

Manual

PACI - Phafe Advanced Competency Inventory

Inventário Avançado de Competências

Campo	Descrição
Tipo de documento	Manual técnico e de utilização profissional.
Test label	PACI
Versão do instrumento	PACI - Phafe Advanced Competency Inventory Versão Web 1.0
Entidade	PHAFE - COGNOPRO
Local/Data	Viseu, Julho de 2026
Tipo de instrumento	Inventário digital avançado de competências, personalidade funcional, raciocínio aplicado e julgamento situacional de liderança.
População-alvo	Adultos e jovens adultos, preferencialmente a partir dos 18 anos, em contexto profissional, organizacional, executivo, militar, segurança, recrutamento, selecção, promoção, sucessão e avaliação de potencial.
Formato	Aplicação web protegida, 532 itens de personalidade em escala de concordância de 1 a 7, 75 itens de raciocínio de escolha múltipla, 30 cenários de liderança com escolha da resposta mais adequada e menos adequada, correção automática, relatório PDF e registo em Resultados/Relatórios quando existe sessão autenticada.
Tempo estimado	75 a 90 minutos, variando com ritmo de leitura, atenção, familiaridade digital, complexidade dos itens de raciocínio e exigência dos cenários de liderança.
Responsável pela interpretação	Psicólogo/Avaliador qualificado, com domínio de avaliação psicológica, psicometria aplicada, competências, avaliação de liderança, selecção, risco funcional e integração contextual dos resultados.

Índice

1. Resumo executivo
 2. Descrição do teste
 3. Modelo conceptual e estrutura do instrumento
 4. Administração, condições de aplicação e ética de uso
 5. Sistema de cotação e transformação normativa
 6. Indicadores de validade e qualidade da resposta
 7. Estudos técnicos, validação e matriz psicométrica
 8. Normas Culture-Fair e interpretação de resultados
 9. Estrutura do relatório gerado pela aplicação
 10. Utilização em selecção, promoção, liderança e decisão organizacional
 11. Limitações, controlo de qualidade e governança psicométrica
 12. Referências técnicas de base
- Apêndice A - Matriz de domínios, indicadores e uso interpretativo
- Apêndice B - Parâmetros técnicos de implementação

1. Resumo executivo

O PACI - Phafe Advanced Competency Inventory é um instrumento digital avançado de avaliação psicológica e profissional concebido para apoiar decisões de selecção, recrutamento, promoção, sucessão, avaliação de potencial e desenvolvimento em funções de elevada responsabilidade. Integra personalidade funcional, raciocínio aplicado, liderança e julgamento situacional numa arquitetura única, permitindo uma leitura abrangente do ajustamento pessoa-função.

O instrumento foi desenvolvido para contextos em que a decisão exige evidência estruturada sobre estabilidade emocional, responsabilidade, assertividade, tolerância à pressão, raciocínio lógico e abstracto, capacidade de resolução de problemas, julgamento em cenários de liderança, gestão de conflito, comunicação executiva e maturidade decisional.

O PACI não classifica automaticamente uma pessoa como apta ou inapta. A sua função é organizar informação psicologicamente relevante para que o Psicólogo/Avaliador integre os resultados com entrevista, observação, análise da função, histórico profissional, dados de desempenho, informação contextual e outros instrumentos adequados ao objectivo da avaliação.

Elemento	Descrição
Autores	Esteves, P. PHAFE - COGNOPRO
Aplicação	Avaliação psicológica informatizada de competências, potencial, liderança, raciocínio e ajustamento profissional, com relatório técnico e arquivo de resultados.
Áreas principais	Psicologia do trabalho e das organizações, selecção, recrutamento, avaliação de executivos, quadros superiores, cargos dirigentes, chefias, oficiais das forças armadas, forças de segurança e funções críticas.
Modelo teórico	Modelo integrador de personalidade funcional, competência profissional, raciocínio aplicado, liderança situacional, decisão sob pressão e validade da resposta.
Cotação	Resultados por parte, dimensão e índices globais, incluindo IIF, LSI, IAC e IVC, com métricas normativas como Z, T e PR/percentil.
Tempo médio	45 a 75 minutos, variando em função do ritmo de leitura, familiaridade digital e complexidade cognitiva/situacional.

2. Descrição do teste

2.1. Fundamentação teórica

A avaliação de competências avançadas em contexto profissional não é redutível a uma única dimensão psicológica. O desempenho em funções de responsabilidade resulta da interacção entre disposições de personalidade, capacidades cognitivas, julgamento prático, maturidade emocional, comunicação, liderança, ética, tolerância à pressão e adequação às exigências concretas da função.

O PACI parte de uma lógica multimétodo: combina auto-resposta de personalidade funcional, itens de raciocínio e cenários de julgamento situacional. Esta combinação permite observar não apenas o modo como a pessoa se descreve, mas também como raciocina perante problemas e como tende a decidir em situações que exigem liderança, ponderação, proporcionalidade e gestão de conflito.

2.2. Forma de administração

A administração é digital e padronizada. A aplicação recolhe dados de identificação do avaliado e dados da avaliação, apresenta instruções específicas para cada parte e conduz o avaliado por três blocos principais. A correção é automática e o relatório é gerado em formato PDF no final da aplicação, com possibilidade de registo na área Resultados/Relatórios quando existe sessão autenticada.

Parte	Formato	Conteúdo funcional	Uso interpretativo
Parte 1	532 itens em escala de concordância 1-7	Personalidade funcional, estilo comportamental, estabilidade emocional, responsabilidade, assertividade e tolerância à pressão.	Caracterização de tendências estáveis, estilo profissional, riscos e forças funcionais.
Parte 2	75 itens de raciocínio de escolha múltipla	Raciocínio lógico, raciocínio abstracto, identificação de padrões, resolução de problemas e adequação cognitiva.	Leitura de eficiência cognitiva aplicada a funções complexas.
Parte 3	30 cenários de liderança	Escolha da resposta mais adequada e menos adequada perante dilemas de liderança, pressão e conflito.	Avaliação de julgamento situacional, decisão profissional e maturidade decisional.

3. Modelo conceptual e estrutura do instrumento

A estrutura do PACI foi desenhada para equilibrar amplitude psicológica e utilidade aplicada. A integração dos três blocos permite uma leitura de competências avançadas em contexto profissional, evitando que a decisão dependa exclusivamente de entrevista, impressão clínica ou indicadores isolados.

Domínio	Variáveis principais	Indicadores derivados
Personalidade funcional	Estabilidade emocional, responsabilidade, assertividade, cooperação, autocontrolo, tolerância à pressão e estilo comportamental.	Forças prováveis, zonas de cautela, coerência de perfil, adequação comportamental e hipóteses para entrevista.
Raciocínio aplicado	Raciocínio lógico, abstracto, verbal-numérico funcional, identificação de padrões e resolução de problemas.	Perfil cognitivo aplicado, percentis, notas T, desempenho relativo e compatibilidade com exigências de complexidade.
Liderança e decisão	Decisão sob pressão, gestão de conflito, comunicação executiva, proporcionalidade, análise de alternativas e maturidade decisional.	Índices de julgamento situacional, qualidade decisional, consistência e adequação a funções dirigentes.
Validade da resposta	Consistência, diferenciação, estilo de resposta, extremos, omissões, tempo e indicadores globais IIF/LSI/IVC.	Confiança interpretativa, cautelas e modulação técnica da linguagem do relatório.
Adequação pessoa-função	Integração de personalidade, raciocínio, liderança e contexto funcional.	IAC, síntese de adequação, gaps críticos, riscos e recomendações de triangulação.

3.1. Princípio de interpretação multidimensional

A interpretação deve seguir a sequência: validade do protocolo, resultados por parte, dimensões específicas, índices globais, discrepâncias entre blocos e integração contextual. Um resultado elevado numa dimensão não elimina riscos noutra; do mesmo modo, uma zona de cautela específica não determina, por si só, inadequação global. A conclusão técnica deve resultar da configuração do perfil e do seu ajustamento às exigências da função.

4. Administração, condições de aplicação e ética de uso

4.1. Condições recomendadas

- Confirmar identidade do avaliado, enquadramento da avaliação e finalidade do processo.
- Garantir ambiente silencioso, reservado, com iluminação adequada e ausência de interrupções.
- Confirmar funcionamento do computador, browser, ecrã, rato/trackpad, ligação à internet e acesso autenticado quando aplicável.
- Explicar duração aproximada, estrutura geral do teste, confidencialidade, limites de uso e tratamento dos dados.
- Evitar aplicação em situação de fadiga intensa, pressão indevida, conflito de interesse, ansiedade extrema ou incompreensão do objectivo.
- Assegurar que a interpretação final é realizada por psicólogo/avaliador qualificado e não entregue automaticamente como decisão ao avaliado.

4.2. Instruções ao avaliado

O aplicador deve explicar que a primeira parte não tem respostas certas ou erradas e deve ser respondida de acordo com o funcionamento habitual. Na parte de raciocínio existem respostas correctas, devendo o avaliado trabalhar com atenção e sem materiais externos. Na parte de liderança, deve escolher a resposta mais adequada e a menos adequada considerando responsabilidade, proporcionalidade, comunicação, segurança, cooperação e qualidade da decisão.

- Responder a todos os itens com atenção, sem procurar agradar ao avaliador ou à entidade requerente.
- Usar toda a escala de resposta quando adequado e evitar o ponto médio por rotina.
- Não utilizar ajuda externa, pesquisa online, calculadora não autorizada ou comunicação com terceiros durante a prova.
- Informar o avaliador se ocorrer interrupção, problema técnico, fadiga significativa ou dificuldade de compreensão.
- Nos cenários, ponderar consequências, ética, legalidade, liderança, desescalada e responsabilidade institucional.

4.3. Requisitos do avaliador

A interpretação deve ser realizada por profissional qualificado em avaliação psicológica, psicometria aplicada e análise de competências. Em contextos executivos, militares, segurança ou funções críticas, o avaliador deve compreender as exigências concretas da função, o nível de risco, a autonomia esperada, a pressão decisional e os limites éticos e legais da decisão.

5. Sistema de cotação e transformação normativa

5.1. Escala de resposta da personalidade funcional

Valor	Âncora verbal
1	Discordo Totalmente
2	Discordo Bastante
3	Discordo Ligeiramente
4	Neutro
5	Concordo Ligeiramente
6	Concordo Bastante
7	Concordo Totalmente

5.2. Cotação por blocos

A Parte 1 é cotada por agregação de itens, recodificação de itens invertidos quando aplicável e transformação em índices dimensionais. A Parte 2 é cotada por acerto nos itens de raciocínio e convertida em métricas normativas. A Parte 3 é cotada pela qualidade das escolhas nos cenários de liderança, considerando simultaneamente a opção mais adequada e a opção menos adequada.

Métrica	Descrição	Interpretação
Pontuação bruta	Resultado directo por dimensão ou subteste.	Base de cálculo antes da transformação normativa.
Percentil / PR	Posição relativa face à matriz normativa.	Facilita leitura comparativa e classificação por faixas.
Valor Z	Distância à média em desvios-padrão.	Permite análise técnica de magnitude e discrepância.
Nota T	Escala padronizada com média 50 e desvio-padrão 10.	Usada para comunicação normativa e comparação entre domínios.
Índice 100±15	Escala com média 100 e desvio-padrão 15.	Útil na síntese global e em índices compostos.
IIF / LSI / IAC / IVC	Índices globais de integração, liderança, adequação e validade/consistência.	Organizam a leitura final e modulam a confiança interpretativa.

6. Indicadores de validade e qualidade da resposta

Os indicadores de validade não devem ser lidos como juízo moral sobre o avaliado, mas como informação técnica sobre a qualidade do protocolo e a confiança interpretativa. Protocolos com padrões extremos, uniformes, inconsistentes ou concluídos em tempo incompatível com leitura adequada exigem cautela, entrevista complementar ou repetição da aplicação.

Indicador	Finalidade técnica	Cautela interpretativa
Consistência interna	Avaliar coerência entre itens e dimensões relacionadas.	Baixa consistência pode indicar distração, incompreensão, resposta aleatória ou perfil heterogéneo.
Diferenciação do perfil	Verificar se o avaliado usa a escala de forma discriminativa.	Baixa diferenciação pode reduzir utilidade interpretativa.
Estilo extremo	Detectar tendência a respostas muito altas ou muito baixas.	Pode reflectir estilo real, defensividade, dramatização ou estratégia.
Uso do ponto médio	Avaliar indecisão, neutralidade ou evitamento.	Uso excessivo pode comprometer a leitura dimensional.
Tempo de resposta	Verificar plausibilidade da leitura e execução.	Tempos muito curtos ou muito longos exigem contextualização.
Omissões / interrupções	Garantir completude do protocolo.	Omissões ou falhas técnicas devem constar da interpretação.

7. Estudos técnicos, validação e matriz psicométrica

A documentação técnica do PACI deve ser entendida como matriz de validação e especificação psicométrica. Em uso regulatório, institucional ou pericial, os parâmetros devem ser sustentados por base empírica auditável, amostras adequadas ao contexto de aplicação, monitorização periódica e revisão técnica sempre que existam alterações substanciais de conteúdo, população ou finalidade.

- Evidência de conteúdo: alinhamento entre itens, cenários, dimensões e exigências funcionais de liderança, raciocínio e responsabilidade.
- Evidência de estrutura interna: análise da organização dimensional, coerência dos blocos e discriminação entre domínios.
- Fiabilidade: consistência interna, estabilidade temporal e precisão por dimensão ou índice composto.
- Validade convergente e discriminante: comparação com instrumentos de personalidade, competências, raciocínio e julgamento situacional.
- Validade criterial: relação com indicadores externos de desempenho, avaliação de chefias, progresso, incidentes, qualidade decisional ou ajustamento funcional.
- Equidade: análise de invariância, DIF, impacto adverso e equivalência linguística/cultural.

8. Normas Culture-Fair e interpretação de resultados

A interpretação normativa deve considerar o contexto de aplicação, a população de referência, a função-alvo e a qualidade do protocolo. A matriz Culture-Fair procura favorecer comparabilidade transcultural e reduzir dependência de critérios locais estreitos, mas não dispensa análise de impacto adverso.

Faixa percentilica	Classificação técnica	Orientação de leitura
PR <= 16	Baixo / zona de fragilidade relativa	Pode indicar vulnerabilidade funcional, necessidade de entrevista dirigida ou triangulação.
PR 17-24	Baixo-médio	Cautela moderada; interpretar com contexto e demais domínios.
PR 25-74	Intervalo esperado	Funcionamento dentro da faixa normativa comum.
PR 75-84	Médio-alto	Força relativa ou tendência funcional favorável, dependendo do domínio.
PR >= 85	Elevado	Potencial força ou zona crítica se a dimensão representar risco, rigidez ou tendência disfuncional.

8.1. Regras de integração

A leitura deve privilegiar padrões convergentes entre blocos. Um perfil de personalidade funcional favorável com baixo raciocínio pode exigir ponderação das exigências cognitivas da função. Um raciocínio elevado com liderança situacional frágil pode indicar necessidade de entrevista centrada em julgamento, comunicação, gestão de conflito e maturidade decisional. A decisão final deve articular resultados do PACI com análise da função e evidência externa.

9. Estrutura do relatório gerado pela aplicação

O relatório gerado pela aplicação deve apresentar informação suficiente para uma leitura técnica rastreável, sem substituir o parecer psicológico. A linguagem deve ser proporcional à validade do protocolo e adequada ao contexto de uso.

Secção do relatório	Conteúdo esperado
Dados do avaliado e da avaliação	Identificação, entidade, psicólogo/avaliador, data e enquadramento.
Resumo global	Síntese dos principais resultados, nível de confiança e cautelas.
Resultados por parte	Personalidade funcional, raciocínio aplicado e liderança/julgamento situacional.
Índices compostos	IIF, LSI, IAC, IVC e outros indicadores globais definidos pela implementação.
Indicadores de validade	Consistência, estilo de resposta, tempo, omissões e qualidade do protocolo.
Interpretação automática	Texto técnico organizado por domínios, forças, cautelas e integração pessoa-função.
Recomendações de entrevista	Perguntas e hipóteses a explorar em função dos resultados.
Nota técnica e limitações	Condições de uso, necessidade de integração profissional e limites da inferência.

10. Utilização em seleção, promoção, liderança e decisão organizacional

Em seleção e promoção, o PACI deve ser usado como fonte estruturada de evidência e não como decisão automática. A adequação não resulta de traços isoladamente bons ou maus, mas do ajustamento entre perfil observado, requisitos da função, cultura organizacional, nível de autonomia, exposição ao risco, responsabilidade ética, pressão temporal e exigência de liderança.

- Em recrutamento, apoia comparação entre candidatos e identificação de forças e cautelas relevantes para a função.
- Em promoção e sucessão, ajuda a avaliar maturidade decisional, liderança, tolerância à pressão e potencial de desenvolvimento.
- Em avaliação de executivos e quadros superiores, permite articular personalidade funcional, raciocínio e julgamento em cenários complexos.
- Em forças armadas, segurança e funções críticas, deve ser integrado com entrevista, histórico funcional, observação e requisitos legais/institucionais.
- Em desenvolvimento, orienta planos de coaching, formação, supervisão e acompanhamento.

11. Limitações, controlo de qualidade e governança psicométrica

Nenhum instrumento psicológico elimina a necessidade de julgamento profissional. O PACI fornece informação estruturada, mas a sua validade depende da qualidade da aplicação, adequação da população, compreensão dos itens, honestidade da resposta, robustez das normas, actualização técnica e integração com outras fontes de informação.

- Não utilizar o resultado isoladamente para decisões com consequências relevantes.
- Não interpretar protocolos inválidos ou de baixa qualidade como perfis substantivos definitivos.
- Não extrapolar resultados para contextos radicalmente diferentes dos avaliados.
- Actualizar periodicamente normas, parâmetros, itens e evidência de validade.
- Documentar alterações de versão, auditorias, incidentes técnicos e critérios de decisão.
- Monitorizar equidade, invariância, impacto adverso e adequação linguística/cultural.

12. Referências técnicas de base

- American Educational Research Association, American Psychological Association & National Council on Measurement in Education. Standards for Educational and Psychological Testing.
- International Test Commission. Guidelines on Test Use, Test Adaptation and Technology-Based Assessment.
- APA. Guidelines for Psychological Assessment and Evaluation.
- SIOP. Principles for the Validation and Use of Personnel Selection Procedures.
- Literatura psicométrica sobre personalidade, julgamento situacional, raciocínio aplicado, validade criterial, invariância, impacto adverso e avaliação de competências.

Apêndice A - Matriz de domínios, indicadores e uso interpretativo

Domínio	Indicadores possíveis	Pergunta técnica
Personalidade funcional	Estabilidade emocional, assertividade, responsabilidade, autocontrolo, pressão e cooperação.	Como tende a pessoa a funcionar em contexto profissional exigente?
Raciocínio aplicado	Lógico, abstracto, identificação de padrões, resolução de problemas e adequação cognitiva.	A pessoa possui recursos cognitivos compatíveis com a complexidade da função?
Liderança situacional	Decisão, comunicação, conflito, pressão, proporcionalidade e maturidade.	Como decide perante dilemas profissionais e responsabilidade sobre terceiros?
Validade	IIF, LSI, IVC, consistência, diferenciação, estilo, tempo e omissões.	O protocolo é suficientemente fiável para interpretação?
Adequação pessoa-função	IAC, discrepâncias, forças, riscos, gaps e síntese profissional.	Que ajustamento existe entre perfil observado e exigências concretas da função?

Apêndice B - Parâmetros técnicos de implementação

Parâmetro	Especificação recomendada
Ambiente	Aplicação web protegida, acesso autenticado quando aplicável, registo de sessão e preservação de integridade do protocolo.
Armazenamento	Resultados e relatórios em infraestrutura segura, com respeito por privacidade, RGPD e regras internas da entidade.
Relatório	Geração automática em PDF, com identificação, resultados, interpretação, validade e assinatura/rodapé institucional.
Versionamento	Cada alteração de itens, normas, fórmulas ou interpretação deve gerar nova versão técnica documentada.
Auditoria	Registo de data, versão, avaliador, entidade, protocolo, alterações e incidentes relevantes.