



Segredos dos Psicotécnicos

para quem não quer ser surpreendido

www.psicotecnicos.sucks.nl
www.psicotecnicos.135.it
www.psicotecnicos.ze.cx
www.psicotecnicos.xn.pl
www.psicotecnicos.5p.pl

www.psicotecnicos.learn.to
www.5x.to/psicotecnicos
www.psicotecnicos.cla.fr
www.psicotecnicos.5v.pl
www.psicotecnicos.8x.pl

por Psico Hood

neste volume:

**Ofício do CESPE (Cebraspe) afirmando que
candidatos conhecedores dos perfis e testes
não são reprovados**

livre reprodução e distribuição

P R E F Á C I O

Os testes psicotécnicos geralmente são compostos de testes de personalidade, testes de raciocínio e testes de habilidades específicas. Estude todos, pois é necessário um número mínimo de adequação em cada tipo deles e há uma pontuação mínima geral a ser atingida. Os índices de eliminações nas avaliações psicológicas em geral são de 15 a 40%, dependendo do concurso.

Não acredite em lendas do tipo “os psicólogos têm como saber se você está mentido”, “os psicólogos ficarão desconfiados com respostas muito perfeitas”, “os psicólogos irão confirmar ou desmentir o resultado do teste com entrevistas ou outros testes”, etc. Se isso fosse verdade, os psicólogos não fariam esse alerta, eles ficariam quietos para identificar facilmente os candidatos mal-intencionados. Realmente existem alguns poucos testes, do tipo questionário, que podem identificar algumas mentiras, mas a armadilha é facilmente contornável. Ela se baseia em perguntas sobre erros que todos os seres humanos cometem e cuja resposta não é agradável de dar. Exemplos: “Você já mentiu?”, “Você já pegou algo que não lhe pertencia?”, etc. Fora isso, não existe mais nenhum tipo de pega-mentiroso. Não fique imaginando que haja cruzamento de dados, levantamentos estatísticos, investigação pessoal, etc.

Também não acredite na lenda que: “não existem respostas certas ou erradas; seja autêntico; apenas queremos saber como você é.” Essa historinha serve para você não ficar com medo do bicho papão, relaxar, abrir seu coração e confessar todos os teus problemas (o único que irá valorizar essa tua sinceridade estúpida será Jesus Cristo). Tenha em mente que boas características servem para qualquer emprego; características ruins não servem para emprego algum. O perfil profissional apenas define qual é o mínimo aceitável de cada característica, sem jamais recusar uma característica boa e sem jamais aceitar uma característica ruim. Pessoas inteligentes, persistentes, altruístas, autoconfiantes, flexíveis e objetivas servem para qualquer vaga. Pessoas burras, sem persistência, egoístas, sem autoconfiança, inflexíveis e mentalmente complicadas não servem para vaga alguma.

Para saber como responder a um exame psicotécnico é necessário saber o que o teste quer avaliar e como ele avalia. É muito difícil saber isso para todos os testes. Porém, geralmente os testes aplicados são variações uns dos outros. Conhecer bem um dos testes de cada classe já fornece uma grande ajuda para os demais.

Calma é sempre necessária para um bom teste. Por isso, estude os testes psicotécnicos para ter maior confiança. Quando se entende a dinâmica do que está acontecendo, se tem maior tranquilidade. É bem diferente de participar de um teste onde parece que se está diante de algo “sobrenatural” ou de psicólogos que avaliam cada movimento seu na cadeira durante a prova.

Estude este material com a consciência que foi feito com a melhor das intenções. Porém, não se trata aqui da última palavra em termos de exames psicotécnicos. Adapte as dicas a seu estilo e faça a prova com confiança e tranquilidade, isso será meio caminho andado para a aprovação.

Por fim, faça-me o maior de todos os favores: não altere este material e distribua-o sem exigir qualquer coisa em troca.

OFÍCIO CESPE Nº 3.120/2005

Brasília/DF, 1º de novembro de 2005.

Ref.: AI nº 2005.03.00. [redacted]

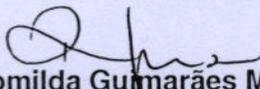
Excelentíssimo Senhor Desembargador,

O Centro de Seleção e de Promoção de Eventos (CESPE) da Universidade de Brasília (UnB), em atenção ao agravo de instrumento em referência, comunica que a liminar concedida ao Senhor [redacted], candidato ao concurso público para provimento de vagas no cargo de Agente de Polícia Federal, regido pelo Edital nº 24/2004 – DGP/DPF – NACIONAL, de 15 de julho de 2004, foi devidamente cumprida, conforme novo laudo de avaliação psicológica, anexo.

Todavia, o CESPE informa que o resultado “recomendado”, obtido pelo candidato mencionado, não é válido, uma vez que se deu em virtude de uma segunda aplicação da avaliação psicológica, conforme se depreende do parecer técnico anexo.

Por fim, este Centro coloca-se à disposição para quaisquer informações adicionais que se façam necessárias.

Respeitosamente,


Romilda Guimarães Macarini
Diretora-Geral

Ao Excelentíssimo Senhor
Nery Júnior
Desembargador Federal da Terceira Turma
Tribunal Regional Federal da 3ª Região
Av. Paulista, nº 1.842, Torre Sul – Cerqueira César
01310-200
São Paulo/SP



PARECER TÉCNICO

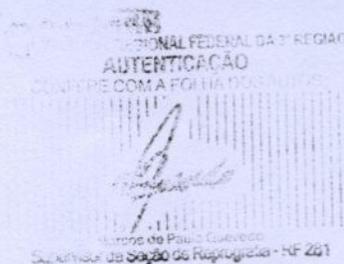
Trata-se de parecer solicitado pela Diretora Geral do Centro de Seleção e de Promoção de Eventos (CESPE), acerca da possibilidade de se repetir a avaliação psicológica para candidatos considerados não-recomendados na referida avaliação, que é uma das fases do concurso para provimento de vagas no cargo de Agente de Polícia Federal.

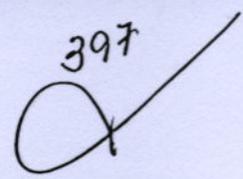
A banca examinadora da avaliação psicológica, primeiramente, vem informar que, embora tenha sido favorável o resultado da segunda avaliação psicológica (laudo anexo), realizada, em razão de ordem judicial, no dia 02/10/2005, na cidade de São Paulo, o candidato [REDACTED] (inscrição [REDACTED]) não deve ser considerado recomendado para desempenhar as funções de Agente de Polícia Federal pelos motivos que passamos a expor.

A avaliação psicológica tem caráter apenas eliminatório e foi preparada para aferir a aptidão dos candidatos para o exercício da função de Agente de Polícia Federal. Destarte, essa avaliação foi composta pelos testes de personalidade ICFP-R e EdAAI, que medem os seguintes fatores: instabilidade emocional, altruísmo, introversão, dependência, conscienciosidade, dominação, relacionamento interpessoal, liderança criativa, autenticidade, agressividade e inibição. Outros testes foram aplicados para medir habilidades específicas: K2- TES e TADIM-2 para avaliar atenção concentrada e atenção difusa, respectivamente; TMV para medir memória visual; BRD AR, SR, VR para avaliar respectivamente, raciocínio abstrato, espacial e verbal; TRAD para avaliar raciocínio analógico-dedutivo.

No dia 05 de dezembro de 2004, os candidatos do concurso realizaram a avaliação psicológica. Dos resultados divulgados no final de

73.11.05



397


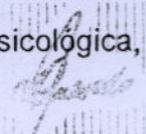
dezembro de 2004, os candidatos puderam interpor recurso administrativo, logo após a sessão de conhecimento das razões de não-recomendação.

O candidato supracitado, após ter o seu recurso indeferido, propôs ação judicial com o intuito de prosseguir no certame. Obteve, liminarmente, provimentos judiciais no sentido de refazer a referida avaliação. Em cumprimento a determinação judicial, o candidato foi submetido à mesma avaliação, ou seja, repetiu exatamente os mesmos testes.

Essa situação é extremamente temerária, uma vez que os resultados apresentados na segunda aplicação certamente não demonstram as verdadeiras características psicológicas do candidato. Tal afirmação se deve ao fato de que repetir a avaliação psicológica para alguns candidatos em um concurso público é o mesmo que repetir a aplicação de uma prova objetiva de conhecimento. Pior, é a mesma coisa que aplicar por duas vezes a mesma prova de Matemática para um mesmo candidato, sendo que este tomou conhecimento, por meio de uma banca revisora, das respostas corretas e dos motivos que o levaram a cometer os erros na primeira avaliação.

Assim, a banca entende que os resultados da segunda avaliação realizada não podem ser considerados válidos, e que a não-recomendação deve ser mantida em razão dos seguintes motivos:

- 1) Após a primeira avaliação, que ocorreu no dia 05 de dezembro de 2004, todos os candidatos não recomendados tiveram direito a comparecer a uma *Sessão de Conhecimentos* das razões da sua *Não Recomendação*, onde tiveram acesso a todas as características exigidas para o cargo, ao perfil e ao tipo de resposta que deles era esperada na realização dos testes psicológicos;
- 2) O candidato em foco teve a oportunidade de tomar conhecimento das respostas que foram consideradas inadequadas e das razões pelas quais não foi aprovado. Com estas informações, o candidato tomou conhecimento do que era esperado em relação aos seus comportamentos. Ao realizar duas vezes a mesma avaliação psicológica, conhecia as características

SECRETARIA REGIONAL FEDERAL DA 3ª REGIÃO
AUTENTICAÇÃO

Polo do Paulo Quevedo
Linha de Sução de Reprugação - RF 261

398

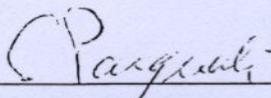
importantes para ser um Agente de Polícia Federal, o que proporcionou, logicamente, a obtenção do resultado favorável na segunda avaliação, contrário ao da primeira avaliação. Evidentemente que as respostas dadas na segunda aplicação dos testes psicológicos, que, conforme dito anteriormente, foram os mesmos, não podem ser consideradas como respostas espontâneas e sinceras, como as que foram dadas na primeira avaliação;

- 3) Verificamos que algumas das respostas dadas na segunda aplicação dos testes psicológicos foram significativamente diferentes às alcançadas na primeira aplicação, o que causa estranheza, pois o candidato dificilmente poderia ter mudado características da personalidade em tão pouco tempo.

Os testes psicológicos utilizados pelo CESPE, no concurso público para Agente de Polícia Federal, são testes objetivos que foram submetidos a todos os procedimentos científicos exigidos para comprovação de suas qualidades psicométricas, em cumprimento às determinações contidas na Resolução Nº 01/2003 do Conselho Federal de Psicologia, e por ele aprovados. No entanto, é necessário que a aplicação desses testes ocorra em situações padronizadas, onde os candidatos se comportem de forma espontânea e sincera.

Ante o exposto, a banca examinadora entende que a repetição dos testes comprometeu totalmente os resultados obtidos pelo candidato com a segunda aplicação da avaliação psicológica, motivo pelo qual a recomendação do candidato após a segunda aplicação não é válida.

Brasília/DF, 31 de outubro de 2005.



Luiz Pasquali, Docteur

23.10.05

