

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE CAMPINAS  
CENTRO DE CIÊNCIAS DA VIDA  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM  
PSICOLOGIA**

**EVIDÊNCIAS DE VALIDADE DO PHP2 - PERFIL DE  
HABILIDADES PROFISSIONAIS: RELAÇÕES COM  
PERSONALIDADE, INTERESSES E  
BEM-ESTAR NO TRABALHO**

**MARIA APARECIDA AGUIAR BONADIA**

**CAMPINAS, SP – 2018**

**EVIDÊNCIAS DE VALIDADE DO PHP2 - PERFIL DE  
HABILIDADES PROFISSIONAIS: RELAÇÕES COM  
PERSONALIDADE, INTERESSES E  
BEM-ESTAR NO TRABALHO**

**MARIA APARECIDA AGUIAR BONADIA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação *Stricto Senso* em Psicologia do Centro de Ciências da Vida da Pontifícia Universidade Católica de Campinas, como requisito para obtenção do título de Mestre em Psicologia como Profissão Ciência

Orientador: Wagner de Lara Machado

**CAMPINAS – 2018**

Ficha catalográfica elaborada por Marluce Barbosa – CRB 8/7313  
Sistema de Bibliotecas e Informação - SBI - PUC-Campinas

t153.35  
B697e

Bonadia, Maria Aparecida Aguiar.

Evidências de validade do PHP2 – perfil de habilidades profissionais: relações com personalidade, interesses e bem-estar no trabalho / Maria Aparecida Aguiar Bonadia. - Campinas: PUC-Campinas, 2018.  
119 f.

Orientador: Wagner de Lara Machado.

Dissertação (mestrado) - Pontifícia Universidade Católica de Campinas, Centro de Ciências da Vida, Pós-Graduação em Psicologia.  
Inclui anexo e bibliografia.

1. Testes psicológicos. 2. Psicologia - Avaliação. 3. Orientação profissional. 4. Personalidade - Avaliação. 5. Psicologia - Métodos estatísticos.  
I. Machado, Wagner de Lara. II. Pontifícia Universidade Católica de Campinas. Centro de Ciências da Vida. Pós-Graduação em Psicologia.  
III. Título.

CDD 22. Ed. - t153.35

MARIA APARECIDA AGUIAR BONADIA

EVIDÊNCIAS DE VALIDADE DO PHP2 - PERFIL  
DE HABILIDADES PROFISSIONAIS: RELAÇÕES  
COM PERSONALIDADE, INTERESSES E  
BEM-ESTAR NO TRABALHO

BANCA EXAMINADORA



---

Presidente Prof. Dr. Wagner de Lara Machado



---

Prof. Dr. Rodolfo Augusto Matteo Ambiel



---

Profa. Dra. Tatiana de Cássia Nakano

PUC – CAMPINAS  
2018

## Sumário

<b>Lista de Tabelas</b>	III
<b>Lista de, Anexos, Apêndices e Figuras</b>	IV
<b>Dedicatória</b>	V
<b>Agradecimentos</b>	VI
<b>Apresentação</b>	VII
<b>Resumo</b>	VIII
<b>Abstract</b>	IX
<b>1. Introdução</b>	10
1.1 Quatro Abordagens Teóricas da Orientação Profissional	11
1.1.1 A abordagem do traço e fator	12
1.1.2 A abordagem desenvolvimentista	13
1.1.3 A abordagem sócio-cognitiva	14
1.1.4 A abordagem da construção de vida	15
1.2 A OP no Âmbito da Psicologia Organizacional	17
1.3 Os Cinco Grandes Fatores da Personalidade	21
1.4 A Teoria dos Interesses e das Escolhas Vocacionais de Holland – O Modelo Hexagonal	25
1.5 O Perfil de Habilidades Profissionais - PHP2	31
1.6 Bem-estar no Trabalho	38
<b>2. Objetivo Geral</b>	43
2.1 Objetivos Específicos	43
2.2 Hipótese do Estudo	43
<b>3. Método</b>	48
3.1 Participantes	48
3.1.1 Caracterização da amostra.	49
3.2 Instrumentos	52
3.2.1 Marcadores Reduzidos para a Avaliação da Personalidade no Modelo dos Cinco Grandes	52
3.2.2 Escala de Interesses Vocacionais (EIV)	53
3.2.3 Perfil de Habilidades Profissionais PHP2	54
3.2.4 Escala de Bem-Estar no Trabalho (EBET)	56
3.3 Procedimentos	57
3.4 Análise de Dados	58
<b>4. Resultados</b>	59
4.1 Personalidade e PHP2	59
4.2 Holland e o PHP2	60
4.3. Bem-estar no trabalho e o PHP2	62
<b>5. Discussão</b>	64
5.1 A Personalidade e o PHP2	65
5.2 O PHP2 e os Interesses Vocacionais de Holland	80
5.3 Bem-estar no Trabalho e o PHP2	86
<b>6. Considerações finais</b>	89
<b>7. Referências</b>	93

## Lista de Tabelas

### Tabelas

1.	Características dos fatores representados pelos CGF utilizados em avaliação psicológica de personalidade	23
2.	Características pessoais dos tipos de personalidade segundo a tipologia hexagonal de Holland	28
3.	Características dos tipos de ambientes vocacionais do modelo hexagonal de Holland	30
4.	Ocupações típicas de cada dimensão no modelo hexagonal de Holland	31
5.	Categorização dos tipos de personalidade segundo o modelo DISC	33
6.	Descrição das habilidades avaliadas pelo PHP2	35
7.	Hipóteses das correlações entre as habilidades do PHP2 e as dimensões do CGF	44
8.	Hipóteses das correlações entre as habilidades do PHP2 e os interesses vocacionais definidos por Holland	45
9.	Hipóteses das correlações entre as habilidades do PHP2 e o bem-estar no trabalho	46
10.	Frequência e porcentagem acumulada da idade dos participantes	48
11.	Distribuição da amostra por região do Brasil	49
12.	Posição profissional atual da amostra	49
13.	Nível de escolaridade dos participantes da amostra	49
14.	Tempo de formação dos participantes da amostra	51
15.	Formação dos participantes da amostra conforme a tipologia de Holland	51
16.	Exemplo de questão em função da habilidade medida no PHP2	55
17.	Correlações encontradas entre as habilidades do PHP2 e as dimensões do CGF	59
18.	Correlações encontradas entre as habilidades do PHP2 e os interesses de Holland	61
19.	Correlações encontradas entre as habilidades do PHP2 e o bem-estar no trabalho	62

## Lista de Anexos, Apêndices e Figuras

### Anexos

A. Formulário da Escala de Marcadores Reduzidos para a Avaliação da Personalidade no Modelo dos Cinco Grandes	109
B. Formulário da Escala de Interesses Vocacionais (EIV)	110
C. Exemplos de telas do sistema Perfil de Habilidades Profissionais PHP2	111
D. Formulário da Escala de Bem-Estar no Trabalho (EBET)	112
E. Parecer Comitê de Ética	113
F. Declaração Thompson Management Horizons	114

### Apêndices

A. Termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE)	117
B. Declaração de suporte para atendimento não presencial emergencial para participantes da pesquisa	119

### Figuras

1. Representação gráfica do Modelo Hexagonal de Holland	29
---	----

## Dedicatória

Aos professores que são mestres,  
dentro e fora da escola,  
que são poucos,  
mas quando o são,  
tornam-se imortais.

## **Agradecimentos**

Começo agradecendo à vida pela oportunidade de trilhar rumos diversos e vencer desafios. Cada vitória rejuvenesce muitos anos. Com orgulho lembro de minhas filhas Renata e Roberta que, não só estiveram lado a lado neste percurso, apoiando e incentivando, mas também demonstrando o reconhecimento da importância do conhecimento científico.

Ao querido companheiro de todas as horas, Júlio Borges, um espaço especial. Mestre e profissional competente, colaborou com sabedoria, entusiasmo e paciência para que o trabalho acontecesse.

À Thompson Management Horizons, principalmente ao Ronaldo Nuzzi, agradeço a disponibilidade da ferramenta PHP2 – Perfil de Habilidades Profissionais e todas as informações necessárias, entregues sem restrições.

Aos meus clientes, que me fazem buscar ser melhor a cada dia e que conviveram com inúmeras alterações de agenda para facilitar meus estudos, sem contar o apoio na realização e divulgação da pesquisa deste projeto.

Ao Filipe Bayer e sua futura esposa que trabalharam de forma competente e graciosa na construção do site e divulgação do projeto nas mídias sociais. Apoiaram, de forma inovadora, a busca de dados para a amostra do estudo.

Ao meu orientador, Prof. Dr. Wagner de Lara Machado que mostrou os caminhos da vida acadêmica. À Profa. Dra. Tatiana de Cássia Nakano e Prof. Dr. Rodolfo Ambiel pelas considerações e orientações de inestimada importância dadas no momento da banca de qualificação. Às minhas colegas de mestrado que fizeram deste período um tempo bom de ser vivido.

E finalmente um agradecimento à minha família, em especial à minha irmã Maria de Lourdes, sem seu incentivo inicial, talvez este estudo não teria se realizado. Pena que seu tempo por aqui foi menor do que o da realização deste trabalho.

## **Apresentação**

Atualmente, inserido num mundo de mudanças aceleradas e imprevisíveis, o profissional precisa ser rápido, preciso. O espaço para o erro não existe. Para atender às ansiedades de prontidão e eficácia um grande volume de ferramentas tem sido disponibilizadas ao mercado de trabalho como solução para tomada de decisões mais acertadas. A pressão pelo sucesso e a exiguidade de prazos, levam profissionais a adotar instrumentos de trabalho que agilizem decisões.

Este momento é vivido por todas as áreas de formação e não deixou ileso nenhum profissional, nem o psicólogo. Todos buscam facilitações técnicas e tecnológicas para vencer desafios. A necessidade de avaliações sobre a efetividade do que se oferta é indiscutível.

Considerando a importância do papel do psicólogo na orientação profissional, seja no atendimento individual ou no âmbito organizacional, é de suma importância que este trabalho seja apoiado por instrumentos adequados, validados com critérios e seriedade científica. Pretendendo colaborar com informações e sistematização do conhecimento sobre ferramentas usadas na gestão de pessoas, este estudo visa investigar o sistema PHP2 – Perfil de Habilidades Profissionais e avaliar seu desempenho psicométrico quando comparado a outros já validados para a avaliação psicológica.

## Resumo

Bonadia, Maria Aparecida Aguiar. *Evidências de validade do PHP2 – Perfil de Habilidades Profissionais: relações com personalidade, interesses e bem-estar no trabalho*. 2018. 119f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Pontifícia Universidade Católica de Campinas. Centro de Ciências da Vida, programa de Pós Graduação em Psicologia, Campinas, 2018.

Entre as técnicas utilizadas para avaliar candidatos a posições abertas em empresas ou para avaliar profissionais que buscam orientação profissional estão os instrumentos de medidas de personalidade e interesses vocacionais. Este estudo exploratório foi estruturado para investigar as propriedades psicométricas de uma ferramenta construída com base na teoria DISC de Marston e ofertada com base na internet, o PHP2 – Perfil de Habilidades Profissionais. A coleta de dados se deu pelo site <http://www.projeto-persona.com.br>, especialmente construído para esta finalidade. Profissionais responderam, além do questionário do PHP2, às escalas: Marcadores Reduzidos para a Avaliação da Personalidade no Modelo dos Cinco Grandes Fatores, Escala de Interesses Vocacionais (EIV) e a Escala de Bem-Estar no Trabalho (EBET). A amostra foi composta por 976 participantes, com maioria do gênero feminino (65,5%), idade média de 34,47 anos ( $DP= 10,15$  anos). Foram encontradas correlações de baixas a moderadas, positivas e negativas entre os construtos

habilidades PHP2, tipos de personalidade e interesses profissionais, indicando que estes se relacionam, mas não se sobrepõem. São indicados estudos completos para continuidade de entendimento dos resultados apresentados e ampliar discussões sobre o tema.

Palavras chaves: personalidade, interesses, orientação profissional, habilidades, *assessment*

## Abstract

Bonadia, Maria Aparecida Aguiar. *Validity events of PHP2 – Perfil de Habilidades Profissionais: relations with personality, interests and well been at work*. 2018. 119f. Dissertation (Master's Degree) – Pontifícia Universidade Católica de Campinas. Centro de Ciências da Vida, programa de Pós Graduação em Psicologia, Campinas, 2018.

Among the techniques used for assessing candidates for positions in companies, or to evaluate professionals who are seeking professional guidance are personality and vocational interest measurement instruments. This exploratory study was designed to investigate the psychometric properties of a tool known as the Professional Skills Profile, PHP2, the construction of which was based on the Marston DISC theory and that is available on the Internet. Data was collected via the [www.projetopersona.com.br](http://www.projetopersona.com.br) website, which was specially designed for this purpose. In addition to the PHP2 questionnaire, professionals responded to the following scales: Reduced Markers for Personality Assessment in the Five-Factor Model, Vocational Interests Scale, and the Work Wellbeing Scale. The sample consisted of 976 participants, the majority of whom were female (65.5%) with a mean age of 34.47 years (SD = 10.15 years). Low to moderate, positive and negative correlations were found between the 'PHP2 skills', 'personality types' and 'professional interests' constructs, indicating that they are related, but do not overlap. Complementary studies are indicated for continuing to pursue an understanding of the results presented and to expand discussions on the subject.

Keywords: personality; interests; professional guidance; skills; assessment

## **Introdução**

A vida de todas as pessoas é afetada significativamente pelo mundo do trabalho, pelos processos e relações que ali se estabelecem e determinam a produção de bens e serviços socialmente demandados (Zanelli, Andrade & Bastos, 2004). Na busca por compreender o ser humano integralmente, a psicologia também inclui o estudo sobre o trabalho e sua centralidade na vida das pessoas, seja na construção da subjetividade e identidade, seja por seu caráter instrumental como meio de sobrevivência (Pereira & Tolfo, 2016). A Orientação Profissional (OP), como campo de estudo, acompanha as constantes mudanças nas relações do homem com o trabalho e apoia escolhas profissionais adequadas. Promove o autoconhecimento, análise de crenças e valores e organização de projetos de vida de forma a potencializar, junto ao orientando, decisões profissionais acertadas (Noronha et al., 2014).

Segundo Magalhães (2005), baseado nas diferenciações propostas por Savickas, em 2004, este campo de estudo orienta os serviços voltados ao aconselhamento quanto à carreira profissional e contempla os seguintes direcionamentos: a orientação, que apoia o indivíduo na avaliação de seu repertório comportamental para depois conseguir definir suas escolhas no campo profissional; o aconselhamento de carreira, que auxilia na formação do autoconceito e da percepção do próprio desenvolvimento profissional; a educação para a carreira, que instrumentaliza o indivíduo no desenvolvimento das competências e atitudes para a vida profissional; a terapia associada a assuntos de trabalho, que lida com os excessos de dúvidas, ansiedades e conflitos que impedem a formação de uma identidade profissional; e, ainda, os

serviços e colocação ocupacional, que apoiam a inserção de profissionais no mercado de trabalho.

Os serviços próprios da Orientação Profissional têm espaço tanto no atendimento do indivíduo quanto para as importantes demandas no âmbito da Psicologia Organizacional. No atendimento individual, assiste a reflexão, o autoconhecimento, as escolhas profissionais lúcidas, ajustadas e maduras, compatibilizando as habilidades do sujeito às suas escolhas profissionais. Nas organizações, orienta decisões relativas à seleção e classificação de pessoas para os processos de trabalho, visando, a realização profissional e melhor qualidade de vida, e o ganho de produtividade (Noronha & Ambiel, 2006).

### **1.1 Quatro Abordagens Teóricas da Orientação Profissional**

A Orientação Profissional (OP) surge no início do século XX como resposta às típicas necessidades de uma época denominada Terceira Revolução Industrial, quando o aumento da produtividade passou a ser relevante para o atendimento do crescimento do consumo de bens industriais (Ambiel, M.I.Campos, Campos & Perla, 2017). A prática da OP nasce para atender problemas de ordem prática, dentro de uma sociedade industrial próspera e ávida a adequar seus volumes de produção para fazer frente ao consumo em massa (Lassance & Sparta, 2003). A evolução da prática da OP passou por, pelo menos, quatro abordagens teóricas que se destacam no decorrer do tempo: a abordagem do traço e fator, a abordagem desenvolvimentista, a abordagem sócio-cognitiva e a abordagem da construção de vida (Faria & Loureiro, 2012).

### 1.1.1 A abordagem do traço e fator.

A abordagem do traço e fator é considerada a abordagem clássica na OP, e foi determinante no tipo de intervenção oferecida até a década de 1960. O objetivo das intervenções na OP se caracterizava pela busca do ajustamento de do homem à função a ser desempenhadas, sem considerar a auto percepção do sujeito quanto a seus interesses e perspectivas de autorrealização (Lassance & Sparta, 2003; Sparta, Bardagi & Teixeira, 2006). São consideradas como de grande influência na abordagem do traço e fator, as ideias de Frank Parson (1854 – 1908). O autor propunha três momentos na condução de uma Orientação Profissional: a análise dos atributos do orientando, que em seu conjunto definia sua vocação profissional; a análise das ocupações; e a síntese entre características individuais e ocupacionais (Ambiel et al., 2017).

O encaixe do perfil profissional às necessidades de uma profissão era único no decorrer da vida de uma pessoa, e a decisão era considerada de caráter definitivo na vida profissional desse indivíduo. A trajetória profissional era definida como uma sequência de experiências profissionais que ocorria de forma linear, unidirecional e vertical (Faria & Loureiro, 2012). A preocupação em medir aptidões humanas para definir o ajustamento do homem à ocupação profissional foi crescente nas intervenções da OP e deu força para que o desenvolvimento de instrumentos facilitasse as medidas e o diagnóstico das características vinculadas ao sucesso nas profissões. Como resposta, assistiu-se a um crescente interesse no desenvolvimento de testes e instrumentos de medida para a avaliação de características humanas como inteligência, aptidões, interesses e personalidade. Surgiram, também, descrições das diversas

ocupações com as definições das habilidades e competências apropriadas para o desenvolvimento das mesmas (Sparta et al., 2006).

### 1.1.2 A abordagem desenvolvimentista.

A abordagem desenvolvimentista na OP desloca o conceito de vocação para o conceito de carreira. O foco do estudo se desdobra tanto para a carreira, definida pela combinação e sequência de papéis e posições exercidas pelo indivíduo no decorrer de um espaço de tempo, quanto para o resultado do processo histórico, como se deu o aprendizado e desenvolvimento individual nos papéis vividos (Super, 1980). A escolha profissional deixa de ser um fato isolado, na vida do indivíduo, e passa a ser visto como resultado de um processo contínuo de desenvolvimento. Para atender a este modelo teórico, amplia-se o campo de estudo da OP, antes baseado somente em leitura de medidas de características individuais, e passa-se a considerar as bases psicológicas dos processos de decisão (Duarte, 2009).

Para a abordagem desenvolvimentista, a avaliação para o diagnóstico deve incluir o conhecimento do contexto social e familiar, a avaliação do nível de prontidão profissional, e o entendimento das condições emocionais apresentadas pelo indivíduo em processo da OP. Entram para os diagnósticos e definição das intervenções do orientador, com a mesma importância, o estudo dos valores e as expectativas de futuro do indivíduo. As informações devem ser trabalhadas de forma dinâmica e inter-relacionadas (Duarte, 2009; Sparta et al., 2006). A prática da OP passa, apoiada neste modelo teórico, pelo entendimento dos processos internos e externos que levam o indivíduo a tomar decisões, e da importância do contexto de desenvolvimento do indivíduo. O processo de aconselhamento profissional promove a aquisição e o aperfeiçoamento de

informações, o autoconhecimento e a avaliação de suas possibilidades e limitações. O indivíduo passa a ser o responsável por sua escolha profissional, e o orientador, um facilitador deste processo (Sparta et al., 2006).

### 1.1.3 A abordagem sócio cognitiva

A abordagem sócio cognitiva tem como base autores como Bandura (1986) e Lent (1994), e define um modelo que enfatiza as relações das variáveis cognitivas e contextuais do indivíduo, e considera a complexidade imposta às pessoas pelos contextos de carreira. São considerados também os fatores culturais que permeiam esse contexto, os fatores próprios ao indivíduo: autoeficácia, expectativas de resultados, metas e o produto das relações interpessoais. Esta perspectiva privilegia a proatividade, a responsabilidade do indivíduo na triangulação do autoconhecimento, o aprendizado constante e o alcance de seus objetivos (Faria & Loureiro, 2012). O indivíduo é visto como influenciador de seu próprio destino. Ele é o agente que, de forma intencional, autodirigida e autorreflexiva, desenha sua trajetória (Viana, 2016). As realizações de sucesso aumentam a noção de autoeficácia, que, por sua vez, incentivam e direcionam as ações e aumentam as potencialidades de futuros desempenhos. Para esta abordagem, em contraponto, experiências malsucedidas tendem a reduzir a autoeficácia e, posteriormente, o desempenho. Cabe ao sujeito da orientação profissional a reflexão, a intenção e a avaliação de seu processo de busca do sucesso profissional. As escolhas profissionais são feitas em função de crenças de autoeficácia, que indicam o quanto terão êxito no futuro. As crenças de autoeficácia definem os interesses vocacionais, e, assim, os rumos que devem seguir (Santos, 2012).

#### 1.1.4. A abordagem de construção de vida.

A abordagem de construção de vida traz uma mudança significativa de paradigma na psicologia vocacional. Esta abordagem coloca a carreira como um processo abrangente e muito significativo construído pelas interações nos diversos contextos de vida do indivíduo (Savickas et al., 2009). O interesse desta abordagem é de como se dá a construção de vida das pessoas, tanto no âmbito pessoal como no profissional, seus significados e processos adaptativos aos contextos sociais, políticos e econômicos nos quais se insere. A intervenção do orientador profissional deve facilitar o diagnóstico de sua identidade global, a definição dos objetivos de vida e a busca de procedimentos que transformem a realidade de maneira a apoiá-lo na realização de suas metas. A identificação de apoio, recursos e a prontidão para implementar as atividades de construção fazem parte do processo de orientação que incluem todos os papéis que são desempenhados pelo sujeito (Teixeira, 2008). Neste modelo de intervenção de carreira, cinco pressupostos passam a ser considerados no processo: as condições do contexto em que ocorre a orientação; o dinamismo dos processos vividos pelo sujeito; a possibilidade de progressão não-linear para carreiras; as múltiplas possibilidades; e os padrões pessoais de valores e interesses (Savickas et al., 2009).

Em sua breve história, a OP passou por modelos centrados no estudo das características do trabalhador e da ocupação de forma a compatibilizá-las para modelos integrais e complexos. As intervenções da OP evoluíram dos diagnósticos de medidas individuais para a busca do entendimento do processo de desenvolvimento do sujeito, do conhecimento de seus interesses e objetivos, do contexto social, econômico e político que o envolve, dos papéis que

desempenha, das transformações que provoca no ambiente em que vive e de como desenha sua trajetória de vida (Teixeira, 2008). A evolução teórica buscou respostas para as necessidades que surgiam no decorrer das mudanças nas interrelações do homem e de seu contexto socioeconômico e cultural. Este movimento veio trazendo respostas para apoiar o trabalhador nas mudanças que enfrentou em suas relações com o trabalho (Veloso & Dutra, 2010).

A aceleração das mudanças faz com que, cada vez mais, o mundo se torne um ambiente instável, incerto e inseguro, que impõe ao ser humano transições e adaptações muitas vezes involuntárias. Vários são os exemplos de mudanças que impactam diretamente o âmbito profissional: sob o ponto de vista das ocupações, temos a ampliação da rede, o advento de carreiras não lineares, a indefinição de fronteiras profissionais e as possibilidades de exercício de atividades complementares; sob o ponto de vista da organização, podemos citar a instabilidade do emprego ou da carreira, novas formas de contrato, e a universalidade; e sob o ponto de vista da tecnologia, o advento da inteligência artificial e das redes de informações (Gallon, Bittencourt, Camilis & Scheffer, 2013; Veloso & Dutra, 2010).

Neste contexto controverso, a OP assume a tendência de orientar o sujeito para o enfrentamento das instabilidades (Ambiel et al., 2017). O foco das intervenções deve ser do entendimento da mudança como oportunidade e forma de capacitar o sujeito para o protagonismo de carreira: autoconhecimento, assertividade, proatividade e controle de seu percurso. É necessário incentivar o orientando na busca de emoções positivas, motivação e empoderamento para enfrentar situações de crescimento (Teixeira, 2008).

Para o sucesso das intervenções da OP, é importante o acesso a instrumentos precisos e validados de forma a realizar avaliações psicológicas do indivíduo, que venham apoiar diagnósticos e intervenções adequadamente (Pereira, Primi & Cobêro, 2003). Para o estudo do comportamento humano, de suas causas e efeitos, é comum o emprego de instrumentos de medição, especialmente desenvolvidos para tal propósito. A avaliação, em seu sentido mais amplo, é sempre o ponto de partida para a tomada de decisões, e para a busca de orientações seguras e apropriadas (Pasquali, 2007).

Nas primeiras abordagens da OP, as medidas psicológicas eram consideradas como o resultado do processo, definindo o diagnóstico e a vocação do indivíduo. Mais recentemente, o uso dos testes e suas medidas se aplicam no início da orientação, quando se estabelecem estudos de autoconhecimento, desenho de habilidades e interesses profissionais (Sparta et al., 2006). Para a facilitação dos processos da OP, são considerados de grande valia instrumentos que apoiem diagnósticos de perfis de personalidade e vocação profissional. Dentre as teorias que mais auxiliam a construção de instrumentos, encontram-se a do Traço e Fator, dos interesses e das escolhas vocacionais de Holland e o modelo dos Cinco Grandes Fatores (CGF) (Hutz et al., 1998).

## **1.2 A OP no âmbito da Psicologia Organizacional**

Empresas e profissionais estão sendo impactados pelas mudanças tecnológicas, pela globalização da economia, e, ainda, pelo acirramento da competição entre as organizações. Transformação significativa vem ocorrendo nas formas de definição das relações de emprego e condições de trabalho (Alves, 2014; Honório et al., 2016). Os processos de gestão empresarial, dando ênfase aqui àqueles próprios da gestão de pessoas, estão sendo solicitados,

cada vez mais, com o propósito de garantir resultados legítimos e que apoiem decisões rápidas e corretas (R.M.F. Alves, Silva, Mota, Mysmar & Alves, 2015). A retenção de pessoas, capacidade das organizações em identificar e preservar grupos de profissionais que garantam os resultados a que cada grupo se propõem, tem sido considerada como uma das ações estratégicas de grande relevância para o sucesso e sustentabilidade empresarial (Silva, Matsuda & Waidman, 2012; Steil, Penha & Bonilla, 2016).

Dentre as possíveis ações que antecedem a retenção de pessoas nas organizações, como um dos processos desejáveis na área de gestão de pessoas, encontram-se as ações competentes voltadas ao Recrutamento e Seleção de candidatos. Os processos de Recrutamento visam encontrar profissionais que se ajustem às necessidades empresariais, e a Seleção de Pessoas define, entre os profissionais disponíveis, aquele que mais se adapta ao cargo disponível no quadro de funcionários de uma certa empresa, em um determinado momento. Acertar na escolha é salutar e necessário para evitar desgastes nos candidatos e custos desnecessários para as organizações (Caxito, 2012; Honório et al., 2016; Laimer & Giachini, 2015).

Os processos de Seleção de candidatos pretendem encontrar, entre os disponíveis, aquele que melhor atende as necessidades do cargo a ser ocupado quanto aos conhecimentos e habilidades. Processos de seleção funcionam como filtros para identificação de informações que apoiarão decisões de caráter preditivo sobre o possível sucesso de um profissional no exercício das atividades e estratégias da empresa que o contrata (Castro & Sales, 2017; Caxito, 2012; Silva et al., 2012). Na busca por tais informações, os processos de Seleção se apoiam em várias técnicas de avaliação, e entre as mais utilizadas encontram-

se a realização de entrevistas com o candidato, a aplicação de técnicas vivenciais e de provas de conhecimento. A entrevista é a técnica mais importante e mais frequente, sendo às vezes a única empregada para a avaliação dos candidatos (Caxito, 2012; Honorio et al., 2016).

Durante a realização das entrevistas, são pesquisadas, principalmente, informações pessoais e profissionais do candidato, checados os dados do currículo, e pesquisados dados que tornem possível conhecer sobre seus valores e crenças. Para um bom resultado, as entrevistas devem seguir um padrão preestabelecido em função das informações que necessitam ser levantadas para análise (Alves, 2014; Silva et al., 2012). As técnicas de vivências empregadas em processos seletivos tendem a colocar o candidato em situações simuladas para avaliar suas reações e assim mensurar competências voltadas, por exemplo, à liderança, negociações, ou ainda provocar expressões de sentimentos e valores frente a decisões a serem tomadas. As provas de conhecimento são programadas para avaliar competências técnicas, culturas específicas ou gerais acumuladas pelo candidato no decorrer de seu ciclo de vida (Caxito, 2012).

Para atender um grande volume de trabalho que impõe avaliar muitos candidatos concomitantemente, a adoção de práticas com apoio do uso da internet e de softwares especializados tem crescido nas organizações. Investimentos em tecnologia e o apoio de profissionais da área têm sido requeridos seja para gerenciar banco de dados, como para desenvolver formas de avaliar candidatos (Alves et al., 2015). Para o recrutamento de candidatos é comum a utilização, pelos recrutadores, de sites de emprego ou aplicação de pesquisas junto a redes sociais, o que vem sendo denominado “*cibervetting*”.

(Almeri, Martins & Paula, 2013; Laimer & Giachini, 2015; Machado, 2015). Para a avaliação de candidatos, consultorias especializadas oferecem aos profissionais de Recrutamento e Seleção as chamadas 'ferramentas de *assessment*' que se propõem a desenhar perfis comportamentais de candidatos, com base na internet (Castro & Sales, 2017). Na literatura científica, é escasso o conteúdo disponível para o entendimento destas ferramentas oferecidas.

Na avaliação de candidatos, quando realizada por psicólogos, existe ainda a possibilidade do uso de instrumentos de mensuração que lhes são exclusivos. São os testes psicológicos, medidas objetivas e padronizadas de acordo com uma amostra de comportamento. Nesta seara, abre-se uma discussão sobre a adequação do uso de testes psicológicos na avaliação de pessoas para o trabalho, seja por selecionadores ou por orientadores profissionais. Estudos comprovam que a maioria dos testes em uso não apresentam eficientes condições de utilização e são aplicados sem os devidos critérios pelos profissionais, podendo levar a resultados imprecisos e consequentes decisões errôneas (Ottati, Noronha & Salvati, 2003). Existe um despreparo técnico para a escolha do correto instrumento frente aos objetivos da mensuração, e ainda o desconhecimento das condições psicométricas, validade e precisão dos testes aplicados (Noronha, 2002; Pereira et al., 2003;).

Dada a insuficiência de dados para definir os instrumentos de avaliação de candidatos que garantam boas qualidades psicométricas necessárias, quanto a validade e precisão em amostras nacionais, existe boa indicação de mais estudos que abordem o tema, discutindo instrumentos, suas recomendações técnicas e fundamentos psicométricos (Noronha, 2002; Ottati, Noronha & Salvati, 2003; Pereira et al., 2003).

### **1.3 Os Cinco Grandes Fatores da Personalidade**

Segundo Digman (1997), quando observado o padrão de respostas mais comuns de cada pessoa sobre como agem, pensam e sentem, se pode, dessa forma, conhecer a sua personalidade (Ambiel, Noronha & Nunes, 2012). Para McCrae e Costa (1997), existem dimensões básicas da personalidade que podem categorizar os indivíduos quanto à forma de atuar frente a problemas emocionais, interpessoais, estilos experimentais, atitudes e motivação. Estas dimensões são construídas por um conjunto de características salientes do ser humano, que se expressam em diferentes comportamentos. A mensuração de tais características permite conhecer a hierarquia de traços que compõem a personalidade do indivíduo e padronizam seu estilo de pensar, sentir e agir (McCrae & Costa Jr., 1997). A personalidade é determinada pelo conjunto de atributos próprios a um indivíduo, que o caracteriza e o diferencia dos demais, além de apresentar relativa permanência e influenciar seu comportamento nas diferentes situações de vida (D.P. Schultz & Schultz, 2013)

O modelo dos Cinco Grandes Fatores (CGF) é tido como universal para explicar a hierarquia de traços da personalidade. Este modelo descreve padrões de como as pessoas pensam, sentem e agem, aponta as dimensões da personalidade humana de forma consistente e replicável. É um dos mais utilizados mundialmente na avaliação psicológica da personalidade para explicar e prever a personalidade humana e sua respectiva conduta (Soto & John, 2017). A construção do Modelo CGF não foi baseada em nenhuma teoria específica: é produto de estudos empíricos que buscaram a descrição das diferenças individuais observadas nas relações interpessoais. As características salientes de cada indivíduo são capazes de gerar diferenças notáveis no

comportamento, e, assim, passam a ser socialmente relevantes na identificação de características estáveis (Mullins-Sweat, Jamerson, Samel, Olson & Widger, 2006). Desta forma, em seguida uma expressão ou palavra será determinada para descrever e identificar seu significado.

A descrição da personalidade por pessoas comuns em diversas culturas, orientais ou ocidentais, remetendo aos cinco fatores, os coloca como indicativos de componentes genéticos, descritores de traços presente em diversas culturas. Estes traços são características psicológicas que apontam tendências relativamente comuns e estáveis encontradas no modo de agir, pensar e sentir das pessoas, sempre suscetíveis a mudanças influenciadas pelo meio social (Hutz et al., 1998; McCrae & Costa Jr., 1997; Pinho, 2005).

Em 1992, McAdams pontuou que os CGF se referiam a quais informações eram consideradas importantes de se conhecer a respeito de pessoas em suas interações sociais. Aspectos como ser ativo/dominante ou passivo/submisso frente ao interlocutor; ser sociável/amigável ou se posicionar como frio/distante nas relações pessoais; apresentar responsabilidade ou de negligência em suas atitudes; colocar-se como louco/emotivo ou ter controle sobre suas emoções, ser estável e, finalmente, mostrar-se esperto, aberto a experiências novas ou manter-se passivo, sem disposição para o novo (Hutz et al., 1998).

Provavelmente por permitir uma análise simples, rápida e adequada da personalidade, este modelo tem sido traduzido e validado a vários idiomas. Estudos recentes com diversos instrumentos de avaliação da personalidade, independentemente da teoria que os embasem (16-PF, Escala de Necessidades de Murray, Califórnia Q-Set, Escalas de Comrey, entre outros), realizados em diferentes países, com diversos grupos de pessoas, têm demonstrado resultados

compatíveis com o modelo CGF (Silva & Nakano, 2011). O apoio da tecnologia com *softwares* para estudos estatísticos tem facilitado a aplicação de análises fatoriais e vem permitindo razoável consenso entre pesquisadores, quanto à solidez dos cinco fatores na formação de um modelo estrutural para a descrição da personalidade (Hutz et al., 1998).

Não existe unanimidade quanto ao nome de cada um dos cinco fatores entre os autores envolvidos com estes estudos. Para unificar conceitos, cabe uma descrição das características próprias de cada fator. A nomenclatura mais utilizada na literatura brasileira é descrita na Tabela 1.

Tabela 1

*Características dos fatores representados pelos CGF utilizados em avaliação psicológica de personalidade*

Fator	Descrição das características
Extroversão	Nível de sociabilidade de um indivíduo. Alto nível de energia, disposição, otimismo e afetuosidade fazem parte do indivíduo extrovertido. Por outro lado, os introvertidos são sérios, inibidos e evitam a companhia de outras pessoas, porém não é sinônimo de timidez. As habilidades sociais estão presentes nos dois casos.
Socialização	Tendência a ser agradável socialmente, caloroso, dócil, altruísta, cuidador. No extremo oposto: indiferença social, hostilidade, preferência por seus próprios interesses e desconfiança dos outros.
Realização	Referem-se aos traços que levam ao senso de contenção e sentido prático; caracterizado por responsabilidade, zelo, desejo de realização, honestidade, engenhosidade, cautela, organização e persistência. No extremo oposto: são mais distraídos, relaxados e sem ambição, irresponsáveis e acomodados, facilmente desencorajados a cumprir uma tarefa.
Neuroticismo	Afeto positivo, estabilidade emocional, retorno rápido ao estado normal após alterações emocionais, equilíbrio, calma, controle e tranquilidade. No extremo oposto: afeto negativo, ansiedade, preocupação, melancolia e irritação, sensação de desamparo, pessimismo, mudanças frequentes de humor e depressão.

continua

Tabela 1

*Características dos fatores representados pelos CGF utilizados em avaliação psicológica de personalidade - continuação*

Fator	Descrição das características
Abertura à Experiência	Engloba traços como flexibilidade de pensamento, fantasia e imaginação, interesses culturais, versatilidade e curiosidade. O oposto prefere o conhecido, a rotina e prezam os valores tradicionais.

(Silva, Schlottfedt, Santos & Lelé, 2007).

Traços de personalidade e interesses vocacionais são dois domínios de grande interesse para o entendimento das diferenças individuais. Ambos tratam de importantes atributos que interferem nas escolhas profissionais. Influenciam não somente escolhas, mas também o engajamento em atividades, o quanto de esforço deve ser mobilizado para o sucesso, e quanta persistência deve ser colocada nas tarefas a serem desenvolvidas. De forma sucinta: os interesses influenciam escolhas e a personalidade de como estas escolhas serão desempenhadas (Mount, Barrick, Scullen & Rounds, 2005). Pesquisas comparando medidas de traços de personalidade baseadas nos CGF com medidas de interesses vocacionais, segundo a tipologia descrita por Holland, sugeriram que interesses vocacionais mantinham correlações baixas a moderadas com os fatores de personalidade. A conclusão indicou que os tipos de Holland e os traços dos CGF não se sobrepunham, mediam construtos diferentes sob os pontos de vista teórico e empírico. Para a avaliação de personalidade, os autores têm sugerido o uso e análise dos dados dos dois modelos concomitantemente (Trentini et al., 2009; Valentini, Teodoro & Balbinotti, 2009)

No contexto da OP, a avaliação psicológica visa proporcionar o autoconhecimento para facilitar escolhas promissoras de sucesso, principalmente no âmbito profissional. As áreas de maior investimento para este

diagnóstico dizem respeito ao entendimento da personalidade, dos interesses profissionais e das habilidades do sujeito (Noronha & Ambiel, 2006). As intervenções em OP vêm utilizando instrumentos de medição para medidas dos construtos comportamentais afim de estabelecer diagnósticos e intervenções e apoiar a plena realização das pessoas. O estudo da personalidade possui papel central na predição do sucesso profissional e na forma de enfrentamento das dificuldades para alcançá-lo (Faria & Loureiro, 2012).

#### **1.4 A Teoria dos Interesses e das Escolhas Vocacionais de Holland - O Modelo Hexagonal**

John Lewis Holland (1919-2008) defendeu uma teoria sobre escolhas vocacionais considerada, entre as mais influentes no campo das avaliações psicológicas voltadas à OP (Mansão & Noronha, 2011; Teixeira, Castro & Cavalheiro, 2008). Para Holland, a escolha vocacional de cada indivíduo é a expressão da sua personalidade (Magalhães, 2012; Mansão, Yoshida & Medici, 2008; Primi, Mogi & Casellato, 2004). Holland explicou como diferentes tipos de personalidade escolhem os ambientes profissionais. Para isso, investigou como as características pessoais e as ambientais decidem escolhas profissionais de sucesso e buscou métodos para apoiar pessoas indecisas (Primi et al., 2002; Sparta et al., 2006).

Holland caracterizou pessoas e ambientes por suas semelhanças (Magalhães, 2012; Mansão & Noronha, 2011). Sua teoria foi desenvolvida e apoiada em quatro diferentes pilas. A primeira diz que a maioria das pessoas pode ser classificada em um dos seis tipos de personalidade. Cada um destes tipos é produto da interação entre forças culturais e pessoais. Os membros de um mesmo tipo possuem personalidades semelhantes (Magalhães, 2012;

Mansão et al., 2006; Primi et al., 2004). A pessoa aprende a ter preferência por algumas atividades e não por outras, e desenvolve um repertório de atitudes e habilidades para enfrentar problemas e tarefas (Mansão & Noronha, 2011; Teixeira et al., 2008); A segunda pilastra cita que é possível caracterizar os ambientes em seis modelos, e cada qual é dominado por pessoas de um dos seis tipos de personalidade. A terceira pilastra da teoria coloca que as pessoas buscam ambientes onde possam exercer suas habilidades, expressar seus valores e assumir problemas e atividades que consideram mais agradáveis para si. Como quarta e última pilastra temos que o comportamento é determinado pela interação entre personalidade e ambiente (Holland, 1985). Na abordagem de Holland, a escolha profissional é influenciada por fatores hereditários, combinados com as influências recebidas pelo meio social que o cerca: amigos, familiares, valores, entre outros (Sparta et al., 2006).

Cada tipologia de interesses descrita traz um repertório de características que lhe é peculiar para atuar e lidar com os desafios encontrados no mundo externo. Por serem semelhantes, cada tipo descrito responde a problemas de forma similar e cria ambientes interpessoais característicos. Desta forma, a satisfação vocacional está diretamente condicionada à congruência entre personalidade e ambiente onde se trabalha – espaço onde a pessoa consegue exercer seu potencial e ter mais chances de sucesso (Holland, 1985). Todas as pessoas buscam satisfação vocacional pelo engajamento e alcance de metas, de forma a que se desenvolvam seus talentos, habilidades e interesses (Primi et al., 2002).

O modelo de Holland é citado usando a junção das iniciais das seis dimensões que descreve RIASEC: (R) Realista, (I) Investigativo, (A) Artístico,

(S) Social, (E) Empreendedor e (C) Convencional (Teixeira, Castro & Cavalheiro, 2008). A Tabela 2 demonstra as características de personalidade e os descritores associados a cada dimensão. Cabe lembrar que todas as pessoas trazem características de todas as dimensões, apresentando mais predominância por uma delas. Este predomínio a classifica como um determinado tipo do modelo (Mansão & Noronha, 2011).

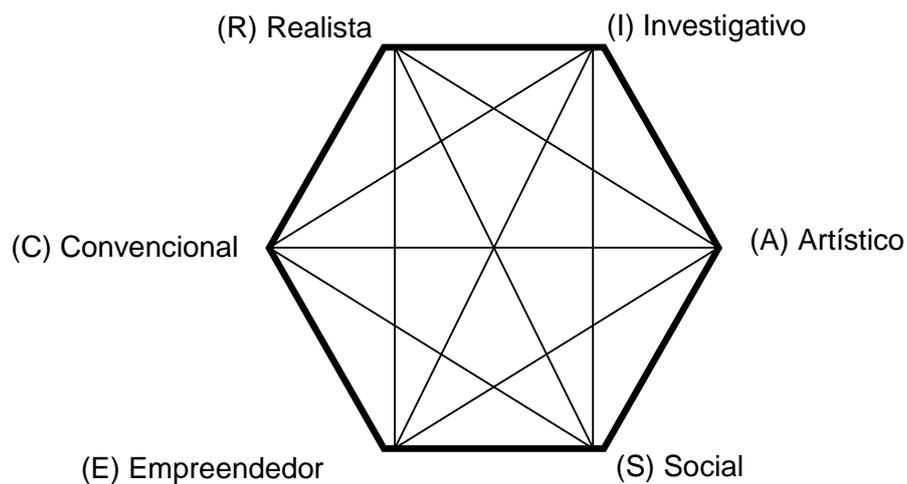
Tabela 2

*Características pessoais dos tipos de personalidade segundo a tipologia hexagonal de Holland*

Tipo de personalidade	Descrição das características	Descritores
(R) Realista	Pouco sociáveis, evitam se sobressair no ambiente; de baixa desenvoltura pessoal; com tendência a priorizar os aspectos práticos das situações; com interesse em problemas concretos; com metas e valores voltados à manipulação objetiva; generalistas; possuem visão ampla e simples das coisas; apresentam boa coordenação manual e destreza física.	Antissocial, conformado, franco, genuíno, duro, materialista, natural, normal, persistente, prático, modesto, inflexível, econômico, desagradável, não envolvido.
(I) Investigativo	Introvertidos; voltados para o pensamento; hábeis em lidar com ideias e tarefas abstratas; analíticas e críticas; avessos a emoções intensas; concentrados em seu trabalho; ponderados; reflexivos; curiosos por detalhes; preferem atividades não rotineiras e não estruturadas; sociáveis; observadores; comedidos em suas ações; de pouco contato com pessoas; pouco convencionais; usam a criatividade para solução de problemas complexos.	Analítico, cauteloso, crítico, complexo, curioso, independente, intelectual, introspectivo, pessimista, preciso, racional, reservado, inibido, introvertido, impopular.
(A) Artístico	Apreciam expressar ideias e sentimentos; intuitivos; criativos ao considerar diversos aspectos da realidade para entendê-la; introvertidos; lidam com empatia junto a pessoas buscando entendê-las; emotivos; independentes e convictos.	Complicado, desorganizado, emocional, expressivo, idealista, imaginativo, impulsivo, independente, introspectivo, intuitivo, inconformista, sensível, aberto.
(S) Social	Sociáveis e interessados em pessoas; voltados a orientar e ajudar nas dificuldades a quem o cerca; expansivos; desenvoltos e falantes; emotivos ao tratar as situações e pessoas; mediadores; valorizam aspectos educacionais e terapêuticos na solução de problemas sociais; sensíveis, afetivos; evitam atividades mecânicas e técnicas.	Influente, cooperativo, paciente, amigável, generoso, útil, idealista, enfático, amável, persuasivo, responsável, sociável, atento, compreensivo, caloroso.
(E) Empreendedor	Decididos; autônomos na decisão de problemas; preferem situações que não envolvam reflexão; líderes; convictos; verbalmente agressivos; impulsivos, negociadores; persuasivos, tornando-se assim socialmente envolvidos; extrovertidos; criativos; querem assumir a autoria de seu sucesso; preocupam-se em ser poderosos nos negócios e/ou na política; ambiciosos; otimistas	Ambicioso, aventureiro, agradável, dominador, enérgico, exibicionista, inquieto, extrovertido, coquete, otimista, autoconfiante, sociável, falador.
(C) Convencional	Contenciosos; cumpridores de regras, preceitos e valores sociais; precisos em suas atividades; organizados e planejadores; preferem tarefas estruturadas e práticas; administram as situações com prudência e cautela; rotineiros; precisam ser reconhecidos; valorizam o sucesso nos negócios e a boa posição social; inflexíveis e pouco criativos.	Cuidadoso, conformista, consciencioso, defensivo, eficiente, inflexível, metódico, obediente, razoável, persistente, prático, prudente, econômico, sem imaginação.

As dimensões do modelo, quando submetidas a estudos de correlação que possibilitem colocá-las em um plano bidimensional, assumem a forma de um hexágono e os tipos aparecem na sequência designada pelas iniciais R, I, A, S, E, C. Este resultado levou ao batismo do modelo como Modelo Hexagonal de Holland. Os tipos colocados próximos apresentam mais semelhanças entre si, e, conseqüentemente, mais diferenças daqueles que se afastam. (Santos, 2012; Teixeira et al., 2006).

A Figura 1 representa a distribuição bidimensional da tipologia própria do Modelo de Holland.



*Figura 1.* Representação gráfica do Modelo Hexagonal de Holland. Holland (1985).

O mesmo trabalho de catalogar características para os tipos de personalidade também foi realizado por Holland, para os ambientes vocacionais, descrevendo o que os diferenciava entre si, conforme demonstra a Tabela 3.

Tabela 3

### *Características dos tipos de ambientes vocacionais no modelo hexagonal de Holland*

Tipo de ambiente	Características
Realista (R)	Requisitos: habilidades mecânicas e manuais; Posturas valorizadas: seguir regras e conquistas práticas; Valores ou estilos pessoais: valores práticos e concretos, estilo de força, aventureiro e assumir riscos; Envolvimento com: atividades práticas ou esforço físico, uso de máquinas, ferramentas e materiais.
Investigativo (I)	Requisitos: habilidades analíticas, técnicas e científicas, de escrita ou conversação;
Investigativo (I)	Posturas valorizadas: pensar para resolver problemas, escrever sobre descobertas; Valores ou estilos pessoais: aprendizado pela leitura, estudo e/ou pesquisa. Envolvimento com: atividades intelectuais para solução de problemas, criação e uso de conhecimentos
Artístico (A)	Requisitos: habilidade criativa e expressão emocional; Posturas valorizadas: imaginação para a escrita, arte ou música; Valores ou estilos pessoais: ideias e ações incomuns, valores artísticos; Envolvimento com: trabalho criativo, música, escrita, atuação, escultura ou intelectual.
Social (S)	Requisitos: habilidade para o ensino, habilidades curativas; Posturas valorizadas: empatia, humanismo, sociabilidade, ser amigável; Valores ou estilos pessoais: preocupação com o bem-estar dos outros; Envolvimento com: pessoas e como ajudá-las.
Empreendedor (E)	Requisitos: habilidade de persuasão, influência; Posturas valorizadas: iniciativa, ambição, financeira, assertividade, autoconfiança; Valores ou estilos pessoais: poder, responsabilidade e liderança; Envolvimento com: vendas, metas e influência aos outros.
Convencional (C)	Requisitos: habilidades administrativas; Posturas valorizadas: planejamento, conformidade a regras, dependência; Valores ou estilos pessoais: tradição e organização; Envolvimento com: números, ações para atender padrões específicos.

Nunes (2010a).

As opções vocacionais de cada dimensão RIASEC apoiam estudos e intervenções da OP (Nunes, 2010a), estruturam escolhas de carreira que tendem a ser substancialmente contínuas e mudanças de carreira durante a vida tendem a ser para ocupações que demonstram os mesmos interesses da ocupação anterior (Holland, 1996). A Tabela descreve algumas preferencias ocupacionais.

Tabela 4

*Ocupações típicas de cada dimensão no modelo hexagonal de Holland*

Tipo de personalidade	Ocupações típicas
Realista (R)	Engenharia, Tecnologia, Programação.
Investigativo (I)	Medicina, Medicina Veterinária, Biologia, Antropologia, Zootecnia.
Artístico (A)	Artes, Música, Publicidade.
Social (S)	Pedagogia, Psicologia, Serviço Social, Fisioterapia, Terapias em geral.
Empreendedor (E)	Administração, Direito, Vendas, Relações Públicas e afins.
Convencional (C)	Biblioteconomia, Contabilidade, Economia.

Nunes (2010b).

### 1.5 O Perfil de Habilidades Profissionais - PHP2

Para vencer competições cada vez mais acirradas na busca e retenção de talentos, o mundo das organizações é avido por soluções que apoiem decisões acertadas para a gestão de pessoas. A discussão sobre o assunto é pouco frequente na literatura, e não se coloca como tarefa simples pela própria estruturação das relações de trabalho no seio das organizações (Dutra, 2010). Processos de medida automatizados estão ajudando empresas na avaliação de pessoas na seleção e apreciação de seus colaboradores. É computado ao uso

de *softwares* de mensuração de características pessoais maior assertividade na escolha de talentos, redução de custos e aumento de produtividade empresarial. Sob o ponto de vista dos profissionais, as avaliações permitem o autoconhecimento, assim como planejar o desenvolvimento para complementar um perfil de sucesso (Szumal & Cooke, 2000).

Um dos modelos utilizados para mensurar as características dos profissionais por meio de testes aplicados nas empresas, atualmente é o DISC. A literatura sobre o tema é bastante escassa, principalmente no Brasil (Matos, 2008). Este modelo tem como base a teoria comportamental de William Moulton Marston (1893-1947), introduzida em seu livro *Emotions of Normal People* (1928). Segundo o autor, sua teoria garante uma compreensão dos padrões de temperamento, comportamento e personalidade das pessoas. Os estilos de personalidade são divididos em duas categorias: os ativos e os passivos. Cada categoria é dividida em dois tipos: um voltado pela preferência em lidar com pessoas, e o outro em lidar melhor com tarefas. Os quatro estilos resultantes foram nomeados com suas iniciais: D (Dominance) – fator de comando e assertividade, I (*Influence*) – fator de comunicação e sociabilidade, S (*Steadness*) – fator de paciência e empatia e, C (*Conscientiousness*) – fator da estrutura, do detalhe, do fato (Bolinder, 2016; Marston, 2014; Phiriyayotha & Rotchanakitumnvai, 2013).

Pela teoria de Marston, os fatores D, I, S, C estão presentes em todas as pessoas, com forças diferentes, e se inter-relacionam para determinar a forma de decidir e agir de cada um destes fatores. Interferem também em suas motivações e escolhas de ambientes de trabalho de forma que lhe favoreçam. Com as informações disponibilizadas pelo sistema de avaliação DISC, sobre o perfil profissional, é possível prever as ocupações que melhor podem ser

desempenhadas pelo avaliado de forma a garantir sua realização plena e produtiva (Matos, 2008).

Tabela 5

*Categorização dos tipos de personalidade segundo o modelo DISC*

Estilo de personalidade	Características encontradas nas pessoas
Dominante (D) Ativo - voltado a tarefas	Pessoas autoconfiantes, determinadas e assertivas. Caracterizadas por força de vontade, enfrentamento de desafios e por modelar seu ambiente. Dão pouca atenção a sentimentos e necessidades dos outros.
Influente (I) Ativo - voltado a pessoas	Pessoas animadas, otimistas e comunicativas. Extrovertidas e amigáveis ao conhecer outras pessoas; cultivam o entusiasmo em si e nos outros. Mostram suas emoções com facilidade. Têm dificuldades em finalizar os múltiplos projetos que iniciam.
Estável (S) Passivo - voltado a pessoas	Seguras, estáveis, calmas, confiáveis, concentradas e cooperativas. Valorizam processos previsíveis atmosfera amigável. Resistem a mudanças e carecem de iniciativa. Evitam ter que lidar com conflitos.
Convencional (C) Passivo - voltado a tarefas	Cautelosas, metódicas, disciplinadas e técnicas. Seguem ordens e normas e realizam suas tarefas com diligência exemplar. Precisam de processos estruturados para seguir. Detalhistas, evitam delegar tarefas.

Matos (2008).

De acordo com esta teoria, o potencial para o sucesso se encontra em todas as pessoas, mas seu alcance pleno somente é potencializado em atividades que estejam de acordo com o seu perfil. Para adaptações e superações, o indivíduo precisa conhecer bem o seu perfil e o que deve desenvolver, aplicando mais esforços para tal. Aqueles que realizam atividades

alinhadas com seu perfil, demonstram mais felicidade e realização (Szumal & Cooke, 2000).

O sistema PHP2 – Perfil de Habilidades Profissionais – é um instrumento de medição de habilidades do indivíduo, utilizado em contexto profissional. Foi desenvolvido com base na Teoria de Marston e do modelo DISC. As habilidades são características individuais inatas usadas para lidar com o mundo exterior. Toda pessoa possui em seu perfil todas as habilidades, porém em diferentes intensidades. A força com que cada habilidade está representada e suas inter-relações definem o perfil de cada um. As pessoas buscam ambientes onde possam, preferencialmente, atuar utilizando seu conjunto de habilidades. Nas interações com o meio, e influenciadas pelo contexto cultural em que vivem, as habilidades podem ser modeladas, desenvolvidas ou atenuadas, alterando o repertório do indivíduo (Nuzzi, 2007).

Esta ferramenta vem sendo distribuída no Brasil, desde 2007, com a finalidade de apoiar gestão de carreiras e orientações profissionais. As medidas pontuam vinte habilidades. A medida das habilidades aponta para os comportamentos que o avaliado tem propensão a expressar, mantendo-se motivado na execução e aperfeiçoamento das atividades, e nos ambientes em que estes comportamentos se inserem. A identificação das habilidades próprias de cada avaliado permite prever quais as atitudes e preferências a serem adotadas frente às diferentes situações da vida profissional. As habilidades definem as preferências naturais quanto à forma de desenvolver atividades ou de se relacionar com as pessoas (Nuzzi, 2007). A Tabela 6 descreve as habilidades medidas pelo PHP2.

Tabela 6  
*Descrição das habilidades avaliadas pelo PHP2*

---

Habilidades	Descrição das Habilidades
-------------	---------------------------

---

Flexibilidade	Mede como o avaliado se relaciona com paradigmas, padrões existentes, normas e processos conhecidos. O grau de flexibilidade varia de acordo com a capacidade de rever processos: quanto
Criatividade	Analisa o avaliado frente a situações de mudança. A capacidade de gerar alternativas inovadoras para o trabalho, a busca de soluções e melhorias.
Liderança	Diz respeito à habilidade na condução de pessoas ou grupos à consecução de seus objetivos: incentivar, coordenar e integrar pessoas, influenciando-as com suas ideias e estratégias.
Planejamento	Habilidade do avaliado em prever e projetar o desdobramento de ações e decisões, de forma a prever objetivos estabelecidos. Considera a facilidade em definir adequação das atividades, recursos e prazos, assim como a definição da melhor estratégia para o alcance daquilo que foi previsto.
Organização	Diz respeito à capacidade de estruturar processos. Avalia o grau de eficácia na definição do fluxo das operações, a preocupação com a relação custo-benefício e de execução deste fluxo.
Controle	Mede a necessidade do avaliado de exercer controle sobre sua própria conduta ou sobre a de terceiros, podendo ser este o controle para medir e regular processos em andamento ou já finalizados.
Segurança	Medida da capacidade do avaliado em se expor, como trabalha sua visibilidade profissional nas diversas situações. Mede autoconfiança, aceitação de si, percepção de sua influência no meio que o cerca.
Sociabilidade	Diz respeito à habilidade de integrar-se a contextos e pessoas, à necessidade de dar e receber apoio do grupo e à potencialidade de ampliar sua rede de relacionamentos.
Comunicação	Situa a capacidade de comunicação do avaliado, o uso das palavras para estruturação de seus argumentos, a exposição de suas ideias e o convencimento do outro. Avalia sua capacidade de troca de informações e de fazer-se entender pela clareza com que coloca suas ideias e adequação ao seu interlocutor.
Subordinação	Considera a relação que o avaliado estabelece com a autoridade. Mensura sua necessidade de apoio do superior hierárquico em suas atividades. Avalia sua dependência.

Tabela 6

*Descrição das habilidades avaliadas pelo PHP2 - continuação*

Habilidades	Descrição das Habilidades
Decisão	Avalia a velocidade com que coloca em prática as decisões, posicionando-se e assumindo tais consequências. Mede sua agilidade em identificar e aproveitar oportunidades.

Mobilidade	Estuda o nível de disposição do avaliado para o trabalho que exige movimentação ou deslocamentos.
Generalidade	Mensura a importância que dá aos detalhes das ações e assuntos sob sua alçada. Afeta seu estilo de liderança no que tange à delegação de tarefas e aproveitamento da força do grupo para atingir os objetivos.
Afetividade	Diz respeito à medida da necessidade de afeição, aconchego e intimidade. Avalia a competência de estabelecer vínculos e relacionamentos, a sinceridade e compromisso com os sentimentos alheios.
Maturidade	Permite perceber o grau de controle na expressão e administração das emoções nas várias situações com as quais se depara. Refere-se à expressão de sentimentos e na preocupação em como isso interfere no ambiente e nas pessoas que o cercam.
Motivação	Avalia a definição de objetivos, a prontidão para enfrentar desafios, a ambição para crescer, a energia disponível, o envolvimento com o trabalho, a energia despendida para atingir seus projetos e a necessidade de ser reconhecido por isso.
Agressividade	Diz respeito à postura frente a negociações. Avalia a competência de lidar com problemas e conflitos e de que forma se posiciona. Mensura posicionamento na administração de pressões e crises.
Tônus	Avalia a capacidade de absorver e operacionalizar demandas de trabalho.
Concentração	Diz respeito à intensidade de atenção e foco que o avaliado dispõe para suas atividades. Avalia o grau de concentração ou dispersão, a capacidade de finalização de seus compromissos. Observa a capacidade do avaliado de perceber e priorizar as solicitações.
Rapidez	Avalia a prontidão para administrar o ritmo de resposta física de forma a cumprir prazos em velocidade adequada de trabalho.

---

(Nuzzi, 2007)

O sistema PHP2 baseia-se em estrutura de escolha forçada multidimensional que consiste de duas ou mais afirmações, cada qual representando uma habilidade diferente. O respondente deve escolher dentre quatro afirmações, as duas que mais lhes dizem respeito. Para cada uma das vinte habilidades que estruturam o PHP2, foram selecionadas 10 sentenças por um comitê de especialistas de forma a estimular o respondente a identificar aquilo que mais o representaria nessas frases. As frases são combinadas randomicamente de forma a incentivar o leitor a buscar com qual delas mais se

identifica. A premissa utilizada para a definição das sentenças foi a de criar estímulo positivo na pessoa que responde ao teste e estruturá-las de forma a que não demonstre a qual habilidade ou traço latente diz respeito (Nuzzi, 2007).

A lógica por trás do teste é que, ao selecionar uma frase impregnada pelo conteúdo de determinada habilidade em detrimento de outra, o profissional analisado está fazendo uma escolha por afinidade às suas preferências de comportamento e motivações. O sistema de avaliação de habilidades PHP2 disponibiliza conjuntos de quatro frases de diferentes habilidades em 50 blocos para a escolha de duas delas. Ao final, a somatória de respostas deve ser igual a 100. Cada bloco analisa quatro habilidades diferentes entre si. Desta forma, cada habilidade é comparada a outras três. A composição dos blocos é aleatória, o que faz com que um teste nunca seja igual a outro.

Na metodologia de cálculo, foi utilizado o Resultado T (Nuzzi, 2007) que compara os resultados do respondente com os da amostra padrão, indicando o número de desvios-padrões em relação à média da amostra. Os resultados variam de 20 a 80 pontos. A média por convenção foi fixada em 50. Abaixo da média encontram-se os resultados 40, 30 e 20. Acima da média estão os valores 60, 70 e 80. Para cada uma das habilidades é obtida uma curva, acentuando ou reduzindo o peso da habilidade conforme as escolhas realizadas. As fórmulas foram incluídas no sistema operacional do PHP2. Para cada relatório elaborado, o cálculo é realizado e comparado com a matriz existente na base de dados. Desta forma, os resultados são obtidos automaticamente, sem intervenção humana.

Após a realização do tratamento estatístico dos dados, o sistema emite um relatório com os resultados para cada uma das 20 habilidades medidas. Este

relatório deve servir de base para os estudos de orientação vocacional ou avaliações organizacionais. Informações sobre a história de vida, circunstâncias atuais pessoais e socioeconômicas, inserções profissionais, planos futuros entre outras questões devem ser consideradas e completar as conclusões para as intervenções sobre gestão de carreira.

## **1.6 Bem-estar no Trabalho**

A felicidade tem estado como um tema de crescente interesse dos estudiosos do comportamento humano e, como foco deste interesse se coloca a compreensão das experiências de prazer e desprazer vividos em determinadas situações. O termo bem-estar tem sido adotado na literatura científica como sinônimo de felicidade (Sobrinho & Porto, 2012). O conceito de bem-estar está intimamente ligado à perspectiva de uma vida saudável e feliz. O desafio de entender a essência da felicidade humana existe há muito tempo, incluindo esforços de filósofos como Aristóteles (384 a.C. – 322 a.C.), mas só recentemente, nas últimas três décadas, foram estabelecidos registros e evidências científicas sobre o tema bem-estar. Muitos trabalhos objetivam colocar este tema como ponto central na Psicologia e compreender os fatores psicológicos de uma vida saudável e feliz (Siqueira & Padovam, 2008).

Este campo de pesquisa viu surgir definições baseadas em duas correntes filosóficas distintas. A primeira, o hedonismo, tem como base do bem-estar a felicidade, o prazer. Já a segunda corrente traz o eudaimonismo, enfatizando que o bem-estar consiste em mais do que somente a felicidade – para que ele se estabeleça, é necessária a realização das potencialidades humanas (Ryan & Deci, 2001). A perspectiva hedônica defende o bem-estar subjetivo, basicamente sendo como um estado afetivo no qual os afetos positivos

prevalecem sobre os afetos negativos e seus determinantes. São os julgamentos que cada um faz de suas experiências tendo como base elementos positivos e negativos da vida (Paschoal, 2008). O bem-estar está, desta forma, pautado em experiências internas do indivíduo, e as condições externas acabam tendo relativa influência, mas não o definem.

Estudos sobre o bem-estar subjetivo classificam três componentes: o afeto positivo e o afeto negativo - como aspectos emocionais -, e a satisfação de vida - relacionada ao aspecto cognitivo. Os afetos são ocorrências transitórias, trazendo, nos positivos, os sentimentos de entusiasmo, e, nos negativos, emoções desagradáveis, aflição e angústia. A satisfação com a vida está ligada à avaliação que o indivíduo faz da própria vida sustentada em seus padrões, valores e experiências (Soraggi & Paschoal, 2011).

A perspectiva eudaimônica define o bem-estar como aquele que está relacionado aos sentimentos presentes e percebidos pelo indivíduo nas situações de autorrealização, uso de seus potenciais e avanço em direção a seus propósitos. As concepções teóricas baseadas nesta corrente defendem que o bem-estar é construído na percepção pelo indivíduo de seu desenvolvimento humano e capacidade de enfrentamento de desafios (Siqueira & Padovam, 2008). Surge o conceito de bem-estar psicológico e o modelo formulado por Ryff e Keyes (1995), que tomou como referência as concepções teóricas e achados em sua época, e foi considerado o mais integrador. Este modelo inclui a autoaceitação, o relacionamento positivo com as outras pessoas, a autonomia, o domínio do ambiente, o propósito de vida e o crescimento pessoal como fatores do bem-estar (Siqueira & Padovam, 2008).

O conceito de bem-estar subjetivo e bem-estar psicológico diferem basicamente pela definição que colocam sobre felicidade e saúde mental, principalmente por terem origens teóricas diferentes. No entanto, dados empíricos obtidos a partir de cada um destes conceitos mostram proximidade entre eles, muito por considerarem a personalidade como núcleo da dinâmica do bem-estar. O bem-estar subjetivo e o bem-estar psicológico consideram a avaliação subjetiva de experiências, baseadas nos valores, critérios e capacidades individuais de análise. A expressão pessoal e autoanálise são determinantes para avaliação e determinação do grau de bem-estar expresso (Paschoal, Torres & Porto, 2008).

O entendimento destes conceitos é importante para a compreensão do bem-estar no trabalho, assunto com pouca literatura científica divulgada e com sua definição pautada no bem-estar subjetivo e bem-estar psicológico. A perspectiva eudaimônica, ao definir o bem-estar psicológico, colabora associando autoestima e moral, satisfação com a vida e afetos positivos. O bem-estar subjetivo, pela perspectiva hedônica, aponta para as experiências de prazer e desprazer e os afetos positivos e negativos que surgem com elas (Andrade, 2012).

Entre as diversas definições encontradas para o bem-estar no trabalho, destaca-se a elaborada por Paschoal e Tamayo (2008) como abrangente, pois inclui aspectos hedônicos e eudaimônicos percebidos pelo homem no trabalho (Paschoal et al., 2012). De acordo com os autores, o bem-estar no trabalho se dá pela predominância de emoções positivas no trabalho, e na expressão pelo indivíduo da percepção de seu desenvolvimento e utilização de habilidades e potenciais, assim como do alcance de suas metas de vida a partir do trabalho.

Este conceito é considerado abrangente, pois inclui aspectos hedônicos e eudaimônicos percebidos pelo homem no trabalho (Siqueira & Padovam, 2008).

As escolhas profissionais orientam a potencialidade do bem-estar no trabalho e estão alicerçadas por interesses desenvolvidos ao longo da vida. Preferências individuais são definidas na infância, tendo como base fatores biológicos e influências do meio social. Ao longo dos ciclos de vida, estas preferências se transformam em interesses em função dos resultados que geram e do nível de satisfação pessoal e recompensas percebidas. A busca por oportunidades de aplicação dos interesses e utilização de potencialidades leva ao desenvolvimento de competências em detrimento de outras (Holland, 1985).

Com o passar do tempo, um conjunto de interesses se diferencia, e, somado aos valores definidos pelas interações com o meio, dão origem a diferentes tipos de personalidades, definindo a personalidade vocacional. Ao conhecer o conjunto de interesses, é possível realizar uma orientação profissional de forma a ampliar as chances de felicidade no trabalho. O objetivo, é a aplicação das potencialidades em ambientes com oportunidades de desenvolvimento e percepções positivas quanto ao bom desempenho (Lamas, 2017). Neste contexto justifica-se a importância dos inventários de interesses, considerados uma das dez ideias vitais na OP. A avaliação dos interesses profissionais contribui, assim, para um melhor direcionamento do desenvolvimento humano nas situações de transição ao longo do ciclo vital (Savickas & Porfeti, 2012).

## **Objetivo Geral**

Investigar evidências de validade convergente do sistema de avaliação PHP2 – Perfil de Habilidades com medidas de personalidade e interesses vocacionais.

### **2.1 Objetivos Específicos**

2.1.1 Avaliar o desempenho psicométrico do sistema PHP2, relacionando as medidas de habilidades com os traços no modelo dos Cinco Grandes Fatores da Personalidade.

2.1.2 Avaliar o desempenho psicométrico do sistema PHP2, relacionando as medidas de habilidades com as seis dimensões dos interesses vocacionais.

2.1.3 Avaliar a relação entre as habilidades avaliadas pelo sistema PHP2 com o bem-estar no trabalho.

### **2.2 Hipóteses do estudo**

Na comparação dos dados sobre personalidade e PHP2 espera-se encontrar correlações entre os construtos, conforme demonstra a Tabela 7. As hipóteses foram estabelecidas comparando-se as definições dos construtos.

Tabela 7

Hipóteses das correlações entre habilidades do PHP2 e as dimensões do CGF

Habilidades	Extroversão	Socialização	Realização	Neuroticismo	Abertura à experiência
Flexibilidade	+		-		+
Criatividade					+
Liderança	+				
Planejamento			+		
Organização			+		
Controle			+		
Segurança				-	
Sociabilidade	+	+			
Comunicação	+				
Subordinação					-
Decisão	+			-	+

continua

Tabela 7

Hipóteses das correlações entre habilidades do PHP2 e as dimensões do CGF - continuação

Habilidades	Extroversão	Socialização	Realização	Neuroticismo	Abertura à experiência
Generalidade			-		+
Afetividade		+			
Maturidade	+	+		-	
Motivação				-	
Agressividade				-	

*Correlações positivas esperadas estão assinaladas com o sinal de positivo (+) e as negativas com sinal de negativo (-)*

Para o traço Extroversão são esperadas, por hipótese, correlações positivas com o PHP2 nas habilidades de Flexibilidade, Liderança, Sociabilidade, Comunicação, Decisão e Maturidade. Para Socialização a hipótese coloca correlações positivas com Sociabilidade, Afetividade e Maturidade. Para o traço Realização a hipótese o correlaciona negativamente com Flexibilidade e Generalidade e, positivamente, com

continua

Planejamento, Organização e Controle. Para Neuroticismo a hipótese aponta para correlações negativas com Segurança, Decisão, Maturidade, Motivação e Agressividade. E, para o traço Abertura para Experiências espera-se correlação negativas com Subordinação e positivas com Flexibilidade, Criatividade, Decisão e Generalidade.

Na comparação dos dados sobre interesses vocacionais definidos na tipologia de Holland e o PHP2 espera-se encontrar correlações positivas e negativas entre os construtos, conforme demonstra a Tabela 8. As hipóteses foram estabelecidas pelo estudo comparativo entre as definições dos construtos.

Tabela 8  
Hipóteses das correlações entre as habilidades do PHP2 e os interesses vocacionais definidos por Holland

Habilidades	Rea- lista	Investi- gativo	Artísti- co	Social	Empreen- dedor	Convencio- nal
Flexibilidade	-			+		-
Criatividade		+	+		+	-
Liderança					+	
Organização			-		-	+
Controle						+
Sociabilidade					+	
Comunicação				+	+	
Subordinação		-	-		-	
Decisão					+	
Generalidade	-	-				-
Afetividade				+		
Maturidade				+		
Motivação		+			+	
Agressividade					+	
Tônus	+			+		
Concentração						+

*Correlações positivas esperadas estão assinaladas com o sinal de positivo (+) e as negativas com sinal de negativo (-)*

A hipótese colocada correlaciona positivamente o tipo Realista com Tônus e negativamente com Flexibilidade e Generalidade. O tipo Investigativo tem correlação positiva prevista, por hipótese, com Criatividade e Motivação e negativa com Subordinação e Generalidade. Para a tipologia Artístico se coloca a hipótese de correlação positiva com Criatividade e negativa com Organização e Subordinação. Para o tipo Social está prevista correlação positiva com Flexibilidade, Comunicação, Afetividade, Maturidade e Tônus. Para o tipo Empreendedor fica indicada a correlação positiva com Criatividade, Liderança, Sociabilidade, Comunicação, Decisão, Motivação e Agressividade e negativa com Organização. Espera-se correlação positiva da tipologia Convencional com Organização, Controle e Concentração e negativa com Flexibilidade, Criatividade e Generalidade.

Na comparação dos dados sobre bem-estar no trabalho e o PHP2 espera-se encontrar correlações positivas e negativas entre os construtos, conforma demonstra a Tabela 9. As hipóteses foram estabelecidas pelo estudo comparativo entre as definições dos construtos e a teoria sobre bem-estar no trabalho.

Tabela 9

Hipóteses das correlações entre as habilidades do PHP2 e o bem-estar no trabalho

Habilidades	Bem-estar no trabalho
Flexibilidade	-
Criatividade	+
Segurança	+
Comunicação	+
Decisão	+
Maturidade	+
Motivação	+
Tônus	+

*Correlações positivas esperadas estão assinaladas com o sinal de positivo (+) e as negativas com sinal de negativo (-)*

A hipótese que se coloca é que o bem-estar no trabalho apresenta correlações positivas com Criatividade, Segurança, Comunicação, Decisão, Maturidade, Motivação e Tônus e negativa com Flexibilidade.

### **Método**

Este estudo, de caráter transversal e correlacional, foi realizado com dados coletados por meio de um questionário de caracterização socioeconômica de quatro instrumentos específicos para mensuração dos construtos-base deste estudo. Foram coletados dados sobre interesses profissionais, personalidade, habilidades e de bem-estar no trabalho com aplicação de instrumentos de avaliação de construtos confiáveis e validados. Instrumentos de avaliação de construtos psicológicos são procedimentos sistemáticos de coleta de dados e informações que possam dar uma base confiável e útil ao processo de avaliação psicológica (Primi, 2010). A preocupação na escolha entre os instrumentos existentes foi a de assegurar a qualidade das informações, a validação dos dados colhidos e a comprovação de suas qualidades psicométricas, como indicam Otatti, Noronha e Salvati (2003). Os instrumentos utilizados foram escolhidos não somente por seu nível de qualidade e confiabilidade, mas também por suas formas breves de aplicação. O planejamento desta pesquisa impôs coleta de diversos dados de forma simultânea e a estratégia adotada foi a de tentar não cansar o avaliado, procurando que este finalizasse todo o

processo, reduzindo o número de desistências. Foram solicitadas autorizações para o uso dos instrumentos junto a seus respectivos autores.

### 3.1 Participantes

A amostra estudada foi recrutada na *web* por meio das Redes Sociais LinkedIn, Facebook e Instagram e com o apoio de parcerias empresariais da mestrandia. Foi totalizada em 976 participantes, sendo predominantemente do gênero feminino, com 65,5%, e com idade média de 34,47 ( $DP = 10,15$ ).

#### 3.1.1 Caracterização da amostra.

A amostra total conta com 971 participantes, composta por 638 pessoas do gênero feminino (65,7%) e 333 do gênero masculino (34,3%). A idade média é de 34,74 ( $SD = 10,15$ ), e amplitude entre 18 e 72 anos. Como critérios de exclusão foram considerados a idade mínima de 18 anos e nunca ter trabalhado.

Tabela 10

*Frequência e porcentagem acumulada da idade dos participantes*

Idade	Frequência	Percentual Acumulado	Idade	Frequência	Percentual Acumulado
18	5	1	45	23	84
19	4	1	46	19	86
20	18	3	47	8	87
21	15	4	48	7	88
22	16	6	49	10	89
23	26	9	50	9	90
24	32	12	51	12	91
25	30	15	52	7	92
26	40	19	53	6	92
27	46	24	54	5	93
28	44	28	55	7	93
29	39	32	56	4	94
30	46	37	57	7	95
31	53	43	58	4	95
32	47	47	59	9	96
33	26	50	60	7	97
34	35	54	61	2	97
35	42	58	62	1	97
36	37	62	63	3	97
37	34	65	65	2	97

38	26	68	66	1	98
39	30	71	67	5	98
40	21	73	68	1	98
41	28	76	69	1	98
42	18	78	70	1	98
43	22	80	71	1	98
44	14	82	72	1	99
	Não informaram			15	100
Total					971

Em termos de distribuição regional, a amostra foi constituída por uma maioria estabelecida na região Sudeste do Brasil, com 85,2 % do total, sendo 78,3% no Estado de São Paulo. A Tabela11 descreve esta distribuição.

Tabela11  
*Distribuição da amostra por região do Brasil*

Região	Frequência	Percentual
Norte	13	1,3
Nordeste	34	3,5
Centro Oeste	40	4,1
Sul	39	4,0
Sudeste	827	85,2
Não informaram	18	1,9
Total	971	100

Os participantes assinalaram a posição que ocupam atualmente, apontando uma das alternativas dadas: Direção, Gerencial, Liberal, Operacional e Técnico, conforme demonstrado na Tabela 12. Nota-se que 50% da amostra ocupa posição de operação ou como técnico e dos outros 50%, 29% ocupam cargos com responsabilidade de gestão, e 21% não tem vínculo empregatício.

Tabela 12  
*Posição profissional atual da amostra*

Posição profissional atual	Responsabilidades principais	Frequência	Percentual	Percentual Acumulado
Direção	tarefas que impõem supervisionar líderes,	74	8	8

	processos e responsabilidade sobre um negócio			
Gerencial	tarefas que impõem supervisionar pessoas e/ou processos	209	21	29
				continua

Tabela 12

*Posição profissional atual da amostra - continuação*

Posição profissional atual	Responsabilidades principais	Frequência	Percentual	Percentual Acumulado
Liberal	atividades diversas, que exijam formação universitária e sem vínculos empregatícios com instituições	204	21	50
Operacional	tarefas em geral, que não dependam de formação técnica ou universitária específica	192	20	70
Técnico	execução de tarefas que exigem uma formação específica, como tecnólogo ou universitário.	292	30	100
	Total	971		

Quanto à escolaridade, a amostra foi composta por uma maioria no mínimo graduada, sendo 47% dos participantes graduados e 39% pós-graduados, conforme descrito na Tabela 13.

Tabela 13

*Nível de escolaridade dos participantes da amostra*

Escolaridade	Frequência	Percentual	Percentual Acumulado
Técnico	127	13	13
Graduado	462	47	61
Pós-Graduado	382	39	100
Total	971		

Quanto ao tempo de formação, somente 13% da amostra possui menos de um ano de formado e 57% encontra-se no intervalo entre um e dez anos de formação, 30% da amostra possui mais de dez anos de formação, conforme mostra a Tabela 14.

Tabela 14  
*Tempo de formação dos participantes da amostra*

Tempo de Formação	Frequência	Percentual	Percentual Acumulado
menos de 1 ano	125	13	13
entre 1 e 5 anos completos	361	37	50
entre 6 e 10 anos completos	191	20	70
mais de 10 anos	294	30	100
Total	971		

Fonte: Elaborada pela autora.

Os participantes registraram sua formação de acordo com a tipologia de Holland, conforme Tabela 15, e podemos observar que a maior concentração se deu para o tipo Empreendedor (E) com 38% da amostra, seguidos por 21% para o Social (S), representando 59% do total. Os tipos menos representados foram os Convencionais (C), com 4%, e os Investigativos (I), com 6%.

Tabela 15  
*Formação dos participantes da amostra conforme a tipologia de Holland*

Ocupações	Tipologia Holland	Frequência	Percentual
Engenharia, Tecnologia, Programação e afins	R	176	18
Medicina, Medicina Veterinária, Biologia, Antropologia, Zootecnia e afins	I	55	6
Artes, Música, Publicidade e afins	A	125	13
Pedagogia, Psicologia, Serviço Social, Fisioterapeutas, terapias em geral	S	209	21
Administração, Direito, Vendas, Relações Públicas e afins	E	369	38

Biblioteconomia, Contabilidade, Economia e afins	C	37	4
Total		971	100

Em resumo, as maiores frequências estão para o gênero feminino, com idade entre 24 e 49 anos, posições de gestão e liberal, no mínimo graduados, com mais de 6 anos de formação e nos tipos (S) e (E) de Holland.

### 3.2 Instrumentos

3.2.1 Marcadores Reduzidos para a Avaliação da Personalidade no Modelo dos Cinco Grandes Fatores (Hauck, Machado, Teixeira & Bandeira, 2012). Anexo A

O trabalho de Hauck et al. (2012) produziu uma versão reduzida para a avaliação da personalidade no modelo dos CGF, derivada de outro instrumento com 64 marcadores desenvolvido por Hutz et al. (1998). A escala de Marcadores Reduzidos conta com 25 marcadores de fácil compreensão, resultantes de uma solução fatorial que explica 53,92% da variância. Utiliza cinco marcadores para cada um dos CGF, selecionados pela combinação de critérios teórico-semânticos e estatísticos. Os marcadores resultantes são avaliados pelo sistema Likert, com variação de zero, “discordo totalmente”, a cinco, “concordo totalmente”. As propriedades psicométricas deste instrumento reduzido foram analisadas em uma amostra de 674 estudantes, definida por conveniência, sendo estes universitários do Estado do Rio Grande do Sul, com média de idade de 23,5 ( $DP = 6,46$ ) e com 54,6% de participantes do gênero feminino (Hauck et al., 2012).

As propriedades psicométricas dos Marcadores Reduzidos para a Avaliação da Personalidade no Modelo dos Cinco Grandes Fatores foram avaliadas em outro estudo desenvolvido com uma amostra de 887 estudantes de graduação (média de idade = 28,41 ( $SD = 9,71$ )). A estrutura proposta dos cinco fatores

explicou 80,05% da variância comum dos escores (Machado et al., 2014). Os resultados forneceram evidências de validade e fidedignidade para a avaliação da personalidade no modelo dos CGF na população brasileira (Machado et al., 2014).

### 3.2.2 Escala de Interesses Vocacionais (EIV) (Teixeira et al., 2009). Anexo B

A EIV avalia seis dimensões de interesses vocacionais: Realista (R), Investigativo (I), Artístico (A), Social (S), Empreendedor (E) e Convencional (C), conforme o Modelo Hexagonal de Holland. O instrumento é composto por 48 frases a serem avaliadas em escala do sistema Likert, variando de zero, “me desagrada muito”, a sete, “me agrada muito”, conforme demonstra o Anexo B. A validação deste instrumento se deu com uma amostra de 993 estudantes contando com 857 protocolos completos. Destes 857 protocolos, 468 eram estudantes do Ensino Médio (média de idade de 15,7 anos;  $DP = 1,29$  com 56,7% do gênero feminino) e 389 estudantes universitários (média de idade de 21,8 anos;  $DP = 4,22$ ; com 48,3% do gênero feminino).

Para a construção da EIV, foram conduzidas análises de componentes principais para selecionar os melhores itens representativos para os tipos de personalidade de Holland. Foram definidos 48 itens para avaliar as seis dimensões do Modelo Hexagonal, sendo 8 itens por dimensão. A solução encontrada foi compatível com as expectativas teóricas. A consistência interna (Alpha de Cronbach) obtida para cada uma das dimensões foi: Realista (0,83), Investigativo (0,79), Artístico (0,78), Social (0,85), Extrovertido (0,74) e Convencional (0,80).

As análises estatísticas dos dados demonstraram que as seis dimensões previstas em teoria emergiram empiricamente, trazendo conclusões sobre a

validade fatorial do EIV para as amostras total e parcial. O índice de consistência interna também notifica a validade do instrumento considerando-se que, para os 18 índices alpha calculados, nove foram superiores a 0,80, oito ficaram entre 0,76 e 0,79, e um foi inferior a 0,72. Estes resultados apoiam indicação do uso deste instrumento para pesquisas, garantindo medidas fidedignas para seus respectivos construtos (Teixeira et al., 2008).

### 3.2.3 Perfil de Habilidades Profissionais PHP2 (Nuzzi, 2007) Anexo C

O sistema PHP2 - Perfil de Habilidades Profissionais é um instrumento de avaliação de perfis profissionais criado pela consultoria Thompson Management Horizons, em 2007. Foram apresentados ao avaliado 50 blocos de frases sobre questões do cotidiano. As frases foram elaboradas de forma a não criar uma tendência de resposta e dispostas em blocos de quatro unidades. A orientação foi para que o avaliado escolhesse duas frases de cada bloco de respostas que trouxessem conteúdos que mais o representasse, sem deixar nenhum bloco incompleto. Cada uma das 20 habilidades mensuradas pelo PHP2 conta com 10 frases que as representam e estão formuladas de forma a não identificarem qual habilidade representam. A Tabela 16 mostra o tipo de questão colocada pelo instrumento PHP2 relativo à habilidade medida.

Tabela 16

*Exemplo de questão em função da habilidade medida no PHP2*

<b>Habilidades</b>	<b>Perguntas</b>
Afetividade	Gosto de conviver com as pessoas.
Agressividade	Dizem que sou muito afetuoso e sincero.
Comunicação	Consigo apresentar minhas ideias com fluência e clareza.
Concentração	Gosto de fazer uma coisa de cada vez.

Tabela 16

*Exemplo de questão em função da habilidade medida no PHP2 – continuação*

<b>Habilidades</b>	<b>Perguntas</b>
Controle	Procuro manter despesas e perdas sob rígido controle.
Criatividade	Gosto de fazer sempre coisas diferentes.

continua

Decisão	Na maioria das vezes tomo decisões pelos outros.
Flexibilidade	Não gosto de seguir regras e procedimentos.
Generalidade	Gosto de ir direto ao assunto.
Liderança	Gosto de coordenar pessoas.
Maturidade	Normalmente sou controlado.
Mobilidade	Gosto de tarefas que exijam movimentação física.
Motivação	Sinto-me bem executando um trabalho difícil.
Organização	Gosto que cada coisa fique em seu lugar.
Planejamento	Gosto de trabalhar com planos e prazos detalhados.
Rapidez	Prefiro trabalhar com prazos curtos.
Segurança	Fico realizado quando falam bem de mim.
Sociabilidade	Gosto de fazer novas amizades.
Subordinação	Me sinto bem quando percebo que meu superior gosta de mim.
Tônus	Não gosto de ficar à toa no trabalho.

---

O sistema é disponibilizado *online* e o avaliado enxerga a cada tela cinco blocos de 4 frases, totalizando 10 telas. Elaborado com a técnica de escolha forçada oferece, a cada bloco, duas opções de frases a serem assinaladas pelo avaliado para que o sistema autorize passar à próxima tela. Não há como retornar às páginas já completadas e alterar respostas anteriormente marcadas. As frases são combinadas randomicamente durante a apresentação do instrumento. Caso as respostas não sejam devidamente gravadas e/ou não se atinja o final do processo, o sistema inutiliza as respostas dadas e disponibiliza ao avaliado um novo teste, com um arranjo de frases diferente do anterior (Nuzzi, 2007).

Não existem estudos disponíveis na literatura para este instrumento, exceto os disponibilizados pela própria consultoria que o desenvolveu e que esclarecem definição de base teórica, dados sobre o desenvolvimento da ferramenta, instruções de uso e aplicação. Pesquisas de validação não foram desenvolvidas. O acesso ao instrumento foi disponibilizado pela Thompson Management

Horizons, sem custo e com autorização expressa para o uso científico dos resultados e conclusões do estudo, conforme documentado no Anexo Y.

#### 3.2.4 Escala de Bem-Estar no Trabalho (EBET) (Paschoal & Tamayo, 2008)

##### Anexo D

A EBET avalia o bem-estar na esfera do trabalho partindo do entendimento de que este bem-estar compreende duas dimensões. A primeira delas, a afetiva, diz respeito à percepção do indivíduo sobre afetos positivos e negativos vivenciados no exercício de sua ocupação. A outra dimensão, de caráter cognitivo, diz respeito à percepção que o indivíduo tem sobre seu desempenho e realização pessoal nas relações com o meio em que se insere. A EBET é formada por 30 itens divididos em três fatores: afeto positivo, representado por nove itens; afeto negativo, representado por 12 itens, e realização profissional, representada por 9 itens. A escala segue o padrão de avaliação Likert, com variação de um, “discordo totalmente”, a cinco, “concordo totalmente”.

A validação deste instrumento se deu com uma amostra de 317 trabalhadores de organizações públicas e privadas. Os três fatores esperados, afetos positivos, afetos negativos e realização no trabalho foram encontrados e juntos explicaram 57,30% da variância do construto. Os coeficientes de fidedignidade encontrados variam entre 0,88 e 0,93. Os índices de confiabilidade Alpha de Cronbach ( $\alpha$ ) foram: equivalente a 0,95 para afetos positivos; 0,94 para afetos negativos; e 0,92 para realização. Com apresentação de bons parâmetros psicométricos, esta escala é indicada por sua utilidade na avaliação dos construtos a que se propõe e indicada para uso em pesquisas e avaliações organizacionais (Paschoal, 2008; Paschoal & Tamayo, 2008).

### 3.3 Procedimentos

Após submissão e aprovação do projeto deste trabalho ao Comitê de Ética da Pontifícia Universidade Católica de Campinas (CAAE:65520317.1.0000.5481) conforme Apêndice A, foi criado um site de endereço eletrônico <http://www.projeto-persona.com.br>, especialmente estruturado para a finalidade de coleta de dados. Este site foi composto de forma a explicar os objetivos da coleta de dados, o como participar, a identificar os pesquisadores: mestranda e orientador desta dissertação, e esclarecer os benefícios a serem recolhidos com o trabalho. Os instrumentos da pesquisa foram dispostos em dois formulários atrelados ao site, de forma que o avaliado respondeu a todas as questões de forma sequencial. Os questionários somente eram liberados para o avaliado após seu consentimento expresso através do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) conforme Apêndice A. O endereço eletrônico da autora ficou disponível para contato e uma psicóloga esteve à disposição dos respondentes para atender por qualquer incômodo que a participação neste estudo pudesse causar, conforme demonstrado no Apêndice B. Os participantes receberam um relatório do sistema PHP2 com seu perfil profissional, gratuitamente, ao finalizar as respostas aos formulários. A livre utilização do sistema e dos resultados obtidos com o PHP2 foi cedida pela Thompson Management Horizons conforme Anexo F.

Para acelerar a coleta de dados, foram usadas ativações na *web* por palavras-chave (AdWords) junto às Redes Sociais. Após, aproximadamente, 60 dias, os dados coletados foram submetidos a tratamentos estatísticos apoiados pelos softwares SPSS, R, e os pacotes *qgraph* e *psych*. Foram ministradas duas palestras pela autora para aqueles participantes que solicitaram mais informações sobre o projeto.

### **3.4 Análise de Dados**

Para investigar e avaliar o desempenho psicométrico do sistema PHP2 e sua relação com os Marcadores Reduzidos de Personalidade, a Escala de Interesses Vocacionais (EIV) e o Bem-Estar no Trabalho (EBET), foram empregadas análises e correlação linear bivariada. A correlação bivariada é uma técnica estatística que estima a associação entre duas variáveis, e que no caso do presente estudo são variáveis presumidamente contínuas, sendo o escore em cada subescala dos instrumentos administrados. Nesta análise, a relação linear entre duas variáveis é expressa por um valor entre -1 e 1. Valores positivos indicam que as variáveis apresentam uma variação no mesmo sentido, isto é, quando uma variável aumenta, a outra variável tende a aumentar seus valores, e vice-versa. Valores negativos expressam a relação contrária, na qual a variação acaba sendo no sentido oposto.

## **Resultados**

### **4.1 Personalidade e PHP2**

Neste estudo, pretendeu-se avaliar o desempenho psicométrico do sistema PHP2 quando comparado às medidas relacionadas aos Cinco Grandes Fatores da personalidade. A Tabela 17 demonstra os resultados obtidos pela análise estatística de correlação bivariada entre as habilidades do PHP2 – Perfil de Habilidades Profissionais e os Marcadores Reduzidos para a Avaliação da Personalidade no Modelo dos Cinco Grandes Fatores (Hauck et al., 2012).

Tabela 17

*Correlações encontradas entre as habilidades do PHP2 e as dimensões do CGF*

Habilidades	Extroversão	Socialização	Realização	Neuroticismo	Abertura à experiência
Flexibilidade	-0,07	-0,10	<b>-0,28*</b>	0,12	0,14
Criatividade	0,07	-0,09	-0,19	0,06	<b>0,40*</b>
Liderança	0,18	0,10	-0,02	-0,16	0,13
Planejamento	<b>-0,38*</b>	-0,04	0,17	0,08	-0,20
Organização	<b>-0,27*</b>	-0,01	<b>0,30*</b>	0,05	<b>-0,26*</b>
Controle	-0,11	-0,11	0,13	0,02	-0,09
Segurança	0,17	0,00	-0,23	0,20	0,08
Sociabilidade	<b>0,24*</b>	<b>0,25*</b>	-0,13	0,03	0,02
Comunicação	<b>0,43*</b>	0,05	-0,10	-0,09	0,21
Subordinação	-0,22	0,11	0,09	0,08	<b>-0,26*</b>
Decisão	<b>0,27*</b>	-0,13	0,03	<b>-0,26*</b>	0,22
Mobilidade	-0,02	0,02	-0,13	0,04	0,05
Generalidade	0,01	-0,19	<b>-0,26*</b>	0,10	-0,11
Afetividade	-0,01	<b>0,25*</b>	-0,15	0,16	-0,04
Maturidade	<b>-0,25*</b>	<b>0,25*</b>	0,14	-0,17	-0,11
Motivação	0,04	0,00	0,15	-0,10	0,09
Agressividade	0,07	<b>-0,27*</b>	-0,11	0,12	0,01
Tônus	0,18	0,07	0,19	<b>-0,27*</b>	0,07
Concentração	<b>-0,27*</b>	-0,01	0,21	0,08	-0,14
Rapidez	0,01	-0,17	0,10	-0,08	-0,11

\*  $p \leq 0.01$

Como pode ser observado na Tabela 14, os resultados estatísticos trazem correlações baixas e moderadas, negativas e positivas quando comparamos os resultados de medidas dos CGF e os do PHP2. Para o fator Extroversão, definiram-se correlações positivas às seguintes habilidades: Comunicação, Decisão e Sociabilidade, e negativas para: Planejamento, Organização, Concentração e Maturidade. Para o fator Socialização, as habilidades correlacionadas positivamente e com a mesma força foram: Sociabilidade, Afetividade e Maturidade, e somente uma com correlação negativa: Agressividade. No que se refere ao fator Realização foram encontradas correlações positivas para a habilidade Organização, e correlações negativas para Flexibilidade e Generalidade. Para o fator Neuroticismo, foram definidas correlações negativas com as habilidades Tônus e Decisão. Por último, para o

fator Abertura a Experiência, foram estabelecidas correlações negativas de mesma força com as habilidades Organização e Subordinação e uma correlação mais forte e positiva com a habilidade Criatividade.

Das correlações acima destacadas, as de mais força e positivas foram entre Extroversão e Comunicação e entre Abertura a Experiência e Criatividade (0,40). As correlações de mais força e negativas foram encontradas entre Extroversão e Planejamento e entre Realização e Organização. As demais correlações, tanto positivas quanto negativas, estiveram no intervalo entre 0,28 e 0,26. As habilidades: Liderança, Controle, Segurança, Mobilidade, Motivação e Rapidez não se correlacionaram com nenhum dos CGF.

#### 4. 2 Holland e o PHP2

O propósito deste estudo foi o de avaliar o desempenho psicométrico do sistema PHP2 quando comparado ao do modelo hexagonal de Holland. A Tabela 18 demonstra os resultados obtidos pela análise estatística de correlação bivariada realizada com dados obtidos pelo sistema PHP2 – Perfil de Habilidades Profissionais e com a Escala de Interesses Vocacionais (EIV) (Teixeira et al., 2009).

Tabela18  
*Correlações encontradas entre as habilidades do PHP2 e os interesses de Holland*

Habilidades	Realista	Investigativo	Artístico	Social	Empreen dedor	Convencio nal
Flexibilidade	-0,14	0,10	0,03	-0,01	-0,06	<b>-0,39</b>
Criatividade	0,08	<b>0,24</b>	<b>0,28</b>	0,16	0,04	<b>-0,25</b>
Liderança	-0,06	0,08	0,04	<b>0,33</b>	0,13	-0,03
Planejamento	0,01	-0,03	-0,09	-0,20	-0,15	0,16
Organização	0,06	-0,17	-0,12	<b>-0,30</b>	-0,09	<b>0,32</b>
Controle	0,06	-0,02	-0,11	0,13	-0,03	<b>0,27</b>
Segurança	-0,15	-0,02	0,11	0,06	0,04	-0,20
Sociabilidade	-0,14	0,04	0,15	-0,01	<b>0,24*</b>	-0,14
Comunicação	-0,09	0,16	0,17	<b>0,25*</b>	0,20	-0,21

Subordinação	0,06	-0,22	-0,07	<b>-0,28*</b>	-0,07	0,22
Decisão	0,09	0,08	-0,04	<b>0,37*</b>	-0,05	0,03
Mobilidade	0,14	0,02	0,06	-0,07	0,04	-0,12
Generalidade	-0,19	-0,02	-0,12	-0,10	-0,13	<b>-0,23*</b>
Afetividade	-0,18	-0,07	0,13	-0,18	<b>0,23*</b>	-0,13
Maturidade	0,14	0,02	0,00	-0,20	0,01	0,14
Motivação	0,11	0,02	0,02	0,19	0,04	0,07
Agressividade	-0,17	0,03	-0,06	0,02	-0,14	-0,12
Tônus	0,22	-0,05	-0,06	0,14	0,05	0,15
Concentração	0,06	-0,06	-0,09	-0,20	-0,13	0,20
Rapidez	0,07	-0,09	-0,15	0,02	-0,15	0,14

\*  $p \leq 0.01$

Como demonstra a Tabela 18, as correlações encontradas são de moderadas a baixas, positivas e negativas.

Para o estilo Realista, foi indicada correlação positiva com a habilidade Tônus. Para o estilo Investigativo, foram encontradas correlações: positiva para a habilidade Criatividade e negativa para Subordinação. Quanto ao estilo Artístico, correlacionou-se positivamente com a habilidade Criatividade. O estilo Social foi um dos que mais demonstrou correlações, indicando positivas com as habilidades: Liderança, Decisão e Comunicação, e correlações negativas com Organização e Subordinação. O estilo Empreendedor trouxe correlações positivas com Sociabilidade e Afetividade. Por último, o estilo Convencional, foi o que trouxe mais correlações, sendo as positivas com Organização e Controle e as negativas com Flexibilidade, Criatividade e Generalidade.

Das correlações aqui destacadas, as mais fortes foram apontadas entre o estilo Convencional e a habilidade Flexibilidade, e entre o Social e a habilidade Decisão. As demais correlações estiveram no intervalo entre 0,30 e 0,23.

#### 4.3 Bem-estar no trabalho e o PHP2

O objetivo deste estudo foi o de avaliar o desempenho psicométrico de medidas obtidas por meio do PHP2 quando comparadas às medidas de um

instrumento de avaliação do bem-estar no trabalho. A Tabela 19 demonstra os resultados obtidos pela análise estatística de correlação bivariada realizada com dados do sistema PHP2 – Perfil de Habilidades Profissionais e da Escala de Bem-Estar no Trabalho (EBET) (Paschoal & Tamayo, 2008).

Tabela 19

*Correlações encontradas entre as habilidades do PHP2 e o bem-estar no trabalho*

Habilidades	Bem-estar no trabalho	Habilidades	Bem-estar no trabalho
Flexibilidade	<b>-0,23*</b>	Decisão	0,17
Criatividade	0,00	Mobilidade	-0,07
Liderança	0,07	Generalidade	<b>-0,23*</b>
Planejamento	-0,10	Afetividade	-0,11
Organização	-0,07	Maturidade	0,06
Controle	0,05	Motivação	<b>0,26*</b>
Segurança	-0,11	Agressividade	-0,15
Sociabilidade	-0,06	Tônus	<b>0,33*</b>
Comunicação	0,00	Concentração	0,02
Subordinação	-0,02	Rapidez	0,13

\*  $p \leq 0.01$

Como pode ser examinado na Tabela 19, foram encontradas correlações moderadas e fracas entre os índices de bem-estar no trabalho e as habilidades do sistema PHP2. Foram encontradas correlações positivas com as habilidades Motivação e Tônus, e negativas de mesma força para as habilidades Flexibilidade e Generalidade. O maior índice está para a correlação entre bem-estar e a habilidade Tônus. Para as outras dezesseis habilidades não foram encontradas correlações significativas.

## Discussão

O estudo das dimensões que compõem a personalidade tem recebido especial atenção daqueles que pesquisam a respeito do tema. Pensar a personalidade como um modelo de fatores organizados em hierarquias teve início com os estudos de Cattell (1933), e reuniu pesquisadores como Fiske (1949), Tupes e Chystal (1961), Norman (1963) e Borgatta (1964) para esta construção. O modelo passou por um período de esquecimento até a década de 1980, quando outros estudiosos, como Costa e McCrae (1985), Digman e Takemoto (1981), Goldenberg (1981), John, Angleitner e Ostendorf (1988) retomaram o interesse pelo tema. Autores como Mc Adams (1992), Block (1995) e Loevinger (1994) fizeram críticas ao modelo, principalmente por considerá-lo muito descritivo e frágil quanto à possibilidade de explicar a origem das características da personalidade e como estas se desenvolvem (Digman, 1997). Apesar de não ser reconhecido como um modelo completo para explicar a personalidade humana, dentre os modelos teóricos existentes, os CGF têm se destacado como um dos que mais contribuíram para apoiar estes estudos sobre o tema (Rabello et al., 2009).

O modelo hierárquico dos CGF permite uma exploração mais detalhada de sua construção com a inclusão do estudo dos padrões que compõem cada uma de suas dimensões. Subdividir os CGF em conjuntos de características próprias a cada dimensão do modelo pode explicar, de forma mais detalhada, as tendências de comportamento de cada tipo de personalidade. O estudo único dos traços no nível hierárquico dos CGF pode, em alguns casos, excluir variáveis dimensões de arranjos hierárquicos, ou desconsiderar outras. Considerar um nível hierárquico abaixo dos CGF, e as suas facetas, amplia a compreensão e otimiza a avaliação dos padrões de comportamento típicos de cada um dos CGF

(Paunonen & Ashton, 2001). Este estudo analisou as correlações encontradas entre as cinco dimensões do CGF, e, para a análise sob o ponto de vista teórico, trouxe conteúdos sobre suas facetas, achados nos estudos das escalas fatoriais de mensuração, para ampliar o entendimento de como as dimensões do modelo se correlacionam com as habilidades do PHP2. O PHP2, por sua vez, desenha um perfil profissional baseado nas pontuações mensuradas em 20 habilidades, cada qual com padrões específicos de comportamento (Nuzzi, 2007).

### **5.1 A Personalidade e o PHP2**

Extroversão, como dimensão de alta ordem do modelo dos CGF, está relacionada à frequência de inter-relações pessoais, à um padrão elevado de atividade e à tendência a experiência de estados emocionais positivos. Altos escores neste traço caracterizam pessoas sociáveis, ativas, otimistas, energéticas, extrovertidas, entusiasmadas e comunicativas (McCrae & Costa Jr., 1987; Palma, 2012; Rabello et al., 2009). Algumas dessas características são encontradas em perfis do PHP2, com presença de determinadas habilidades e que encontram correlações com a Extroversão. A primeira delas é a Comunicação, que prevê facilidade para a interlocução, exposição de ideias, argumentos e convencimento do outro. A comunicação humana impõe a transferência de informações, o emprego de um código, e é permeada por elementos comportamentais que influenciam as relações interpessoais (Mesquita, 1997). No âmbito empresarial, a comunicação é vital para a organização das relações que são estabelecidas, seja entre pessoas, seja entre os departamentos empresariais, e é considerada como um processo para a auto-organização, condicionado à capacidade de quem o realiza (Kunsch, 2006).

Ser falante é próprio dos extrovertidos, que preferem estar cercados de pessoas e demonstram interesse em ser influenciadores dos grupos a que pertencem. As qualidades do bom comunicador, presentes nos traços da Extroversão e na Comunicação como habilidade do PHP2, são importantes preditores para o bom desempenho em atividades típicas de ocupações como gerentes e vendedores, cujo escopo de trabalho compreende interação constante, influência e convencimento do outro (Barrick & Mount, 1991).

A Escala Fatorial de Extroversão (EFEX) foi construída e validada por Nunes e Hutz (2006) mensura sentimentos, crenças e atitudes associados a traços de personalidade que são considerados de suma importância para o melhor conhecimento da dimensão Extroversão. Quatro facetas compõem a escala: Nível de Comunicação (E1), Altição (E2), Assertividade (E3) e Interações Sociais (E4). Altos escores na faceta Nível de Comunicação (E1) indicam facilidade na comunicação e expansividade, inclinação para falar em público e também sobre si, e tendência em estabelecer contato com pessoas desconhecidas. Existe, ainda, um elemento associado à facilidade de estabelecer relações sólidas com pessoas (Nunes, 2006). Estas considerações sobre a faceta E1 podem esclarecer as relações entre Extroversão – CGF e Comunicação – PHP2.

A segunda habilidade medida pelo PHP2, correlacionada positivamente com a Extroversão, é a Decisão, que predispõe a rapidez nas tomadas de atitudes ao colocar em prática atividades rumo a seus objetivos e assumir as consequências de seus atos (Nuzzi, 2007). O processo de tomada de decisão inclui um indivíduo com diversas opções frente a um fato, comparação destas opções e escolha de uma alternativa. Para que ocorra a escolha, é necessário o enfrentamento de conflitos entre as perdas e ganhos inerentes a ela. A

operacionalização das atitudes deste processo depende de energia para possibilitar o enfrentamento das consequências (Palma, 2012). É plausível dizer que algumas características da Extroversão, e as propriedades descritas na habilidade Decisão, estão implícitas nesse processo. Pesquisas realizadas por Pečjaj e Košir (2007) com estudantes, sobre tomada de decisão em seus projetos acadêmicos, concluem que os indivíduos mais decididos apresentaram altos índices em Extroversão.

No estudo da Extroversão pela (EFEX), altos índices na faceta Assertividade (E3) indicam características como assertividade, liderança, alto nível de atividade, motivação e a facilidade por tomadas de decisão. Também estão indicados parte dos traços associados com o empreendedorismo, bastante valorizado pelas organizações nos tempos atuais (Nunes, 2006). A descrição dos padrões próprios da E3 coincide com as características presentes na habilidade Decisão.

A terceira habilidade do PHP2, compatível com o traço CGF – Extroversão, foi a Sociabilidade, que se refere à capacidade e preferência pela integração a contextos sociais e a pessoas. A vida humana frequentemente acontece no seio de agrupamentos de pessoas, e a interação entre elas depende, em parte, da personalidade do indivíduo, e, por outra parte, da dinâmica proposta pelo grupo e sua influência sobre seus participantes (Kunsch, 2006). A correlação entre Sociabilidade e Extroversão tem o apoio teórico na faceta Interações Sociais (E4) da EFEX que traz padrões próprios para quem busca atividades sociais e contato com outras pessoas, com esforço notório para manter as relações sociais que estabelece.

Entre as habilidades do PHP2 que se correlacionam negativamente com a dimensão Extroversão do modelo CGF estão: Planejamento, Organização e Concentração. Planejamento inclui facilidade em prever e projetar o desdobramento de ações e decisões, de forma a antever objetivos estabelecidos. Organização avalia o grau de eficácia na definição do fluxo das operações, a preocupação com a relação custo-benefício e de execução deste fluxo (Toledo et al., 2008). Concentração, como habilidade, diz respeito à atenção, prioridades e foco nas atividades. A capacidade de Concentração faz parte da essência da atenção, quando existe o afastamento de algumas coisas em detrimento de outras (Endo & Roque, 2017).

Planejamento, Organização e Concentração são habilidades que facilitam operar em situações de estruturação de projetos, estudo de previsões, definição de processos e tratamento de prioridades (Lima & Aragão, 2014; Toledo et al., 2008). O bom andamento dessas atividades pressupõe características como foco, concentração e eficiência, padrões antagônicos ao dinamismo e imediatismo próprios da dimensão Extroversão. A Extroversão já foi anteriormente associada à perda de foco dos participantes para determinadas tarefas durante a realização de trabalhos de grupo (Barrick & Mount, 1991; Nunes & Hutz, 2006).

Outra habilidade do PHP2, correlacionada negativamente com Extroversão do modelo dos CGF, foi a Maturidade. Esta habilidade aponta para características de controle na administração e expressão das emoções. Pessoas com alta maturidade não demonstram o que pensam ou sentem ao lidar com as situações da vida. O extrovertido, com altos escores na faceta Altivez (E2) da EFEX, se apresenta como merecedor de tratamentos especiais, com posturas arrogantes e convencidas de si (Nunes, 2006). Tais características podem

afastar o extrovertido do perfil com Maturidade alta, que evita demonstrar sentimentos e emoções.

Maturidade deve ser entendida como controle emocional ou autocontrole das emoções, uma forma de administrar com eficácia emoções e impulsos em prol de objetivos conhecidos. Emoções são avaliações cognitivas acerca de afetos percebidos, consideradas em associação com alterações fisiológicas consequentes (Molina, 2003). O autocontrole emocional tem sido considerado como parte da inteligência emocional juntamente com a automotivação e a persistência. A inteligência emocional é a capacidade de identificar sentimentos, garantir automotivação e gerenciar emoções vividas, seja internamente ou nas inter-relações (Falcone, 1999).

Na comparação com as definições da EFEX e as habilidades do PHP2, várias relações teóricas podem ser estabelecidas: diretas, entre a faceta Nível de Comunicação (E1) e a habilidade Comunicação; entre a faceta Interações Sociais (E4) e habilidade Sociabilidade; e entre a faceta Assertividade (E3) e a habilidade Decisão; e também indireta, entre a faceta Altivez (E2) e a habilidade Maturidade. A hipótese de que o instrumento PHP2 e a EFEX medem algumas características semelhantes da dimensão Extroversão, pode ser levantada.

A Extroversão, como traço do modelo dos CGF, tem se mostrado um importante preditor do bom desempenho no ambiente de trabalho. Estudos demonstram que tem sido avaliado por supervisores, como associada a bons resultados de seus subordinados. Foi apontada como característica importante na condução de equipes e no engajamento de empregados, junto às empresas nas quais trabalham (Nunes & Hutz, 2006). Estudos relatam que cargos próprios das áreas administrativa e financeira evidenciam altos escores para as

dimensões Extroversão e Socialização dos modelos dos CGF (Rabelo et al., 2009). Nas avaliações com o PHP2, habilidades como Comunicação, Decisão e Sociabilidade, Maturidade e baixa Concentração são indicadas como importantes aptidões para o exercício dos cargos de gestão, da área comercial e ainda para aqueles que envolvem relações com pessoas (Nuzzi, 2007).

Apesar da indicação da necessidade de características próprias das habilidades Organização e Planejamento para cargos de gestão, a prática tem demonstrado que estas nem sempre aparecem nos perfis de gestores avaliados com o uso da ferramenta. É mais frequente encontrar perfis com características que facilitam tarefas operacionais (Nuzzi, 2007). A condução de projetos, atividade bastante requerida na atualidade, principalmente no campo da inovação, exige muito de seus líderes, que são considerados fundamentais para o sucesso das ações. Entre os indicadores para uma boa liderança na gestão de projetos são consideradas: boas condições de planejamento, que inclui previsão de recursos e olhar estratégico, e, organização, que considera as melhores práticas para definir e orientar os passos para a conclusão das atividades (Toledo et al., 2008).

A dimensão Socialização no modelo dos CGF se refere à qualidade das inter-relações estabelecidas. Estão compreendidas nesta dimensão demonstrações de generosidade, bondade, afetividade. Altos escores são típicos de pessoas altruístas, prestativas e se contrapõem àquelas vingativas, pouco cooperativas e agressivas. Outros adjetivos associados a esta dimensão do modelo dos CGF para a descrição dos traços são: bondoso, simpático, confiável e apreciativo (McCrae & Costa Jr, 1987). A análise dos resultados deste estudo traz correlações positivas deste traço com as habilidades Afetividade, Maturidade e Sociabilidade do PHP2.

Estudos sobre a dimensão Socialização do modelo CGF resultaram na construção e validação de uma escala denominada Escala Fatorial de Socialização (EFS), construída por Nunes e Hutz (2007). Esta escala explica a dimensão Sociabilidade com três fatores, denominadas facetas, quais sejam: Amabilidade (S1), Pró-Sociabilidade (S2) e Confiança nas Pessoas (S3). Para esta escala foi determinada a consistência interna Alpha de Cronbach de (S1) 0,91; (S2) 0,84 e (S3) 0,80, e escala geral 0,92 (O.M.F. Nunes, Muniz, Nunes, Primi & Miguel, 2010).

A faceta Amabilidade (S1) mede a capacidade de atenção, compreensão e empatia que se estabelece nas inter-relações. Demonstra também a preocupação em ser agradável, o respeito à opinião e as necessidades do outro (Nunes & Hutz, 2007). Tais características estão positivamente alinhadas com aquelas que definem a habilidade Afetividade, explicando sua correlação positiva, neste estudo, com a Socialização do modelo do CGF. A Afetividade diz respeito à medida da necessidade de afeição, aconchego e intimidade. Avalia a capacidade de estabelecer vínculos e relacionamentos, a sinceridade e o compromisso com os sentimentos alheios (Nuzzi, 2007).

A literatura traz o construto empatia como uma habilidade de comunicação com três componentes: o primeiro, cognitivo - a capacidade de compreender os sentimentos e perspectivas do interlocutor; o segundo, afetivo - vivenciar sentimentos de compaixão e preocupação com os sentimentos do outro; e o terceiro - o comportamental, que é a demonstração por meio de ações como de colocar-se no lugar do outro de forma que o interlocutor se sinta compreendido. A empatia é considerada uma das habilidades sociais que desenham tendências de bom entrosamento social e estabelecimento de vínculos duradouros (Falcone, 1999; Vachon, Lynam & Johnson, 2014). O

componente afetivo da empatia direciona ao entendimento da definição da habilidade Afetividade no PHP2.

A faceta da EFS denominada Pró-Sociabilidade (S2) agrupa descritores de comportamentos de risco, aceitação ou não de regras, e leis sociais, moralidade, agressividade e padrões de consumo de álcool (Nunes & Hutz, 2007). Esta descrição pode explicar a correlação negativa da dimensão Socialização por sua faceta Pró-Sociabilidade (S2) com a habilidade Agressividade, que traz aspectos da postura frente a negociações. Avalia a capacidade de lidar com problemas, conflitos e posições assumidas. Mensura o posicionamento na administração de pressões e crises. Quanto mais agressivo o perfil se caracteriza, mais impositor de ideias e preferências será, menos possibilidades de espaço para o respeito ao outro e às regras estabelecidas existirá (Nuzzi, 2007). Para a faceta Confiança nas Pessoas (S3) da EFS, que inclui a avaliação do quanto as pessoas confiam naquelas que a cercam, não foram encontrados aspectos associáveis descritos nas características das habilidades do PHP2.

A habilidade Maturidade foi correlacionada com a dimensão Socialização dos CGF. A relação entre as variáveis que parece se estabelecer é a de que, aqueles que pretendem agradar socialmente, restringem demonstração de suas emoções para evitar os riscos da falta de adequação entre aquilo que sentem e a expectativa do outro, evitando desconfortos e reprovações. Tais desconfortos poderiam trazer reprovações por parte do interlocutor e provocar afastamentos. A expressão emocional é influenciada diretamente pela regulação das emoções, aspecto fundamental para boas interações sociais (Mocaiber et al., 2008).

Estudos realizados por Bartolomeu, Nunes e Machado (2008) ao comparar habilidades sociais e Socialização apontam para uma diferença de resultados entre homens e mulheres quanto ao controle das emoções. Pessoas do gênero feminino mostraram maior tendência à demonstração de sentimentos positivos, sendo relatadas estas como mais sociáveis. O gênero masculino evidenciou resultados de maior autocontrole das emoções como um todo. Para os dois gêneros foram encontradas associações com a contenção e seleção de emoções em suas relações sociais.

A dimensão Socialização, assim como a Extroversão, foram associadas ao bom desempenho no contexto organizacional para atividades que envolvem relacionamento entre pessoas. A Socialização ficou associada às relações interpessoais que demandem cuidar do outro, sem ter que competir com os demais (Mount et al., 2005). A habilidade Sociabilidade do PHP2, interesse por conviver em grupo, foi positivamente correlacionada com Extroversão e Socialização do modelo dos CGF. A dimensão Socialização traz características que permitem análise da qualidade das relações sociais estabelecidas. Altos escores de Socialização nos CGF garantem os pré-requisitos para que se estabeleçam e se mantenham boas relações com pessoas e grupos (Nunes & Hutz, 2007) – justamente as preferências descritas para aqueles que apresentam a habilidade Sociabilidade do PHP2. Por suas relações com as dimensões Extroversão e Socialização, a habilidade Sociabilidade no PHP2 pode medir características que dizem respeito não só ao interesse por participar de grupos sociais, mas também por construir relações amistosas nos quais se insere: a preferência por estar em grupo e conviver bem com esse grupo.

Realização como dimensão do modelo dos CGF descreve características sobre organização, persistência, direcionamento e motivação rumo aos

objetivos. São perfis com alto nível de aspiração e que agem de forma ética. Outros adjetivos associados a este tipo de personalidade são: eficiente, organizado, responsável, confiável, planejador (McCrae & Costa Jr 1997; Silva & Nakano, 2011). Uma das habilidades do PHP2 que neste estudo se correlacionou com o traço Realização, é a Organização. Esta habilidade diz respeito à capacidade de estruturar fluxos de operações adequados para as atividades, com a demonstração de preocupação em realizar tarefas no prazo mais curto, com o mínimo de recursos possíveis (Lima & Aragão, 2014). Os perfis com Organização no PHP2 tendem a ser eficientes e confiáveis, com zelo por suas coisas e por seu trabalho (Nuzzi, 2007), características que também definem o Realizador nos CGF (Mount et al., 2005).

No PHP2, a Flexibilidade avalia o interesse em seguir regras, normas e processos conhecidos. Seguir regras diz respeito a responder estímulos antecedentes, previamente estabelecidos, e assim modelar ações e comportamentos. Inúmeros são os estudos sobre o seguimento de regras, uma vez que o repertório do comportamento humano é basicamente composto desta forma. Pessoas inflexíveis respondem de forma dirigida pela regra expressa, pessoas flexíveis podem alterar suas respostas frente às regras que desrespeitem suas metas e objetivos ou que lhes pareçam de alguma forma inadequadas (Paracampo, Souza & Albuquerque, 2014). A habilidade Flexibilidade foi correlacionada negativamente à dimensão Realização, o que sugere perfis com baixa flexibilidade, que preferem seguir regras a questioná-las.

A terceira e última habilidade do PHP2, relacionada negativamente com a Realização do modelo CGF, foi a Generalidade, que avalia o grau de detalhe com a qual se lida com a realidade. Perfis com baixa Generalidade tendem a ser

detalhistas (Nuzzi, 2007) – mais uma característica alinhada com as descritas para a dimensão Realização do modelo dos CGF.

Estudos demonstram que, no âmbito organizacional, a Realização - CGF está correlacionada ao bom desempenho no trabalho, sem restrições de atividades, gênero ou etnia. Os funcionários mais procurados são aqueles descritos pelas características do Realizador. A Realização está entre os preditores de bom desempenho dentro da organização (Mount et al., 2005).

Abertura à Experiência como dimensão do modelo dos CGF define um perfil que apresenta flexibilidade de pensamento, curiosidade intelectual, tendência à fantasia e imaginação, abrange interesses culturais e pelas artes, versatilidade e curiosidade (McCrae & Costa Jr, 1987; Silva & Nakano, 2011). Criatividade no sistema PHP2 analisa tendências frente ao novo e a situações de mudança. Mensura a capacidade de gerar alternativas inovadoras para o trabalho, a busca por soluções e melhorias. Criatividade é definida como sendo a formulação do novo, reconhecidamente útil e satisfatório para um grande número de pessoas, em determinado momento (Oliveira, Nakano, & Wechsler, 2016). Esta capacidade de trazer e gerenciar novidades tem sido associada à inovação, processo muito valorizado no dia a dia das organizações. Criar é a primeira etapa para possibilitar a inovação (Ribeiro, 2016). As descrições trazem similaridade entre o que é definido para Abertura à Experiência e para Criatividade como habilidade no PHP2, definindo perfis com interesse pelo novo.

Vasconcellos e Hutz (2008) construíram e validaram a Escala Fatorial de Abertura à Experiência (EFA) para mensuração desta dimensão do modelo CGF. Encontraram três fatores que denominaram Atitudes, Hábitos e Valores e Fantasia. A subescala Atitudes mensura um aspecto considerado central no

traço Abertura à Experiência, tendências ao envolvimento com situações de mudanças, e que possibilitem contato com o novo. A subescala Hábitos e Valores traz medidas do comprometimento com hábitos adquiridos, apego às tradições e valores pessoais. A terceira subescala, Fantasia, traz aspectos ligados ao nível de imaginação e fantasia manifestados (Vasconcellos & Hutz, 2008).

A descrição da habilidade Criatividade no PHP2 indica um alinhamento com a subescala Atitudes e as características da Abertura à Experiência com relação à busca pelo novo, seja situações ou informações e conhecimentos. Na subescala Hábitos e Valores, encontramos a descrição de características típicas da habilidade Flexibilidade do PHP2: descreve-se o grau de apego e seguimento às regras e valores. Este estudo não apontou correlações entre elas conforme previa hipótese considerada. Para as características da subescala Fantasia não foram encontradas correspondências no PHP2. Quanto às correlações negativas com Subordinação, aceitação de ordens dadas por superiores hierárquicos, é de se supor que a tendência pelo novo, afaste o perfil criativo da situação de atender a superiores que o atrapalhem nesta busca, tolhendo sua iniciativa (Smith, Traupman, Uchino & Berg, 2010). Da mesma forma a correlação negativa da dimensão Abertura com a habilidade Organização é esperada, pois provavelmente este perfil criativo perde o interesse em organizar processos e otimizá-los, assim que se tornam conhecidos e repetitivos.

No âmbito das organizações, Abertura à Experiência tem sido vinculada como preditor do perfil empreendedor, aquele com tendência a abrir e administrar o próprio negócio, apoiando as ações de inovação de produtos, estratégias e relações com mercado. Concorrem para o bom desempenho do empreendedor: a criatividade, a imaginação e inventividade, somando-se a

valorização da estética e o gosto pelas artes (Figueiredo, Aurichin, & Barbosa, 2017). Outro estudo sobre a dimensão Abertura à Experiência foi realizado pelos pesquisadores Wu e Hu (2013), buscando como esta se relacionava ao enfrentamento de atitudes inapropriadas da liderança, como, por exemplo, posturas de abuso do poder concedido. A conclusão foi de que altos índices deste traço colaboram na adaptação de funcionários frente à hostilidade de seus líderes. Estes demonstraram maior poder de enfrentamento e adaptação às situações estressantes com demonstração de soluções diferenciadas.

Neuroticismo é a dimensão do modelo CGF que descreve as diferenças individuais na experimentação das emoções e sofrimentos psicológicos. Altos índices de Neuroticismo estão associados à instabilidade emocional e aos afetos negativos, enquanto que indivíduos com escores baixos tendem ao controle da emoção e experimentação de afetos positivos, autoconfiança e tranquilidade. Pessoas com altas pontuações tendem a ser ansiosas, tensas, instáveis, preocupadas e autopiedosas (Nunes, 2000; Trentini et al., 2009; Zhao & Seibert, 2006). Neste estudo, os resultados sobre Neuroticismo estão inversamente correlacionados com as habilidades de Decisão e com a habilidade Tonus, que mede a capacidade de absorver e operacionalizar demandas de trabalho. Dos achados na literatura, o conceito que mais aclarou a habilidade Tonus é o da Vitalidade Subjetiva: vigor físico, mental e estado de alerta. A Vitalidade pode estar relacionada com afetos positivos no construto do bem-estar afetivo: indica uma experiência de sentir-se vivo e que pode ser percebida como uma energia emanada do eu (Paschoal & Tamayo, 2008). Estudos indicam que a Vitalidade Subjetiva, como sendo um sentimento de energia e vivacidade, foi relacionada positivamente com a autorrealização, autoestima e satisfação com a vida (Gouveia et al., 2012).

A Escala Fatorial de Neuroticismo (EFN) de Hutz e Nunes (2001), validada por Zanon e Hutz (2009), é um teste psicométrico para medidas de desajustes emocionais baseada no modelo dos CGF (Trentini et al., 2009). Foram definidas quatro subescalas para a dimensão Neuroticismo - Vulnerabilidade: traz medidas do medo da crítica, autoestima, dificuldade de tomar decisões, medo do abandono pelas pessoas, etc.; Desajustamento Psicossocial: descreve comportamentos sexuais de risco ou atípicos, adição ou uso exagerado de drogas, comportamentos hostis e de ser o centro das atenções; Ansiedade: agrupa sintomas que levam a inferir sobre ansiedade, irritabilidade, transtornos do sono, pânico e mudanças de humor; e, Depressão: agrupa itens relacionados à depressão, suicídio e desesperança (Nunes, 2000; Trentini et al., 2009).

As medidas das subescalas da EFN estão alinhadas em teoria com as características das habilidades Decisão, quando as comparamos com as da subescala Vulnerabilidade, principalmente no que diz respeito à dificuldade de tomar decisões, e Tônus, colocando o foco nas subescalas Ansiedade e Depressão, e os transtornos que reduzem a energia das pessoas como distúrbios do sono, irritabilidade, propensão à depressão, etc. (Nunes, 2000; Trentini et al., 2009).

A dimensão Neuroticismo tem sido associada no âmbito organizacional a comportamentos que interferem negativamente quanto à produtividade, engajamento ao trabalho e dificultam integração às equipes (Hogan & Holland, 2003). Baixos índices de Neuroticismo, Socialização e Realização, somados a altos escores de Extroversão e Abertura à Experiência tem sido apontado como o perfil típico do empreendedorismo (Figueiredo et al., 2017; Zhao & Serbert, 2006).

As correlações encontradas entre o sistema PHP2 e as medidas do modelo CGF foram de baixas a moderadas, o que indica que os instrumentos medem construtos diferentes, porém relacionados.

Das hipóteses estabelecidas para as correlações entre personalidade e as habilidades do PHP2 para a dimensão Extroversão foram confirmadas com Sociabilidade, Comunicação e Decisão. Para Maturidade a correlação encontrada foi negativa, quando a hipótese previa correlação positiva. As correlações negativas encontradas com Planejamento, Organização e Concentração não eram esperadas.

Para a dimensão Socialização confirmaram-se as hipóteses das correlações com Sociabilidade, Afetividade e Maturidade, mas não foi prevista a correlação resultante com Agressividade. Na dimensão Realização foram confirmadas as hipóteses relativas a Flexibilidade, Organização e Generalidade, mas não se confirmaram os resultados esperados para Planejamento, e Controle.

Para Neuroticismo todas as correlações esperadas foram confirmadas e na dimensão Abertura para Experiência houve confirmação de correlações esperadas para Criatividade e Subordinação. Não foram encontradas as correlações previstas para Flexibilidade, Decisão e Generalidade. A correlação encontrada com Organização não foi prevista nas hipóteses levantadas.

## **5. 2 O PHP2 e os Interesses Vocacionais de Holland**

O modelo hexagonal de Holland prevê seis áreas diferentes de interesses vocacionais. Cada área de interesse é descrita por suas características específicas e tende a ser escolhida por profissionais que se sentem atraídos por tais características. A escolha por uma ou outra área e suas especificidades é a expressão da personalidade de cada um (Holland,1985). Pessoas aprendem a

buscar certas atividades em detrimento de outras em função de tendências de personalidade e por forças culturais. É comum a busca por ambientes e pessoas que espelhem suas próprias características, e assim as escolhas direcionam para que os iguais se encontrem e exerçam suas potencialidades, fazendo com que se desenvolvam cada vez mais. Faz parte deste contexto a busca por valores, tarefas e pessoas com padrões parecidos e que se reconheçam e se valorizem mutuamente. Desta forma, agindo e exercitando com o que cada qual se sente à vontade, atingindo o desenvolvimento pessoal e melhorando sua produtividade. (Primi et al., 2002).

As relações entre interesses profissionais e características da personalidade já foram amplamente discutidas e investigadas na literatura voltada à Orientação Profissional. Estes construtos foram diferenciados e concluiu-se que informações sobre personalidade podem apoiar a compreensão acerca dos interesses profissionais (Shimada, Silva, & Taveira, 2016). Os interesses profissionais direcionam as escolhas, enquanto traços de personalidade definem autorregulação, motivações e a forma como as escolhas serão operadas. Interesses direcionam escolhas, o que seguir profissionalmente, e os traços de personalidade direcionam o como estas escolhas serão realizadas (Mount et al., 2005). Este estudo traz correlações entre os seis interesses do modelo de Holland e o PHP2 sistema de mensuração que apoia o avaliado a escolher as melhores situações para exercer suas habilidades e tendências (Nuzzi, 2007).

Das características associadas ao tipo Artístico, destacam-se a habilidade criativa, ao considerar diversos aspectos da realidade para entendê-la; imaginação para a escrita, arte ou música; ideias e ações incomuns, envolvimento com trabalho criativo, na música, escrita, atuação, escultura ou intelectual. No tipo

Investigativo destacam-se as habilidades para pensar e resolver problemas, escrever sobre descobertas; aprendizado pela leitura, estudo e/ou pesquisa e envolvimento com as atividades intelectuais para a solução de problemas, criar e usar conhecimentos (Santos, 2012; Teixeira et al., 2008). As características destacadas para os tipos Artístico e Investigativo parecem explicar as correlações positivas encontradas com a habilidade Criatividade que se direciona para medir as capacidades de busca de soluções de melhorias e de disposição para inovações (Ribeiro, 2016).

Entre as características descritas como próprias do tipo Social, como a de ser falante (Silva et al., 2012), justifica a correlação com a habilidade de Comunicação, que mensura a capacidade de comunicação do avaliado, como utiliza as palavras para a estruturação de seus argumentos, exposição de suas ideias e convencimento do outro. Quando destacadas as características de desenvoltura, de ser voltado à solução de problemas na tipologia do Social (Nunes, 2010), percebe-se o alinhamento deste tipo com perfis de Decisão no PHP2, que colocam em prática rapidamente suas decisões, posicionando-se e assumindo as consequências. Este alinhamento de características pode explicar as correlações encontradas.

Os padrões típicos do Social quanto ao interesse em pessoas, capacidade de persuasão e influência, solução de problemas e atenção (Teixeira et al., 2006), podem justificar a correlação positiva deste tipo com a habilidade de Liderança, no que diz respeito à capacidade de influenciar e dirigir pessoas a uma determinada meta. O conjunto de traços do tipo Social, notadamente sua desenvoltura (Nunes, 2010), o correlaciona negativamente com perfis com a habilidade Subordinação negativa, que aponta para a independência do superior hierárquico em suas atividades e a possibilidade de iniciativa resultante disso. O

modelo circumplexo de Wiggins (1980) e sua perspectiva interpessoal associa personalidade e ambiente social para explicar diferenças nas inter-relações. Este modelo traz duas dimensões para o entendimento das posturas adotadas: na horizontal coloca Afiliação, intensidade, de caloroso a frio, e na vertical o Controle, capacidade de aceitar e realizar desejos e demandas do interlocutor, variando de dominante a submisso. Este modelo tem sido aplicado para a compreensão das diferenças individuais, dos traços de personalidade, estratégias sociais adotadas e dinâmica do apoio social (Smith, Traupman, Uchino & Berg, 2010). A habilidade Subordinação pode estar relacionada entre as variáveis consideradas na dimensão vertical deste modelo, o que justificaria as correlações encontradas com o tipo Social.

A habilidade Organização presente em perfis preocupados com o fluxo das operações e melhoria de processos aparece neste estudo correlacionada negativamente com o tipo Social. Perfis com Organização negativa são perfis operacionais, que saem executando tarefas e atendendo situações de caos, o que está alinhado com características do Social quanto à extroversão, desenvoltura, e atuação direcionada à solução (Silva, 2012).

O tipo Convencional se caracteriza por ser contencioso, cumpridores de regras, seguidores dos preceitos e valores sociais determinados, precisos em suas atividades, organizados e planejadores, preferem tarefas estruturadas, administram as situações com prudência e cautela, preferem questões práticas, são desenvoltos nas atividades rotineiras, precisam ser reconhecidos, valorizam o sucesso nos negócios e a boa posição social, e são inflexíveis e pouco criativos (Nunes, 2010; Santos, 2012; Teixeira et al., 2008). As habilidades correlacionadas positivamente com este tipo foram Controle e Organização, que indicam perfis preocupados com a estruturação e eficácia dos processos e suas

melhorias, que medem e regulam sua própria conduta, a de terceiros, ou ainda os processos em andamento ou já finalizados. As habilidades correlacionadas negativamente com o tipo Convencional, Criatividade, Flexibilidade e Generalidade, falam de um perfil voltado à rotina, seguidor de regras e detalhista (Nuzzi, 2007). Tais características, apontadas pelo PHP2, estão alinhadas com aquelas descritas para o tipo Convencional e explicam as correlações observadas neste estudo.

São características apontadas para o tipo Empreendedor: autonomia na decisão de problemas; preferência por situações que não envolvam reflexão; liderança; convicção; agressividade verbal; impulsividade; capacidade para negociar, vender e persuadir, tornando-se assim socialmente envolvidos; extroversão; criatividade; necessidade de assumir a autoria do sucesso; preocupação com o poder; ambição e otimismo (Holland, 1996). A habilidade Sociabilidade diz respeito à tendência de se integrar a contextos e pessoas, à necessidade de dar e receber apoio do grupo e à potencialidade de ampliar sua rede de relacionamentos (Kunsch, 2006), e se coloca alinhada com características escritas para o tipo Empreendedor como o envolvimento social e a extroversão.

A Afetividade, outra habilidade correlacionada, diz respeito à medida da necessidade de afeição, aconchego e intimidade. Avalia a competência de estabelecer vínculos e relacionamentos, a sinceridade e compromisso com os sentimentos alheios. Faz parte deste contexto, a busca por empatia com os interlocutores (Vachon & Johnson, 2014). O perfil, assim definido, parece estar alinhado com a necessidade do tipo Empreendedor de estar socialmente envolvido, e de se perceber reconhecido pelos outros por seus feitos e

qualidades, pode justificar a correlação encontrada neste estudo. Para o tipo Realista não foram encontradas correlações com as habilidades do PHP2.

Os perfis dos profissionais são compostos por diversas características que excedem aquelas descritas para um único perfil da tipologia de Holland. Estudos atuais sugerem considerar os três maiores escores obtidos em escalas de medidas para a tipologia Holland, considerando, em ordem decrescente, a força da representação dos interesses na busca pela congruência entre interesses profissionais e ambientes profissionais (Nye et al., 2012). Uma ampliação do escopo deste estudo por meio da aplicação de uma correlação multivariada entre os três maiores escores do avaliado no modelo hexagonal de Holland e as habilidades do PHP2 é indicada. Um estudo comparativo entre a hierarquização dos interesses de Holland e o perfil PHP2 podem elevar os índices de correlação obtidos.

As hipóteses levantadas para a tipologia Realista não foram confirmadas. Para o tipo Investigativo confirmou-se a correlação com Criatividade, mas não com Subordinação, Generalidade e Motivação. No que se refere ao tipo Artístico, das correlações esperadas, confirmou-se com Criatividade. Para a tipologia Social resultaram correlações não esperadas com Liderança, Organização, Subordinação, Decisão, confirmou-se a correlação esperada com Comunicação. As expectativas para Flexibilidade, Afetividade, Maturidade e Tonus não se confirmaram. Para a tipologia Empreendedor somente a correlação prevista por hipótese com Sociabilidade foi confirmada e com Afetividade demonstrou-se correlação não esperada. Para o tipo Convencional confirmou-se as hipóteses para Flexibilidade, Criatividade, Organização, Controle e Generalidade, mas não para Concentração.

### **5. 3 Bem-estar no Trabalho e o PHP2**

Este estudo adotou a definição de bem-estar no trabalho defendida por Paschoal e Tamayo (2008), que considera a predominância de emoções positivas, a expressão pelo indivíduo da percepção de seu desenvolvimento, e a utilização de habilidades e potenciais, assim como o alcance de suas metas de vida a partir do trabalho. Coerente com esta definição, incluem-se no contexto de bem-estar no trabalho a identificação do trabalhador com a ideologia da organização que o recebe, boas relações com líderes e colegas, satisfação com o salário pago, oportunidades de promoção e satisfação com as tarefas realizadas (Dessen & Paz, 2010; Silva & Ferreira, 2013; Siqueira & Padovam, 2008).

As correlações positivas encontradas para o bem-estar no trabalho e habilidades do PHP2 foram para Motivação e Tônus. Motivação se caracteriza pela possibilidade de enfrentamento de desafios, ambição para crescer na carreira, energia pessoal disponível, grau de envolvimento com o trabalho, energia despendida para projetos e a necessidade de ser reconhecido por isso. A correlação positiva entre o bem-estar no trabalho e a habilidade Motivação parece se justificar, pois suas características estão alinhadas com, pelo menos, três das dimensões do bem-estar no trabalho: a necessidade de oportunidades de promoção, a satisfação com as tarefas realizadas, e, ainda, boas relações com líderes e colegas para obter o reconhecimento esperado. A habilidade Tônus avalia a capacidade de absorver e operacionalizar demandas de trabalho, e resultou em correlação positiva com o bem-estar no trabalho de forma coerente, pois é esperado que o engajamento, descrito como dimensão do bem-estar no trabalho, ocorra mais adequadamente quando existir energia para a realização de tarefas (Dessen & Paz, 2010).

Foram encontradas correlações negativas entre o bem-estar no trabalho e as habilidades do PHP2 para Flexibilidade e Generalidade. Perfis com baixa Flexibilidade e Generalidade trazem características de atendimento a regras estabelecidas e voltados ao perfeccionismo, que facilitam o engajamento a tarefas e ao institucional (Nuzzi, 2007). Estas características apontam para a tendência de buscar conhecer regras definidas e segui-las, o que facilita a identificação do trabalhador com a ideologia da organização que o recebe e a busca da melhor qualidade na realização de tarefas – duas dimensões do bem-estar no trabalho.

A literatura disponível associa as dimensões do modelo dos CGF Realização, Extroversão e o Neuroticismo com o bem-estar no trabalho (Dessen & Paz, 2010; Judge, Rodell, Klinder & Simon, 2002). Este estudo demonstrou correlações entre a dimensão Realização e as habilidades Flexibilidade e Generalidade, na mesma direção que as correlaciona com o bem-estar no trabalho. Outra correlação coerente foi entre o Neuroticismo, Tônus e o bem-estar no trabalho. Para a dimensão Extroversão, não houve correlação com as habilidades do PHP2 que se repetem para o bem-estar no trabalho.

Das hipóteses levantadas para as correlações entre bem-estar no trabalho e o PHP2 foram confirmadas com Flexibilidade, Motivação e Tônus. As demais referentes às habilidades Criatividade, Segurança, Comunicação, Decisão e Maturidade não se confirmaram. A correlação encontrada com Generalidade não havia sido prevista.

### **Considerações Finais**

O PHP2, como instrumento de avaliação do perfil profissional, apoia as organizações nas decisões próprias à gestão de pessoas, seja na seleção de candidatos, desenho de planos de carreira e sucessão de líderes, seja na formação de equipes e distribuição de atividades, promoções, entre outras demandas. No plano individual, seus resultados são utilizados para incentivar reflexões de profissionais sobre autoconhecimento e gestão de carreiras. Suas estimativas, em vinte habilidades diferentes, possibilitam definir tendências de comportamento frente a situações específicas do trabalho. O conjunto de

habilidades de um indivíduo indica quais as situações ou contextos serão favoráveis para o seu bom desempenho e desenvolvimento. O profissional busca estar em ambientes que favoreçam a exposição das habilidades que lhe são características, onde poderá exercê-las, sentindo-se mais apto e com potencial para seu pleno desenvolvimento (Nuzzi, 2007). Como parte do processo de orientações, realizado a partir dos resultados de sistemas como o PHP2, ainda é possível localizar e indicar as habilidades a ser desenvolvidas para complementação de perfis e atendimento às demandas profissionais (Szumal & Cooke, 2000; Waldman, 2014).

O uso de sistemas similares ao PHP2 tem sido empregado em larga escala para avaliações e orientações de profissionais, mas pouco se encontra a respeito na literatura científica, principalmente no Brasil (Matos, 2008). Com este trabalho pretendeu-se reunir evidências de validade desta ferramenta, por meio da busca de padrões de convergência com outros instrumentos, também utilizados em situações de orientação profissional e gestão de pessoas nas organizações. O propósito foi o de buscar estudos comparativos com diferentes construtos, determinar possíveis relações entre eles e incentivar outras pesquisas complementares sobre o tema.

Na comparação do PHP2 com personalidade, interesses vocacionais e bem-estar no trabalho foram encontradas correlações baixas a moderadas, positivas e negativas, confirmando achados anteriores descritos na literatura. O padrão de correlações estabelecido indica tratar de medidas relacionadas, corroborando a expectativa teórica, sem sugerir sobreposição de construtos. Pelas relações estabelecidas, pode-se indicar o uso concomitante dessas medidas para uma avaliação mais completa de perfis profissionais, com

informações sobre o tipo de personalidade e interesse vocacional em questão, somado a tendências comportamentais a ser expressas pelo avaliado.

Resultados encontrados na comparação com a personalidade, como por exemplo: as correlações entre Extroversão com as habilidades Comunicação e Sociabilidade; Socialização com a Afetividade, Maturidade e Sociabilidade; Realização com Organização; ou, ainda, Neuroticismo com Decisão, trazem coerência quando comparamos as definições dos conceitos envolvidos em cada correlação, principalmente quando estudadas com o apoio das definições das facetas do modelo dos CGF.

O mesmo ocorreu nas correlações encontradas entre os interesses vocacionais, definidos por Holland como sendo expressões da personalidade do indivíduo nas escolhas profissionais e as habilidades do PHP2. As correlações encontradas apontam para as hipóteses teóricas levantadas quando, por exemplo, associam a habilidade Criatividade com os tipos Investigativo, Artístico e Convencional, ou a habilidade Organização com os tipos Social e Convencional.

No que se refere ao bem-estar no trabalho, o estudo trouxe correlações negativas com Flexibilidade e Generalidade e positivas com Motivação e Tonus, o que mais uma vez traz coerência lógica entre os conceitos relacionados e respondem positivamente às hipóteses teóricas colocadas ao tema.

Este estudo foi estruturado para relacionar diferentes construtos, o que determinou uma coleta de dados extensa, desta forma as escolhas dos instrumentos de avaliação foram baseadas pelo critério da qualidade psicométrica, assim como pela extensão de cada um. Era conhecida a dificuldade de fazer o respondente concluir a pesquisa e disponibilizar todos os dados necessários, em função da quantidade de itens a ser coletados. Por esta

razão, optou-se por escalas de marcadores reduzidos. Se, por um lado, as escalas com marcadores reduzidos ocupam menos tempo e esforço para ser completadas, por outro, podem reduzir as possibilidades e intensidades das correlações entre os construtos, principalmente no que se refere ao modelo dos CGF, por não avaliarem as facetas de cada tipo de personalidade. Serão bem-vindas novas pesquisas com aplicação de escalas que trabalhem mais detalhadamente as dimensões da personalidade, incluindo o estudo de suas facetas.

O mesmo raciocínio se aplica ao estudo das correlações com interesses vocacionais. Novos estudos com diferentes abordagens e mais específicas podem trazer dados que complementem os descritos neste estudo. Segue também a sugestão da realização de pesquisas longitudinais para estabelecer relação entre escolhas e sucesso profissional. Quanto ao bem-estar no trabalho, assunto de grande interesse na atualidade, em função das correlações estabelecidas com as habilidades do PHP2, podem ser sugeridas pesquisas que esclareçam acerca de comportamentos envolvidos com obediência às regras. O estudo apontou para a conclusão de que pessoas que preferem seguir regulamentos claramente definidos possuem mais propensão ao bem-estar no trabalho.

Com este trabalho esperamos ter contribuído com um primeiro movimento para o melhor entendimento sobre o sistema PHP2 e sua utilidade nos contextos da orientação profissional. Esperamos, também, deixar o incentivo para que novas pesquisas empíricas sejam realizadas, ampliando o conhecimento sobre o tema. E, mais do que isso, esperamos ter colaborado para romper a tradição do uso de testes, inventários e afins, sem uma investigação criteriosa que os

valide. Nunca é demais lembrar sobre a responsabilidade daqueles que apoiam decisões sobre os rumos da vida.

## Referências

- Almeri, T.M., Martins, K.R., & Paula, D.S.P. (2013). O uso das redes sociais virtuais nos processos de recrutamento e seleção. *ECCOM*, 4(8), 77-94.
- Alves, R.A. (2014). *Seleção por competências: A percepção dos profissionais de recrutamento e seleção da empresa brasileira de correios e telégrafos*. Trabalho apresentado para obtenção de título de especialista, lato sensu, em Gestão de Pessoas e Coaching. Centro Universitário de Brasília, Brasília, DF, Brasil.
- Alves, R.M.F., Silva, F.N.R., Mota, D.P., Mysmar, D., & Alves, S.M.F. (2015). Seleção de pessoas por meio de algoritmos genéticos. *Revista de Administração da Universidade Federal de Santa Maria*, 10(2), 307-317.
- Ambiel, R.A.M., Campos, M.I., Campos, T.V.Z., & Perla, P. (2017). Análise da produção científica brasileira em Orientação Profissional: Um convite a novos rumos. *Psico-USF*, 22(1), 133-145.
- Ambiel, R.A.M., Noronha, A.P.P., & Nunes, M.F.O. (2012). Interesses profissionais e personalidade: um aporte para a integração dos construtos. *Avaliação Psicológica*, 11(2), 191-201.
- Andrade, P.P. (2012). *“É muito mais que entrar em campo e defender um time”*: Qualidade de vida no trabalho, bem-estar/mal-estar no trabalho e carreira de jogadores de futebol profissional. Tese de doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brasil.
- Barrick, M.R., & Mount, M.K. (1991). The Big Five Personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1-26.

- Bartolomeu, D., Nunes, C.H.S.S., & Machado, A.A. (2008). Traços de personalidade e habilidades sociais em universitários. *Psico-USF*, 13(1), 41-50.
- Bolinder, S. (2016). Improving Communication with DISC. *The Professional*, 13(2), 4-5
- Castro, R.N., & Sales, M.M. (2017). Os desafios do psicólogo organizacional na realização das atividades que envolvem os processos de seleção de pessoas. *Pretextos - Revista da Graduação em Psicologia da PUC Minas*, 2(4), 245-262.
- Caxito, F.A. (2012). *Recrutamento e Seleção de Pessoas*. Curitiba: IESDE Brasil S.A.
- Dessen, M.C., & Paz, M.G.T. (2010). Bem-estar pessoal nas organizações: O impacto de configurações de poder e características de personalidade. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 26(3), 549-556.
- Digman, J.M. (1997). Higher-Order Factors of the Big Five. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73(6), 1246-1256.
- Duarte, M.E. (2009). Um século depois de Frank Parsons: Escolher uma profissão ou apostar na psicologia da construção da vida? *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 10(2), 5-14.
- Dutra, J.S. (2010). Evolução do conceito de carreira e sua aplicação para a organização e para as pessoas. In J.S. Dutra (Org.), *Gestão de Carreiras na Empresa Contemporânea* (pp 2-39). São Paulo: Atlas.
- Endo, A.C.B., & Roque, M.A.B. (2017). Atenção, memória e percepção: Uma análise conceitual da neuropsicologia aplicada à propaganda e sua

influência no comportamento do consumidor. *Intercom - RBCC*, 40(1),77-96.

Falcone, E. (1999). A avaliação de um programa de treinamento da empatia com universitários. *Revista Brasileira de Terapia Comportamental e Cognitiva*, 1(1), 23-32.

Faria, L., & Loureiro, N. (2012). Teoria do caos e aconselhamento de carreira: Implicações para a prática. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 13(2), 235-244.

Figueiredo, C.C., Aurichir, I., & Barbosa, R.A.P. (2017). A personalidade de empreendedores e gerentes de loja medida via teoria do Big Five. *Revista Administração em Diálogo*, 19(3), 70-94.

Gallon, S., Bittencourt B.M., Camilis, P.K. & Scheffer, A.B.B. (2013). Gestão de Pessoas: O que andam falando por aí? Uma meta-análise sobre os estudos de gestão de pessoas na área de produção. *Sociais e Humanas*, 26(3), 588-607.

Gouveia, V.V., Fonseca, P.N., Lins, S.L.B., Lima, A.V.Gouveia, R.S.V. (2008). Escala de bem-estar afetivo no trabalho: Evidências de Validade Fatorial e Consistência Interna. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 21(3), 464-473.

Hauck Fo., N., Machado, W.L., Teixeira, M.A., & Bandeira, D.R. (2012). Evidências de validade de marcadores reduzidos para a avaliação da personalidade no modelo dos cinco grandes fatores. *Psicologia: Teoria e Prática*, 28(4), 417-423.

- Hogan, J., Holland, B. (2003). Using theory to evaluate personality and job-performance relations: A socioanalytic perspective. *Journal of Applied Psychology Copyright*, 88(1), 100–112
- Holland, J.H. (1985). *Making Vocational Choices (Rev.ed.)*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Holland, J.H. (1996). Exploring Careers with a typology. *American Psychologist*, 4, 397-406.
- Honório Jr, A., Costa, J.F., Ferreira, O.S., Silva, R.T., Verri, R.A., & Pereira, J.A. (2016). Processo de Recrutamento e Seleção: Uma análise das dificuldades encontradas pelos colaboradores. *Ciclo de Estudos em Administração & Ciclo de Estudos Tecnológicos da Faculdade de Jandaia do Sul*, 1, 1-11.
- Hutz, C.S., Nunes, C.H., Silveira, A.D., Serra, J., Anton, M., & Wieczorek, L.S. (1998). O desenvolvimento de marcadores para avaliação da personalidade no modelo dos cinco grandes fatores. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 11(2), 395-409.
- Judge, T.A., Rodell, J.B., Klinger, R.L., & Simon L.S. (2013). Hierarchical representations of the five-factor model of personality in predicting job performance: Integrating three organizing frameworks with two theoretical perspectives. *Journal of Applied Psychology*, 98(6), 875–925.
- Kunsch, M.M.K. (2006). Comunicação organizacional: Conceitos e dimensões dos estudos e das práticas. In M. Marchiori (Org.), *Faces da cultura e da comunicação organizacional* (pp 167-190). São Caetano do Sul: Difusão Editora.

- Laimer, V.R., & Giachini, V. (2015). A utilização das redes sociais no processo de recrutamento e seleção nas empresas. *Revista de Administração e Comércio Exterior*, 1(1), 22-32.
- Lamas, K.C.A. (2017). Conceito e Relevância dos Interesses Profissionais no Desenvolvimento de Carreira: Estudo Teórico. *Temas em psicologia*, 25(2), 703-717.
- Lassance, M.C. & Sparta, M. (2003). A Orientação Profissional e as transformações no mundo do trabalho. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 4(1/2) 13-19.
- Lima, R.J.C. & Aragão, S. (2014, novembro). Competências gerenciais no contexto da gestão de projetos: Estudo em empresas de grande porte do setor da construção. *Anais do Simpósio Internacional de Gestão de Projetos*, São Paulo. SP, Brasil,3.
- Machado, L.M.O. (2015). A influência da informação publicada nas 'redes sociais' no processo de seleção e recrutamento: um estudo exploratório na literatura. *Ato Z: Novas práticas em informação e conhecimento*, 5(1), 10-20.
- Machado, W.L, Hauck Fo, N., Teixeira, M.A.P., & Bandeira, D.R. (2014). Análise de teoria de resposta ao item de marcadores reduzidos da personalidade. *Psico*, 45(4), 551-558.
- Magalhães, M.O. (2012). Relações entre tipos de interesse ocupacional e bases psicológicas de comprometimento organizacional. *Psico-USF*, 1, 109-117.

- Magalhães, M. O. (2005). Orientador profissional: Distinções conceituais. *Associação Brasileira de Orientação Profissional*. Recuperado em 17 de setembro, 2017 de <http://abopbrasil.org.br/orientador-profissional>.
- Mansão, C.C.M., Yoshida, P, & Medici, E. (2006). SDS Questionário de Busca Autodirigida: precisão e validade. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 7(2), 67-79.
- Mansão, C.S.M., & Noronha, A.N. (2011). Avaliação dos tipos profissionais de Holland: Verificação da estrutura interna. *Revista Psicologia Trujillo*, 13(1), 46-58.
- Marston, W.M.M. (2014). *As emoções das pessoas normais* (Galhanome, R.F., Trad.). São Paulo: Sucess for You Editora (Obra original publicada em 2012)
- Matos, J.F. (2008) *Análise dos aspectos comportamentais através da ferramenta DISC*. Dissertação de mestrado em Gestão de Empresas. Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa, Lisboa, Portugal.
- McCrae, R.R., & Costa Jr, P.T. (1987). In the public domain validation of the Five-Factor model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(1), 81-90.
- McCrae, R.R., & Costa Jr, P.T. (1997). Personality Trait Structure As A Human Universal. *American Psychologist*, 52(5), 509-516.
- Mesquita, R.M. (1997). Comunicação não verbal: Relevância na atuação Profissional. *Revista Paulista de Educação Física USP*, 11(2), 155-63.
- Mocaiber, I., Oliveira, L., Pereira, M.G., Pinheiro, W.M., Ventura, P.R., Figueira, I.V., & Volchan, E. (2008). Neurobiologia da regulação emocional:

Implicações na terapia comportamental cognitiva. *Psicologia em Estudo*, 13(3), 531-538.

Molina, C.G.M. (2003). O princípio do controle emocional na construção de uma liderança eficaz. *Augusto Guzzo Revista Academica*, 12, 19-28.

Mount, M.K., Barrick, M.R., Scullen, S.M., & Rounds, J. (2005). Higher-order dimensions of the big five personality traits and the big six vocational interest types. *Personnel Psychology*, 58, 447-478.

Mullins-Sweatt, S., Jamerson, J.E., Samuel, D., Olson, D.R., & Widiger, T.A. (2006). Psychometric Properties of an Abbreviated Instrument of the Five-Factor Model. *Assessment*, 13(2), 119-137.

Nakano, T.C., Zaia, P., & Oliveira, K.S. (2016). Estudo correlacional: Criatividade verbal e personalidade segundo modelo dos Cinco Grandes fatores em estudantes brasileiros. *Revista de Psicologia*, 34(1), 117-146

Noronha, A.P.P. (2002). Os problemas mais frequentes no uso de testes psicológicos. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 15(1), 135-142.

Noronha, A.P.P. & Ambiel R. (2006). Orientação Profissional e Vocacional: Análise da produção científica. *Psico - USF*, 11(1), 75-84.

Noronha, A.P.P.; Ventura, C.D.; Fernandes, D.C.; Nery, J.C.S.; Bueno, J.M.P.; Luca, L.; Neto, I.B.; Silva, M.A.P. (2014). Análise da Produção da Revista Brasileira de Orientação Profissional. *Psico* 45(1), 26-34.

Nunes, C.H.S.S. (2000). *A construção de um instrumento de medida para o fator neuroticismo/estabilidade emocional dentro do modelo da personalidade dos cinco grandes fatores*. Dissertação de mestrado em Psicologia. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS, Brasil.

- Nunes, C.H.S.S. (2006). Lançamento da escala fatorial de Extroversão (EFEX) e escala fatorial de Socialização (EFS). *Avaliação Psicológica*, 6(1),103-106.
- Nunes, M.F.O. (2010a). *SDS- Caderno de Carreiras*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Nunes, M.F.O. (2010b). *SDS- Conhecendo as profissões: Pensando em seu futuro com o SDS*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Nunes, C.H.S.S. & Hutz, C.S. (2006). Construção e validação de uma escala de extroversão no modelo dos Cinco Grandes fatores de personalidade. *Psi-USF*, 11(2), 147-155.
- Nunes, C.H.S.S., & Hutz, C.S. (2006). Construção e validação de uma escala de extroversão no modelo dos Cinco Grandes fatores de personalidade. *Psi-USF*, 11(2), 147-155.
- Nunes, C.H.S.S., & Hutz, C.S. (2007). Construção e validação da Escala Fatorial de Socialização no modelo dos Cinco Grandes fatores de personalidade. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 20(1), 20-25.
- Nunes, O.M.F, Muniz, M., Nunes, C.H.S.S., Primi, R., & Miguel, F.K. (2010). Escala fatorial de socialização: versão reduzida: Seleção de itens e propriedades psicométricas. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 23(2), 345-353.
- Nuzzi, R. (2007) *Formação para analistas PHP2- Perfil de Habilidades Profissionais* (Manual). São Paulo: Thompson Management Horizons.
- Nye, C.D., Su, R., Rounds, J., & Drasgow, F. (2012). Vocational interests and performance: A quantitative summary of over 60 years of research. *Perspectives on Psychological Science*, 7, 384-403.

- Oliveira, K.S., Nakano T.C., & Wechsler, S.M. (2016). Criatividade e saúde mental: Uma revisão da produção científica na última década. *Temas em Psicologia, 24*(4), 1493-1506.
- Ottati, F., Noronha, A.P.N., & Salviati, M. (2003). Testes psicológicos: Qualidade de instrumentos de interesse profissional. *Interação em Psicologia, 7*(1), 65-71.
- Palma, M.T.M.M. (2012). *A Prosecação dos estudos: O papel da personalidade na tomada decisão*. Dissertação de mestrado em Psicologia Social e das Organizações. Instituto Universitário, Lisboa, Portugal.
- Paracampo, C.C.P., Souza, L.M., & Albuquerque, L.C. (2014) Variáveis que podem influir no seguir regras de participantes flexíveis e inflexíveis. *Psicologia: Reflexão e Crítica, 27*(1), 124-133.
- Paschoal, T. (2008). *Bem-estar no trabalho: Relações com suporte organizacional, prioridades axiológicas e oportunidades de alcance de valores pessoais no trabalho*. Tese de doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações. Universidade de Brasília, Brasília, DF, Brasil.
- Paschoal, T., & Tamayo, C. (2008). Construção e Validação da Escala de Bem-estar no trabalho. *Avaliação Psicológica, 7*(1), 11-22.
- Paschoal, T., Torres, C.V., & Porto, J.B (2012). Felicidade no trabalho: relações com suporte organizacional e suporte social. Retirado de <http://www.redalyc.org/html/840/84015139005/> em 10/09/2017
- Pasquali, L. (2007). Validade dos testes psicológicos: será possível reencontrar o caminho? *Psicologia: Teoria e Pesquisa, 23*(número especial), 99-107.

- Paunonen, S.V., & Ashton O.M.C. (2001). Big Five Factors and Facets and the Prediction of Behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81(3), 524-539.
- Pečjak, S. & Košir K. (2007). Personality, motivational factors and difficulties in career decision-making in secondary school students. *Psihologijske teme*, 16(1), 141-158.
- Pereira, E.F. & Tolfo, S.R. (2016). Estudos sobre sentidos e significados do trabalho na psicologia: Uma revisão das suas bases teórico-epistemológicas. *Psicologia e Argumento*, 34(86), 302-317.
- Pereira, F.M., Primi, R., & Cobêro, C. (2003). Validade de testes utilizados em seleção de pessoal segundo recrutadores. *Psicologia: Teoria e Prática*, 5(2), 83-98.
- Pinho, C.C.M. (2005). *Taxonomia brasileira da personalidade: Um estudo dos adjetivos da língua portuguesa*. Tese de doutorado em Psicologia. Pontifícia Universidade Católica, de Campinas, Campinas, SP.
- Phiriyayotha, T., & Rotchanakitumnuai, S. (2013). Data Warehouse Implementation Success Factors and the Impact of Leadership and Personality on the relationship between success factors. *Journal of Business and Economics*, 4(10), 948-956.
- Primi, R. (2010). Avaliação Psicológica no Brasil: Fundamentos, situação atual e direções para o futuro. *Psicologia: Teoria e Prática*, 26 (número especial), 25-35.
- Primi R., Bighetti, C.A., Munhoz, A.H., Noronha, A.P.P., Polydoro, S.A.J., Nucci, E.P.Di, & Pellegrini, M.C.K. (2002). Personalidade, interesses e

Habilidades: Um estudo correlacional da BRF-5, LIP e do 16PF. *Avaliação Psicológica*, 1, 61-72.

Primi R., Moggi, M.A., & Casellato, E.O. (2004). Estudo correlacional do inventário de busca autodirigida (Self-Directed Search) com o IFP. *Psicologia Escolar e Educacional*, 8(1) 47-54.

Rabelo, I.S.A., Leme, I.F. A.S.L.; Rossetti, M.O., Pacanaro, S. V., Guntert, I.B., & Barrionuevo, V.L. (2009). Aplicação das escalas de personalidade EFS e EFEX no contexto organizacional. *Avaliação Psicológica*, 8(1), 109-117.

Ribeiro, M.L.M.P. (2016). Criatividade nas organizações ou como sobreviver num mundo em constante mutação. *Psique*, 12, 63-78.

Ryan, R.M., & Deci, E. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudemonic well-being. *Annual Reviews Psychology*, 52(1), 41-66.

Ryff, C.D., & Keyes, C.L.M. (1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727.

Santos, I.M.G. (2012). *Os interesses e as escolhas profissionais de acordo com os seis tipos de personalidade propostos por Holland (RIASEC) numa amostra de estudantes de ensino superior em Cabo Verde*. Dissertação de mestrado em Psicologia, Universidade de Lisboa, Lisboa, Portugal.

Savickas, M.L., & Porfeli, E.J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661-673.

Savickas, M.L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.P., Duarte, M.E., Guichard, J., Soresi, S., Esbroeck R.V, & Vianen, A.E.M.V. (2009). Life Designing: A

Paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 239-250.

Schultz, D.P.; Schultz, S.E. (2013). *Teorias da Personalidade* (Berkers, M.H.L.B., Trad.). São Paulo: Cengage Learning.

Shimada, M., Silva, L.L.M., & Taveira, M.C. (2016). Interesses profissionais e personalidade: estudo correlacional entre o BBT- Br e a BFP. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 17(1), 31-42.

Silva, C.A., Ferreira, M.C. (2013). Dimensões e Indicadores da Qualidade de Vida e do Bem - Estar no Trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa* 29(3), 331-339.

Silva, I.B., & Nakano, T.C. (2011). Modelo dos cinco grandes fatores da personalidade: Análise de pesquisa. *Avaliação Psicológica*, 10(1), 51-62.

Silva, L.G., Matsuda, L.M., & Waidman, M.A.P. (2012). A estrutura de um serviço de urgência público, na ótica de trabalhadores e perspectivas da qualidade. *Texto & Contexto Enfermagem*, 21(2), 320-328.

Silva, R.S., Schlottfeldt, C.G., Santos, M.T., & Lelé, A.J. (2007). Replicabilidade do modelo dos Cinco Grandes fatores em medidas da personalidade. *Mosaico: Estudos em psicologia*, 1(1), 37-49.

Siqueira, M.M.M., & Padovam, V.A.R (2008). Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 24(2), 201-209.

Smith, T.W., Traupman, Uchino, B.N. Berg, C.A. Interpersonal circumplex descriptions of psychosocial risk factors for physical illness: Application to

hostility, neuroticism, and marital adjustment. *Journal of Personality*, 78(3), 1011-1036.

Sobrinho, F.R. & Porto, J.B. (2012). Bem-estar no trabalho: Um estudo sobre suas relações com clima social, coping e variáveis demográficas. *RAC* 16(2), 253-270.

Sorragei, F., & Paschoal, T. (2011). Relação entre bem-estar no trabalho, valores pessoais e oportunidades de alcance de valores pessoais no trabalho. *Estudo e Pesquisa em Psicologia*, 11(2), 614-632.

Soto, C.J. & John, O.P. (2017). The next Big Five Inventory (BFI-2): Hierarchical model with 15 facets to enhance, bandwidth, fidelity and predictive power. *Journal of Personality And Psychology*, 113 (1), 117-143.

Sparta, M., Bardagi, M.P. & Teixeira, M.A.P. (2006). *Modelos e instrumentos de avaliação em orientação profissional: Perspectiva histórica e situação no Brasil*. *Revista Orientação Profissional*, 7(2), 19-32. Steil, A.V., Penha, M.M, Bonilla, M.A.M. (2016). Antecedentes da retenção de pessoas em organizações: Uma revisão da literatura. *Psicologia e Trabalho*, 16(1), 88-102.

Super, D.E. (1980). A life span, life space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.

Szumal, J.L., & Cooke, R. (2000). *The AMA DISC Survey Debriefing Guide*. New York: American Management Association.

Teixeira, M.O. (2008). A abordagem sócio cognitiva no aconselhamento vocacional: Uma reflexão sobre a evolução dos conceitos e da prática da orientação. *Revista Brasileira de Orientação Vocacional*, 9(2), 9-16.

- Teixeira, M.O. (2008). A abordagem sócia cognitiva no aconselhamento vocacional: Uma reflexão sobre a evolução dos conceitos e da prática da orientação. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 9(2), 9-16.
- Teixeira, M.O., Castro, G.D., & Cavalheiro, C.V. (2008). Escalas de interesses vocacionais (EIV): Construção, validade fatorial e consistência interna. *Psicologia em Estudo*, 13(1), 179-186.
- Toledo, J.C., Silva, S.L., Mendes, G.H.S. & Jugend, D. (2008). Fatores críticos de sucesso no gerenciamento de projetos de desenvolvimento de produto em empresas de base tecnológica de pequeno e médio porte. *Gestão de Projetos*, 15(1), 117-134.
- Trentini, C.M.T., Hutz, C.S., Bandeira, D.R., Teixeira, M.A.P., Gonçalves, M.T.A., & Thomazoni, A.R. (2009). Correlações entre a EFN - Escala Fatorial de Neuroticismo e o IFP - Inventário Fatorial de Personalidade. *Avaliação Psicológica*, 8(2), 209-217.
- Valentini, F., Teodoro, M.L.M., & Balbinotti, M.A.A. (2009). Relações entre interesses vocacionais e fatores da personalidade. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 10(2)57-68.
- Vanchon, D.D., Lynam, D.R. & Johnson, J.A. (2014). The (non)relation between empathy and aggression: Surprising results from a meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 140(3), 751-773.
- Vasconcellos, S.J.L. & Hutz, C.S. (2008). Construção e validação de uma escala de abertura à experiência. *Avaliação Psicológica*, 7(2), 135-141.
- Veloso, E.F.R. & Dutra, J.S. (2010). Evolução do conceito de carreira e sua aplicação para a organização e para as pessoas. In J.S. Dutra (Org.).

*Gestão de Carreiras na Empresa Contemporânea* (pp 2-39), São Paulo:  
Atlas

Viana, F.M.F.M. (2016). *Traços de personalidade, crenças de carreira e empregabilidade em estudantes do ensino superior*. Dissertação de mestrado em Psicologia, Universidade de Lisboa, Lisboa, Portugal.

Waldman, A.P. (2014). *Avaliação psicológica e seleção de recursos humanos*. Monografia para título de especialista em Psicologia com ênfase em avaliação psicológica, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS.

Wu, T.U., & Hu, C. (2013). Abusive supervision and subordinate emotional labor: The moderating role of openness personality. *Journal of Applied Social Psychology, 43*, 956-970.

Zanelli, J.C., Borges-Andrade, J.E. & Bastos A.V.B. (2004). Inserção Profissional do Psicólogo no Trabalho. In J.C. Zanelli. (Org.), *Psicologia, organizações e trabalho*. (pp, 466-489). Porto Alegre. Artmed

Zhao, H., & Seibert, S.E. (2006). The big five personality dimensions and entrepreneurial status: A meta-analytical review. *Journal of Applied Psychology, 91*(2), 259–271.

## Anexo A

### Marcadores Reduzidos para a Avaliação da Personalidade no Modelo dos Cinco Grandes

A seguir, há uma lista com adjetivos que representam características comuns a diversas pessoas. Seja sincero(a) e assinale o quanto cada um deles descreve você. Quanto maior o número assinalado, mais adequada a descrição e vice-versa. Não existem respostas certas ou erradas.

1 = Discordo totalmente.  5 = Concordo totalmente.

EU SOU UMA PESSOA...

	1	2	3	4	5
1 Comunicativa	0	0	0	0	0
2 Amável	0	0	0	0	0
3 Dedicada	0	0	0	0	0
4 Pessimista	0	0	0	0	0
5 Criativa	0	0	0	0	0
6 Quieta	0	0	0	0	0
7 Gentil	0	0	0	0	0
8 Esforçada	0	0	0	0	0
9 Deprimida	0	0	0	0	0
10 Artística	0	0	0	0	0
11 Timida	0	0	0	0	0
12 Simpática	0	0	0	0	0
13 Responsável	0	0	0	0	0

	1	2	3	4	5
14 Insegura	0	0	0	0	0
15 Filosófica	0	0	0	0	0
16 Desembaraçada	0	0	0	0	0
17 Bondosa	0	0	0	0	0
18 Organizada	0	0	0	0	0
19 Ansiosa	0	0	0	0	0
20 Aventureira	0	0	0	0	0
21 Inibida	0	0	0	0	0
22 Compreensiva	0	0	0	0	0
23 Cuidadosa	0	0	0	0	0
24 Aborrecida	0	0	0	0	0
25 Audaciosa	0	0	0	0	0

### Instruções para correção

O somatório dos itens em cada subescala reflete o nível em cada um dos Cinco Grandes Fatores da personalidade. As cinco subescalas são:

- Extroversão: itens 1, 6\*, 11\*, 16 e 21\* (Alpha de Cronbach = 0,83)
- Socialização: itens 2, 7, 12, 17 e 22 (Alpha de Cronbach = 0,79)
- Conscienciosidade: itens 3, 8, 13, 18 e 23 (Alpha de Cronbach = 0,79)
- Neuroticismo: itens 4, 9, 14, 19 e 24 (Alpha de Cronbach = 0,69)
- Abertura: itens 5, 10, 15, 20 e 25 (Alpha de Cronbach = 0,61)

\* Itens com asterisco devem ter a pontuação invertida antes do cômputo dos escores, em função das cargas negativas com o fator. Para a inversão, considerar: 1 = 5, 2 = 4, 3 = 3, 4 = 2 e 5 = 1.

Está autorizada a reprodução e a divulgação do presente protocolo de aplicação, desde que para fins não-comerciais, incluindo pesquisa e ensino. Exige-se, contudo, o devido crédito aos autores do instrumento.

## Anexo B

## Formulário da Escalas de Interesses Vocacionais (EIV)

Abaixo há uma série de frases que descrevem variados tipos de atividades ou situações. Você deve avaliar, conforme sua opinião pessoal, o quanto lhe agrada ou desagrada cada atividade ou situação. Para cada uma das frases escreva na coluna "Resp.", a resposta que melhor se aproxima à sua opinião de acordo com a chave de respostas abaixo. Você pode usar as opções: 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 7, dependendo do quanto lhe agrada ou desagrada a atividade ou situação descrita na frase (quanto mais perto de 1, mais lhe desagrada, quanto mais perto de 7, mais lhe agrada a atividade). Note que responder que uma atividade lhe agrada **não significa** que você gostaria, necessariamente, de trabalhar numa profissão que envolva a atividade ou situação descrita (embora isso também possa ser o caso). Assinale apenas uma resposta por frase, e não pare muito tempo para pensar em cada resposta; a sua primeira impressão é o mais importante. Lembre-se de não deixar nenhum item em branco.

1	2	3	4	5	6	7
me desagrada muito	me desagrada bastante	me desagrada um pouco	não me agrada nem me desagrada	me agrada um pouco	me agrada bastante	me agrada muito

Itens	Resp.
1. Trabalhar com ferramentas ou máquinas.	
2. Realizar pesquisas.	
3. Desenhar ou pintar quadros.	
4. Trabalhar com pessoas que necessitem de auxílio.	
5. Investir em negócio promissor de alto risco.	
6. Controlar os estoques em uma loja.	
7. Montar aparelhos ou objetos.	
8. Estudar o modo de viver em diferentes culturas.	
9. Fazer trabalhos que requeiram expressão das emoções.	
10. Desenvolver trabalhos voluntários.	
11. Desempenhar tarefas em que possa comandar um grupo de pessoas.	
12. Lidar com papéis em um escritório.	
13. Construir ou reformar coisas.	
14. Buscar explicações para fenômenos naturais ou sociais.	
15. Criar propagandas para TV ou jornal.	
16. Trabalhar para promover o bem-estar das pessoas.	
17. Tentar convencer as pessoas sobre alguma coisa ou idéia.	
18. Organizar a agenda de horários de um executivo.	
19. Fazer coisas que requeiram uso de instrumentos e habilidades mecânicas.	
20. Estudar as origens do universo.	
21. Trabalhar com fotografia e vídeo.	
22. Cuidar de pessoas.	
23. Fazer coisas que exijam argumentação e debate.	
24. Trabalhar com números e registros de uma maneira ordenada.	

25. Construir coisas que sejam úteis para o dia a dia.	
26. Descobrir como funciona a mente humana.	
27. Cantar ou tocar instrumentos musicais.	
28. Realizar atividades em que possa ensinar algo aos outros.	
29. Exercer cargos de liderança.	
30. Executar tarefas rotineiras.	
31. Fazer trabalhos que exijam atividade física.	
32. Examinar as causas das mudanças que ocorrem na sociedade.	
33. Produzir coisas bonitas de se ver ou assistir.	
34. Executar tarefas que exijam contato humano.	
35. Lidar com atividades que exijam negociação.	
36. Organizar arquivos.	
37. Fazer trabalhos manuais.	
38. Discutir temas científicos com outras pessoas.	
39. Planejar a decoração de um ambiente.	
40. Trabalhar com orientação de pessoas, assistência física ou mental.	
41. Gerenciar um negócio próprio.	
42. Trabalhar no caixa de um banco ou loja.	
43. Consertar utensílios domésticos.	
44. Ler trabalhos de filósofos ou outros intelectuais.	
45. Dirigir um filme ou peça de teatro.	
46. Realizar atividades que ajudem a melhorar a sociedade de algum modo.	
47. Fazer coisas que exijam ambição.	
48. Seguir uma rotina no trabalho.	

### Tabulação

Para fazer o computo dos escores da dimensão de interesse somar respostas de cada item conforme abaixo:

Dimensão	Itens
Realista	1, 7, 13, 19, 25, 31, 37 e 43
Investigativo	2, 8, 14, 20, 26, 32, 38 e 44
Artístico	3, 9, 15, 21, 27, 33, 39 e 45
Social	4, 10, 16, 22, 28, 34, 40, e 46
Empreendedor	5, 11, 17, 23, 29, 35, 41 e 47
Convencional	6, 12, 18, 24, 30, 36, 42 e 48

Anexo C

Tela de acesso ao sistema PHP2 especialmente desenhada para este estudo



## Tela de instruções para preenchimento do PHP2



www.php2.com.br/questionario/inicio/10368

PHP2

Tipo: Respondente  
Nome: Cida Bonadia

Logout

Cadastros

PHP2 - Teste de Habilidades Profissionais

**Como Responder a Avaliação?**

Nas próximas telas serão apresentadas opções de respostas em **grupos de quatro afirmativas**.  
Não existe resposta certa, pois as quatro afirmativas definem um bom perfil. A pergunta a ser respondida é: **qual das afirmativas descreve como você é?**

**Para cada grupo de quatro afirmativas, você deve escolher duas.**

Veja um exemplo:

- Gosto de planejar o que vou fazer
- Dizem que sou muito franco
- Evito discutir com meus superiores
- Faço amizade com facilidade

**EXEMPLO 1**

Se você escolher mais de duas afirmativas, o sistema PHP2 informará o erro e pedirá a correção. O mesmo acontecerá se forem escolhidas menos de duas afirmativas por bloco.

Se nenhuma das afirmativas estiver em linha com o seu perfil, a pergunta a ser respondida será: **quais são as duas afirmativas que se aproximam mais de você?**

Não existe a possibilidade de voltar uma página, caso a tela seja atualizada ou fechada novas perguntas serão selecionadas e você terá que responder o teste novamente.

Em média esse questionário leva de 15 à 20 minutos para ser respondido. Realize o teste em um local calmo, onde você possa se concentrar nas respostas.

Lembre-se: **não existe resposta certa ou errada**, todas estão corretas se representarem o seu perfil.

## Exemplo de tela com questões do PHP2



www.php2.com.br/questionario/teste/10368/1

PHP2

Tipo: Respondente  
Nome: Cida Bonadia

Logout

Cadastros

PHP2 - Teste de Habilidades Profissionais

**Afirmativas**

Página 1 de 10

- Na maioria das vezes tomo decisões pelos outros
- Sinto-me bem quando demonstram amizade e intimidade comigo
- Sou capaz de tomar decisões em situações difíceis
- Não interrompo um trabalho por cansaço
- Sou admirado por tomar decisões rápidas
- Considero-me uma pessoa muito afetiva
- Sempre que possível mudo procedimentos usando a criatividade
- Não gosto de perder tempo no meu trabalho
- Sou muito decidido
- Faço ginástica nas horas de folga
- Tenho facilidade em me fazer entender
- Dizem que sou muito franco
- Gosto de viajar a trabalho
- Sempre respeito a autoridade
- Gosto de contar histórias

**1**

**2**

**3**

**4**

## Anexo D

## Formulário da Escala de Bem-estar no Trabalho

Para responder aos itens, utilize a escala seguinte e assinale o número que melhor corresponde à sua resposta.

Discordo Totalmente	Discordo	Concordo em parte	Concordo	Concordo Totalmente
1	2	3	4	5

No meu trabalho...

1) Realizo o meu potencial	1	2	3	4	5
2) Desenvolvo habilidades que considero importantes	1	2	3	4	5
3) Realizo atividades que expressam minhas capacidades	1	2	3	4	5
4) Consigo recompensas importantes para mim	1	2	3	4	5
5) Supero desafios	1	2	3	4	5
6) Atinjo resultados que valorizo	1	2	3	4	5
7) Avanço nas metas que estabeleci para minha vida	1	2	3	4	5
8) Faço o que realmente gosto de fazer	1	2	3	4	5
9) Expresso o que há de melhor em mim	1	2	3	4	5

### Tabulação

Para tabulação, relacionar com as variáveis independentes do seu interesse. Quanto maior a pontuação, maior o bem-estar.

## Anexo E

Declaração Thompson Management Horizons

### Declaração

Como proprietários da ferramenta de avaliação – **PHP2 - Perfil de Habilidades Profissionais** – vimos esclarecer, para os devidos fins, que a mestranda **Maria Aparecida Aguiar Bonadia**, regularmente matriculada no curso de mestrado em **Psicologia como Profissão e Ciência** junto à **Pontifícia Universidade Católica de Campinas**, tem autorização para uso da citada ferramenta em seu projeto de formação e titulação, permissão esta que inclui a divulgação dos dados e conclusões obtidas através de artigos e congressos, junto ao meio científico.



Ronaldo Nuzzi  
Thompson Management Horizons

ORCPN - 28.º SUBDISTRITO DO JARDIM PAULISTA - KATIA CRISPINA SILENCIO POSSAR  
RUA COMENDADOR MIGUEL CALFAT, 70 - VILA OLÍMPIA - SÃO PAULO/SP - CEP: 04557-190 OFICIAL  
FONE: (11) 3045-8428 - FAX: (11) 3045-9020 - E-MAIL: 2805FV@LIGIJA.COM.BR

Reconheço, por semelhança, a firma de **RONALDO DE AGUIAR NUZZI**.  
São Paulo, 02 de maio de 2017.  
Em testemunho \_\_\_\_\_ da verdade.

Válido somente com selo de autenticidade  
Preço por firma R\$ 5,00 | Total R\$ 5,00 | (20170502141145/OP:14)  
Livro de Registro Civil dos Passados  
28º Subdistrito do Jardim Paulista  
112375  
FIRMA 1  
1032AB0271866

Livro de Registro Civil dos Passados  
Preço por firma R\$ 5,00 | Total R\$ 5,00 | (20170502141145/OP:14)  
Escritor  
Escrevente

### Anexo F

Parecer do Comitê de Ética





**PUC**  
CAMPINAS

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE  
CATÓLICA DE CAMPINAS -  
PUC/ CAMPINAS



Continuação do Parecer: 2.030.329

expressos no modelo dos CGF;

b) Investigar as diferenças nas habilidades avaliadas pelo PHP2 nos diferentes perfis de interesses vocacionais: comparando-as com a tipologia de Holland;

c) Investigar a relação existente entre os resultados de o bem-estar no trabalho, interesse vocacional o exercício profissional atual.

#### **Avaliação dos Riscos e Benefícios:**

Os riscos para os participantes são mínimos, tendo em vista que deverão apenas responder questionários online por iniciativa própria. A pesquisadora também oferece suporte caso o participante sinta algum desconforto psicológico ao participar.

Como benefício, a pesquisadora afirma que os participantes terão imediatamente um relatório eletrônico sobre seu Perfil de Habilidades Profissionais e, ao final do estudo, os dados consolidados (sem a identificação dos participantes) serão automaticamente comunicados a todos.

#### **Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:**

Trata-se de uma pesquisa na área de avaliação psicológica, seguindo os critérios necessários para a validação do instrumento proposto.

O projeto contempla todos os tópicos essenciais e o cronograma está adequado para uma pesquisa de mestrado. Todas as exigências do CEP também são atendidas, com exceção dos itens apontados nas pendências.

#### **Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:**

O modelo de TCLE está adequado, apresentando uma linguagem apropriada, descrição clara dos procedimentos, identificação de possíveis desconfortos esperados e explicitação das garantias aos participantes.

#### **Recomendações:**

Não há

#### **Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:**

O projeto está aprovado, não havendo há pendências ou inadequações a serem corrigidas.

#### **Considerações Finais e arbítrio do CEP:**

Dessa forma, considerando as resoluções vigentes, a Norma Operacional 001/13 e, ainda que a documentação apresentada atende ao solicitado, emitiu-se o parecer para o presente projeto:

**Anexo F**

**Parecer do Comitê de Ética - continuação**

**Endereço:** Rodovia Dom Pedro I, Km 136  
**Cidade:** Parque das Universidades **Cel:** 19.086-800  
**UF:** SP **Município:** CAMPINAS  
**Telefone:** (19)3343-6777 **Fax:** (19)3343-6777 **E-mail:** comitedeetica@puc-campinas.edu.br

## Anexo F

Parecer do Comitê de Ética - continuação



Continuação do Parecer 2.039.209

Aprovado.

Conforme a Resolução 466/12, é atribuição do CEP "acompanhar o desenvolvimento dos projetos, por meio de relatórios semestrais dos pesquisadores e de outras estratégias de monitoramento, de acordo com o risco inerente à pesquisa". Por isso o/a pesquisador/a responsável deverá encaminhar para o CEP PUC-Campinas os Relatórios Parciais a cada seis meses e o Relatório Final de seu projeto, até 30 dias após o

## **Apêndice A**

### Termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE)

Você está sendo convidado(a) a participar deste estudo que tem como objetivo investigar as relações entre instrumentos de avaliação de perfis profissionais e mensurar variáveis que podem determinar o bem estar no trabalho.

Para participar do mesmo, será necessário dispor de aproximadamente 40 minutos. Sua participação será sigilosa e confidencial. Imediatamente após o término das respostas aos questionários será emitido seu Relatório Básico do Perfil de Habilidades profissionais – PHP2. Após a finalização deste estudo os resultados obtidos serão apresentados no portal [www.projetopersona.com.br](http://www.projetopersona.com.br) sem identificação dos respondentes, que serão comunicados anteriormente sobre o dia da divulgação dos

resultados. O material coletado será armazenado, por um período de cinco anos, no Laboratório de Avaliação e Medidas Psicológicas- LAMP do Programa de Pós Graduação em Psicologia da PUC - Campinas. · O preenchimento do questionário não traz complicações para você, a não ser o eventual desconforto suscitado pelo conteúdo das questões e a necessidade de dedicar o tempo estimado para responder às perguntas. Mesmo assim no caso de algum desconforto ou descontentamento, você pode interromper sua participação na pesquisa sem qualquer ônus, e ou contatar os pesquisadores responsáveis por esta pesquisa para, se necessário, receber indicação de psicólogos clínicos que poderão realizar um atendimento não-presencial de emergência por telefone ou videoconferência gratuitamente. Considerando que é uma pesquisa de âmbito nacional, não possuímos convênio específico com locais de atendimento. · Você não terá qualquer tipo de despesa assim como nada lhe será remunerado. · Sua participação estará contribuindo para a produção de conhecimento científico sobre avaliação de perfis e tendências profissionais.

Sua participação é voluntária. Você poderá deixar a pesquisa sem quaisquer consequências, penalizações ou prejuízos a qualquer momento. Esperamos que os resultados desta pesquisa possam contribuir para programas de intervenção que visem auxiliar às pessoas a atingirem o seu desenvolvimento pleno e bem-estar no trabalho.

Esta pesquisa é desenvolvida pela mestranda Maria Aparecida Aguiar Bonadia, sob orientação da Prof. Dr. Wagner de Lara Machado, do Programa de Pós-graduação em Psicologia da PUC- Campinas. Maiores informações podem ser obtidas pelo e-mail bonadiacida@gmail.com ou pelo telefone. Questões éticas podem ser encaminhadas para os pesquisadores responsáveis bem como para o Comitê de Ética em Pesquisa da PUC Campinas, que aprovou esta pesquisa (registro CAAE 65520317.1.0000.5481) pelo telefone (19) 33436777, ou e-mail comitedeetica@puc-campinas.edu.br, endereço Rod. Dom Pedro I, Km 136, Parque das Universidades, Campinas-SP, CEP 13086-900, horário de funcionamento de segunda a sexta feira das 08h00 às 17h00.

continua

## **Apêndice A**

### **Termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE) - continuação**

Pelo presente Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, declaro que sou maior de 18 anos e que fui informado dos objetivos e da justificativa da presente pesquisa, e estou de acordo em participar da mesma. Fui igualmente informado: a) da liberdade de participar ou não da pesquisa, bem como do meu direito de retirar meu consentimento, a qualquer momento, e deixar de participar do estudo, sem que isto me traga qualquer prejuízo;

- b) da garantia de receber resposta a qualquer dúvida acerca dos procedimentos e outros assuntos relacionados com a pesquisa;
- c) da segurança de que não serei identificado e que se manterá o caráter confidencial das informações registradas;
- d) que as informações obtidas com os questionários serão arquivadas sem identificação pessoal junto ao banco de dados do pesquisador responsável, ficando disponíveis para futuras análises;
- e) dos desconfortos e riscos associados ao questionário. Concordo voluntariamente na minha participação, sabendo que poderei retirar o meu consentimento a qualquer momento, antes ou durante o mesmo, sem penalidades ou prejuízos.

Concordo voluntariamente na minha participação, sabendo que poderei retirar o meu consentimento a qualquer momento, antes ou durante o mesmo, sem penalidades ou prejuízos.

Não concordo em participar do estudo (A página será automaticamente fechada).

## **Apêndice B**

Texto da declaração de suporte para atendimento não presencial emergencial para participantes da pesquisa

Eu, Maria Cristina Ticianelli, CRP 530567, declaro estar ciente dos objetivos do projeto de pesquisa EVIDÊNCIAS DE VALIDADE DO PHP2 - PERFIL DE HABILIDADES PROFISSIONAIS: RELAÇÕES COM PERSONALIDADE, INTERESSES E BEM-ESTAR NO TRABALHO. Estou ciente de que os questionários da pesquisa podem oferecer riscos mínimos aos participantes, como algum desconforto ou descontentamento, e que os participantes que

solicitarem ajuda, serão devidamente encaminhados pelos pesquisadores responsáveis para o atendimento. Declaro estar disponível para realizar atendimento não presencial de emergência por telefone ou videoconferência, gratuitamente, a todos os participantes da pesquisa que me forem encaminhados pelos pesquisadores responsáveis durante a etapa de coleta de dados da pesquisa. Declaro também ter sido informada pelos pesquisadores responsáveis de que esta é uma pesquisa de âmbito nacional e que não foi estabelecido nenhum convênio específico com locais de atendimento psicológico.

-----  
Maria Cristina Ticianelli  
CRP 530567 – SP