



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:

**Perfil psicológico exigido para:
Agente de Polícia Federal (APF)
Delegado de Polícia Federal (DPF)**

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.

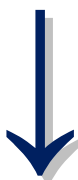
Estude este material com a consciência que foi feito com a melhor das intenções. Porém, não se trata aqui da última palavra em termos de exames psicotécnicos. Adapte as dicas a seu estilo e faça a prova com confiança e tranquilidade, isso será meio caminho andado para a aprovação.

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



Perfil:

Agente de Polícia Federal (APF)



CONFIDENCIAL



MINISTÉRIO DA FAZENDA
SECRETARIA DE ADMINISTRAÇÃO FISCAL - ASAF
Projeto Academia Nacional de Polícia



**ATUALIZAÇÃO DO PERFIL PROFISSIONAL DOS CARGOS
DA CARREIRA POLICIAL FEDERAL**

CARGO: AGENTE DE POLÍCIA FEDERAL (APF)

PERFIL DESEJADO

Elaborado por:

Adecy Maria França Bento - Psicóloga ANP
Adriana Paula Sales Comôa - Consultora ESAF
Andréia Carla de Souza - Consultora ESAF
Aurea Chagas Cerqueira - Consultora ESAF
Christiane Helena Lopes Campião - Consultora ESAF
Danielle Nepomuceno Silva - Consultora ESAF
Gizélro Gonçalves Calixto - Psicólogo ANP
Lilian Maria Viola de Castro - Psicóloga ANP
Luciano Raguzzoni Ferreira - Psicólogo ANP

Brasília, 2001

CONFIDENCIAL

CONFIDENCIAL

1. DESCRIÇÃO SUCINTA DAS ATIVIDADES INERENTES AO CARGO DE AGENTE DE POLÍCIA FEDERAL (APF)

Observada a competência do DPF, realiza investigações, objetivando identificar autoria e materialidade de ilícitos; elabora planejamento operacional; estabelece metas para o cumprimento das missões; supervisiona investigações policiais; elabora relatórios de atividades; cumpre determinações de autoridades superiores; executa atribuições de controle, análise, fiscalização e emissão de documentos; executa diligências no âmbito da segurança pública e outras atividades inerentes ao cargo.

2. INFORMAÇÕES COMPLEMENTARES SOBRE O CARGO DE AGENTE DE POLÍCIA FEDERAL (APF)

2.1. Forma de realização das atividades do cargo:

- Sozinho e em equipe.

2.2. Esforço mental requerido no desempenho das atividades do cargo:

- Moderado.

2.3. Capacidade visual necessária para o desempenho das atividades do cargo:

- Para enxergar objetos de tamanho pequeno a médio a uma distância entre próximo e distante.

2.4. Atenção necessária para o desempenho das atividades do cargo:

- Concentrada e Difusa.

2.5. Memória necessária para o desempenho das atividades do cargo:

- Memória auditiva para nomes, números e códigos.

- Memória visual para fisionomia, nomes e números.

Obs: para efeito de definição, poderá ser considerada memória de curta e/ou de longa duração

2.6. Tipos de conceitos envolvidos nas atividades do cargo:

- Verbais (palavras, frases e textos)
- Espaciais (reflexão e percepção do movimento e da modificação de figuras/objetos)
- Abstratos (reflexão e percepção de figuras/objetos)
- Geométricos (formas, larguras, comprimentos, distâncias)
- Cinestesia (movimentos corporais: comunicação através de gestos e posturas)

2.7. Toma decisões durante a realização de suas atividades

2.8. Responsabilidades envolvidas no desempenho das atividades do cargo:

- Por materiais e equipamentos
- Por informações confidenciais, documentos
- Por segurança de terceiros
- Por supervisão de pessoas

2.9. Acidentes ou doenças que podem ocorrer no desempenho das atividades do cargo:

- Acidentes com veículos
- Estresse
- Acidentes com armas
- Morte
- Lesões corporais
- Agressão
- Úlcera nervosa/gástrica
- Fadiga mental

CONFIDENCIAL

- Distúrbios psicológicos

2.10. Dificuldades encontradas no desempenho das atividades do cargo:

- Falta de recursos materiais
- Falta de recursos humanos
- Falta de orientação adequada por parte de superiores e colegas.

2.11. Habilidades exigidas para o desempenho das atividades do cargo:

- Dirigir
- Pesquisar
- Redigir
- Digitar
- Manusear armas de fogo
- Estabelecer relacionamentos interpessoais satisfatórios.
- Capacidade para trabalhar em equipe
- Conhecimento da sua área de atuação
- Acatar, cumprir e fazer cumprir a disciplina.
- Tomar decisões eficientes e eficazes, compatíveis com o contexto.

2.12. Características necessárias para o desempenho das atividades do cargo:

2.12.1. Físicas:

- Saúde física
- Condicionamento/ resistência física
- Capacidade auditiva
- Capacidade visual
- Postura
- Funcionamento adequado dos membros

CONFIDENCIAL

2.12.2. Personalidade e Caráter:

- **Bom senso** (capacidade de discernir entre o real e o imaginário e aplicar a razão para julgar cada caso em particular).
- **Capacidade de análise e síntese** (é a capacidade de entender o geral para reproduzi-lo sucintamente).
- **Concentração** (atenção canalizada para certos estímulos e que ignora a presença do outros).
- **Conduta ética e cultivadora de valores** (capacidade de manter atitudes coerentes com os valores as normas e as regras do grupo social).
- **Controle emocional** (é a capacidade de manter-se calmo, raciocinando com clareza nos momentos difíceis. Força Interior, domínio de uma situação que tem lugar durante um período caracterizado por mudanças somáticas marcantes ou por acontecimentos inesperados ou perturbadores).
- **Dinamismo** (dotado de grande vitalidade, alegre, otimista, sempre motivado para a ação. Ser rápido e eficiente).
- **Discernimento** (capacidade de julgar as fatos com clareza e objetividade).
- **Discrição** (qualidade de discernimento, reservado em suas palavras e atos).
- **Disposição** (tendência para comportar-se de uma dada maneira; predisposição).
- **Educação** (saber lidar com as pessoas, ter aceitação e respeito pelo próximo).
- **Energia vital** (agir com firmeza, com determinação, de forma convincente, não deixando margem a possíveis reações).
- **Empatia** (capacidade de se colocar no lugar do outro).
- **Honestidade** (capacidade de comportar-se de acordo com a moral e os costumes, mesmo

CONFIDENCIAL

diante de estímulos capazes de eliciar respostas contrárias a estes).

- **Humildade** (modéstia, respeito e reverência).
- **Imparcialidade** (saber julgar os fatos sem tomar partido, não se deixar influenciar pelos acontecimentos).
- **Iniciativa** (capacidade de agir diante das situações inesperadas, tomando medidas coerentes e acertadas).
- **Integridade** (capacidade de manter-se íntegro, de manter coerência entre seus princípios e atos).
- **Inteligência geral** (capacidade de resolver problemas, de encontrar soluções para situações novas de qualquer espécie; capacidade de aprender, apreender ou compreender situações diversas).
- **Interesse para aprender** (pré-disposição para buscar informações além do habitualmente oferecido).
- **Lealdade** (capacidade de manter-se fiel a princípios e posicionamentos diante de si mesmo e de outras pessoas).
- **Maleabilidade/flexibilidade** (capacidade de generalizar e discriminar adequadamente as situações).
- **Maturidade** (firmeza de atitudes, atitudes próprias diante das situações da vida, comportamentos compatíveis com a idade e o nível de inteligência).
- **Organização** (alto ou efeito de organizar; planejamento e preparo, capacidade de estruturar idéias e ações com vistas ao alcance de objetivos definidos).
- **Paciência** (capacidade de perseverar e continuar na execução de uma tarefa).
- **Persistência/perseverança** (ter um objetivo, uma meta a alcançar, trabalhar por objetivo, não desistir facilmente, empenhar-se ao máximo para atingir um ideal).

CONFIDENCIAL

CONFIDENCIAL

- **Perspicácia** (capacidade para entender idéias e ordens rapidamente utilizando poucas evidências)
- **Prudência** (ser cauteloso, agir conforme a hora, a situação e o ambiente, não praticar nenhuma ação sem antes pensar, analisar e planejar, não agir precipitadamente).
- **Resistência à fadiga e à frustração** (não se deixar abater mesmo diante de obstáculos aparentemente intransponíveis, mantendo seu senso de humor).
- **Responsabilidade** (capacidade de cumprir horários, obrigações e determinações superiores, responder pelas tarefas que recebe, tomar providências, cumprir com as obrigações que lhe são próprias e agir em conformidade com as normas e as leis).
- **Segurança** (estar ciente de suas reais potencialidades e limitações, não se deixa influenciar facilmente por pessoas ou situações).
- **Senso de observação** (capacidade para discriminar detalhes e relacionar fatos).
- **Tolerância** (ser capaz de manter a calma diante de situações entediantes; não exaltar-se perante momentos de irritação provocados pelo ambiente social).

2.13. Características prejudiciais ao adequado desempenho das atividades do cargo:

- **Usuário de drogas** (dependência crônica ao uso de substâncias psicotrópicas).
- **Alcoolismo** (dependência crônica à ingestão de bebidas alcoólicas).
- **Impulsividade** (tendência a agir sem raciocinar, repentinamente e de maneira inesperada, pelo impulso, instintivamente).
- **Dispersão** (dificuldade para se concentrar em alguma atividade).

CONFIDENCIAL

CONFIDENCIAL

- **Ansiiedade** (estado emocional decorrente de apreensões, incertezas e medo diante do perigo real ou imaginário. A fonte ameaçadora é algo difuso, ausente, contra o que não é possível uma reação concreta de ataque ou fuga. Alguns estímulos ameaçadores são tipicamente imaginários. (reais, sem nenhuma existência concreta).
- **Comportamento anti-social** (não demonstra senso de responsabilidade, de lealdade ou consciência)
- **Exibicionismo** (gosto por ostentação e exageros).
- **Fanatismo** (de qualquer tipo: social, religioso, profissional, etc: adesão cega a uma doutrina, dedicação excessiva).
- **Insegurança** (falta de confiança em si mesmo, que não tem firmeza na hora de agir; que tem medo de tomar decisões).
- **Negativismo** (percepção negativa da realidade e de si mesmo: perda da assertividade ou do valor pessoal).
- **Idealismo** (propensão ou inclinação para a fantasia, algo imaginário e fantástico).
- **Individualismo** (tendência a agir sem considerar posicionamentos e sugestões de outras pessoas).
- **Prepotência** (tendência a agir como se sua verdade fosse a única possível).
- **Preconceito** (conceito ou opinião formada antecipadamente, sem maior ponderação ou conhecimento dos fatos; julgamento tomado sem se levar em conta o fato que o contesta).
- **Prolixidade** (muito falante, que fala demais e tem pouco conteúdo, que se perde nas palavras).
- **Relacionamento familiar conturbado** (dificuldade de lidar com as situações conflituosas nas relações familiares).

2.14. Características restritivas ao adequado desempenho das atividades do cargo:

- **Reações neuróticas:** são padrões de comportamento em que é proeminente a ansiedade.

CONFIDENCIAL

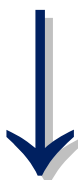
Pode assumir a forma hipocondríaca, queixar-se sem motivo, incapaz de fazer qualquer coisa, esgotamento e cansaço.

- **Reações fóbicas:** medo doentio, irracional de alguma coisa. Este medo pode ter sido aprendido através de outras pessoas ou de situações e vivências de ambiente, com perda do contato com a realidade e reações sociais deterioradas.
- **Personalidade esquizóide:** frieza, indiferença, desligamento emocional, devaneios, insociabilidade, muitas vezes com excentricidade.
- **Passividade excessiva:** agarra-se aos outros da mesma forma que uma criança dependente se agarra aos adultos. Sente-se desamparado.
- **Passividade agressiva:** expressa seus sentimentos de rebelião e ressentimentos por meios passivos tais como a obstinação, a ineficiência e a obstrução passiva.
- **Agressividade exacerbada:** instabilidade, mau humor, violência e hostilidade. Pode ser extremamente perigoso, especialmente se seus ataques surgem com frequência, sem qualquer provocação visível.
- **Reação anti-social:** não demonstra senso de responsabilidade, de lealdade ou consciência. A pessoa anti-social, embora inclinada a racionalizar seu comportamento imoral, falta-lhe responsabilidade para viver de acordo com as regras da sociedade.
- **Distúrbios Sexuais:** facilmente manipulável, pode usar de suas atribuições para pressionar ou favorecer alguém.



Perfil:

Delegado de Polícia Federal (DPF)



CONFIDENCIAL



MINISTÉRIO DA FAZENDA
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO FAZENDÁRIA - ESAF
Projeto Academia Nacional de Polícia

**ATUALIZAÇÃO DO PERFIL PROFISSIOGRÁFICO DOS CARGOS
DA CARREIRA POLICIAL FEDERAL**

CARGO: DELEGADO DE POLÍCIA FEDERAL (DPF)

PERFIL DESEJADO

Elaborado por:

Adecy Maria França Bento - Psicóloga ANP
Adriana Paula Sales Corrêa - Consultora ESAF
Andréia Carla de Souza - Consultora ESAF
Aurea Chagas Cerqueira - Consultora ESAF
Christiane Helena Lopes Campião - Consultora ESAF
Danielle Nepomuceno Silva - Consultora ESAF
Gizélio Gonçalves Calixto - Psicólogo ANP
Lilian Maria Viola de Castro - Psicóloga ANP
Luciano Raguzzoni Ferreira - Psicólogo ANP

Brasília, 2001

CONFIDENCIAL

CONFIDENCIAL

81
J

1. DESCRIÇÃO SUCINTA DAS ATIVIDADES INERENTES AO CARGO DE DELEGADO DE POLÍCIA FEDERAL (DPF)

Desempenho das atividades de polícia judiciária da União e gestão, nas funções de direção, supervisão, coordenação, assessoramento, planejamento, orientação, execução e controle administrativo-policia.

2. INFORMAÇÕES COMPLEMENTARES SOBRE O CARGO DE DELEGADO DE POLÍCIA FEDERAL (DPF)

2.1. Forma de realização das atividades do cargo:

- Em equipe e sozinho.

2.2. Esforço mental requerido no desempenho das atividades do cargo:

- De moderado a forte.

2.3. Capacidade Visual necessária para o desempenho das atividades do cargo:

- Para enxergar objetos de tamanho pequeno a médio a uma distância entre próximo e distante.

2.4. Atenção necessária para o desempenho das atividades do cargo:

- Concentrada e difusa

2.5. Memória necessária para o desempenho das atividades do cargo:

- Memória auditiva para nomes, números e códigos.
- Memória visual para nomes, fisionomia, leis, números e códigos.

CONFIDENCIAL

CONFIDENCIAL

82
J

Obs: para efeito de definição, poderá ser considerada memória de curta e/ou de longa duração.

2.6. Tipos de conceitos envolvidos nas atividades do cargo:

- Verbais (palavras, frases e textos)
- Abstratos (reflexão e percepção de figuras/objetos)
- Espaciais (reflexão e percepção do movimento e da modificação de figuras/objetos)
- Cinestesia (movimentos corporais: comunicação através de gestos e posturas)
- Numéricos (números)
- De julgamento (elaboração e resolução de problemas difíceis em termos de pensamento lógico).

2.7. Toma decisões no desempenho das atividades do cargo.

2.8. Responsabilidades envolvidas no desempenho das atividades do cargo:

- Por documentos e informações sigilosos
- Por rotinas de trabalho e processos
- Por materiais e equipamentos
- Por segurança orgânica
- Por supervisão (número variável)

2.9. Acidentes, incidentes ou doenças que podem ocorrer no desempenho das atividades do cargo:

- Estresse
- Com armas
- Com veículos
- Agressão
- Distúrbios psicológicos
- Fadiga mental
- Lesões corporais
- Problemas de postura
- Problemas de visão
- Gastrite/úlcera

CONFIDENCIAL

CONFIDENCIAL

83
J

- Alcoolismo
- D.O.R.T. (Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho)
- Obesidade
- Morte

2.10. Habilidades exigidas para o desempenho das atividades do cargo:

- Estabelecer relacionamentos interpessoais satisfatórios.
- Analisar documentos e situações (observar e interpretar fatos, atos e situações para a tomada de decisões).
- Tomar decisões eficientes e eficazes, compatíveis com o contexto.
- Comandar / Liderar
- Acatar, cumprir e fazer cumprir a disciplina.
- Redigir
- Manusear computador (digitar e utilizar aplicativos).
- Dirigir veículos
- Manusear armas de fogo.
- Pesquisar

2.11. Características necessárias para o desempenho das atividades do cargo:

2.11.1. Físicas

- Postura
- Saúde física
- Condicionamento/ resistência
- Funcionamento adequado dos membros
- Capacidade auditiva
- Capacidade visual

2.11.2. Personalidade e Caráter

- **Bom senso** (capacidade de discernir entre o real e o imaginário e aplicar a razão para julgar cada caso em particular).

CONFIDENCIAL

CONFIDENCIAL

84

- **Conduta ética e cultivadora de valores** (capacidade de manter atitudes coerentes com os valores as normas e as regras do grupo social).
- **Controle emocional** (é a capacidade de manter-se calmo, raciocinando com clareza nos momentos difíceis. Força interior, domínio de uma situação que tem lugar durante um período caracterizado por mudanças somáticas marcantes ou por acontecimentos inesperados ou perturbadores).
- **Discernimento** (capacidade de julgar os fatos com clareza e objetividade).
- **Discrição** (qualidade de discernimento, reservado em suas palavras e atos).
- **Energia vital** (agir com firmeza, com determinação, de forma convincente, não deixando margem a possíveis reações).
- **Empatia** (capacidade de se colocar no lugar do outro).
- **Honestidade** (capacidade de comportar-se de acordo com a moral e os costumes, mesmo diante de estímulos capazes de eliciar respostas contrárias a estes).
- **Imparcialidade** (saber julgar os fatos sem tomar partido, não se deixar influenciar pelos acontecimentos).
- **Iniciativa** (capacidade de agir diante das situações inesperadas, tomando medidas coerentes e acertadas).
- **Integridade** (capacidade de manter-se íntegro, de manter coerência entre seus princípios e atos).
- **Lealdade** (capacidade de manter-se fiel a princípios e posicionamentos diante de si mesmo e de outras pessoas).
- **Maleabilidade/flexibilidade** (capacidade de generalizar e discriminar adequadamente as situações).
- **Maturidade** (firmeza de atitudes, atitudes próprias diante das situações da vida; comportamentos compatíveis com a idade e o nível de inteligência).

CONFIDENCIAL

- **Individualismo** (tendência a agir sem considerar posicionamentos e sugestões de outras pessoas).
- **Prepotência** (tendência a agir como se sua verdade fosse a única possível).
- **Preconceito** (conceito ou opinião formada antecipadamente, sem maior ponderação ou conhecimento dos fatos; julgamento formado sem se levar em conta o fato que o conteste).
- **Dispersão** (dificuldade para se concentrar em alguma atividade).
- **Prolixidade** (muito falante, que fala demais e tem pouco conteúdo, que se perde nas palavras).
- **Idealismo** (propensão ou inclinação para a fantasia, algo imaginário e fantástico).
- **Ansiedade** (estado emocional decorrente de apreensões, incertezas e medo diante do perigo real ou imaginário. A fonte ameaçadora é algo difusa, ausente, contra o que não é possível uma reação concreta de ataque ou fuga. Alguns estímulos ameaçadores são tipicamente imaginários, irreais, sem nenhuma existência concreta).

2.13. Características restritivas ao adequado desempenho das atividades do cargo:

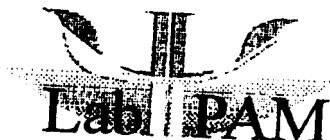
- **Reações neuróticas:** são padrões de comportamento em que é proeminente a ansiedade. Pode assumir a forma hipocondríaca, queixar-se sem motivo, incapaz de fazer qualquer coisa, esgotamento e cansaço.
- **Reações fóbicas:** medo doentio, irracional de alguma coisa. Este medo pode ter sido aprendido através de outras pessoas ou de situações e vivências de ansiedade.
- **Reações obsessivo-compulsivas:** a obsessão é uma idéia que constantemente se infiltra nos pensamentos de uma pessoa. O comportamento obsessivo-compulsivo também pode estar repleto de racionalizações.
- **Reações de dissociação:** consiste numa fragmentação mental com coexistência de manifestações mórbidas e reações normais e discordância entre o pensamento e a sua expressão.

CONFIDENCIAL

87

- **Reações depressivas:** sentimentos de culpa vinculados às suas próprias ações.
- **Reações afetivas e de transtorno bipolar do humor:** relativas ao estado de humor e às expressões das emoções.
- **Reações paranóides:** marcadas por ilusões. Uma combinação de grandeza e/ou perseguição imaginárias.
- **Reações esquizofrênicas:** desintegração interior total. Comportamentos desintegrados e estranhos ao meio ambiente, com perda do contato com a realidade e reações sociais deterioradas.
- **Personalidade esquizóide:** frieza, indiferença, desligamento emocional, devaneios, insociabilidade, muitas vezes com excentricidade.
- **Passividade excessiva:** agarra-se aos outros da mesma forma que uma criança dependente se agarra aos adultos. Sente-se desamparados.
- **Passividade agressiva:** expressa seus sentimentos de rebelião e ressentimentos por meios passivos tais como a obstinação, a ineficiência e a obstrução passiva.
- **Agressividade exacerbada:** irritabilidade, mau humor, violência e hostilidade. Pode ser extremamente perigoso, especialmente se seus ataques surgem com frequência, sem qualquer provocação visível.
- **Reação anti-social:** não demonstra senso de responsabilidade, de lealdade ou consciência. À pessoa anti-social, embora inclinada a racionalizar seu comportamento imoral, falta-lhe responsabilidade para viver de acordo com as regras da sociedade.
- **Distúrbios Sexuais:** facilmente manipulável, pode usar de suas atribuições para pressionar ou favorecer alguém.

CONFIDENCIAL



Avaliação Psicológica: Algumas Considerações

Luiz Pasquali
Bartholomeu Tróccoli

Conceito, possibilidades e limitações da avaliação psicológica

A expressão avaliação psicológica refere-se a um conjunto de procedimentos confiáveis que permitam ao Psicólogo julgar vários aspectos do indivíduo através da observação de seu comportamento em situações padronizadas e pré-definidas. Aplica-se ao estudo de casos individuais ou de grupos nas mais diversas situações. A submissão a testes psicológicos cientificamente desenvolvidos, representa uma situação padronizada típica da avaliação psicológica.

São considerados como procedimentos confiáveis àqueles que apresentem alto grau de consistência e validade. Entende-se por consistência o grau de confiabilidade (estabilidade) do instrumento e por validade a capacidade para atingir os objetivos para os quais foi construído.

Há, na avaliação, procedimentos com regras e situações bem definidas e um código operacional de tal forma que permita a qualquer psicólogo-examinador chegar ao mesmo resultado obtido por outro psicólogo. Há outros procedimentos que exigem a intervenção interpretativa do examinador, tais como julgar a adequação ou a categoria de uma resposta, segundo modelos existentes e que podem exigir, também, a apreciação das condições do exame e julgamento de fatores externos, facilitadores ou não das tarefas propostas.

Existem muitas variações nas técnicas de avaliação. Em um extremo estão os testes que já passaram por várias revisões baseadas em muitas pesquisas. Um teste assim pode fornecer dados normativos baseados em milhares de casos classificados em subpopulações. No outro extremo estão os procedimentos que fornecem avaliações baseadas em várias pistas observadas de forma assistemática.

O objetivo da avaliação psicológica pode cobrir diferentes aspectos do comportamento tais como interesses, atitudes, aptidões, desenvolvimento e maturidade, condições emocionais e de conduta e personalidade em geral, bem como reações em face de determinados estímulos ou situações, espontâneas ou previamente planejadas.

A avaliação pode ser usada para muitas finalidades, destacando-se seu uso na orientação psicopedagógica, seja no campo familiar, escolar ou empresarial, na orientação vocacional e educacional, na seleção e treinamento de pessoal, na formação de equipes ou agrupamentos humanos, nas atividades sociais, profissionais e econômicas, no trabalho, no lazer e no esporte, na clínica educacional ou psicológica, na prevenção ou tratamento de distúrbios psicológicos e na psicoterapia.

É usada, igualmente, para fins de estudo sobre o comportamento humano, em experiências e pesquisas científicas no campo da psicologia ou em assuntos psicológicos ligados a outras ciências. Aplica-se, também na Justiça, nas Relações de Trabalho, nos Serviços Sociais e em todas as atividades nas quais o comportamento psicológico de indivíduos ou de grupos possa ser fator relevante.

Além da escolha e do uso dos instrumentos adequados, poderá haver, ocasionalmente, dificuldades técnicas na avaliação que impeçam um julgamento conclusivo. Essa condição deverá ser expressa sempre que necessário.

O elenco de instrumentos psicológicos é bastante variado, incluindo testes psicológicos, questionários, entrevistas, observações situacionais, técnicas de dinâmica de grupo, entre outros.

Entre os instrumentos de avaliação psicológica os mais conhecidos são os testes psicológicos.

Um teste psicológico é definido como uma medida objetiva e padronizada de uma amostra de comportamentos. Testes psicológicos são instrumentos de mensuração e, neste sentido, não são diferentes de fitas métricas, velocímetros ou termômetros. Um teste psicológico mede o quanto o indivíduo possui do que quer que seja que o teste procura medir. Uma medida de auto-estima, por exemplo, mensura se a auto-estima do indivíduo que responde ao teste é baixa, alta ou média, quando comparada à auto-estima de um grupo de indivíduos previamente mensurados no mesmo teste. Por conta disso, deve-se observar que:

- a) O fato de ser uma medida objetiva e padronizada implica na necessidade de que todos os sujeitos realizem uma mesma tarefa; deve haver uniformidade no processo de aplicação, ou seja, instruções e material e de avaliação, isto é, as respostas devem ser julgadas pelos mesmos critérios e o resultado é interpretado de acordo com determinadas normas;
- b) Considerar uma amostra de comportamentos implica em economia no tempo de avaliação. Além disso deve ser uma amostra de comportamentos cuidadosamente escolhida e não uma amostra qualquer. Em geral, constitui-se em uma medida indireta da capacidade, função ou traço que se pretende avaliar.

Existem vários critérios para classificação dos testes. Um deles considera as características que o teste pretende avaliar. Dessa forma, os testes poderiam ser classificados em: escalas ou testes de desenvolvimento, testes de inteligência, testes de aptidões, testes de aproveitamento ou rendimento escolar, de prontidão, testes educacionais, entrevistas, testes neuro-psicológicos e testes de personalidade.

De modo geral, os testes psicológicos podem ser divididos de acordo com a seguinte classificação:

- *Os testes ou escalas de desenvolvimento* procuram avaliar o desenvolvimento humano sob vários aspectos, tais como: social, mental, psicomotor, emocional ou o desenvolvimento em geral. Os testes de desenvolvimento mental são mais conhecidos como testes de inteligência.
- *Os testes de inteligência* procuram chegar a uma estimativa global do desempenho intelectual através de tarefas que representem várias funções intelectuais importantes.
- *Os testes de aptidões* avaliam um conjunto de características sintomáticas da habilidade com que um sujeito pode adquirir conhecimentos, dotes, destrezas. Permitem construir um perfil que revela aspectos fortes e fracos da capacidade de desempenho de um indivíduo em certas tarefas.
- *Os testes de personalidade* geralmente se referem a características tais como o ajustamento emocional, relações sociais, motivação, interesse e atitudes, traços de personalidade e sua dinâmica. Podem ser divididos em: questionários ou inventários, técnicas projetivas e testes situacionais ou de realização.

No caso dos inventários ou questionários, estes são constituídos de perguntas padronizadas, onde o sujeito geralmente tem como possibilidade de resposta, o "sim", o "não" ou a "dúvida".

Nas técnicas projetivas o sujeito deve realizar uma tarefa relativamente não-estruturada que permite uma variedade quase ilimitada de respostas possíveis. Na realização dessa tarefa o sujeito projetará suas formas características de respostas.

Nos testes situacionais ou de realização o sujeito deve executar tarefa(s) específica(s) que, geralmente, reproduzem situações da vida real. A prova situacional coloca a pessoa numa situação de simulação, muito semelhante à da vida real e tem a finalidade de avaliar o comportamento do sujeito e formar juízo sobre seu desempenho futuro em determinada tarefa ou situação.

A entrevista é concebida como uma conversação dirigida a um propósito definido de avaliação. Apesar de suas vantagens, está sujeita a interpretações subjetivas do examinador (valores, estereótipos, preconceitos, etc.). Há entrevistas estruturadas, semi-estruturadas e livres. Sua utilidade é grande quando conjugada com outros procedimentos de avaliação. Nunca é recomendado o uso isolado de entrevistas como principal instrumentos de avaliação psicológica.

As provas situacionais precisam ser acompanhadas, como a entrevista, por outros procedimentos de avaliação que compensem eventuais distorções na criação de atividades simuladas.

Parâmetros dos instrumentos de avaliação

Os instrumentos de avaliação em Psicologia se dividem basicamente em dois grandes grupos: os clínicos e os psicométricos (outros autores falam em impressionistas e psicométricos).

Os instrumentos clínicos são aqueles em cuja avaliação o psicólogo se baseia no conhecimento da teoria na qual o teste se fundamenta e em sua experiência pessoal e profissional, o que lhe permite chegar a diagnósticos clínicos. Há sempre a expectativa de que dois psicólogos clínicos, com experiência e formação comparáveis, devam chegar a resultados similares, examinado os mesmos indivíduos, com técnicas similares.

Os instrumentos psicométricos estão basicamente fundamentados em índices estatísticos que indicam sensibilidade (adaptabilidade) ao grupo examinado; sua precisão (fidedignidade nos valores quanto à confiabilidade e estabilidade dos resultados) e sua validade (segurança de que o teste mede o que se deseja medir).

Adaptabilidade ou Sensibilidade

Os traços psicológicos, como a maioria dos traços humanos, distribuem-se de acordo com a curva normal de probabilidades (ou curva dos erros acidentais). Esta curva, que apresenta a forma de um sino invertido, representa uma distribuição onde a maioria dos resultados centra-se em torno do valor médio do fenômeno que está sendo mensurado. Apenas uma minoria de casos situa-se nos extremos superior e inferior de uma distribuição normal. Os resultados da aplicação de um teste de inteligência, por exemplo, seguem uma distribuição normal quando são representados em gráficos tais como o histograma e o gráfico de barras: a maioria dos indivíduos apresenta índices médios de inteligência (concentram-se ao redor da média do grupo total) enquanto que minorias conseguem resultados extremamente elevados e/ou baixos.

Desta forma, para que um teste possa ser um bom instrumento, a condição básica é que os índices que resultam de sua aplicação tenham uma distribuição normal (ou quase normal). Para que esta característica seja obtida utiliza-se de um número relativamente grande de itens, com dificuldades variando desde muito fáceis até muito difíceis.

Consistência ou fidedignidade

O atributo mais importante de um instrumento de mensuração é a sua consistência. Na psicologia denomina-se de fidedignidade a consistência de um instrumento. Uma fita métrica, por exemplo, é fidedigna consistente porque toda vez que é utilizada para medir algo, tal como uma mesa, ela fornece praticamente o mesmo índice ou comprimento. Na psicologia, isto significa que o mesmo teste, medindo os mesmos sujeitos em ocasiões diferentes, ou testes equivalentes medindo os mesmos sujeitos na mesma ocasião, produzem resultados quase idênticos.

Os resultados são "quase idênticos" porque variações nas mensurações feitas com quaisquer instrumentos (fitas métricas ou testes psicológicos) sempre vão estar presentes: estas variações são denominadas de erros de mensuração. Como nenhuma medida, seja psicológica ou física, é isenta de erro, a análise da precisão de um teste psicológico quer mostrar precisamente quanto ele se afasta do ideal de medir sem erro, determinando um coeficiente que, quanto mais precisa for a medida, menor será o erro cometido na utilização do teste.

Uma medida psicológica ou física também deve apresentar fidedignidade ou consistência interna. O primeiro centímetro na fita métrica tem a mesma extensão que os demais centímetros, pois a extensão de todos os centímetros deve ser uniforme. Da mesma forma, os itens de um teste psicológico também devem medir consistentemente o mesmo atributo psicológico ou comportamental que está sendo avaliado.

Uma técnica comum para avaliação da fidedignidade de um instrumento psicológico consiste na sua aplicação em uma amostra duas vezes seguidas, após um intervalo de tempo razoável. Os resultados dessas duas aplicações são correlacionados para se verificar até que ponto o instrumento continua medindo, em uma segunda aplicação e nos mesmos indivíduos, aquilo que se propõe a medir. Caso o intervalo de tempo não tenha sido suficiente para que ocorressem mudanças nos indivíduos, então as correlações entre as duas aplicações devem ser bastante elevadas e altamente significativas do ponto de vista estatístico.

Outras técnicas de análise da consistência interna de um teste psicológico consistem no cálculo de correlações entre suas duas metades ou o desenvolvimento de formas paralelas do mesmo teste.

Livros de Psicometria apresentam uma série de técnicas através das quais a consistência de um teste é avaliada e alcançada (por ex., L. Pasquali, *Psicometria: Teoria e aplicações*. Ed. da UnB, 1998).

91
J

Validade

Um teste pode até ser fidedigno, mas isto não significa que ele seja válido. Isto é, evidência de fidedignidade não significa que o teste mede aquilo que ele pretende medir ou que ele esteja sendo utilizado apropriadamente. Validade é a característica que tem o teste de medir aquilo que ele se propõe a medir. A demonstração da validade de um teste consiste em estabelecer cientificamente que as operações empíricas (comportamentos auferidos através de tarefas, tipicamente chamados de itens) são isomórficas às características psicológicas (ou traços latentes) representadas fisicamente nestes itens. Em outras palavras, o comportamento dos indivíduos no teste (suas respostas dadas aos itens do teste) corresponde aos comportamentos ou a características psicológicas que se pretende medir. O desempenho no teste é um indicativo indireto do fenômeno psicológico que se quer observar.

Os psicometristas recorrem a uma série de técnicas para viabilizar a demonstração da validade dos seus instrumentos. Fundamentalmente, essas técnicas podem ser reduzidas a três grandes classes: técnicas que visam à validade de conteúdo, validade de critério e validade de construto (*American Psychological Association, Technical recommendations for psychological tests and diagnostic techniques*. Washington, DC, 1954).

Um teste apresenta validade de conteúdo quando as suas questões ou itens são representativos do atributo ou fenômeno que se quer medir. Um teste para medir capacidade de liderança, por exemplo, deve incluir muitas simulações de situações reais onde a presença da capacidade de liderança manifesta-se claramente. Um observador isento e bem treinado é capaz de verificar a similaridade entre as situações do teste e aquilo que é definido como capacidade de liderança.

Já a validade de critério é determinada através de correlações entre os resultados no teste e os resultados obtidos com medidas do comportamento real do indivíduo. Se os resultados no teste apresentam alta correlação positiva e estatisticamente significativa com o desempenho comportamental do indivíduo, então o teste apresenta validade de critério. Evidência de validade de critério ocorreria, por exemplo, se os resultados em um teste de acuidade visual ou coordenação motora apresentam altas correlações com índices do desempenho dos mesmos indivíduos em máquinas que exigem esses mesmos atributos.

Finalmente, a validade de construto ocorre quando a informação fornecida pelo teste está associada corretamente com outros tipos de informações de acordo com o que foi previsto pela teoria que fundamenta o teste ou o fenômeno que ele pretende medir. Uma das maneiras de se avaliar este tipo de validade consiste no exame da relação entre os resultados no teste e determinados tipos de comportamentos hipotetizados como típicos de quem obtém tal tipo de resultado. Suponha, por exemplo, dois grupos de pessoas selecionados de acordo com um teste que pretende medir "motivação no trabalho". Deve-se esperar que haja relações diferentes entre os resultados no teste motivacional desses dois grupos (um de alta motivação e outro de baixa motivação) e uma série de comportamentos no trabalho representativos da motivação no trabalho. O grupo de baixa motivação deve demonstrar mais comportamentos que correspondem à motivação negativa do que o outro grupo. Isto ocorrendo, infere-se que o teste apresenta validade de construto.

Normas

Os resultados dos testes psicológicos são interpretados através de normas, ou seja, pelo conjunto de resultados obtidos em amostras de padronização. A amostra de padronização ou amostra normativa constitui-se em um grupo representativo de pessoas às quais o teste foi aplicado. Para determinar mais precisamente a posição de um indivíduo em relação à amostra de padronização, o resultado bruto é transformado em alguma medida relativa. Dessa forma o resultado pode ser comparado com a amostra normativa e também em diferentes testes.

Dentre as medidas relativas mais comuns, encontra-se os percentis, por exemplo. Ao transformar os resultados brutos obtidos em um teste em percentis, relata-se um índice numérico que situa cada indivíduo em relação à amostra normativa. Um indivíduo que obtenha um resultado bruto correspondente a um

92
J

percentil igual a 84, por exemplo, é um indivíduo cujo resultado está acima de 84% dos resultados obtidos pelos indivíduos que fizeram parte da amostra de padronização (inversamente, seu resultado está abaixo de 16% da amostra normativa). Em resumo, o resultado em um teste psicológico deve ser sempre interpretado em função dos resultados gerais de amostras normativas relevantes.

É essencial que a amostra de padronização seja suficientemente grande e representativa da população com a qual se quer comparar o resultado. Para que uma norma possa ser utilizada com confiança é necessário se conhecerem quais os critérios considerados na obtenção da amostra e quais as suas características, tais como: sexo, idade, escolaridade, classe social, etc. Somente a experiência e pesquisas anteriores asseguram que a padronização dos testes psicológicos corresponde às exigências científicas necessárias.

Qualquer norma é restrita à população da qual foi derivada. Elas não são absolutas, universais ou permanentes. Dependendo da população para quem as normas foram estabelecidas, elas podem ser nacionais, regionais, locais ou especializadas.

As normas podem ser de três tipos principais: normas de idade, percentilica e em escores padrão.

A escolha dos instrumentos de avaliação

A escolha de um instrumento psicológico para avaliação de um sujeito ou de uma determinada população deve levar em conta vários aspectos:

- 1) Que atributos ou características se quer avaliar?
- 2) Quais os testes que avaliam tais atributos ou características e sua disponibilidade no mercado?
- 3) Considerar a idade, sexo, nível de escolaridade, nível sócio-econômico, origem (rural ou urbana), profissão, condições físicas gerais, presença de deficiências físicas especiais (determinar alternativas), nacionalidade, necessidade de equipamentos especiais para sua aplicação, tais como slides, projetor, mesa especial, etc.
- 4) Considerar as características psicométricas do instrumento a ser utilizado, tais como: sensibilidade, validade, precisão e existência de normas específicas ou gerais na população brasileira.
- 5) Considerar se os parâmetros psicométricos do teste escolhido foram padronizados pelo(s) autor(es) e pesquisador(es), levando-se em conta determinados objetivos.
- 6) O psicólogo deve utilizar-se do material original da Editora (veja item I de Cuidados para Aplicação do Teste, mais adiante), que é responsável pela qualidade e homogeneidade das várias edições.
- 7) A condição mais importante na escolha do instrumento a ser utilizado está na familiaridade do psicólogo com o mesmo. Alguns instrumentos que medem características um pouco mais simples e que são avaliadas, basicamente, apenas quantitativamente (dependem, portanto, de um simples crivo de correção) podem ser aprendidos pela leitura cuidadosa dos Manuais Outros instrumentos cuja avaliação envolve aspectos qualitativos, julgamentos de terceiros, etc. não podem simplesmente ser aprendidos pela leitura dos Manuais e neste caso não devem ser escolhidos pelo psicólogo.

É indispensável que o psicólogo escolha instrumentos que domine. Somente assim terá condições de defender a cientificidade de seu trabalho e subsidiar, em caso de contestação judicial, a validade do mesmo. É importante que esteja atualizado com a literatura existente sobre o instrumento.

Cuidados na aplicação e avaliação dos instrumentos

- 1) As instruções para aplicação devem ser rigorosamente as constantes dos Manuais e determinadas pelo autor.
- 2) Necessidade de preparação previa do examinador (veja, também, o item 7 na página anterior). A familiaridade com o instrumento permitirá que o aplicador responda a todas as perguntas que apareçam.

3) Antes de iniciar uma aplicação, o psicólogo deverá organizar, só ou com toda sua equipe, o material que irá utilizar, verificar se todos os auxiliares estão presentes e preparados para a aplicação e se todos os objetos que serão utilizados estão disponíveis e funcionando adequadamente.

4) O local, ou locais, onde os testes serão aplicados devem ter: tamanho adequado, espaço para condições especiais (cadeira de rodas, por exemplo), iluminação, temperatura, arejamento, ausência de estímulos visuais e/ou auditivos desnecessários que possam interferir nos resultados, móveis e cadeiras adequadas e suficientes, entrada e saída fáceis e de acesso rápido.

5) É imperativo que se estabeleça uma relação positiva (rapport) e de camaradagem entre examinador(es) e examinando(s). Deve ser criado um clima de confiança e cooperação para que os resultados sejam atingidos.

6) Os cuidados com avaliação dos testes constam sempre dos Manuais. Se a avaliação for manual, deve sempre ser feita uma revisão global. Quando a avaliação requerer julgamentos de mais do que um avaliador, deve-se estabelecer critérios para se obter fidedignidade nos resultados. Quando for utilizado um critério de para tomada de decisão, é necessário que o mesmo seja fundamentado teoricamente.

7) Sigilo. O Psicólogo deve atender a respeito desse assunto o que preceitua o Código de Ética, a Constituição e demais legislações vigentes do país, mantendo em arquivo sob sua responsabilidade o material utilizado na avaliação Psicológica.

6. Normas gerais de interpretação e comunicação dos resultados

O resultado de uma avaliação psicológica deve ser interpretado como uma estimativa de desempenho do examinando sob um dado conjunto de circunstâncias. Não é, portanto, uma característica absoluta ou generalizável para todas as outras circunstâncias. O Psicólogo deve considerar o contexto total da testagem ao interpretar o resultado obtido, antes de tomar qualquer decisão.

O examinando tem o direito de conhecer os resultados, que devem ser transmitidos apenas pelo Psicólogo, em linguagem acessível ao seu nível de compreensão; o psicólogo deve evitar a utilização de rótulos diagnósticos. Os resultados devem ser apresentados em uma ou mais sessões explicativas.

Os resultados dos testes somente podem ser fornecidos ao próprio sujeito, aos seus responsáveis ou a pessoa que solicitou o exame, sempre com o consentimento do sujeito.

A interpretação dos resultados dos testes deve ser feita com referência a um conjunto de normas apropriadas ao indivíduo testado e para as finalidades da testagem.

Ao dar o resultado do teste ao examinando, o Psicólogo não deve fornecer as respostas esperadas ou os critérios de avaliação, porque inviabilizaria o futuro uso do instrumento. O Psicólogo compartilha com o autor e com o distribuidor a responsabilidade de manter o sigilo do teste.

7. Considerações finais

Finalmente, vale salientar que a prática da mensuração em psicologia está estritamente relacionada com a utilização de testes psicológicos, que por sua vez depende enormemente dos conhecimentos sobre a fundamentação da medida e os requisitos de validade e fidedignidade do instrumento.

Por outro lado, o avanço da medida em psicologia, obtido através do uso da medida para a pesquisa nas diversas áreas da psicologia, permitirá um conseqüente avanço das teorias psicológicas e suas bases científicas.

Bibliografia

- Pasquali, L. (no prelo). *Psicometria: Teoria dos testes na psicologia e na educação*. Brasília, DF: Editora UnB.
- Conselho Regional de Psicologia - CRP-06 (1995). Documento produzido pela Comissão de Normas para Procedimentos de Avaliação Psicológica. São Paulo, SP: CRP-06.