filosófica está assentada no respeito e na confiança mútua das partes contratantes impõe ao empregador o dever de zelar pela dignidade do trabalhador. A CLT, maior fonte estatal dos direitos e dos deveres do empregador e do empregado impõe a obrigação de o empregador abster-se de praticar lesão à honra e à boa fama do seu empregado (art. 483). Se o empregador age contrário à norma, deve responder pelo ato antijurídico que praticou, nos termos do art. 5, X da CF/88. (Recurso Provisó) TRT 17 Região RO 01689. 2004. 008. 17. 00-0. Relatora Juíza Sônia das Dores Dionisio. DJU 18/11/2005 AC 08693/2005.

Como se vê, as dinâmicas de grupo, quando realizadas na fase pré-contratual, representam uma técnica investigativa da personalidade do trabalhador, capazes de acarretar violação à sua dignidade e à sua intimidade.

Como o ordenamento jurídico brasileiro continua não emitindo leis ordinárias capazes de assegurar as situações que podem acarretar violação ao patrimônio moral do trabalhador, é necessária a aplicação de mecanismos com a finalidade de possibilitar a neutralização da coação moral sofrida pelo trabalhador, a fim de possibilitar a manifestação de vontade deste sem qualquer vício.

Portanto, é necessário ser regulamentada uma lei vigendo sobre o caso do trabalhador que não tem acesso ao emprego devido à sua reprovação em um teste psicológico cujo padrão não seja validado posteriormente pelo Conselho Federal de Psicologia. Na mesma linha, deve também ser editada uma lei para a situação do trabalhador que se recusa a fazer o teste psicológico e que, por isso, não tem acesso ao emprego; caso contrário, esse trabalhador terá direito a danos morais por motivo de discriminação e de violação à sua intimidade.

Além disso, assevera Cogo (2006, p. 100) que é necessária a estipulação de sanções tributárias e comerciais para empresas que violam o sigilo dos resultados obtidos a partir da aplicação da testagem psicológica, pois a autora, sabiamente, estatui que deveria ser prevista a regulamentação e a fiscalização dos testes psicológicos por intermédio do Ministério da Saúde, mediante a colaboração do Conselho Federal de Psicologia, como muito bem já adota o Ministério da Saúde em suas regras sobre medicina e segurança do trabalho.

3. O TESTE GRAFOTÉCNICO OU GRAFOLÓGICO

Com as mudanças advindas do final do século XIX, em decorrência das novas exigências derivadas dos novos programas de gestão empresarial, o modelo econômico de produção, a saber – a globalização econômica – exige dos candidatos ao posto de trabalho um perfil que se adeque aos programas de eficiência e de

qualidade total. Em razão disso, as empresas vêm se utilizando de processos os mais variados para encontrar, no mercado de trabalho, os trabalhadores mais eficientes para o desempenho de determinada função.

De acordo com os ensinamentos de Cogo (2006, p. 91), a testagem através da grafologia remonta aos gregos desde o ano 300 a.C., quando Demétrio dizia “*estar seguro de que a escrita refletia a alma do indivíduo*”. No século XIV, na Espanha, o rabino Samuel Hangid também estudava a forma como os fieis escreviam bilhetes no confessionário.

Segundo Robbins (2004, p. 83),

O grafológico consegue reunir informações acerca da personalidade, capacidade, aptidões, interesse e integridade moral do candidato. É possível a verificação do quociente de inteligência, bem como das competências em relação à inteligência emocional.

O exame grafotécnico e grafológico, sem dúvida alguma, como bem lembra Cogo (2006, p. 82), possui a finalidade de revelar as características da personalidade do candidato ao emprego por intermédio da verificação da sua escrita.

Para a referida autora, até mesmo o preenchimento de uma ficha contendo os dados biográficos, culturais e familiares do candidato é capaz de revelar o seu perfil histórico e ser usada, por consequência, como forma inicial de eliminação dos interessados.

Barros (apud NETO, n. 116, p. 150), ao discorrer sobre o assunto, esclarece:

A grafologia é a ciência que se ocupa em estudar o comportamento através da letra. Esta ciência apresenta sinais de sua existência há mais de 500 anos.

Para este autor, a grafologia compreende “o estudo das características da caligrafia do indivíduo relacionadas com as respectivas atitudes comportamentais”. A grafologia, portanto, para o mesmo, representa:

Uma ciência completamente amparada pela psicologia, não cabendo a si nenhuma interpretação peculiar se não a da própria interpretação compreendida pelos padrões científicos já oficializados (NETO, n. 116, p. 150).

Lembra, por sinal, a psicóloga Valéria Propato que “a letra ‘a’ em forma de triângulo indica um temperamento agressivo e autoritário; um ‘c’ enrolado é sinal de egoísmo; o ‘j’ com a perna sinuosa mostra uma pessoa traumatizada e rancorosa”.¹²

¹² PROPATO, Valéria. As letras não mentem. Disponível em: <<http://www.grafologia-sp.com.br>>. Acesso: 20 abr. 2011.

Complementando, Swartzman (1996, p. 14) diz que “a grafia dos gays apresenta sinais inconfundíveis como floreios, coqueterias e excesso de curvas. Já as lésbicas exigem ângulos pontiagudos nas letras”.

Em razão disso, Neto (n. 116, p. 150) assevera que a grafologia se funda em bases nitidamente científicas e com o propósito de auxiliar a empresa na contratação daquele trabalhador que ela considerar ser o mais apto para o exercício da atividade empresarial.

Para Oliveira (2001, p. 129), a “análise gráfica já é adotada como critério de seleção de pessoal por uma entre cada três companhias instaladas no Brasil”.

Como as empresas estão buscando cada vez mais a contratação não apenas de trabalhadores mais capazes para o exercício da função, mas também a contratação daqueles que se encontram subjetivamente mais adequados ao desempenho do cargo, Neto (n. 116, p. 150) assevera que:

[...] na condição de processo destinado à inserção de novos trabalhadores na empresa, a grafologia comparece com o espantoso percentual atinente a índice de acerto à ordem de 85%. Significa o seguinte: os trabalhadores que realizam o exame têm desvendada a sua personalidade na esmagadora maioria das hipóteses em que se submetem a tais exames.

Não resta dúvida: a dinâmica de grupo representa uma avaliação efetivada pelo empregador demolidora da tutela da intimidade do trabalhador, pois revela de forma detalhada os traços pessoais e íntimos do candidato ao emprego (VÁLIO, 2006 p. 76).

Até porque o direito à intimidade, segundo Neto (n. 116, p. 150), tem “conteúdo próprio. A sua proteção se identifica à tutela da porção mais recôndita do indivíduo. Vícios, hábitos, aventuras amorosas, tudo isso se insere na salvaguarda à intimidade”.

Consoante ensina Sussekind (1995, p. 597):

A prova grafológica é, em tese, demolidora da tutela à intimidade. Partindo da escrita do candidato, visa desnudar seus recados, revelar, por uma fórmula-matriz, o caráter, a personalidade da pessoa. Sua invasividade é evidente. E a lesão ao direito não está no vazamento do resultado da prova, mas na aplicação do teste em si, já que a recusa do pretendente a emprego de submeter-se aos desígnios da grafologia tolherá a possibilidade de sua contratação.

De acordo com Medeiros (apud LEITE e RIOS, 2008, p. 182), o grafoanalista pode diagnosticar mais de trezentas características da pessoa investigada, se assim a grafia permitir.

A autora referenciada (apud LEITE e RIOS, 2008, p. 182) ainda apresenta os aspectos que podem ser investigados quando da realização do teste grafológico:

a) Quanto aos aspectos intelectuais - mentalidade criadora, perspicácia, métodos e processos, tipo de raciocínio (lógico, concreto, intuitivo, abstrato, teórico), imaginação, memória, atenção, curiosidade intelectual, razão, tempo de resposta ao meio, mente ativa e passiva, capacidade de análise e síntese; b) Quanto aos aspectos interpessoais e capacidade de interação em equipe - inteligência emocional, equilíbrio, clareza de ideias e de julgamento, introversão, extroversão, comunicação, eloquência, persuasão, discrição, energia para se impor, agressividade, diplomacia, timidez, necessidade de popularidade, pessoa profunda ou superficial, pensamento e sentimento em harmonia, prudência ou ousadia nos contatos, habilidades sociais; c) Quanto à energia - atuação sob pressão, fadiga física ou mental, perseverança; d) Quanto aos aspectos de liderança - autoridade, sensatez em suas decisões, assertividade, autonomia, iniciativa, proatividade, capacidade de criar um clima saudável, sinérgico e que tenha qualidade ao mesmo tempo, motivador, focado em resultados efetivos que gerem receita para a empresa, persuasão, ousadia profissional, competência para lidar com pessoas de personalidades diferentes, relação entre causa e efeito, visão de conjunto, planejamento; e) Quanto aos aspectos intrapsíquicos - autoimagem, autoconceito, marketing pessoal, vaidade, ambição, perfeccionismo, comunicação, clareza e objetividade ao expor as suas ideias, eloquência, fluência, diplomacia, agressividade, firmeza nos contatos, capacidade de se impor com moderação, flexibilidade, tolerância a pontos de vista diferentes; f) Quanto à confiabilidade - senso de justiça, retidão moral, ética, transparência em seus atos, lealdade.

Nesse raciocínio, Leite e Rios (2008, p. 183) asseveram que a grafologia oferece a análise de muitas características de personalidade que, muitas vezes, não são fornecidas por outros testes. Assim, por meio da interpretação e do cruzamento de diversas informações, o grafólogo pode projetar quarenta tipos de personalidade. Dentre as informações, estão: a forma, a dimensão e a inclinação das letras, bem como a pressão e a velocidade da escrita.

Cabe ressaltar que o art. 11 do Código Civil estabelece: “*com exceção dos casos previstos em lei, os direitos da personalidade são intransmissíveis e irrenunciáveis, não podendo o seu exercício sofrer limitação voluntária*”. Significa dizer que o direito à intimidade, assim como os demais direitos da personalidade estão fora do comércio jurídico, não podendo ser objeto de contrato, salvo as hipóteses taxativamente previstas na legislação (como é o caso do atleta profissional de futebol, pois a Lei nº. 9.615/98 permite a celebração de contrato de licença de uso da imagem do atleta por parte da agremiação esportiva).

Sendo assim, mesmo que haja espontânea manifestação de vontade do candidato ao emprego quanto à sua submissão ao referido exame, ficará constatado abuso de direito e violação ao caráter irrenunciável do direito de personalidade do empregador, se tal exame for realizado no sentido de denegrir a sua intimidade, visto que certamente será descoberta a sua personalidade.

Conforme assegura Válio (2006, p. 32), “atribue-se, ainda, aos direitos

de personalidade, a característica de irrenunciáveis, por impossibilidade jurídica de reconhecimento de manifestação volitiva de abandono do direito”.¹³

Infelizmente, Neto (n. 116, p. 152) noticia que:

Milhões de desempregados são submetidos a diversos processos seletivos, mas sequer têm qualquer inclinação ou gosto pela atividade posta à disposição pela unidade empresarial, quer porque a função não é atraente, quer porque não o é o salário oferecido; pouco importa, fazem os exames apenas porque os ditames da sobrevivência os impelem a tanto. Pergunta: se soubessem que o exame grafológico que fizeram promoverá o desnudamento de sua personalidade, consentiriam, ainda assim, com a manipulação dos resultados pela empresa ou pelos consultores de recursos humanos que o aplicaram?

Certamente. Isso se dá em decorrência da necessidade econômica e do aumento do desemprego que assolam muitos seres humanos desprovidos dos bens necessários básicos de sobrevivência digna e respeitosa.

Como bem assevera Neto (n. 116, p. 152), é fato notório a dificuldade com que os pretendentes a postos de trabalho se envolvem para conseguir uma colocação no mercado de trabalho. E é tal dificuldade que torna o trabalhador vulnerável à ofensa de sua condição humana, já que a recusa de realizar o exame acaba acarretando, por consequência, renúncia à vaga de emprego.

Nesse sentido, caso o empregador venha a submeter o trabalhador a testes grafológicos ou grafotécnicos como condição de admissão no emprego, ele incidirá em intromissão indevida da intimidade do candidato ao emprego e na sua incompatibilidade com o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana.

E é também com lastro na dignidade da pessoa humana que deve haver a proteção para todo exame a ser feito pelos trabalhadores. Em qualquer tipo de avaliação psicotécnica, impõe-se à empresa cientificar os trabalhadores a respeito da natureza do teste a que serão submetidos, pois a dignidade da pessoa humana, princípio fundamental inserido na Constituição Federal de 1988, representa a base de proteção dos direitos de personalidade de todo trabalhador, impossibilitando, assim, qualquer supressão pelo titular desses direitos.

Logo, a submissão do trabalhador a testes grafológicos ou grafotécnicos ensejará a violação aos direitos constitucionais e fundamentais estampados no inciso X do art. 5 da Constituição Federal que consagra a proteção aos direitos de personalidade do trabalhador, em especial à sua intimidade e à sua dignidade.

Nesse desiderato, cabe registrar os ensinamentos de Nascimento (2009, p. 117), ao estatuir com razão que

¹³ Convém destacar, entretanto, que esse não é o pensamento de Manoel Jorge e Silva Neto. Para ele: “ainda que o direito à intimidade deva ser objeto de tutela específica nas relações de trabalho, nada impede que o trabalhador, desde que ciente da natureza do exame e da destinação que se dará ao respectivo resultado, opte pela sua realização sem que o comportamento possa induzir à existência de renúncia”. p. 154.

O dispositivo constitucional em comento proíbe o empregador de submeter o trabalhador a testes grafológicos ou grafotécnicos, assegurando-lhe o direito à inviolabilidade da intimidade e da vida privada e à não discriminação, colocando-os fora dos limites de alcance de atuação do poder diretivo.

Desse modo, o exame grafológico se mostra incompatível com os princípios constitucionais do trabalho, dentre os quais a dignidade da pessoa humana, além de vulnerar direitos individuais do candidato ao posto de trabalho, como o pertinente à intimidade.

Como bem expressa Manoel Jorge e Silva Neto:

A margem de acerto da metodologia utilizada em casos tais, além de construir para a contratação do empregado certo para a função certa, termina por desenvolver uma série de consequências ofensivas a princípios constitucionais, de modo específico ao da dignidade da pessoa humana (NETO, n. 116, p. 150).

Como bem entende Coelho (2004, p. 20), técnicas abusivas, como a chamada “avaliação 360 graus”, sistemas de “testes on line”, dinâmicas de grupo aleatórias, ampliam sobremaneira a possibilidade de divulgação indevida e violação de intimidade. Tais questões precisam ser pensadas e repensadas pelo direito e pela sociedade para que não se repita a frase de Ripert: “*Quando o Direito ignora a realidade, esta se vinga e ignora o Direito*”.

No mesmo raciocínio, segue Coelho (2004, p. 26), ao relatar histórias reais de violação aos direitos de personalidade do trabalhador:

Francisco de Souza (o nome é fictício), 27 anos, é executivo de uma empresa multinacional. Ele não quis revelar sua identidade por medo de sofrer represálias, mas nos contou a experiência de ser submetido a uma das chamadas “avaliações 360 graus”. “Tive que responder a 5 mil perguntas, durante o período de quatro dias, para ser avaliado”, disse. Eis algumas das questões que ele teve de responder: Sua mulher já se masturbou? Se a resposta for ‘sim’, quantas vezes por semana? O que você acha disso? Você já brincou de enterro?

A Constituição Federal de 1988 plasmou à guisa de fundamento da República Federativa do Brasil como Estado Democrático de Direito a dignidade da pessoa humana, retratando o reconhecimento de que o ser humano há de constituir o objetivo primacial da ordem jurídica, cuja função de diretriz hermêutica lhe é irrecusável, posto que, como bem assevera Neto (n. 116, p. 150):

Não se pode pensar em interpretação constitucional ou, de resto, interpretação de qualquer dispositivo do ordenamento jurídico nacional à revelia do valor dignidade da pessoa humana, fundamentalmente porque

se põe como inexcedível teleológico a partir do qual devem ser extraídas todas as proposições do aplicador do direito.

A nossa atual Constituição Federal de 1988 arrola como direitos e garantias fundamentais, entre outros, a inviolabilidade da intimidade, a vida privada, a honra e a imagem da pessoa. E a proteção à dignidade da pessoa humana representa o fundamento maior de todos os demais direitos fundamentais expressos na Constituição Federal de 1988.

Com a vigência da Constituição Federal de 1988, o núcleo basilar do ordenamento jurídico passou a ser a dignidade da pessoa humana. Nesse enleio, Gambá (2010, p. 144) dispõe:

É necessário entender a dignidade humana como um “superprincípio”, ou seja, um instrumento para a interpretação e aplicação das normas que regem as relações jurídicas, sendo fundamental para permitir a completude do ordenamento jurídico e proceder à incessante busca por um país mais democrático e participativo.

Portanto, é necessário que sejam utilizadas técnicas de seleção de pessoal no sentido de afastar qualquer conduta do empregador que venha a agredir a intimidade e a dignidade dos interessados ao posto de trabalho.

Bem assevera Cogo (2006, p. 82) em relação a uma leitura detalhada do currículo já ser suficiente para apresentar sinais como:

[...] indicadores de competência profissional; experiência prática; adequação ao futuro grupo de trabalho; desejo de permanência no emprego; vontade de trabalhar e de aceitar novos desafios; e disponibilidade em melhorar o desempenho profissional [...].

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARANTES, Ester Maria de M; COIMBRA, Cecília M. B; DELGADO, Pedro Gabriel; PELBART, Peter Pál; SADER, Emir; SAIDON; Osvaldo. *Psicologia, direitos humanos e sofrimento mental*. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2000.

ARAÚJO, Francisco Rossal. *A boa fé no contrato de emprego*. São Paulo: LTr, 1996.

BARROS, Alice Monteiro de. *Proteção à intimidade do empregado*. São Paulo: LTr, 2009.

BRANCO, Ana Paulo Tauceda. *A colisão de princípios constitucionais no direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2007.

CASE, Thomas A. Como conseguir emprego no Brasil do século XXI. São Paulo: Catho, 2004.

CHARAN, Ram. O que o presidente da sua empresa quer que você saiba: como sua empresa funciona na prática. Tradução Marcelo Cândido de Melo. São Paulo: Negócio, 2001.

CHIAVENATO, Idalberto. *Recursos humanos*. São Paulo: Atlas, 1983.

COELHO, Luciano Augusto de Toledo. Testes psicológicos e o direito: uma aproximação à luz do princípio da dignidade da pessoa humana. São Paulo: Revista psicologia e sociedade, v. 16, 2004.

COGO, Sandra Negri. Gestão de pessoas e a integridade psicológica do trabalhador. São Paulo: LTr, 2006.

FONTANA, Alessandra. *Seu currículo on-line*. In Revista Você S/A, São Paulo: Abril, 2001.

GAMBA, Juliane Caravieri Martins Gambá. Responsabilidade civil objetiva do empregador pelos danos à saúde do trabalhador: uma visão constitucional do meio ambiente do trabalho. Revista de Direito Constitucional e internacional, ano 18, abril-junho, 2010: São Paulo, Revista dos Tribunais, 2010.

GEDIEL, José Antônio Peres. *A irrenunciabilidade a direitos da personalidade pelo trabalhador*. In: SARLET, Ingo Wolfgang (Org). Constituição, direitos fundamentais e direito privado. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2003.

GIANNOTTI, Edoardo. *A tutela constitucional da intimidade*. Rio de Janeiro: Forense, 1987.

GIL, Antônio Carlos. *Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais*. São Paulo: Atlas, 2001.

GOLEMAN, Daniel. *Trabalhando com inteligência emocional*. Rio de Janeiro: Objetiva, 1999.

LEITE, Rafaela Corrêa; RIOS, Sílvia Carine Tramontin. *Momentos do controle durante a contratação*. Curitiba: Juruá, 2008.

MINICUCCI, Agostinho. *Administração de recursos humanos: dinâmica de grupo em seleção de pessoal*. Caderno vetor. Série Branca. São Paulo: Psico-Pedagógica, 1987.

- MORAES, Alexandre de. *Direito Constitucional*. 23 ed. São Paulo: Altas, 2008.
- MOREIRA, Teresa Alexandra Coelho. *Da esfera privada do trabalhador e o controle do empregador*. Coimbra: Coimbra, 2004.
- NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. *Manual do Poder Diretivo*. São Paulo: LTr, 2009.
- NETO, Manoel Jorge e Silva. *Dignidade do trabalhador e exame grafológico*. Revista de Direito do Trabalho, n. 116.
- OLIVEIRA, Maurício. *Vale o que está escrito*. In Revista Veja, edição 1725. São Paulo: Abril, 2001.
- PAIM, Paulo. Projeto de Lei n. 5.566/91. Retirado do site www.senadorpaim.com.br, Acesso em 20/04/2011.
- PASQUALI, Luiz. *Psicometria: teoriz dos testes na psicologia e na educação*. São Paulo: Vozes, 2003.
- PONTES, Benedito Rodrigues. *Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal*. São Paulo: LTr, 2008.
- PROPATO, Valéria. As letras não mentem. Disponível em <http://ww.grafologia-sp.com.br>. Último acesso: 20 de abril de 2011.
- ROBBINS, Stephen Paul. *Administração: mudanças e perspectivas*. Tradução Cid Knipel Moreira. São Paulo: Paulistanajus, 2004.
- SARMENTO, Daniel. A ponderação de interesses na Constituição Federal de 1988. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2009.
- SILVA NETO, Norberto Abreu; SANTOS, Ernesto. *A ética no uso dos testes psicológicos, na informatização e na pesquisa*. São Paulo: Casa do psicólogo, 2000.
- SUSSEKIND, Arnaldo. *Tutela da personalidade do trabalhador*. Revista LTr, São Paulo: LTr, v. 59, n. 5, 1995.
- SWARTZMAN, Alberto. *Grafologia: manual prática*. Rio de Janeiro: Record, 1996, p. 14.
- VÁLIO, Marcelo Roberto Bruno. Os Direitos de Personalidade nas Relações de Trabalho. São Paulo: LTr, 2006.