

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

GABRIELA FABBRO SPADARI

**ESCALA DE POTENCIAL CRIATIVO NO TRABALHO: ESTUDOS
PSICOMÉTRICOS**

CAMPINAS

2019

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

GABRIELA FABBRO SPADARI

**ESCALA DE POTENCIAL CRIATIVO NO TRABALHO: ESTUDOS
PSICOMÉTRICOS**

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia do Centro de Ciências da Vida – Pontifícia Universidade Católica de Campinas, como exigência para obtenção para obtenção do título de Doutor em Psicologia.

Orientadora: Profa. Dra. Tatiana de Cássia Nakano Primi.

CAMPINAS

2019

Ficha catalográfica elaborada por Andréa Ribeiro Alves Bonfim CRB 8/6973
Sistema de Bibliotecas e Informação - SBI - PUC-Campinas

153.93
S732e

Spadari, Gabriela Fabbro

Escala de potencial criativo no trabalho: estudos psicométricos / Gabriela Fabbro Spadari. - Campinas: PUC-Campinas, 2019.

150 f.: il.

Orientador: Tatiana de Cássia Nakano Primi.

Tese (Doutorado em Psicologia) - Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Centro de Ciências da Vida, Pontifícia Universidade Católica de Campinas, Campinas, 2019.

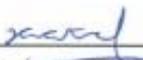
Inclui bibliografia.

1. Testes psicológicos. 2. Psicometria. 3. Psicologia positiva. I. Primi, Tatiana de Cássia Nakano. II. Pontifícia Universidade Católica de Campinas. Centro de Ciências da Vida. Programa de Pós-Graduação em Psicologia. III. Título.

CDD - 22. ed. 153.93

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE CAMPINAS
CENTRO DE CIÊNCIAS DA VIDA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU* EM PSICOLOGIA
GABRIELA FABBRO SPADARI
ESCALA DE POTENCIAL CRIATIVO NO TRABALHO: ESTUDOS
PSICOMÉTRICOS

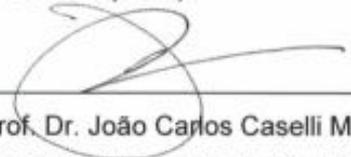
Tese defendida e aprovada em 10 de Dezembro de
2019 pela Comissão Examinadora



Prof^ª. Dra. Tatiana de Cássia Nakano Primi
Orientadora da Tese e Presidente da Comissão
Examinadora
Pontifícia Universidade Católica de Campinas
(PUC-Campinas)



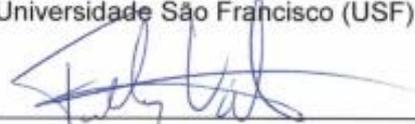
Prof^ª. Dra. Solange Muglia Wechsler
Pontifícia Universidade Católica de Campinas
(PUC-Campinas)



Prof. Dr. João Carlos Caselli Messias
Pontifícia Universidade Católica de Campinas
(PUC-Campinas)



Prof^ª. Dra. Ana Paula Porto Noronha
Universidade São Francisco (USF)



Prof. Dr. Felipe Valentini
Universidade São Francisco (USF)

DEDICATÓRIA

Aos amores da minha vida,

Meu incrível pai Fernando e minha incrível mãe Ione

Meu amigo, amor e companheiro de caminhada David Moratti

Meu grande e eterno amigo Geraldo Ballone

AGRADECIMENTOS

Todos, iniciam os agradecimentos de maneira particular, penso que cada um relaciona essa parte a sua história de vida, a forma de interpretar o mundo e encontrar significado ao longo da caminhada da vida. Eu, não seria diferente.

E quando aquela porta grande, pesada, dupla se abriu, abriu-se um mundo desigual, difícil, imerso de estigmas, preconceitos e julgamentos. Mas, aos poucos, fui embarcando nesse mundo que tanto me machucou e fascinou. Não haveria maneira mais propícia de iniciar meus agradecimentos, relatando sobre meu encontro com a psicologia.

Esse encontro, começou aos meus 12 anos, durante a primeira internação do meu irmão em uma clínica psiquiátrica. Na época eu não compreendia muito bem o que estava acontecendo. Algo despertou em mim, ainda posso, como se fosse hoje, me lembrar de alguns rostos, eu olhava e tentava entender o por que eles estavam ali, confinados. Questionava-me então sobre o que levava aquelas pessoas a estarem ali, eu tentava entender a dor deles, eu pensava que ninguém merecia estar nessa condição. Que isso era injusto, e eu tinha apenas 12 anos.

Aquilo despertou uma vontade intensa, que vinha lá de dentro de entender o motivo pelo qual aquelas pessoas precisavam viver assim. Eu questionava, indagava-me sobre isso, sobre a vida e pensava que nenhum ser-humano merecia chegar a uma condição dessa, tão triste.

Naquele momento, eu percebi um mundo desigual, difícil, imerso de estigmas, preconceitos e julgamentos. Mas, aos poucos, fui embarcando nesse mundo que tanto me machucou e fascinou. Compreendi então, que ser doente mental não é mais fácil, como muitas pessoas julgam, ser doente mental é ter um caos dentro de si, é ter uma mente inquieta, que não para, uma mente que pensa muito, que faz sentir muito. Ser

doente mental é ser escravo da própria mente. Não é o caminho mais fácil, não é o caminho mais gostoso. É o caminho mais duro da realidade, é o caminho que mais tormenta uma pessoa.

E sabem como eu sei isso? Pois vivi empaticamente isso tudo com meu irmão, e também, por ter beirado a loucura. Concomitante a essas idas e vindas com meu irmão adoecido, desenvolvi Transtorno Obsessivo Compulsivo (TOC). Realmente eu me achava louca, pensava estar enlouquecendo, não me achava normal. Meus dias eram destinados a realizar rituais. Difícil era ter uma infância saudável com a cabeça tão ocupada. Eu não conseguia brincar (meus rituais eram tantos e muito limitantes).

Aos 14 anos, mudamos do Rio Grande do Sul para o interior de São Paulo, nessa época eu estava totalmente tomada pelo TOC, e aos 15 anos eu não andava mais dentro de minha casa, precisando ser carregada por não “poder” pisar aqui, ali e quase em todos os lugares. Não comia mais, não tomava banho sozinha (minha mãe me dava), não tinha amigas e havia parado de estudar, pois tinha tantos rituais para copiar a matéria da lousa que era impossível. Era o fim e eu me sentia um “vegetal”.

Um belo dia eu resolvi lutar, não podia jogar minha vida e todos meus sonhos fora. Eu tive a sorte de encontrar o meu ídolo, amigo **GERALDO BALLONE** que fez de tudo para me ajudar e me valorizava como pessoa, com afeto, e isso foi fundamental. Senti alguém, além dos meus incríveis pais, se importando comigo. Além disso, meus pais davam a vida por mim e sempre foram fundamentais na minha melhora. Eles sempre estiveram ao meu lado.

Aos 16 anos retornei meus estudos no Primeiro Colegial na cidade de Americana e obviamente senti extrema dificuldade em acompanhar a matéria, afinal eu havia mudado de estado, de cultura e estava superando uma doença limitante. Ouvi, de muitas pessoas que “*eu era incapaz*”, que “*não daria nada na vida*” e claro isso se confirmou

quando comecei a receber as notas baixas. Meus pais, sempre incríveis diziam para mim que eu não deveria ficar triste, pois as notas não representavam nada diante da luta que eu estava vencendo. Nessa fase eu já conseguia andar dentro de casa, tomar banho, comer e copiar a matéria da lousa sem rituais, eu me sentia viva.

Mas Deus, continuou e continuou colocando anjos na minha vida e a **PROFESSORA ROSE BERNARDES**, coordenadora e diretora do Anglo Americana, optou em conselho com os demais professores (acreditem, eu havia reprovado em todas matérias) a me aprovarem para o segundo colegial. Aquilo me deu uma força.

Posteriormente eu consegui caminhar com dificuldade e dedicação nos anos seguintes, mas eventualmente ouvindo comentários indesejados como “*você não vai dar nada na vida*” e o que mais me doía era que algumas pessoas colocavam a culpa nos meus pais. Acho que isso, me deu a maior força do mundo em mostrar o quanto meus pais eram maravilhosos, o quanto eles souberam nos educar.

Eu já havia vencido o TOC, e pensava que para mim não havia mais nada que considerasse impossível. Eu já havia vencido o mais difícil, a dor de uma doença mental, o resto seria fácil. E assim fui caminhando e lutando.

Me formei em psicologia (sem reprovar em nenhuma matéria), fiz especialização, mestrado e estou aqui defendendo não exclusivamente uma tese, mas uma vida. Estou aqui defendendo que todo ser humano é capaz, que nunca devemos acreditar em palavras negativas e deixar de acreditar no nosso potencial.

Hoje, é o dia mais especial da minha vida, pois é o dia em que assumo para mim, para minha família e para sociedade que TODOS somos capazes e que nunca devemos desistir ou desacreditar.

Ah e quantos anjos apareceram nessa caminhada, anjos que quero agradecer um por um aqui.

PAI e MÃE, eu amo vocês, obrigada por sempre acreditarem em mim, quando nem eu mesma acreditava, obrigada por nunca desistirem de mim e do Nando. Vocês não são somente pais, vocês são anjos, são incríveis, são exemplo raro de seres humanos.

GERALDO BALLONE, o que seria de mim sem o senhor? Você é um presente de Deus na minha vida, é um verdadeiro anjo, eu amo você.

DAVID MORATTI, meu amor, que me mostrou a força e importância do amor, obrigada por sempre estar ao meu lado, me incentivando, acolhendo e fortalecendo. A caminhada se tornou muito mais fácil, agradável e feliz ao teu lado, eu te amo.

ROSE BERNARDES, obrigada por acreditar que eu era capaz, esse é o maior dom que um professor pode ter, acreditar na potencialidade de seu aluno, mesmo que algum dia, ele tenha reprovado em todas as matérias (risos).

ÂNGELA SANDOVAL AMARO, Angel você tem um papel tão importante na minha vida, sempre me espelhei em ti, exemplo de psicóloga, profissional e pessoa, linda por dentro e por fora. Quantas risadas passamos juntas, lembro dos nossos enfrentamentos, e você Angel, foi aquela que plantou a tal semente em mim, onde eu nem imaginava que podia germinar nada, eu te amo.

Agradeço aos meus professores da graduação que marcaram minha caminhada e que admiro eternamente, **TERESA DAL POGETTO** e **JOSÉ CÉSAR** vocês foram espetaculares. Obrigada.

À minha prima-irmã e amiga **TAHIS FABBRO MADEIRA**, aquela que é sangue do meu sangue, que sempre está presente mesmo estando longe. As minhas dindas **IDA** e **INÊS** que também são meu porto-seguro. Ao meu irmão **NANDO** que tanto me ensinou sobre a escola da vida e sobre o perdão, você faz parte dessa conquista, meu muito obrigada.

Agradeço, sem palavras suficientes a minha orientadora Dra. **TATI NAKANO**, que sem me conhecer ou saber da minha história acreditou em mim, depositou em mim toda responsabilidade, confiança e exigiu meu máximo. Tati, você não imagina a importância que tens na minha história, você não participou exclusivamente da minha formação acadêmica, você fez parte dessa história de superação. Em todos momentos, eu percebia que você confiava no meu trabalho, me dava autonomia e isso foi me dando uma força e uma segurança que você não imagina. Você Tati, foi fundamental na defesa dessa tese da vida, aquela que me refiro que somos capazes. Hoje, eu peço a Deus que Ele retribua tudo que você fez por mim, e minha gratidão será eterna. Meu muito obrigada eterna mestra. Espero um dia poder retribuir ao universo tudo o que você fez por mim.

Agradeço imensamente a professora Dra. **SOLANGE MUGLIA WECHSLER**, que eu tanto admiro, pelo conhecimento, pelo senso de humor, pela criatividade (em todos sentidos da palavra, risos). Solange obrigada por me acolher, me ensinar, por ser essa professora tão ética, comprometida e dona de uma energia radiante. Nunca vou esquecer do congresso que quase “enlouquecemos” (no bom sentido da palavra) juntas e vivemos momentos tão especiais que estão guardados na memória e coração.

À professora Dra. **ANA PAULA PORTO NORONHA**, por sempre estar de braços abertos e pronta para ensinar. Agradeço por ter acompanhado minha caminhada desde o Mestrado e sempre ter contribuído tanto para o meu desenvolvimento, meu muito obrigada.

Agradeço a professora Dra. **MARILDA EMMANUEL NOVAES LIPP**, por todo apoio e disposição a contribuir com meus estudos e pesquisas, muito obrigada por

todos ensinamentos. À **VIVIANE PARRA** por compreender minhas angústias e contribuir com meu crescimento.

As queridas **MARIA AMÉLIA GONÇALVES** e **ELAINE MACHADO** que sempre responderam minhas dúvidas pacientemente e me ajudaram muito com toda burocracia. Vocês foram fundamentais na minha caminhada. Meu muito obrigada

Aos meus queridos amigos que também passaram a fazer parte dessa caminhada, **GISELE MARIA DA SILVA**, sábia e paciente Gi, como agradecer por esses anos, pelos conselhos, pela leveza. Você é incrível minha amiga, obrigada por tudo. **CRISTINA MASSENS**, exemplo de mulher forte, engajada e um anjo. Torço por você minha amiga, obrigada por tudo. **ALLAN OLIVEIRA** sempre atencioso e acolhendo nos momentos difíceis, muito obrigada meu amigo. Ao meu amigo **CLEBER MONTANHOLI** que tanto nos alegrou com sua simplicidade, lealdade e leveza. **CAROLINA DE CAMPOS** por sempre me acolher empaticamente.

Agradeço ainda, aos colegas de jornada, **MÁRCIA CALIXTO**, **KARINA OLIVEIRA**, **PRISCILA ZAIA** e **EVANDRO PEIXOTO** que contribuíram gentilmente com meus estudos.

Agradeço aos professores que fizeram parte dessa caminhada e que compartilharam tanto conhecimento comigo, especialmente ao professor Dr. **WAGNER LARA MACHADO**, ao professor Dr. **JOÃO CASSELI MESSIAS**, a professora Dra. **LETÍCIA DELAZZANNA ZANON**.

Agradeço as minhas queridas amigas **TÁTILA MARTINS LOPES** e **ANDREZA GAVA**, obrigada por tudo sempre.

Agradeço ainda aos professores que aceitaram compor a **banca examinadora**, tanto de qualificação, como a de defesa, contribuindo para meu aprendizado.

O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) – Código Financiamento 001. Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) –

Agradeço a CAPES por me conceder a bolsa de estudos durante todo o Doutorado, sem a qual esse sonho não se tornaria realidade, bem como a Pontifícia Universidade Católica de Campinas.

A todos, meu muito obrigada.

*“Ain't no mountain high
Ain't no valley low
Ain't no river wide enough...”
(Marvin Gaye)*

“...when I have a dream”

RESUMO

SPADARI, Gabriela Fabbro. *Escala de Potencial Criativo no Trabalho: Estudos Psicométricos*. 2019. 143f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Pontifícia Universidade Católica de Campinas, Centro de Ciências da Vida, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Campinas, 2019.

O presente estudo teve como objetivo a condução de estudos de busca por outras fontes de evidências de validade e precisão para a Escala de Potencial Criativo no Trabalho. Para isso, quatro estudos foram realizados, tendo-se, como participantes, um total de 552 trabalhadores, provenientes de diversas empresas de pequeno, médio e grande porte e de diferentes ramos de atuação. Os participantes foram combinados de diferentes formas em cada um dos estudos. O primeiro estudo visou investigar as evidências de validade baseadas na estrutura interna por meio da Análise Fatorial Confirmatória (AFC). Como resultado, a estrutura de dois fatores, sendo um composto por itens que se relacionam a Bloqueios e barreiras à criatividade (Fator 1) e Atributos e características que favorecem a criatividade (Fator 2) foi confirmada. O segundo estudo buscou analisar a precisão do instrumento por meio do método de teste e reteste. Os resultados indicaram que em relação ao Fator 1 a correlação entre o teste-reteste foi de $r=0,650$ ($p \leq 0,001$). No Fator 2 a correlação também se mostrou significativa ($r=0,729$; $p \leq 0,001$). Deve ser ressaltada também a correlação negativa entre o Fator 1 e o Fator 2 no teste ($r=-0,448$; $p \leq 0,001$) e no reteste ($r=-0,437$; $p \leq 0,001$) de modo a confirmar a interpretação dos fatores, visto que um se mostra favorável a criatividade enquanto o outro é caracterizado pelas barreiras que impedem a expressão criativa. O terceiro estudo investigou o efeito das variáveis relacionadas ao sujeito (gênero, idade, nível de escolaridade) bem como relacionadas ao ambiente organizacional (tempo de empresa) nas medidas do instrumento. Isoladamente nenhuma das variáveis mostrou-se significativa. Somente duas interações se mostraram significativas no fator 1, sendo, entre as variáveis sexo x idade e entre escolaridade x idade. Em relação ao Fator 2, somente a interação entre idade x tempo. No quarto estudo, realizou-se a análise das propriedades psicométricas dos itens, notadamente a estimação da sua dificuldade e medidas de ajuste. Duas análises foram conduzidas, a primeira, por meio do Modelo de Rasch, buscou estimar a dificuldade dos itens e/ou o nível de habilidade necessária para que o sujeito endosse o conteúdo apresentado no item. Todos os itens que compõem o instrumento apresentaram índices de *infit* e *outfit* adequados, com exceção de dois itens. Foi possível ainda elaborar o mapa de itens, a fim de identificar aqueles que se mostram mais proeminentes em discriminar indivíduos que apresentam nível de habilidade acima da média. De modo geral, os resultados encontrados nos estudos amparam evidências positivas de validade e precisão da escala. Sugere-se que novos estudos sejam conduzidos com o instrumental, notadamente a busca por evidências de validade para o fator 2, bem como, posteriormente, a normatização do instrumento, a fim de que o mesmo possa ser disponibilizado, futuramente, para uso profissional.

Palavras-chave: Avaliação Psicológica, Construção de Teste, Validade do Teste, Criatividade em Organizações.

ABSTRACT

SPADARI, Gabriela Fabbro. *Creative Potential at Work Scale: Psychometric Studies*. 2019. 143f. Thesis (Doctorate in Psychology) - Pontifical Catholic University of Campinas, Center for Life Sciences, Postgraduate Program in Psychology, Campinas, 2019.

This study aimed to conduct studies to search for other sources of evidence of validity and accuracy for the Creative Potential at Work Scale. For this, four studies were carried out, having as participants, a total of 552 workers, coming from several small, medium and large companies and from different fields of activity. Participants were combined in different ways in each of the studies. The first study aimed to investigate the evidence of validity based on internal structure through Confirmatory Factor Analysis (CFA). As a result, the two-factor structure, one consisting of items that relate to Locks and barriers to creativity (Factor 1) and Attributes and characteristics that favor creativity (Factor 2) has been confirmed. The second study sought to analyze the accuracy of the instrument through the test and retest method. The results indicated that in relation to Factor 1 the correlation between test-retest was $r = .650$ ($p \leq .001$). In Factor 2 the correlation was also significant ($r = .729$; $p \leq .001$). The negative correlation between Factor 1 and Factor 2 should also be highlighted in the test ($r = -.448$; $p \leq .001$) and in the retest ($r = -.437$; $p \leq .001$) in order to confirm the interpretation of the factors, as that one is in favor of creativity while the other is characterized by barriers that hinder creative expression. The third study investigated the effect of the variables related to the subject (gender, age, education level) as well as related to the organizational environment (time of company) on the instrument's measures. In isolation none of the variables was significant. Only two interactions were significant in factor 1, being between the variables sex x age and between education x age. Regarding Factor 2, only the interaction between age x time. In the fourth study, the analysis of the psychometric properties of the items was performed, notably the estimation of their difficulty and adjustment measures. Two analyzes were conducted, the first, through the Rasch Model, aimed to estimate the difficulty of the items and / or the skill level necessary for the subject to endorse the content presented in the item. All items that make up the instrument presented adequate infit and outfit indices, except for two items. It was also possible to elaborate the item map in order to identify those that are most prominent in discriminating individuals with above average skill level. Overall, the results found in the studies support positive evidence of scale validity and accuracy. It is suggested that further studies be conducted with the instrument, notably the search for evidence of validity for factor 2, as well as, later, the standardization of the instrument, so that it can be made available for professional use in the future.

Key words: Psychological Assessment, Test Construction, Test Validity, Creativity in Organizations.

RESUMEN

SPADARI, Gabriela Fabbro. *Potencial creativo en la escala de trabajo: estudios psicométricos*. 2019. 143f. Tesis (Doctorado en Psicología) - Pontificia Universidad Católica de Campinas, Centro de Ciencias de la Vida, Programa de Posgrado en Psicología, Campinas, 2019.

Este estudio tuvo como objetivo realizar estudios para buscar otras fuentes de evidencia de validez y precisión para la Escala de Potencial Creativo en el Trabajo. Con este fin, se llevaron a cabo cuatro estudios, con participantes, un total de 552 trabajadores, provenientes de varias pequeñas, medianas y grandes empresas y de diferentes ramas de actividad. Los participantes se combinaron de diferentes maneras en cada uno de los estudios. El primer estudio tuvo como objetivo investigar la evidencia de validez basada en la estructura interna a través del Análisis Factorial Confirmatorio (CFA). Como resultado, se ha confirmado la estructura de dos factores, uno que consta de elementos que se relacionan con los bloqueos y las barreras a la creatividad (Factor 1) y los atributos y características que favorecen la creatividad (Factor 2). El segundo estudio buscó analizar la precisión del instrumento a través del método de prueba y prueba. Los resultados indicaron que en relación con el Factor 1, la correlación entre test-retest fue $r = 0.650$ ($p \leq 0.001$). En el Factor 2, la correlación también fue significativa ($r = 0.729$; $p \leq 0.001$). La correlación negativa entre el Factor 1 y el Factor 2 también debe destacarse en la prueba ($r = -0,448$; $p \leq 0.001$) y en la nueva prueba ($r = -0,437$; $p \leq 0.001$) para confirmar la interpretación de los factores, como uno está a favor de la creatividad, mientras que el otro se caracteriza por barreras que impiden la expresión creativa. El tercer estudio investigó el efecto de las variables relacionadas con el tema (género, edad, nivel educativo), así como con el entorno organizacional (tiempo de la empresa) en las medidas del instrumento. En forma aislada, ninguna de las variables fue significativa. Solo dos interacciones fueron significativas en el factor 1, entre las variables sexo x edad y entre educación x edad. Con respecto al Factor 2, solo la interacción entre edad x tiempo. En el cuarto estudio, se realizó el análisis de las propiedades psicométricas de los ítems, en particular la estimación de su dificultad y medidas de ajuste. Se realizaron dos análisis, el primero, a través del Modelo Rasch, destinado a estimar la dificultad de los elementos y / o el nivel de habilidad necesario para que el sujeto respalde el contenido presentado en el elemento. Todos los ítems que componen el instrumento presentaron índices adecuados de infits y outfit, excepto dos ítems. También fue posible elaborar el mapa de elementos para identificar a aquellos que son más prominentes en la discriminación de individuos con un nivel de habilidad superior al promedio. En general, los resultados encontrados en los estudios respaldan la evidencia positiva de la validez y precisión de la escala. Se sugiere que se realicen más estudios con el instrumento, en particular la búsqueda de evidencia de validez para el factor 2, así como, posteriormente, la estandarización del instrumento, para que pueda estar disponible para uso profesional en el futuro.

Palabras clave: Evaluación Psicológica, Construcción de Pruebas, Validez de Pruebas, Creatividad en las Organizaciones.

SUMÁRIO

DEDICATÓRIA	i
AGRADECIMENTOS	ii
EPÍGRAFE	ix
RESUMO	x
ABSTRACT	xi
RESUMEN	xii
ÍNDICE DE TABELAS E FIGURAS	xv
APRESENTAÇÃO	16
INTRODUÇÃO	
Psicologia Positiva: conceito, importância e aplicação no contexto organizacional.....	22
Definição e Importância da Criatividade: aplicações no contexto organizacional.....	31
A pessoa criativa.....	36
Variáveis que influenciam a criatividade: sexo, idade e escolaridade	43
Avaliação da criatividade: cenário atual.....	46
Escala de Potencial Criativo no Trabalho.....	52
OBJETIVOS	
Objetivo Geral.....	57
Objetivos Específicos.....	57
MÉTODO	58
Estudo 1. Evidências de validade baseadas na estrutura interna e precisão.....	58
Participantes.....	59
Instrumento.....	60
Procedimentos.....	60
Análise de dados.....	61
Resultados.....	62
Discussão.....	65
Estudo 2. Precisão do instrumento por meio do método de teste e reteste.....	68
Participantes.....	68
Instrumento.....	69
Procedimentos.....	69
Resultados.....	70
Discussão.....	71
Estudo 3. Influência das variáveis relacionadas ao sujeito e ao ambiente organizacional.....	73
Participantes.....	73
Instrumento.....	74
Procedimentos.....	74
Análise de dados.....	75
Resultados.....	76
Discussão.....	83
Estudo 4. Análise das propriedades psicométricas dos itens.....	90
Participantes.....	90
Instrumento.....	91
Procedimentos.....	91
Análise de dados.....	92

Resultados.....	93
Discussão.....	100
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	103
REFERÊNCIAS.....	106
ANEXOS.....	131
Anexo 1. Carta Convite.....	132
Anexo 2. Termo de Consentimento Livre e Esclarecido para organizações (Estudo 1, 3 e 4).....	135
Anexo 3. Termo de Consentimento Livre e Esclarecido para organizações (Estudo 2).....	138
Anexo 4. Termo de Consentimento Livre e Esclarecido para funcionários (Estudo 2).....	141
Anexo 5. Termo de Consentimento Livre e Esclarecido para funcionários (Estudo 1, 3 e 4).....	143
Anexo 6. Termo de autorização para uso de banco de dados.....	145
Anexo 7. Parecer consubstanciado do comitê de ética.....	146

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1. Valores das Cargas Fatoriais para os Fatores Específicos.....	62
Tabela 2. Valores do Alfa de Cronbach por fator.....	64
Tabela 3. Estatística descritiva para teste e reteste.....	70
Tabela 4. Correlação de Spearman entre as medidas da escala.....	71
Tabela 5. Estatística Descritiva - Fator 1.....	77
Tabela 6. ANOVA - Fator 1 para as variáveis sexo, escolaridade, idade, tempo na empresa e suas interações.....	78
Tabela 7. Estatística Descritiva - Fator 2.....	79
Tabela 8. ANOVA - Fator 2 para as variáveis sexo, escolaridade, idade, tempo na empresa e suas interações.....	81
Tabela 9. Valores de ajuste (infits e outfits) dos itens que compõem o fator 1..	92
Tabela 10. Valores de ajuste (infits e outfits) dos itens que compõem o fator 2	93

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Mapa de itens para o Fator 1.....	94
Figura 2. Mapa de Construto para o Fator 1.....	96
Figura 3. Mapa de itens para o Fator 2.....	97
Figura 4. Mapa de Construto para o Fator 2.....	98

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1. Principais construtos da Psicologia Positiva, suas definições e aplicações no contexto organizacional.....	24
---	-----------

APRESENTAÇÃO

Mais recentemente, as investigações na área da Psicologia passaram a se voltar para a valorização dos aspectos positivos do indivíduo, a partir do surgimento do movimento intitulado de psicologia positiva. Considera-se que a psicologia positiva foi fomentada inicialmente, Maslow (1954) por meio da psicologia humanista ao discorrer acerca da motivação e personalidade. Dessa forma, considera-se a psicologia positiva o florescimento de algo iniciado antes (Pacico & Bastianello, 2014). Todavia, acredita-se que a psicologia positiva visa o estudo das potencialidades e experiências positivas dos seres humanos (Nunes, 2008; Seligman, Steen, Park, & Peterson, 2005), abdicando unicamente do foco nos aspectos negativos e transtornos, predominante durante muito tempo na história da psicologia.

Essa nova visão tem, como intuito, melhorar a qualidade de vida dos indivíduos (Paludo & Koller, 2007). Para isso, tende a valorizar potenciais, aspectos saudáveis e, principalmente, o bem-estar psicológico, o qual, é visto não apenas como ausência de transtorno mental, mas também a presença de recursos psicológicos positivos, incluindo componentes de natureza hedônica ou bem-estar subjetivo, como por exemplo, o afeto positivo, a satisfação com a vida e até mesmo a felicidade, bem como componentes do bem-estar eudaimônico, evidenciados pela autoaceitação, relações, autonomia e, até mesmo, o propósito na vida (Diener, 1984; Ryan & Deci, 2001; Ryff, 1989; Sin & Lyubomirsky, 2009).

Dentre os construtos que compõem os focos de interesse desse movimento, a criatividade pode ser destacada, dada sua característica positiva e relevante para o desenvolvimento humano (Charyton, Hutchinson, Snow, Rahman, & Elliot, 2009), de modo que se faz notar um crescente interesse por esse construto, nos mais diversos contextos (Bruno-Faria, Orsi-Tinoco, Silva, & Lins, 2019, Nakano & Wechsler, 2006;

Spadari & Nakano, 2015; Zanella & Titon, 2005). Considerada uma habilidade presente em todos os indivíduos e com amplas possibilidades de sua expressão (Nakano & Wechsler, 2012), o conceito está diretamente atrelado à criação de algo novo, seja um produto, uma técnica, ou uma maneira de compreender a realidade, de modo a impulsionar o afastamento dos modos tradicionais e generalizados de pensar e atuar (Garcia, Gomez, & Torrano, 2013).

Para isso, submerge a percepção de uma habilidade que permite a transformação de crenças e valores internos, descoberta de novos canais de comunicação (Ulbricht & Vanzin, 2013), assim como a criação de ideias, produtos e abordagens (Lins & Miyata, 2008). Para Torrance (1966), a criatividade é um processo no qual os indivíduos identificam dificuldades, formulam hipóteses, testam resultados e passam a perceber falhas, definição adotada no presente estudo.

Deixando de ser vista exclusivamente como uma habilidade individual, a criatividade passa a ser compreendida como um aspecto essencial para o desenvolvimento da sociedade (Ulbricht & Vanzin 2013), sendo que, por meio dela, a humanidade se desenvolve (Predebon, 2001). Por tal motivo, uma série de discussões a respeito da emergência ou da inibição do potencial criativo do indivíduo tem sido realizada (Alencar & Fleith, 2003a; Alencar & Martinez, 1998; Sternberg & Lubart, 1995), dada sua importância na promoção da autorrealização pessoal e profissional (Wechsler, 2008a).

O trabalho aqui apresentado expõe como foco a investigação da criatividade no contexto organizacional. Considerando-se que o campo organizacional é constituído por pessoas e relações entre empresa e funcionário (Araújo & Oliveira, 2008), a valorização e investimento no capital humano acaba por gerar melhor engajamento dos

funcionários, impactando positivamente, inclusive, na rentabilidade da empresa (Fernandes, 2015; Ribeiro, Boehs, Farsen, & Biavati, 2017).

Nesse ambiente, a criatividade apresenta diferentes finalidades. Algumas dessas, envolvem a geração de novas ideias, diversificação de produtos, atendimento de demandas, recrutamento e manutenção de bons funcionários, além de solucionar desafios (Moraes & Lima, 2009; Oliveira, 2010; Spadari, Nakano, & Peixoto, 2017; Torres-Oliveira, 2011; Wechsler, 2008a). A produção de novas ideias é extremamente valorizada pelas organizações, como forma de obter um valor diferencial (Almeida, Nogueira, Jesus, & Mimoso, 2013). No entanto, contraditoriamente a esse interesse crescente por pesquisas que visem à identificação do perfil de líderes criativos e formas inovadoras de atuar no mercado de trabalho, o que se tem encontrado, segundo Wechsler (2001), é um descompasso entre o desejo de possuir profissionais criativos nas empresas e as reais condições oferecidas para o cultivo e implementação de novas ideias, de modo que o desenvolvimento de trabalhos em nível empresarial faz-se essencial.

Neste sentido, torna-se importante destacar que o potencial criativo somente irá se manifestar na presença de condições favoráveis, de modo que, especialmente no ambiente de trabalho, o foco não deve recair somente sobre o indivíduo, devendo considerar as condições oferecidas pela empresa para sua expressão. É importante ressaltar que a criatividade pode, inclusive, ter um sentido negativo para o trabalhador se o ambiente não for favorável, levando ao seu adoecimento. Neste caso específico, pode-se pensar na hipótese de que o potencial criativo que está sendo bloqueado exerce impacto negativo na saúde do sujeito.

Atualmente somente dois instrumentos de avaliação da criatividade encontram-se disponíveis para uso profissional, aprovados pelo Conselho Federal de Psicologia,

sendo importante destacar que nenhum deles foi desenvolvido especificamente para ser utilizado no contexto organizacional. Como consequência, suas evidências de validade e normas não são voltadas a esse público, sendo marcados por amostras retiradas da população geral. Assim, apresentam-se como instrumentos amplos de avaliação da criatividade, ainda que um deles (Escala de Estilos de Pensar e Criar) venha sendo amplamente utilizado nos ambientes organizacionais (Nakano, Campos, Silva, & Pereira, 2011). Convém ressaltar, no entanto, que seu objetivo não é quantificar a criatividade do avaliando, mas sim, identificar seu estilo preferencial de pensar e criar.

Atentando-se à importância da criatividade no contexto organizacional e a necessidade de se desenvolver mais estudos na área, a autora deu início ao processo de construção da então inicialmente denominada de Escala de Potencial Criativo Organizacional (Spadari, 2015), posteriormente chamada de Escala de Potencial Criativo no trabalho, com o intuito de contribuir para o conhecimento da criatividade nesse âmbito, por meio da proposta de criação de um teste de avaliação da criatividade em organizações. Embasado na percepção de que, na prática, diversas organizações afirmam ter a criatividade como pré-requisito para a contratação e até mesmo promoção no ambiente de trabalho, mas não contam com um instrumento que avalie de forma válida e fidedigna esse construto, especificamente nesse contexto, a proposta foi desenvolvida. Baseada na percepção de que o desejo de possuir funcionários criativos pode ser manifestado somente no discurso organizacional, não se refletindo na prática, onde, inclusive, o comportamento moldado e padronizado é valorizado, a discrepância entre o discurso e a prática poderá ser avaliada, por exemplo, a partir do uso da escala, ao permitir que a identificação tanto dos fatores favoráveis que o indivíduo possui possam ser identificados, bem como os principais bloqueios.

Até o momento, além do processo de construção do instrumento em si, alguns estudos de investigação de suas qualidades psicométricas foram desenvolvidos e envolveram a busca por evidências de validade baseada no conteúdo (Spadari, 2015), na estrutura interna e precisão (Spadari et al., 2017), assim como a busca por evidências de validade com base na relação com variáveis externas (Spadari, 2015).

Diante dos resultados positivos encontrados até o momento e considerando a necessidade de que mais estudos sejam conduzidos com o instrumental até a sua disponibilização para uso profissional, uma série de novos estudos foram propostos no presente trabalho, voltados à investigação de outras fontes de evidências de validade e precisão da escala. Tais estudos buscaram o refinamento das qualidades psicométricas do instrumental, bem como o aprimoramento das análises conduzidas.

Para isso, uma nova análise da estrutura interna foi conduzida, tendo-se a análise fatorial confirmatória como base, a precisão por meio do método de teste-reteste, investigação da influência de variáveis relacionadas ao sujeito (gênero, idade, nível de escolaridade e tempo de empresa) e ao ambiente organizacional (tipo de empresa e cargo), assim como a análise das propriedades psicométricas dos itens, notadamente a estimação da sua dificuldade e medidas de ajuste foram propostas nesse estudo.

A realização de estudos voltados à investigação das qualidades psicométricas da Escala de Potencial Criativo no Trabalho se justifica, visando atender a necessidade das empresas de avaliar, previamente a criatividade dos candidatos no momento de um processo de seleção, assim como acompanhar seus funcionários em processos periódicos avaliativos. Nesse sentido, acredita-se que um aprofundamento nos estudos possa acarretar benefícios à psicologia, por meio da ampliação do conjunto de instrumentos à disposição dos setores de Gestão de Pessoas e de Recursos Humanos (Santos, 2004). Para a sociedade em geral, os benefícios advindos da pesquisa envolvem

principalmente a possibilidade de uma avaliação científica e qualificada da sua criatividade no contexto laboral. Os resultados também poderão ser utilizados no sentido de auxiliar os gestores na elaboração de programas de treinamento criativo.

Inicialmente a retomada teórica foi feita, buscando-se discutir o movimento da Psicologia Positiva, seu conceito, importância e aplicação no contexto organizacional. Em seguida, a criatividade foi apresentada, focando-se especialmente suas aplicações no contexto do trabalho. Seguiu-se abordando a descrição da pessoa criativa e o cenário atual na avaliação da criatividade. Para finalizar, a apresentação da Escala de Potencial Criativo no Trabalho foi feita, seguida dos objetivos e método.

Para isso, o presente trabalho foi organizado em quatro estudos. Estudo 1 – Evidências de validade baseadas na estrutura interna e precisão; Estudo 2 – Precisão do instrumento por meio do método de teste e reteste; Estudo 3 – Influência das variáveis relacionadas ao sujeito e ao ambiente organizacional; Estudo 4 – Análise das propriedades psicométricas dos itens. Posteriormente as considerações finais, referências e anexos são apresentados.

Psicologia Positiva: conceito, importância e aplicação no contexto organizacional

A Psicologia Positiva (PP) é considerada um movimento da Psicologia que tem como ponto principal, o estudo das experiências positivas e dos pontos fortes do ser humano, dentro de uma perspectiva que visa uma mudança de foco dos estudos. Tal perspectiva visa uma mudança de foco da doença para a saúde, ou seja, aos potenciais, assim como se marca pelo abandono da ênfase na remediação para a valorização da promoção humana (Seligman, 2002; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000), tendo surgido, inicialmente, a partir dos estudos da Psicologia Humanista e seus representantes (Maslow, Rogers, Fromm e Yung), os quais desenvolveram teorias e práticas que envolviam a busca pela felicidade. Do mesmo modo, o movimento da PP, segundo os autores, tem o intuito de melhorar a qualidade de vida de indivíduos, bem como atuar na prevenção de psicopatologias.

Historicamente, considera-se que o estudo da Psicologia Positiva teve raiz da psicologia humanista, onde, Maslow (1954) discorre sobre construtos semelhantes, como a motivação. Além disso, Pacico e Bastianello (2014) apontam que para Maslow a psicologia focava mais na compreensão o lado humano negativo que o positivo, o que por sua vez, revelava muito sobre as deficiências e doenças do homem, mas pouco sobre suas potencialidades e virtudes.

Todavia, o termo e estudos da então denominada psicologia positiva, potencializou-se por volta dos anos 1990 (Aspiwall & Staudinger, 2003) baseada em uma proposta desenvolvida por Martin Seligman (Paludo & Koller, 2007; Seligman, Steen, Park, & Peterson, 2005). Todavia, a atenção voltou-se por volta de 2000, desde que a *American Psychologist* dedicou uma de suas edições à ciência emergente da psicologia positiva, enfatizando a escassez de estudos psicológicos sobre aspectos

virtuosos e forças pessoais, bem como emoções e características positivas (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

Segundo Seligman e Csikszentmihalyi (2000), desde a Segunda Guerra Mundial, a psicologia teve, como foco principal, a remediação de falhas, apresentando um foco essencialmente curativo. Diante desse quadro, tais autores recomendaram uma forma de atuação inovadora, contemplando os aspectos sadios e as qualidades dos indivíduos (Pacico & Bastianello, 2014). Originário disto, a expressão psicologia positiva é utilizada no que tange o estudo dos traços positivos, bem como as emoções, transgredindo dessa forma, o viés negativo acerca do desenvolvimento humano (Nunes, 2008; Seligman et al., 2005).

A psicologia positiva estuda tais aspectos positivos por três pilastras (Seligman, 2003). Pilastras estas, que permeiam entre a experiência subjetiva, as características individuais e até mesmo as instituições e comunidades, descritas a seguir (Paludo & Koller, 2007; Passarelli & Silva, 2007; Seligman 2003, 2004). A primeira delas, experiência subjetiva, diz respeito aos estudos do bem-estar subjetivo, bem como as emoções positivas como, por exemplo, felicidade, esperança e alegria (Diener, 2000; Marujo, Neto, Caetano, & Rivero, 2007). No que tange às características individuais a atenção volta-se as virtudes, caráter e forças pessoais (Marujo et al., 2007; Seligman, 2003). E por último, em relação às instituições e comunidades, Marujo et al. (2007) as definem como estabelecimentos fundados no sucesso e potencial humano, como por exemplo escolas, famílias, comunidades, sociedades e até mesmo hospitais.

Pesquisar tais pilastras pode ser efetivo na prevenção de questões ligadas ao comportamento humano (Paludo & Koller, 2007) uma vez que, segundo os autores, conhecer somente os danos e fraquezas é insuficiente para a promoção e prevenção de doenças. Dessa forma, a atenção volta-se para tais competências, como por exemplo, as

virtudes e forças pessoais, vistas como geradores de proteção e prevenção de patologias mentais (Nakano, 2019). Sendo assim, no âmbito prático, ela ultrapassa o sistema de saúde atual, estimulando o desenvolvimento das forças positivas intrínsecas (Calvetti, Muller, & Nunes, 2007), o que, por sua vez acarreta benefícios, como por exemplo, a prevenção da depressão e até mesmo da ansiedade (Seligman & Peterson, 2003).

Tal movimento apresenta o intuito de fortalecer competências invés de retificar deficiências (Paludo & Koller, 2007), de modo que, ao afastar-se do caráter unicamente patológico, a psicologia positiva evidencia a atenção para alguns construtos como, por exemplo, a resiliência, felicidade, satisfação com a vida, *flow*, valores, bem-estar subjetivo, otimismo, criatividade, esperança, qualidade de vida, autoeficácia, forças de caráter, dentre outros. Tais construtos vêm sendo estudados em diferentes contextos sendo que, dentre eles, o presente texto focará em suas aplicações no organizacional. Uma revisão é apresentada no Quadro 1.

Quadro 1 - Principais construtos da Psicologia Positiva, suas definições e aplicações no contexto organizacional.

Resiliência
<p>Definição: capacidade que um indivíduo tem de se reedificar diante de situações adversas, incluindo as desfavoráveis (Barlach, 2005). Refere-se à superação, bem como na compreensão e resolução de adversidades (Nunes, 2008; Yunes, 2003).</p>
<p>Importância no contexto organizacional: nesse contexto, a resiliência diz respeito a existência de recursos adaptativos, tendo como objetivo a construção e até mesmo a manutenção das relações saudáveis entre os funcionários com o trabalho (Barlach, Limongi-França, & Malvezzi, 2008). Coutu (2002) divide a resiliência no ambiente de trabalho em três blocos. O primeiro refere-se ao enfrentamento e compreensão da realidade, em seguida, o segundo bloco atenta-se para a busca de significado, e por fim, o último e terceiro, diz respeito a capacidade de realizar algo com os recursos presentes no momento, ou seja, improvisar.</p>

Quadro 1 - Principais construtos da Psicologia Positiva, suas definições e aplicações no contexto organizacional.

Felicidade
<p>Definição: base do conceito de bem-estar subjetivo possui componentes cognitivos e afetivos, que refletem a sensação de bem-estar dos indivíduos (Diener, 1984). O componente cognitivo refere-se às avaliações gerais da vida do indivíduo e o componente afetivo refere-se à presença de emoções positivas e reduzido número de emoções negativas (Tay, Kuykendall, & Diener, 2015).</p>
<p>Importância no contexto organizacional: a experiência de sentimentos positivos motiva as pessoas ao sucesso no trabalho, ou seja, os indivíduos mais felizes tendem a ser mais saudáveis e, por sua vez, tendem a ser mais produtivos (De Neve, Diener, Tay, & Xuereb, 2013).</p>
Satisfação com a vida / Bem-estar subjetivo
<p>Definição: a satisfação de vida é vista como o componente cognitivo que complementa a felicidade, dimensão afetiva do funcionamento positivo (Ryff & Keyes, 1995). É o julgamento que o indivíduo faz sobre sua vida (Siqueira & Padovan, 2008); Relacionado ao modo como os indivíduos veem eles próprios, bem como os demais, resultando até mesmo na qualidade das relações sociais (Passareli & Silva, 2007).</p>
<p>Importância no contexto organizacional: A Satisfação com a vida relacionada ao prazer sentido no ambiente corporativo. Se refere a um estado de prosperidade e desenvolvimento, ou seja, uma condição progressiva de satisfação e bem-estar no contexto de trabalho, associando-se a emoções positivas e engajamento (Bono, Davies, & Rasch, 2012; Mendonça, Caetano, Ferreira, Sousa, & Silva, 2014; Oliveira-Silva & Silva, 2015); o bem-estar é explanado pelos sentimentos que o ser humano adquire ao construir vínculos com o trabalho (Ribeiro et al., 2017; Siqueira & Padovam, 2008). Sendo assim, de acordo com Ribeiro et al. (2017) para os seres humanos sentirem bem-estar e felicidade neste âmbito, uma gama de fatores deve estar em harmonia, equilíbrio e operando continuamente, como por exemplo, a segurança física, a posição social, a multiplicidade de tarefas desempenhadas e até mesmo a oportunidade de estabelecer vínculos sociais.</p>

Quadro 1 - Principais construtos da Psicologia Positiva, suas definições e aplicações no contexto organizacional.

Flow
<p>Definição: considerado a um estado de saúde mental positivo, englobando a esfera psicológica e social, bem como a escassez de problemas associados à saúde mental (Keye & Haydt, 2003). Tem sido um construto relacionado à criatividade na medida em que a inserção nesse estado mental tem se mostrado propícia à manifestação criativa.</p>
<p>Importância no contexto organizacional: no que tange às instituições, o florescimento no ambiente organizacional, diz respeito ao desenvolvimento e até mesmo as questões relacionadas a prosperidade (Mendonça et al., 2014; Oliveira-Silva & Silva, 2015).</p>
Otimismo
<p>Definição: aptidão de realçar os pontos favoráveis das situações, eventos e ações, esperando que episódios bons aconteçam, ao invés de ruins (Carlomagno, Natividade, Oliveira, & Hutz, 2014); Considerada uma estratégia de enfrentamento e até mesmo um método de motivação, para que algo possa ser alcançado (Carver & Scheier, 2002)</p>
<p>Importância no contexto organizacional: Ocasiona uma elevação dos esforços independentemente das adversidades oriundas, o desempenho é aprimorado e os resultados adequados (Friend, Johnson, Luthans, & Sohi, 2016).</p>
Esperança
<p>Definição: estado emocional positivo direcionado ao futuro, que emerge da interação entre rotas e gerenciamento na presença de um objetivo (Carlomagno et al., 2014).</p>
<p>Importância no contexto organizacional: nas organizações, encontra-se relacionada ao comportamento positivo, saúde mental, autoestima, comprometimento, engajamento, satisfação com o trabalho, liderança, comunicação, percepções de sucesso, carreira, permanência no local de trabalho e retenção/rotatividade, motivação, confiança, adaptação à tarefa, desempenho superior no trabalho (Segato & Romani, 2017).</p>
Criatividade
<p>Definição: Processo no qual os indivíduos tornam-se sensíveis a falhas, deficiências na informação ou desarmonias, identificam dificuldades ou elementos faltantes, formulam hipóteses, testam e retestam essas hipóteses e, por último, comunicam os resultados encontrados (Torrance, 1966); fenômeno complexo e de diversos enfoques (Wechsler, 2001); capacidade de criar, imaginar e até mesmo inventar algo novo (Tremblay, 2011), compreendida como um aspecto essencial para o desenvolvimento social (Predebon, 2001; Ulbricht & Vanzin 2013).</p>

Quadro 1 - Principais construtos da Psicologia Positiva, suas definições e aplicações no contexto organizacional.

<p>Importância no contexto organizacional: associada à geração de novas ideias, diversificação de produtos, atendimento de demandas, recrutamento e manutenção de bons funcionários (Moraes & Lima, 2009; Torres-Oliveira, 2011), preditor da produtividade no trabalho (Gonçalves, Fleith, & Libório, 2011), auxilia no processo de contratação de trabalhadores competentes e capazes de agir de forma criativa (Oliveira, 2010), auxilia na superação de resistência a novas ideias (Spadari, Nakano, & Peixoto, 2017), assim como conscientizar os funcionários acerca de seus potenciais (Alencar, 2005).</p>
<p>Qualidade de vida</p>
<p>Definição: Define-se como um conceito multidisciplinar e complexo, comumente relacionada a questões referentes a saúde (Pais-Ribeiro, 2016).</p>
<p>Importância no contexto organizacional: de maneira geral, os locais de trabalho, necessitam de um enfoque equilibrado, que também leve em consideração aspectos positivos para a prevenção de doenças (Luthans & Youself, 2007; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).</p>
<p>Autoeficácia</p>
<p>Definição: Crença pessoais sobre as próprias capacidades e controle sobre eventos que afetam a vida pessoal (Barreira & Nakamura, 2006)</p>
<p>Importância no contexto organizacional: relaciona-se a confiança profissional no que tange as próprias habilidades, persistência e suscetibilidade, aceitação de desafios e utilização de esforços necessários para atingir objetivos (Friend et al., 2016).</p>
<p>Forças de Caráter</p>
<p>Definição: características positivas individuais, mobilizadores eficazes para a transformação do que a atenção aos problemas ou necessidades de um sistema humano (Cameron, Dutton, Quin, & Wrzesniewski, 2003; Marujo et al., 2007)</p>
<p>Importância no contexto organizacional: força generativa promove a mudança organizacional (Marujo et al., 2007)</p>

Fonte: Spadari (2019).

Segundo Calveti et al. (2007) com “a compreensão da interação da pessoa com o ambiente, é possível ampliar o entendimento dos fatores de riscos e de proteção envolvidos no processo saúde-doença” (p. 710). Dessa forma, os autores apresentam os

fatores que influenciam negativamente, nomeados como ‘fatores de risco’, aumentando a possibilidade de os indivíduos reproduzirem problemas psicológicos, físicos e até mesmo sociais. Ao contrário, os fatores que atuam de forma positiva, ou seja, ‘fatores de proteção’ (Calvetti et al., 2007), ocasionam transformações e melhoras nas respostas pessoais, bem como na qualidade de vida. A partir dessa constatação, confirma-se a importância de estudar os aspectos sadios de indivíduos e instituições, em especial, no ambiente de trabalho. As contribuições oriundas de tais estudos contribuirão para uma vivência saudável dos trabalhadores (Araújo & Oliveira, 2008).

Neste contexto, condições desfavoráveis e inadequadas levam ao adoecimento, inclusive no ambiente corporativo, local onde se passa grande parte do tempo (Ribeiro et al., 2017). Para a Organização Mundial da Saúde - OMS (2006), o conceito de saúde ultrapassa a ausência de doença, enfatizando o estado de bem-estar físico mental e social, discutidos também pela psicologia positiva.

Além disso, outra discussão encontrada na OMS (2007) enfoca a saúde ocupacional. Uma vez que os trabalhadores representam metade da população do mundo, sendo os principais contribuintes para o desenvolvimento social e econômico, sua saúde torna-se pré-requisito essencial para a produtividade e o desenvolvimento econômico. Nesse sentido, o ambiente de trabalho não deve ser prejudicial ao bem-estar (Spadari & Guimarães, 2013), visto que, quando executado sob condições negativas, pode afetar diretamente o bem-estar (Ladeira, 1996).

De acordo com Carlomagno et al. (2014) por volta de 2000 comprovou-se a urgência da também denominada como Psicologia Organizacional Positiva (POP) empregada no ambiente corporativo como auxiliar nas condutas diante de adversidades, o que também foi corroborado por Nakano (2019) ao afirmar sobre a influência da psicologia positiva no trabalho dos psicólogos organizacionais. Sendo assim, alguns

autores se voltam para os estudos das características positivas no ambiente de trabalho, uma vez que nesse ambiente, a psicologia positiva preza, principalmente, pela saúde e bem-estar do trabalhador. Nestes locais, comportamentos relacionados à perseverança diante de situações aversivas, considerando-as como passageiras, não as tomando como fracassos e deficiências pessoais (Carlomagno et al., 2014; Luthans & Youssef, 2004), o controle e redução de condições ameaçadoras da integridade pessoal e até mesmo doenças (Pais-Ribeiro, 2016), oriundas dos tempos atuais de cunho competitivo, tem favorecido a redução de comportamentos relacionados à diminuição da produtividade, qualidade e até mesmo alterações na saúde física e mental (Boehs, Silva, & Cugnier, 2017).

No entanto, ainda que os profissionais, mais do que nunca, almejam sentir prazer no ambiente corporativo (Oliveira-Silva & Silva, 2015), a união de construtos como bem-estar e satisfação aliados ao trabalho ainda são vistos como um ardo duelo. Isso porque, os acontecimentos negativos, parecem ter maior impacto sobre as emoções e comportamentos individuais do que os positivos (Baumeister, Bratslavsky, Finkenauer, & Vohs, 2001). Consequentemente, ainda de acordo com os autores, os fenômenos negativos têm recebido, historicamente, mais atenção nas pesquisas em psicologia e estudos organizacionais. Tal concepção foi impulsionada com o surgimento do movimento da Psicologia Positiva.

Desde então, estudos voltados ao comportamento organizacional, a liderança e a gestão de recursos humanos na melhoria do desempenho têm sido tradicionalmente investigados no campo do comportamento organizacional (Luthans & Youssef, 2007), ressaltando as virtudes, potencialidades e até mesmo qualidades humanas existentes nesse ambiente (Boehs, Silva, & Cugnier, 2017). Nesse sentido, Buckingham e Coffman (1999) afirmam que as rupturas dos antigos modelos de regras pré-

estabelecidas conduzirão as empresas ao sucesso. Gestores que apresentam uma visão criativa, entendem seus funcionários em sua totalidade e incentivam suas capacidades psicológicas, como, por exemplo, auto eficácia, confiança, esperança, otimismo e resiliência, as quais, inclusive, podem ser medidas, desenvolvidas e gerenciadas para a melhoria do desempenho nos locais de trabalho, acabam por construir uma relação satisfatória (Wagner & Harter, 2011).

No entanto, para a psicologia positiva ser incluída dentro do contexto da psicologia organizacional, ela deve atender algumas capacidades. Tais capacidades permeiam entre a capacidade de ser teórica e baseada na pesquisa validamente mensurável, a capacidade de estar aberta a mudança e ao desenvolvimento e até mesmo ter um impacto de desempenho demonstrado (Youssef & Luthans, 2007). Sendo assim, os fenômenos positivos estão associados ao que as organizações almejam ser (Cameron et al., 2003), em termos de reforçar comportamentos significativos, bem como desempenhos positivos e resultados criativos. Quando aplicada às organizações, a Psicologia Positiva facilita processos e comportamentos positivos, favorecendo a motivação e agregando valor aos resultados (Silva et al., 2017).

Desta forma, o campo organizacional também se fundamenta no fato das transformações pessoais, sociais e econômicas impactarem nas relações entre empresa e funcionário (Araújo & Oliveira, 2008). Ao valorizar e investir no capital humano, assim como nos seus propósitos, as organizações propendem a atingir melhor engajamento, impactando positivamente, inclusive na rentabilidade (Fernandes, 2015; Ribeiro et al., 2017).

Dentre os construtos valorizados nesse movimento, ênfase será dada à criatividade, considerando-se o crescente interesse por esse construto, nos mais diversos contextos, envolvendo, tanto sua investigação científica, quanto suas aplicações práticas

(Nakano & Wechsler, 2006; Zanella & Titon, 2005). Considerada como uma característica positiva e relevante para o desenvolvimento humano (Charyton et al., 2009), estudos têm identificado a criatividade como uma habilidade presente em todos os indivíduos, alterando-se somente seu nível (Beghetto & Kaufman, 2007).

Como consequência, a ampliação, reconhecimento e análise das diversas formas de expressão criativa têm sido foco dos pesquisadores (Nakano & Wechsler, 2012). Assim, inicialmente sua definição e importância será abordada de forma mais aprofundada, seguida das suas aplicações no contexto organizacional.

Definição e Importância da Criatividade: aplicações no contexto organizacional

A criatividade tem sido estudada e definida de diversas maneiras, o que sugere um fenômeno complexo e multidimensional. Desejada em distintas realidades (Bruno-Faria & Veiga, 2013), compreendida como um importante construto (Batey, Furnham, & Safiullina, 2010), presente em diversos contextos de atuação pessoal e profissional (Anache & Fernandes, 2015), a criatividade no campo individual e grupal, diz respeito à capacidade de criar, imaginar e até mesmo inventar algo novo (Tremblay, 2011), compreendida como um aspecto essencial para o desenvolvimento social (Predebon, 2001; Ulbricht & Vanzin 2013).

Para Torrance (1966), a criatividade é compreendida como um processo no qual os indivíduos tornam-se sensíveis a falhas, deficiências na informação ou desarmonias, identificam dificuldades ou elementos faltantes, formulam hipóteses, testam e retestam essas hipóteses e, por último, comunicam os resultados encontrados. Dessa forma, o conceito de criatividade pode ser utilizado como uma forma de compreensão e análise de uma grande variedade de características individuais, situações e processos, podendo

ser considerada como resultado da combinação de habilidades cognitivas, elementos ambientais e características de personalidade (Wechsler, 2008a).

Considerando-se que o potencial criativo se presente em todos os indivíduos e que tal habilidade pode levar a satisfação pessoal e profissional, a criatividade tem sido considerada um dos elementos de interesse da Psicologia Positiva (Nakano et al., 2015). Diante das áreas que a criatividade vem ganhando reconhecimento, evidência se dá à sua expressão no contexto organizacional (Amabile, Barsade, Mueller, & Staw, 2005; Spadari, 2019; Spadari & Nakano, 2015) visto que tem sido exigida, cada vez mais das organizações, a capacidade de inovar, ou seja de criar, definindo a criatividade como a pedra angular da inovação (Klijn & Tomic, 2010). Dessa forma, a criatividade é reconhecida e entendida como a geração de novas ideias, sem existir uma preocupação sobre sua aplicação (Wechsler, 2008a). A inovação, por sua vez, diz respeito ao produto, ou seja, a aplicação e produção dessa ideia criativa com foco no benefício (Wechsler, 2008a).

Dessa forma, ressalta-se que o ambiente corporativo percebeu o papel transformador da criatividade no sistema produtivo (Carvalho & Muzzio, 2015), principalmente considerando-se os benefícios que tal característica pode promover em relação a lucros, competitividade e diferencial comercial (Rasulzada & Dackert, 2009). No entanto, se faz notar, até o momento, pouca preocupação na investigação dos benefícios que tal característica pode originar para o indivíduo, em termos de bem-estar, qualidade de vida e satisfação laboral (Kaufman & Beghetto, 2009; Nakano et al., 2015; Sternberg, Grigorenko, & Singer, 2004).

A criatividade, ganhou maior visibilidade com a globalização no início da década de 1990 (Giustiano, Lombardi, & Cavaliere, 2016). Recentemente relacionada ao valor econômico (Rocha & Wechsler, 2016), o conceito de criatividade diz respeito à

construção de uma política econômico-cultural, com reflexos no mercado e abrangendo setores variados (Tremblay, 2011), uma vez que, com a globalização, as companhias passaram a exigir diferentes formas de atuação, a fim de tornarem-se competitivas a nível mundial (Kotler & Keller, 2012). Juntamente com o conceito de inovação, o qual consiste em colocar em prática as ideias criativas, importantes ganhos podem ser gerados no contexto organizacional.

Por conseguinte, para as empresas sobreviverem e continuarem desenvolvendo-se, elas precisaram mais do que nunca, ultrapassar as antigas e enrijecidas formas de trabalho, aderindo a uma nova cultura (Echeveste, Vieira, Viana, Trez, & Panosso, 1999), ou seja, adequando-se as mudanças (Bangshøj, Carlsson, & Shurrab, 2013). Há décadas o foco organizacional era unicamente mecanicista, centrado em regras, procedimentos e métodos padronizados, não visando melhorias (Chiavenato, 2010). Esse antigo modelo, centralizado no poder hierárquico, no controle do desempenho dos colaboradores, nos cargos definidos e com atribuições delimitadas, nas regras e regulamentos rígidos e inclusive no padrão de inflexibilidade, apontava para uma restrita ou inexistente probabilidade de mudança.

Nesse novo cenário, funcionário e empregador apresentam expectativas distintas (Rocha & Wechsler, 2016). Busca-se por indivíduos criativos e inovadores, que ajam de maneira rápida, criativa e competente (Oliveira, 2010), pessoas que sejam adaptáveis e flexíveis, com a capacidade de obterem sucesso nos mais variados contextos (Candeias, Rebelo, Silva, & Mendes, 2011). Nesse contexto, os indivíduos são considerados a principal fonte de criatividade dentro das empresas, aqueles que participam ativamente no conhecimento de processos, sendo capazes de interpretar situações, gerar significado, refletir sobre experiências e, finalmente, aprender (Giustiano et al., 2016).

De acordo com Gupta e Banerjee (2016), alguns fatores individuais são avaliados para considerar um indivíduo criativo, tais fatores permeiam entre os traços de personalidade dos empregados, conhecimentos específicos e até mesmo a motivação intrínseca. Tais características têm sido estudadas dentro do modelo proposto por Rhodes (1961), segundo o qual, quatro aspectos compõem a criatividade: pessoa criativa, processo, produto e ambiente. A importância de cada um desses aspectos será apresentada, de forma sumarizada, a seguir.

O primeiro deles, o ambiente, envolve, no contexto organizacional, os grupos e a organização como um todo (Martinez, 2000). Nesse caso, foco se dá na influência do ambiente na expressão criativa, por meio de uma cultura, bem como clima que permita, aos funcionários, atuarem de acordo com as oportunidades (Dimaunahan & Amora, 2016), dentro de equipes e grupos (Ghosh, 2015). A influência do ambiente é muito importante, no que tange ao sucesso do potencial criativo, uma vez que este não ocorre no vácuo (Lace, Buldakova, & Rumbinaite, 2015), sendo favorecido pela presença de um ambiente favorável e incentivador, seja ele familiar, escolar, social e até mesmo organizacional (Ferreira & Candeias, 2007; Nakano, 2019; Nakano & Wechsler, 2012).

No ambiente organizacional, o construto volta-se, principalmente, para os setores de gestão, recursos humanos, marketing, entre outros, dada sua possibilidade de atuar enquanto processo que envolve inovação e ganhos, não só para a empresa, mas também para os funcionários (Nakano et al., 2011). Consequentemente, atenção vem sendo dada aos efeitos que o ambiente de trabalho acarreta na criatividade dos indivíduos, chamando a atenção para os elementos que motivam os funcionários a serem mais criativos, podendo-se citar, como exemplo, um ambiente de trabalho equilibrado com objetivos claros e definidos para os projetos (ElMelegy et al., 2016). Do mesmo modo, as características impeditivas de tal potencial, discutidas pelos

autores, envolveriam a falta de organização, os recursos insuficientes e a pressão de trabalho impactando na criatividade no ambiente laboral. Nesse sentido, Klijn e Tomic (2010) afirmaram que o ambiente organizacional pode provocar uma mudança no estado emocional do indivíduo, impactando no resultado criativo.

À vista disso, percebe-se que o ambiente seria influenciado por fatores que abrangem situações externas e internas dos indivíduos e que podem tanto promover quanto inibir o potencial criativo (Alencar, Fleith, & Bruno-Faria, 2010; Eysenck, 1999; Kaufman & Sternberg, 2007; Nakano & Wechsler, 2012; Porcaro-Sousa, Fukuda, & Laros, 2015). Dessa forma, a fim de promover uma abertura à criatividade, as organizações necessitam fornecer recursos ambientais adequados aos seus funcionários (Bangshøj, Carlsson, & Shurrab, 2013). Em relação aos recursos ambientais físicos, constata-se na literatura a importância de salas adequadas, bem como mobílias, relacionando tais pontos diretamente com a criatividade (De Paoli, Sauer, & Ropo, 2017). No âmbito do conhecimento afirma-se que instituições que disponibilizam de recursos como, acesso a periódicos, revistas e jornais, promovem um ambiente facilitador da criatividade, acarretando em maior satisfação no trabalho (Bangshøj et al., 2013). De acordo com Porcaro-Sousa et al. (2015), a satisfação no trabalho está diretamente relacionada à interação das pessoas com o ambiente corporativo, ou seja, condições favoráveis à criatividade estão positivamente relacionadas à satisfação no trabalho.

O segundo foco, o processo criativo, é considerado uma das dimensões responsáveis por explicar e descrever o construto da criatividade quantitativamente e qualitativamente (Nakano & Wechsler, 2012). Consiste na produção de algo novo e original, esse aspecto diz respeito aos estágios de pensamento para se atingir uma ideia criativa, resolver problemas, tomar decisões, recombinar ideias e administrar seu

pensamento durante o processo criativo (Alencar et al., 2010; Dias, Couto, & Primi, 2009; Eysenck, 1999; Kaufman & Sternberg, 2007).

Ao se abordar o produto criativo, incluem-se as características dos traços criativos, levando em consideração a originalidade, a solução de problemas e a síntese. Esse construto abrange estudos que especificam como e por quem suas características podem ser avaliadas (Nakano & Wechsler, 2012). O produto sofre influências de diversas variáveis, como características da personalidade, cognitivas, motivacionais, biológicas (Nakano & Wechsler, 2012; Wechsler, 2008a).

Por fim, as características da pessoa criativa serão enfatizadas dado o fato de que o presente estudo se centra nesse aspecto específico. Assim, um tópico para tal elemento será desenvolvido a seguir.

A pessoa criativa

As características das pessoas criativas têm sido alvo do interesse de muitos pesquisadores que visam identificar o indivíduo criativo, assim como compreender quais são as atitudes, comportamentos e sentimentos que podem conduzir a uma alta produtividade (Wechsler, 2008a). Entretanto, percebe-se certa dificuldade em demarcar um único perfil referente ao indivíduo criativo (Spadari, 2015). Além disso, diversos estudos apontaram para uma série de características comuns a essas pessoas.

Uma tentativa importante de definir quais seriam essas características foi feita por Guilford (1972). Seu modelo reconhece a existência de quatro características criativas que seriam responsáveis pela manifestação desse comportamento (fluência, flexibilidade, elaboração e originalidade).

Em relação a fluência, considera-se que ela consiste na habilidade de originar um vasto número de ideias, carente de censura nas respostas (Alencar & Fleith, 2003a;

Wechsler, 2004a). Tal habilidade se mostra importante, já que quanto mais ideias apresentarmos, maiores serão as possibilidades de atingirmos soluções adequadas, inovadoras e que venham responder ao nosso problema (Wechsler, 2008a).

Posteriormente, a flexibilidade, sendo determinada pela mudança de perspectiva na interpretação de algo, bem como no significado atribuído (Guilford, 1972). Entendida como a visualização por distintos pontos de vista, partindo-se da mudança de perspectiva ao se olhar para um problema, mudança na classe de resposta ou nas categorias que envolvem a solução do problema (Wechsler, 2008a), comprovando a capacidade para produzir variadas respostas (Nakano, 2015). A mente criativa busca formas distintas de ideias para resolver uma situação, considerando que não basta ter um amplo número de soluções para determinado problema se todas são do mesmo tipo, ou visam resolver o problema em uma mesma direção (Wechsler, 2004b).

A originalidade, por sua vez, sendo considerada pelas respostas incomuns que envolvem a capacidade de ir além do óbvio (Alencar & Fleith, 2003a; Wechsler, 2004a). Definida como competência para produzir ideias que se desviam do senso comum, do óbvio ou do banal, essa característica envolve romper o jeito costumeiro de pensar, desenvolver possibilidades de soluções diferentes para os problemas (Nakano, 2015), estabelecer conexões distantes e indiretas, e ainda resposta infrequente dentro de um grupo (Torrance, 1979). Classificada, eventualmente como sinônimo de criatividade, ela não é o único modo de expressão criativa (Wechsler, 2004b).

No que tange a elaboração, considera-se a habilidade utilizada para planejar, organizar e até mesmo apresentar riqueza em detalhes (Guilford, 1972; Torrance, 2004). De acordo com Nakano (2015) e Wechsler (2008a), é uma característica muito importante a ser desenvolvida, uma vez que muitas vezes o indivíduo tem uma boa ideia, mas perfaz por apresentá-la de maneira rude e até mesmo incompleta, o que acaba

por fazer com que a mesma seja rejeitada ou encontre dificuldades em sua aceitação. Compreende as capacidades de planejamento e organização, essenciais para a resolução de problemas de forma criativa (Wechsler, 2004b).

Posteriormente, Paul Torrance foi influenciado pela abordagem cognitivista de Guilford, designando em seus estudos, as habilidades cognitivas relacionadas à criatividade (Alencar & Fleith, 2003b), baseando-se nas quatro características propostas por Guilford e ampliando-as. Torrance iniciou seus estudos em 1958 com a finalidade de investigar quais medidas seriam preditoras de adultos criativos (Torrance, 2004). Contudo, a partir de 1980, segundo Nakano e Primi (2012), ele passou a demonstrar sua insatisfação com a limitação dos conceitos empregados para avaliar a criatividade nos seus testes, dado que acabavam por reduzir a medida da criatividade à medida do pensamento divergente. Diante disso, Torrance complementou os indicadores de criatividade, com o intuito de reelaborar sua avaliação (Nakano & Primi, 2012). Dessa forma avaliavam-se não só os aspectos cognitivos, mas também os aspectos emocionais pormenorizados a seguir (Nakano, 2015; Nakano & Wechsler, 2006; Wechsler, 2008b). Desse modo, uma série de outras características criativas passaram a ser indicadoras de traços favorecedores da expressão criativa.

A Expressão de Emoção/ Sensibilidade interna e externa se mostra importante visto que as emoções têm sido vistas como facilitadoras dos processos de iluminação e inspiração ao permitirem soluções criativas para os problemas. Tais habilidades funcionariam como um efeito facilitador da criatividade (Nakano, Wechsler, & Primi, 2011). A alta sensibilidade interna e externa seria uma condição para o início do processo criativo, visto que envolve não só a percepção de falhas como também gera um sentimento de desconforto interno que leva o indivíduo a procurar soluções (Wechsler, 2008a).

Também a Abertura a experiências, independência de julgamentos e inconformismo envolvem a crença e valorização de suas próprias ideias, alta confiança em si mesmo, resistência às pressões da sociedade para pensar de determinada maneira. Sua importância se ampara no fato de que, somente as mais altas formas de criatividade só podem aparecer em um ambiente livre de controles e repressões, onde o indivíduo possa experimentar suas ideias (Wechsler, 2008a).

Pessoas criativas também apresentam Preferência por situações de risco, motivação e curiosidade, a qual envolve a coragem de tentar descobrir que sua ideia tem valor, bem como a persistência na busca por uma nova solução, assumindo os riscos. Torna-se importante, para isso, confiança em si mesmo e em suas próprias ideias, sendo que, usualmente, é nesse passo que a maior parte dos indivíduos desiste diante do medo de fracassar, dos julgamentos e de arriscar (Wechsler, 2008a).

A Combinação de ideias permite estabelecer uma conexão entre dois elementos que, aparentemente, são diferentes (Wechsler, 2004a). Ainda segundo a autora, seria o momento de busca por informações e ligações entre os conteúdos armazenados na memória, na tentativa de conseguir uma solução para um dado problema.

Faz-se notar também Humor, impulsividade e espontaneidade, características que possibilitam brincar com as ideias, justapondo-os e combinando de maneiras diferentes e engraçadas. Levam ao elemento surpresa, favorecendo o aparecimento de ideias diferentes, inovadoras e criativas (Wechsler, 2008a).

A visualização de ideias em Movimento é vista como facilitador do potencial criativo. É uma característica marcante da pessoa criativa, que sempre está buscando novas ideias e formas de expressá-las (Wechsler, 2004a).

Outras características envolvem (1) Confiança em si mesmo e sentido de destino criativo: leva o indivíduo a persistir na comprovação de suas ideias, acreditando em seus

próprios valores e ideias na tentativa de contribuir para a humanidade (Wechsler, 2008a), (2) Perspectiva incomum: obter informações a partir de diferentes ângulos ou perspectivas. Tem sido considerada como uma importante característica das pessoas criativas. Isso porque esse tipo de pessoa estaria aberta para voltar-se repetidamente a um objeto ou situação comum e percebê-la de modos diferentes e excitantes (Nakano, 2015), (3) Perspectiva interna: ver determinadas coisas sob uma perspectiva interna, busca pela essência e visão interna. Facilidade em visualizar as coisas além de seu exterior, de maneira a prestar atenção ao interno, à dinâmica de funcionamento das coisas (Nakano et al., 2011), (4) Extensão de limites: Consiste na abertura psicológica frente a problemas de difíceis soluções, procurando soluções melhores com o intuito de solucionar o problema eficientemente. Envolve assumir riscos e superar obstáculos, estendendo os limites da sua experiência (Wechsler, 2004a).

Podem ser citadas também Fantasia e Imaginação: expressão do imaginário ou irreal, oriundas de contos de fadas, experiências infantis e inspirações na literatura. Observada como uma oportunidade para a resolução de problemas (Nakano, 2015), é uma das formas que permite o acesso a pensamentos inovadores, transformação dos sonhos em realidade, sendo ainda utilizada na resolução de conflitos internos (Wechsler, 2004a). Tal característica tem sido valorizada em diferentes finalidades, as quais envolvem a fantasia como meio de superação do sentimento de solidão e isolamento, permitir estados de meditação e relaxamento por meio do acesso a processos inconscientes, possibilidade de representar uma situação emocional como gostaríamos que fosse, de modo a poder sentir seus riscos e possibilidade de experimentar alternativas para enfrentar um problema (Wechsler, 2008a).

Por fim, o Uso de Analogia/Metáforas nada mais é que a procura por semelhanças por coisas que não eram vistas como parecidas, envolvendo novas conexões (Wechsler,

2008a). O processo criativo envolve tal característica devido a necessidade de nova construção de associações, usualmente empregados durante a fase de incubação, sendo ainda, antecedente do *insight*. O Uso de contexto como característica que torna possível a compreensão do problema dentro de um universo maior, através da contextualização da solução (Nakano et al., 2011). Especialmente útil para a comunicação de insights ou ideias inovadoras, visto que ajuda a reduzir a resistência à implementação da nova ideia e suas críticas. Comunicar a nova ideia de modo claro, contextualizado e relacionado a algo que já é conhecido, aumenta a possibilidade, da pessoa que recebe a informação, valorizar a ideia (Nakano, 2015).

De modo complementar, Lubart (2007) destaca outras cinco características: (1) Perseverança: definida como a vocação do indivíduo a perseverar durante o trabalho independente dos obstáculos encontrados no caminho, chegando a uma produção criativa, (2) Tolerância à Ambiguidade: vista como um traço de personalidade estável, importante para a criatividade, pois pessoas com essas características aceitam com maior facilidade ideias e estímulos diversos, (3) Individualismo: importante traço na criatividade, pessoas individualistas se conformam menos com grupos, (4) Tomada de risco: pessoas que apresentam aversão em correr risco não são tão criativas como as que tomam iniciativas destacando-se dos demais. A tomada de risco aumenta a probabilidade de recompensa, (5) Psicotismo: relaciona-se com a criatividade, traço presente na população como um todo e diretamente ligado a características como agressividade, hostilidade e egocentrismo. Porém, esse traço, a maioria das vezes é encontrado em pessoas propensas a desenvolver perturbações psicóticas, por isso fica evidente a criatividade em doentes mentais.

Uma série de outras características descritoras da pessoa criativa podem ser encontradas na literatura científica. Nakano (2015), por exemplo, complementa tais

atributos com as características de independência de julgamento (característica que permite que o indivíduo mantenha seu próprio foco de avaliação diante de avaliações externas, sem assumir uma postura defensiva). Sua importância ampara-se no seu efeito terapêutico, visto que ela ajuda a desenvolver uma visão positiva e cômica de seus problemas, de modo a facilitar as mudanças necessárias). Características similares também são destacadas por outros autores, podendo-se citar, como exemplo, Valentim (2008), segundo o qual os indivíduos criativos possuem características próprias, sendo portadores de características que os diferem dos demais (persistência, motivação, ousadia, sensibilidade, intuição, flexibilidade, autoconfiança, independência). Do mesmo modo Bruno-Faria, Veiga e Macêdo (2008) também apontam iniciativa, coragem, confiança e afinidade com o trabalho executado.

Sendo assim, ressalta-se que o comportamento criativo individual é uma função das condições antecedentes, personalidade, conhecimento, motivação intrínseca, estilos e habilidades cognitivas, influências sociais e influências contextuais (Klijn & Tomic, 2010). Como consequência, Barron e Harrington (1981) destacam a semelhança nas descrições apontadas por diversos pesquisadores, dentre as características citadas anteriormente, a qual permite inferir que o trabalho empírico na temática aponta para um conjunto relativamente estável de características centrais, as quais emergem como correlatos da realização criativa em muitos domínios. Essas características, vêm guiando a avaliação da pessoa criativa, notadamente constituindo-se como base para a elaboração de testes psicológicos com o intuito de avaliar tal construto.

Considerando-se que a criatividade pode ser influenciada por uma série de variáveis, uma revisão da literatura acerca do efeito do sexo, idade e escolaridade nesse construto será feita a seguir.

Variáveis que influenciam a criatividade: sexo, idade e escolaridade

Quando se pesquisa sobre criatividade, uma série de estudos se voltam à investigação da influência de variáveis como sexo, idade e escolaridade nesse construto. Os achados não se mostram consensuais e oscilam dependendo de uma série de fatores. Uma revisão de alguns desses resultados será apresentada a seguir.

Inicialmente em relação a possíveis diferenças na criatividade devido ao sexo do indivíduo, o que se tem visto é que, desde a afirmação de Kogan (1974), de que havia igualdade no que se refere a criatividade entre os sexos, uma série de pesquisas com esse objetivo foram desenvolvidas. Entretanto, três décadas depois, Baer e Kaufman (2008) apontaram para uma situação marcada pela inconsistência de estudos enfatizando diferença entre os sexos quando relacionada a criatividade, constatação que também foi corroborada por Alencar (2008) ao apontar para a inconsistência e falta de clareza acerca de diferenças de gênero.

Nakano, Oliveira e Zaia (2018), ao realizarem uma revisão sobre a temática, apontaram que a diferença de gênero nesse construto tem se mostrado uma questão controversa e complexa que, pelo menos, há quatro décadas, vem sendo intensamente investigada sem que qualquer consenso tenha sido atingido. Segundo as autoras, ao revisar a questão, o que se tem encontrado na literatura, são opiniões que se agrupam em quatro posicionamentos: o primeiro afirmando a superioridade do sexo feminino, o segundo defendendo a superioridade do sexo masculino, o terceiro afirmando a não existência de diferenças e o quarto posicionamento que aponta para uma oscilação de desempenho, dependendo do conteúdo avaliado.

Uma das possíveis explicações se baseiam na hipótese da predominância, histórica, da investigação da criatividade quase que exclusivamente em indivíduos do sexo masculino, de modo que os grandes feitos femininos ficaram, durante muito

tempo, desconhecidos (Nakano et al., 2018). Todavia, observam-se transformações nesses conceitos (Prado, Alencar, & Fleith, 2016). Ao avaliarem diversos estudos, as autoras apontam para a reduzida participação de mulheres em pesquisas, as quais, apresentavam menor número de publicações e estavam sub-representadas em suas áreas de atuação. Correspondentemente, pesquisas com amostras de inventores apresentavam predomínio do sexo masculino quando comparados as mulheres (Mieg, Bedenk, Braun, & Neyer, 2012).

Notadamente entende-se que a conduta social desempenhada pela mulher, bem como os padrões de desenvolvimento e expressão de suas habilidades e talentos são promovidos ou inibidos fundamentalmente por fatores vinculados ao contexto em que vivem (Prado et al., 2016). Tal situação pode ser explicada pelas transformações relacionadas ao sexo e a criatividade. Nos primórdios, as mulheres eram ensinadas a expressar comportamentos de passividade e até mesmo submissão e posteriormente, na vida adulta elas convertem-se da vida doméstica, dependente e não-competitiva à uma carreira profissional (Wechsler, 2008a).

Dessa forma, compreende-se que o contexto social tem influência direta no papel social representado pela mulher, ou seja, princípios culturais como valores e crenças são mantenedores de estereótipos sexuais estabelecendo barreiras no que tange a criatividade (Prado et al., 2016). Tais fatos, podem ser explicados pelas mudanças ocorridas nos últimos tempos, visto que as organizações passaram a relacionar-se de maneira diferente, especialmente no que tange ao gênero feminino (Oliveira, Gaio, & Bonacim, 2009). De acordo com os autores o papel da mulher na organização muda, tornando-se atualmente uma parcela representativa do mercado de trabalho. Neste sentido, encontram-se ainda, na literatura estudos que apontam as barreiras encontradas por mulheres nas organizações, como por exemplo, os estudos de Sabharwal (2015) e

Vecchio (2002) que discutem a presença de culturas resistentes em disponibilizar cargos de lideranças as mulheres, ou que apresentam processos seletivos mais rígidos as mulheres.

Curiosamente, um estudo realizado por Binnewies, Ohly e Niessen (2008) com 117 enfermeiros, cujo objetivo era examinar a interação entre os recursos do trabalho (controle do trabalho e apoio à criatividade de colegas de trabalho e supervisores), idade e criatividade no trabalho, reconheceu que nem o gênero, nem a posição de liderança foram significativamente relacionados à criatividade. Em contrapartida, os autores constataram que a idade estava positivamente relacionada com a criatividade. Todavia, Mundim e Wechsler (2019) constatam que o número de mulheres líderes cresce consideravelmente, além disso elas tem sido valorizadas nas organizações especialmente devido a combinações de características relacionadas a criatividade, como, por exemplo, intuição, flexibilidade, atenção voltada às pessoas, assertividade, independência e disposição para correr riscos.

A partir do que foi apresentado, percebe-se os avanços ideológicos em relação a sexo e criatividade, uma vez que Alencar (2008) afirmava inicialmente não existir consistência ou clareza acerca de diferenças de gênero, quando as pesquisas investigam a dimensão individual da criatividade.

Ao discutir acerca do gênero na criatividade é de suma importância remeter a segunda variável enfocada: escolaridade. Em relação a tal aspecto, Prado, Soriano, Alencar e Fleith (2016) em uma pesquisa brasileira realizada com 111 mulheres de destaque na área acadêmica e científica investigou o perfil, os fatores promotores e inibidores ao longo de sua trajetória profissional, bem como as características familiares. O estudo revelou que a participação feminina tende a reduzir à medida que o grupo é mais qualificado, vinculando assim a criatividade e escolaridade.

Tais achados também foram comprovados por Wechsler (2009) em uma pesquisa realizada foi observado que a motivação escolar definida como curiosidade e persistência na aprendizagem está relacionada a criatividade e, mais recentemente por Mundim e Wechsler (2019), ao afirmarem que o ambiente escolar e a mentoria são de suma importância para a melhoria da capacidade criativa, bem como do afloramento do pensamento crítico. Nakano e Wechsler (2006b) verificaram que, de modo geral, o aumento da escolarização é acompanhado por um aumento geral no nível de criatividade, reforçando a importância de que outros estudos voltados a esse foco sejam conduzidos, notadamente os do tipo longitudinal.

Por fim, em relação à idade, Lubart (2007) aponta que, em geral, a produção tende a diminuir com a idade e aumento da formação acadêmica, sendo mais produtivos nos primeiros anos da vida adulta, confirmando os achados desse estudo ao apresentar significância em idades entre 27 à 37 anos. Em contrapartida, Amabile et. al. (2005) apontam para a escassez de estudos relatando a relação entre idade e criatividade. Além disso, autores ressaltam sobre uma relação ligeiramente negativa, não relacionando a idade com a criatividade (Eder & Sawyer, 2007). Convém destacar, no entanto, que variações importantes são encontradas de acordo com a área de conhecimento.

Avaliação da criatividade: cenário atual

A avaliação psicológica é considerada um fenômeno complexo, que tem como foco a produção de hipóteses ou, até mesmo diagnóstico acerca dos indivíduos (Hutz, 2015), sendo assim, ela está presente em diversos âmbitos do funcionamento humano (Andrade & Sales, 2017), cumprindo papel fundamental até mesmo no que tange a compreensão do pensamento criativo (Morais & Azevedo, 2009).

De acordo com De La Torre (1991), as décadas de 1960 e 1970 foram um período de grande interesse pela criação de instrumentos, notadamente no cenário internacional. Porém, em relação à área da criatividade, muito pouco ou nada estava sendo feito, ressaltando a importância de novos estudos visando à compreensão da criatividade e a mensuração de comportamentos criativos. Em contrapartida, apareciam críticas aos testes relacionados a criatividade, chamando a atenção a falta de evidências de validade dos mesmos, apontada por diferentes pesquisadores (Barron & Harrington, 1981; Goolsby & Helwig, 1975; Holland, 1968; Wallach, 1970).

Usualmente a criatividade tem sido avaliada utilizando comumente duas linhas de pesquisa, conforme apontado por Nakano e Wechsler (2007). Uma das linhas utilizadas é denominada qualitativa, evidenciada principalmente pela análise de biografias de pessoas que se destacaram socialmente. Posteriormente, a linha quantitativa caracteriza-se basicamente pelo uso de instrumentos que apresentam evidências de validade e precisão, como escalas, testes, inventários e questionários. Dessa maneira verifica-se a existência de uma variedade de medidas usadas para avaliar a criatividade encontrada na literatura, como por exemplo, os testes de pensamento divergente, inventários de atitudes e interesses, inventários de personalidade e bibliográficos, avaliações por professores, pares e supervisores (Nakano, 2003; Nakano & Wechsler, 2013).

Morais (2001) elaborou, de forma resumida, uma taxonomia dos instrumentos utilizados em avaliação da criatividade. Primeiramente, a autora cita os testes de pensamento divergente, como os de Torrance, Wallack e Kogan, sendo os mais utilizados na avaliação do potencial criativo, baseados em critérios como fluência, flexibilidade, originalidade e elaboração. Em seguida, atenta para os inventários de atitudes e interesses, baseados na hipótese de que há atitudes e interesses que facilitam a

expressão criativa. Em terceiro lugar, os inventários de personalidade, relacionando características da personalidade com a criatividade, em quarto lugar, encontram-se os inventários bibliográficos, neste inventário os acontecimentos passados podem ser preditores de criatividade, em quinto lugar, as avaliações de professores, pares ou supervisores, enfatizando a importância da avaliação de pessoas próximas. E por último, em sexto lugar, a auto avaliação, partindo do pressuposto que o indivíduo é quem tem o maior conhecimento sobre si mesmo.

No Brasil, faz-se notar, existência de quatro instrumentos publicados para uso no país: Pensando Criativamente com Palavras de Torrance (Wechsler, 2004a), Pensando Criativamente com Figuras de Torrance (Wechsler, 2004b), Escala de Estilos de Pensar e Criar (Wechsler, 2006) e Teste de Criatividade Figural Infantil (Nakano, Wechsler, & Primi, 2011), todavia a partir de 2018 somente dois instrumentos estão aptos para utilização, o de Wechsler (2006) e Nakano, Wechsler e Primi (2011), os quais estão aprovados para uso profissional de acordo com o Sistema de Avaliação dos Testes Psicológicos do Conselho Federal de Psicologia. Os testes de Torrance, até o momento de publicação do trabalho, encontravam-se desfavoráveis dado o fato de que suas normas haviam extrapolado o prazo de 15 anos previsto nas normativas que regulamentam os testes psicológicos aprovados.

No entanto, ao se falar sobre a avaliação da criatividade não se pode deixar de citar que, ainda que muitos avanços tenham sido obtidos nas últimas décadas, tanto no cenário nacional quanto internacional, alguns questionamentos persistem na área. Eles envolvem dúvidas sobre a validade das medidas, a qual tornou-se um desafio para os pesquisadores (Nakano, 2003), envolvendo dúvidas acerca da possibilidade de se avaliar um construto tão amplo (Wechsler, 2004c). Sendo assim, na dificuldade em encontrar um consenso para definir o fenômeno criativo (Parkhurst, 1999). Wechsler e Nakano

(2002) atentam para três perguntas básicas: (1) É possível medir um construto tão complexo como a criatividade? (2) Por quê o interesse em se avaliar tal construto? (3) Quais aspectos devem ser considerados nessa avaliação? As respostas, de acordo com as autoras, apontam para a existência de um número considerável de pesquisas e propostas para mensuração do processo, produto, pessoa e ambiente criativo, de maneira que a resposta pode ser positiva a todas as questões.

Considerando-se a possibilidade de sua avaliação e sua importância nos mais diversos ambientes, notadamente familiar, social, escolar e organizacional, o presente estudo será focado, a partir de agora, na investigação desse construto especificamente no ambiente de trabalho / organizacional. Nesses locais a investigação torna-se ainda bastante necessária, embora possa ser percebido um aumento no número de pesquisas na área nos últimos anos, conforme dados provenientes de revisão de literatura e estado da arte sobre criatividade. Wechsler e Nakano (2002), por exemplo, ao revisarem publicações brasileiras entre os anos de 1984 a 2002 encontraram somente um estudo nesse contexto (correspondendo a 2% da amostra analisada de publicações disponíveis na base de dados consultada). As mesmas autoras, em revisão posterior, relataram a presença de 13 trabalhos no período de 1984 a 2006, considerando-se publicações científicas e trabalhos acadêmicos sob a forma de teses e dissertações (13,7% do número total de trabalhos).

Do mesmo modo, Zanella e Titon (2005) encontraram 8,5% das pesquisas realizadas junto a organizações e empresas, em análise das publicações provenientes de programas de pós-graduação em Psicologia. Alia-se a isso a constatação obtida por Bruno-Faria, Veiga e Macedo (2008) a respeito da produção científica nacional relacionada à criatividade nas organizações entre 1997 e 2006 e constataram que a

maior parte dos trabalhos existentes na área constituem-se em “manuais práticos” de como tornar-se criativo, sendo raros os estudos científicos sobre o tema.

Recentemente, Spadari e Nakano (2015) analisaram a produção nacional e internacional em relação ao construto, abrangendo artigos, dissertações, bem como monografias na área de psicologia e administração, confirmando que a produção nacional emerge na década de 1990 e ainda é insuficiente. Tal situação também foi relatada por Bruno-Faria, Orsi-Tinoco, Silva e Lins (2019), as quais evidenciaram um aumento no interesse acerca do tema, especialmente relacionado a administração.

Tais dados apontam para a importância de que novos estudos voltados à investigação da criatividade no contexto organizacional sejam conduzidos, de modo a justificar o interesse da presente pesquisa. Conjuntamente, as dificuldades na avaliação da criatividade no contexto organizacional, tanto no momento de recrutamento e seleção de novos funcionários, quanto de acompanhamento periódico dos empregados, bem como o fato de que os programas de incentivo criativo organizacional acabem por serem elaborados de maneira generalizada, de forma a desconsiderar as diferenças individuais de personalidade ou as características próprias do grupo (Correia & Dellagnelo, 2004), agravam ainda mais o quadro atual.

Convém destacar que, ainda que os dois instrumentos de avaliação da criatividade aprovados pelo Conselho Federal de Psicologia estejam disponíveis para uso profissional, nota-se que nenhum deles foi desenvolvido exclusivamente para ser utilizado no contexto organizacional, com itens adaptados às demandas desse ambiente. Outro ponto a ser citado se ampara na constatação de que tais instrumentos têm como foco a avaliação do potencial criativo, por meio de atividades de desempenho (Nakano et al., 2011; Wechsler, 2004a, 2004b), de maneira que somente a escala de estilos de pensar e criar (Wechsler, 2006) se encontra no formato de autorrelato, devendo-se

salientar que, no entanto, tal instrumental visa avaliar a forma como o indivíduo usa sua criatividade e não quantificá-la. Visa classificar o tipo de criatividade preferencial do indivíduo em termos mais qualitativos e no geral, não se restringindo a nenhum contexto específico. Como consequência, suas evidências de validade e normas não são voltadas ao ambiente organizacional, sendo um teste marcado por amostras retiradas da população em geral.

A fim de preencher essa lacuna, o processo de construção de um teste para avaliação do potencial criativo no contexto organizacional foi iniciado, visando abranger características criativas específicas para a atuação profissional, com vistas a atender à necessidade de as empresas avaliarem previamente os candidatos, tanto no momento do processo de seleção, assim como no acompanhamento de seus funcionários em processos avaliativos periódicos.

Nesse sentido, os estudos aqui relatados visaram ampliar outros anteriormente conduzidos com o instrumental, na busca por evidências de validade, com a ideia de que a proposta de construção da Escala de Potencial Criativo no Trabalho possa trazer benefícios à psicologia, por meio da ampliação do conjunto de instrumentos à disposição dos setores de gestão de pessoas de recursos humanos (Santos, 2004). Para a sociedade em geral, os benefícios advindos da pesquisa envolvem principalmente a possibilidade de uma avaliação científica e qualificada da sua criatividade no contexto laboral. Os resultados poderão ser utilizados no sentido de auxiliar os gestores na elaboração de programas de treinamento criativo, bem como na avaliação dessa característica tanto no momento de contratação.

Escala de Potencial Criativo no Trabalho

Considerando-se que a manifestação da criatividade pode ser diferentes em cada área, cargo ou função, tal característica foi tomada como um processo geral no instrumento aqui apresentado. Neste sentido, os estudos acerca da construção da Escala de Potencial Criativo no Trabalho foram iniciados por Spadari e Nakano em 2014, tendo como principal objetivo o desenvolvimento de uma escala para avaliação e identificação de características criativas para uso no contexto organizacional. Para isso, foram desenvolvidos quatro principais estudos, descritos, de forma resumida, a seguir.

Primeiramente Spadari (2015), a fim de investigar as características criativas mais valorizadas no contexto organizacional, realizou uma entrevista semiestruturada em dez profissionais selecionados por conveniência, provenientes de oito distintas empresas de médio e grande porte e de diferentes ramos, os quais responderam a duas questões: Ao contratar alguém, quais características são avaliadas para considerar essa pessoa criativa? Ao avaliar a *performance* do funcionário quais características determinam se ele é ou não criativo no ambiente organizacional? As respostas foram tomadas como base para a construção dos itens que iriam compor a Escala de Potencial Criativo no Trabalho.

Ao propor duas formas diferentes de enfocar o construto, teve-se como objetivo permitir que a primeira questão auxiliasse as pesquisadoras no conhecimento das características criativas que são avaliadas durante o processo seletivo externo para composição do quadro de funcionários (usualmente conduzido pelo departamento de recursos humanos) e, na segunda questão, conhecerem características criativas que são usualmente identificadas nos funcionários que já fazem parte do quadro da empresa, durante processo de avaliação, relocação de vaga ou movimentação de cargos / áreas, por exemplo. Buscou-se assim que a escala pudesse identificar a criatividade no

ambiente organizacional tanto no momento de contratação quanto de acompanhamento posterior do profissional.

Dessa forma, um total de 18 características criativas valorizadas no ambiente organizacional foram selecionadas para servir de base para a construção dos itens: 1. mudança significativa para a empresa; 2. poder de influenciar; 3. inovar/colocar ideias em prática; 4. solução de problemas; 5. originalidade; 6. eficiência; 7. flexibilidade; 8. abertura a novas experiências/novas possibilidades de atuação; 9. ousadia e coragem; 10. curiosidade; 11. benefícios/melhoria (produto/processo/método de trabalho); 12. capacidade/facilidade de comunicação; 13. sensibilidade à mudança/capacidade de adaptação; 14. tomada de iniciativa; 15. aproveitar oportunidades; 16. encarar e buscar desafios; 17. aversão às atividades repetitivas; 18. equilíbrio emocional. Nesse processo definiu-se que seriam elaborados dois itens para cada característica, a fim de que a escala não se tornasse muito extensa.

Posteriormente ao processo de construção dos itens, parte do grupo de pesquisa (Avaliação Psicológica do Potencial Humano), composta pela pesquisadora, orientadora, uma mestranda e três doutorandos participaram de um processo inicial de avaliação dos itens. Conjuntamente, o grupo realizou a leitura de cada um dos itens, decidindo pela eliminação, reformulação ou seleção para compor o instrumento final.

O segundo estudo teve como foco a busca de evidências de validade baseadas no conteúdo (Spadari, 2015). Para esse estudo, foi utilizada uma amostra composta por cinco juízes independentes, os quais julgaram cada um dos itens, avaliando qual característica criativa eles representavam dentre as 18 selecionadas no estudo 1. Os resultados mostraram-se bastante positivos visto que dezesseis dos trinta e seis itens do instrumento, alcançaram índice de concordância perfeito, ou seja, de 100%, sendo que outros dez apresentaram concordância substancial de 80%, mostrando-se adequados.

Assim, após a primeira rodada de análise, verificou-se que 75% dos itens alcançaram valores desejáveis de concordância entre os juízes avaliadores. Os nove itens cujas concordâncias apresentaram valor abaixo do esperado foram reescritos. Uma segunda rodada de análise de juízes foi conduzida. A nova análise de concordância dos juízes apontou que, do total, cinco itens atingiram concordância perfeita, de 100% e três apresentaram concordância substancial de 80%. Desse modo, todos os itens apresentavam, agora, nível de concordância considerado ideal para estudos dessa natureza.

O coeficiente Kappa também foi estimado e indicou concordância considerada excelente (acima de 0,75), obtida por todos os juízes. A partir dos resultados obtidos, tanto na análise de porcentagem de concordância, bem como no cruzamento entre as classificações dos juízes e o “juiz ideal”, foi possível afirmar a existência de evidências de validade de conteúdo.

Posteriormente, um terceiro estudo foi conduzido, com o objetivo de investigar as evidências de validade baseadas na estrutura interna (Spadari, Nakano, & Peixoto, 2017). Para este estudo, utilizou-se uma amostra composta por 170 participantes, selecionados por conveniência, provenientes de diversas empresas de pequeno, médio e grande porte e de diferentes ramos, localizadas no Brasil. O instrumento utilizado foi a Escala de Potencial Criativo no Trabalho, composta por 36 itens.

Os resultados demonstraram a existência de dois fatores. Nove itens não apresentaram carga fatorial superior a 0,30 em nenhum dos dois fatores, sendo excluídos. Posteriormente, verificou-se que oito itens tinham apresentado carga fatorial em um dos dois fatores mas seu conteúdo se mostrava oposto ao modelo teórico assumido. Desse forma, pensou-se na possibilidade de excluí-los a partir da testagem desse novo modelo por meio da análise fatorial confirmatória. Assim, o modelo

selecionado ficou composto por 19 itens, pertencentes as categorias: Poder de influenciar; Inovar/Colocar ideias em prática; Solução de problemas; Originalidade; Eficiência; Flexibilidade; Abertura a novas experiências; Ousadia e coragem; Curiosidade; Sensibilidade à mudança/Capacidade de adaptação; Tomada de iniciativa; Aproveitar oportunidade; Encarar e buscar desafios; Aversão à atividades que exigem comportamento repetitivo e Equilíbrio emocional.

O primeiro fator (Fator 1) engloba basicamente por 11 itens que envolvem conteúdo negativo ou relacionado, de forma inversa à criatividade, tendo sido denominado de “Bloqueios e barreiras à criatividade”. Tais itens afetam, de forma negativa, a expressão criativa. Como exemplos de características podem ser citadas a preferência por situações rotineiras e/ou convencionais, a pouca tomada de iniciativa e até mesmo a carência de curiosidade.

O segundo fator (Fator 2), chamado de “Atributos e características que favorecem a criatividade”, agrupou oito itens de conteúdo positivo, consistindo, basicamente, em itens que se encontram relacionados diretamente à criatividade, em um total de oito itens. Envolve itens cujo conteúdo apontam para incentivo à expressão criativa. Como exemplos de características podem ser citados a busca por novos desafios, entusiasmo e motivação diante de novos trabalhos e aplicação de novas ideias. Neste mesmo estudo, a precisão da Escala foi estimada e apontou para coeficientes alfa de Cronbach de 0,87 para o primeiro fator e de 0,91 para o segundo, índices de precisão considerados muito bons para o instrumento.

Por último, o quarto e último estudo buscou evidências de validade com base na relação com variáveis externas. A amostra foi composta por 50 participantes, selecionados por conveniência, provenientes de diversas empresas de pequeno, médio e

grande porte e de diferentes ramos (imobiliário, industrial, financeiro, construção civil, hospitalar e pública) localizadas no interior do Estado de São Paulo.

Foram utilizados dois instrumentos, o primeiro denominado Escala de Potencial Criativo no Trabalho e o Teste Pensando Criativamente com Palavras de Torrance – versão brasileira (Wechsler, 2004a). Os resultados da correlação de Spearman apontaram que o Fator 1, o qual corresponde aos Bloqueios e barreiras à criatividade, foram encontradas correlações significativas e negativas com as características de Fluência ($r=-0,344$, $p\leq 0,05$), Flexibilidade ($r=-0,343$, $p\leq 0,05$) e ICV 2 ($r=-0,293$, $p\leq 0,05$). Importante ressaltar que tais resultados vão ao encontro das hipóteses anteriormente estabelecidas, de que o Fator 1, por se constituir em bloqueios e barreiras à criatividade, deveria estar relacionado significativamente, mas em sentido negativo, com as características criativa avaliadas no instrumento tomado como critério. Por sua vez, o Fator 2, que corresponde aos Atributos e características que favorecem a criatividade, não apresentou correlação significativa com nenhuma das medidas do Teste de Torrance. Tais resultados foram opostos aos esperados, indicando a necessidade de que novos estudos voltados à investigação das evidências de validade do instrumento fossem conduzidas.

Diante dos resultados encontrados até o momento, na investigação das qualidades psicométricas e considerando a necessidade de que mais estudos sejam conduzidos com o instrumental até a sua disponibilização para uso profissional, uma série de novos estudos são propostos no presente trabalho, voltados à investigação de outras fontes de evidências de validade e precisão da escala. Assim, seus objetivos são apresentados a seguir.

OBJETIVOS

Objetivo Geral

Condução de estudos de busca por outras fontes de evidências de validade e precisão para a Escala de Potencial Criativo no Trabalho.

Objetivos Específicos

- Investigar as evidências de validade baseadas na estrutura interna;
- Analisar a precisão do instrumento por meio do método de teste e reteste;
- Investigar o efeito das variáveis relacionadas ao sujeito (sexo, idade, nível de escolaridade) bem como relacionadas ao ambiente organizacional (tempo de empresa) nas medidas do instrumento;
- Realizar a análise das propriedades psicométricas dos itens, notadamente a estimação da sua dificuldade e medidas de ajuste.

Como forma de organização, optou-se por apresentar os resultados de cada um dos objetivos específicos separadamente, em quatro estudos, descritos a seguir.

MÉTODO

A presente pesquisa envolveu a condução de diferentes estudos voltados a investigação evidências de suas qualidades psicométricas, sendo Estudo 1 – Evidências de validade baseadas na estrutura interna e precisão; Estudo 2 – Precisão do instrumento por meio do método de teste e reteste; Estudo 3 – Influência das variáveis relacionadas ao sujeito e ao ambiente organizacional; Estudo 4 – Análise das propriedades psicométricas dos itens.

Sendo assim, as pesquisadoras optaram por apresentar cada estudo separadamente. Primeiramente, o método de cada estudo será apresentado, seguido dos resultados e discussão dos dados obtidos.

Estudo 1. Evidências de validade baseadas na estrutura interna e precisão

Considerado um dos métodos estatísticos mais utilizados no desenvolvimento de medidas psicológicas (Costello & Osborne, 2005; Floyd & Widman, 1995), essa técnica tem como principal objetivo sintetizar padrões de correlações entre variáveis (Tabachnick & Fidell, 1983). Dessa forma, para os autores, visa reduzir um grande número de variáveis para um número menor de conjuntos, a fim de atestar definições operacionais para um construto não observável a partir de variáveis observáveis.

No presente estudo, a pesquisadora optou por realizar a análise fatorial confirmatória dos fatores, uma vez que, anteriormente um estudo publicado por Spadari et al. (2017) indicou a pertinência de solução fatorial composta por: fator 1, com 16 itens e fator 2, contendo 12 itens. Todavia, conforme discorrido anteriormente, as autoras optaram por excluir itens do modelo fatorial final do Fator 1, uma vez que eles apresentavam conteúdo oposto aos demais itens (Spadari, 2015). Dessa forma, o Fator 1

ficou composto por 11 itens. Em relação ao Fator 2, as pesquisadoras optaram por excluir quatro deles do modelo final visto que apresentavam conteúdo negativo, destoando dos demais itens que compõem o fator, assim como do modelo de interpretação proposto. Assim, o Fator 2 ficou composto por oito itens (Spadari, 2015). Considerando-se que tal decisão visava a adequação dos fatores ao modelo teórico adotado, a necessidade de condução de uma nova análise fatorial, com os 19 itens, se fez presente. Dessa forma, ressalta-se que análise fatorial confirmatória tem como intuito que o pesquisador realize o teste confirmatório da estrutura psicométrica do instrumento desenvolvido de acordo com o modelo teórico que a embasou (Pilati & Laros, 2007). Os resultados são apresentados a seguir.

Participantes

A amostra foi composta por 552 participantes, sendo 170 oriundos de um banco de dados coletado pela pesquisadora por ocasião de seu mestrado (CAAE 48865115.8.0000.5481) (Anexo 6). Os resultados de outros 79 sujeitos foram coletados através de um banco de dados *online* (*survey monkey*), 218 selecionados por conveniência, provenientes de diversas empresas de pequeno, médio e grande porte e de diferentes ramos (imobiliário, industrial, financeiro, construção civil, hospitalar e pública) e outros 85 participantes foram provenientes da primeira aplicação do Estudo 2.

Dos participantes, 72% (n=395) pertenciam ao sexo feminino e 28% (n=157) ao sexo masculino. Em relação a idade, a amostra foi composta por indivíduos com idades entre com idades entre 18 e 73 anos (M=34,8; DP=10,9), 44% (n=244) dos participantes tinham entre 27 e 37 anos, 25% (n=142) entre 18 e 26 anos, 18% (n=102) na faixa de 38

aos 48 anos e somente 11% (n=61) estavam acima dos 49 anos, além disso, quatro participantes não responderam à questão.

Em relação ao nível educacional, 44% (n=243) dos participantes eram graduados no ensino superior completo, 30% (n=166) eram pós-graduados, 14% (n=79) pertenciam ao ensino superior incompleto, 9% (n=53) ao ensino médio, e somente 2% (n=7) ao nível técnico. Quatro sujeitos não responderam. Em relação ao tempo de empresa, 12,3% (n=68) tinham menos de 1 ano de empresa, 46,7% (n=258) entre 1 à 5 anos, 20,8% (n=115) de 6 à 11 anos, 7,4% (n=41) de 12 à 17 anos, 3,1% (n= 17) 18 à 25 anos, 3,3% (n=18) de 26 à 30 anos e somente 2,5% (n=14) acima de 30 anos de tempo de empresa, 3,9% (n=20) não informaram.

Instrumentos

Escala de Potencial Criativo no Trabalho (Anexo 8) composta por 19 itens a serem respondidos em escala tipo Likert de cinco pontos (variando de concordo totalmente a discordo totalmente). A mesma avalia características associadas à criatividade. Composta por uma estrutura de dois fatores, sendo o Fator 1, composto por 11 itens e chamado de “Bloqueios e barreiras à criatividade” envolvendo itens que se relacionam de forma inversa à criatividade e o Fator 2, composto por 8 itens e intitulado “Atributos e características que favorecem a criatividade”, englobando itens que se encontram relacionados diretamente à criatividade.

Procedimentos

Inicialmente, o projeto foi submetido para aprovação ao Comitê de Ética em pesquisa da PUC-Campinas, tendo sido aprovado (CAAE 02515318.5.0000.5481) (Anexo 7). Após aprovação, foi retomado o contato com as organizações, para agendar

a realização da pesquisa com os funcionários. Após o consentimento da empresa (Anexo 1 e Anexo 2), a pesquisadora compareceu ao local para realizar o convite aos funcionários. Na ocasião explicou os objetivos da pesquisa, metodologia da mesma e as atividades que seriam realizadas pelos participantes.

Posteriormente, os termos de consentimento livres e esclarecidos (TCLE) (Anexo 5) foram entregues aos funcionários e aqueles que se disponibilizaram a participar, por meio da assinatura do TCLE, responderam à escala. A aplicação foi realizada de forma coletiva, durante seis semanas, sem limite de tempo de resposta. O tempo gasto, em média, para responder a escala foi 30 minutos.

Além disso, convidou-se por meio de um questionário *online* (*survey monkey*) pessoas que trabalhassem na área organizacional para responderem a pesquisa. Nesse caso os participantes iniciavam o questionário com explicações pertinente a pesquisa, bem como o TCLE da pesquisa, o qual deveria ser aceito para que a pesquisa iniciasse. O questionário durava em média 30 minutos.

Análise de dados

Em relação a análise dos dados, foram computadas as pontuações de cada um dos participantes, e, em seguida, foi construído um banco de dados contendo as informações sociodemográficas (sexo, idade, nível de escolaridade e tempo na empresa), bem como as respostas a cada um dos itens de todos os participantes. Inicialmente, com auxílio do programa *RStudio* 3.4 (R Core Team, 2018) utilizando-se o pacote *Lavaan* (Rosseel, 2014), empregou-se a Análise Fatorial Confirmatória (AFC). Considerando as orientações referentes ao tipo de método de estimação, optou-se por utilizar o método denominado *Diagonal Weighted Least Squares* (DWLS). Foram verificadas as diferenças entre os índices de ajustamento: χ^2 , gl, CFI, TLI e RMSEA.

Após a realização destas ações, verificou-se a precisão do instrumento por meio da análise dos coeficientes de alfa de Cronbach. Para isto, utilizou-se o *software Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versão 22.

Resultados

Estimou-se inicialmente o valor do χ^2 (0,0001) e dos graus de liberdade (gl=553), verificando-se que o CFI (0,976) e TLI (0,973) apresentaram bom ajuste, de acordo com os critérios adotados (Pilati & Laros, 2007). Por sua vez, o RMSEA (0,038) apresentou valor menor ao valor mínimo sugerido 0,08, de modo que é possível verificar a adequação do modelo. Por meio desses resultados, foi possível confirmar a estrutura fatorial da Escala de Potencial Criativo no Trabalho de acordo com o modelo proposto, composto por dois fatores, cujas cargas fatoriais dos itens para os fatores teóricos são apresentadas na Tabela 1.

Tabela 1.

Valores das Cargas Fatoriais para os Fatores Específicos

Item	Fator 1	Fator 2
6	0,364	
10	0,382	
14	-0,160	
19	0,546	
21	0,245	
22	0,621	
27	0,451	
28	0,637	
32	0,680	

Tabela 1.

Valores das Cargas Fatoriais para os Fatores Específicos

Item	Fator 1	Fator 2
34	0,591	
36	0,671	
2		0,325
3		0,376
4		0,344
11		0,477
16		0,554
20		0,407
30		0,420
31		0,384

Conforme pode ser visualizado, os valores das cargas fatoriais dos onze itens que compõem o Fator 1 – Bloqueios e barreiras à criatividade, variaram entre -0,160 e 0,680. Segundo o modelo teórico adotado, tal fator se refere à itens que se relacionam de forma inversa a criatividade, ou seja, apresentam características como a preferência por situações rotineiras e/ou convencionais, a pouca tomada de iniciativa e até mesmo a carência de curiosidade. Em relação ao Fator 1 os itens pertenciam as seguintes características: Solução de problemas, originalidade, eficiência, flexibilidade, abertura a novas experiências, ousadia e coragem, sensibilidade à mudança/capacidade de tomada de iniciativa, encarar e buscar desafios e aversão à atividades que exigem comportamento repetitivo.

O Fator 2, denominado Atributos e características que favorecem a criatividade, é composto por oito itens, cujas cargas fatoriais oscilaram entre 0,325 e 0,554. Ele

engloba itens cujo conteúdo apontam para incentivo à expressão criativa. Como exemplos de características podem ser citados a busca por novos desafios, entusiasmo e motivação diante de novos trabalhos e aplicação de novas ideias. Em relação ao Fator 2 os itens pertenciam as seguintes características: Poder de influenciar, inovar/colocar ideias em prática, solução de problemas, originalidade, eficiência, curiosidade, tomada de iniciativa e aproveitar oportunidades.

Diante dos resultados e considerando que a literatura sugere que devam ser mantidos itens com cargas superiores a 0,30 (Pilati & Laros, 2007), a exclusão do item 14 pode ser pensada. No entanto, convém destacar que o item foi mantido nas análises seguintes a fim de que os resultados obtidos pudessem embasar a decisão pela sua exclusão ou manutenção. Em seguida, foi calculada a precisão do instrumento por meio da consistência interna. Os valores dos coeficientes de Alfa de Cronbach são apresentados na Tabela 2, a seguir.

Tabela 2.

Valores do Alfa de Cronbach por fator

Fator	α	Nº de itens
Bloqueios e barreiras à criatividade	0,79	11
Atributos e características que favorecem a criatividade	0,77	8

A partir dos resultados pode-se verificar que todos os dois fatores apresentaram precisão adequada, com valores oscilando entre 0,79 e 0,77.

Discussão

Os resultados corroboram modelo teórico adotado, bem como a percepção de diversos autores, nacionais e internacionais, acerca da existência de características e fatores favorecedores e impeditivos à expressão criativa. Nesse sentido, a literatura científica tem apontado que a sociedade e a cultura de uma época têm, igualmente, uma influência importante na criatividade, não somente favorecendo ou travando o acesso aos recursos, mas também definindo as normas de aceitabilidade das condutas e expressões criativas (Lubart, 2007).

Tomando-se inicialmente os aspectos negativos, que compuseram o primeiro fator da escala, a literatura científica tem apontado que os obstáculos e bloqueios ao desenvolvimento da criatividade podem ser originados de diferentes fontes, destacando-se, dentre essas, aquelas individuais (psicológicas ou emocionais), evidenciando a autopercepção criativa, ou seja a crença que o indivíduo apresenta em relação à própria criatividade (Rocha & Wechsler, 2019) ou provenientes do meio sociocultural. Wechsler (2008a) cita barreiras de natureza cultural, perceptual e emocional. Dentre essas barreiras, destacam-se, segundo as autoras, a crença de não ser criativo, o medo de errar, a preferência pela estabilidade, valorização da lógica, preferência pela tradição ao invés de mudanças, medo de se expor, busca por soluções rápidas e imediatas, pensamento rígido, dificuldade em suspender julgamentos e críticas.

De acordo com Alencar e Martinez (1998), muitos são os fatores que podem afetar, negativamente, a expressão da criatividade, relacionados ao indivíduo, ambiente de trabalho e dimensão histórica e cultural da sociedade. Dentre as principais barreiras encontradas, as autoras destacam as de natureza perceptuais, culturais, ambientais, emocionais, intelectuais e expressivas, podendo ainda serem classificadas como barreiras internas ou externas. Especificamente em relação ao contexto organizacional,

Alves (1999) destaca, como principais bloqueios à criatividade, o desrespeito pela diversidade, medo de mudança, relações baseadas em normas preestabelecidas, excesso de trabalho, ausência de sentido e medo do risco.

Igualmente, Alencar (1998, 2001) destaca a falta de motivação, falta de habilidades ou experiência, inflexibilidade, inibição/timidez, falta de oportunidades/tempo, falta de motivação e repressão social, como características pessoais que se relacionam de forma negativa com a expressão da criatividade e, dentre as práticas organizacionais, cita a ausência de reconhecimento, apoio e segurança, presença de intransigência e autoritarismo, falta de espírito de equipe, as quais geralmente são ignoradas, segundo a autora, afetando a motivação para o trabalho e contribuindo para o bloqueio do potencial criativo.

De acordo com Alencar e Fleith (2003c), obstáculos de natureza diversa têm sido amplamente apontados pela literatura que investiga a criatividade, notadamente aqueles relacionados diretamente às existentes no ambiente de trabalho. Dentre elas, destacam, como principais, após revisão de literatura: pressão de tempo, avaliação, problemas políticos, excesso de serviço, escassez de tempo, bloqueio a novas ideias. Diante dessa revisão, verifica-se que o fator encontrado na escala proposta correspondeu à descrição de comportamentos que bloqueiam a criatividade mencionada em outros estudos voltados à avaliação dessa característica (Spadari et al., 2017).

O segundo fator, interpretado como “Atributos e características que favorecem a criatividade”, apontam para características de personalidade e potencialidades que estariam presentes nos indivíduos criativos destacando-se, dentre elas: perseverança, tolerância à ambiguidade, abertura a novas experiências, individualismo e disponibilidade para correr riscos (Lubart, 2007), iniciativa, independência, espontaneidade, sensibilidade, intuição, intenso envolvimento com o trabalho realizado,

otimismo, flexibilidade pessoal, autoconfiança, persistência (Alencar, 1996; Friend et al., 2016), fantasia, imaginação, motivação, humor, fluência de ideias, originalidade (Wechsler, 2008b).

Especificamente no contexto organizacional, Parolin (2008) destaca que o espaço para a criatividade deve ser permeado por práticas que visem a valorização das pessoas e de seus resultados, clareza sobre a estratégia organizacional, práticas coerentes com os valores da empresa, estruturas mais flexíveis, espaço para envolvimento e participação dos funcionários, feedbacks construtivos, avaliação de desempenho associado ao desenvolvimento profissional e oferecimento de incentivos se mostram características encorajadoras da criatividade nas organizações, além de possibilitarem o desenvolvimento do indivíduo no contexto do trabalho.

Além disso, salienta-se para característica positivas como o bem-estar subjetivo (Ribeiro et al., 2017), o florescimento no ambiente organizacional (Mendonça et al., 2014; Oliveira-Silva & Silva, 2015), a esperança (Segato & Romani, 2017), a autoeficácia, ou seja, a confiança profissional em relação as próprias habilidades, persistência e suscetibilidade, a aceitação de desafios e utilização de esforços necessários para atingir objetivos (Friend et al., 2016), bem como as forças de caráter (Marujo et al., 2007). Assim sendo, a existência e manifestação da criatividade pessoal pode ser considerada como sinônimo e critério para a identificação da saúde mental, de modo que os desenvolvimentos de ambientes favorecedores à expressão criativa deveriam ser incentivados, dentre eles, no trabalho (Santeiro, Santeiro, & Andrade, 2004).

Ao confirmar o modelo de dois fatores para o instrumento, pode-se verificar que a escala contempla os dois polos importantes para a expressão ou repressão da criatividade no trabalho. A identificação das respostas dos sujeitos nos dois fatores pode

auxiliar a compreensão acerca da predominância de uma percepção acerca de um ambiente favorável ou de bloqueio criativo, de modo que tal informação pode ser utilizada pela empresa para proporcionar melhorias voltadas ao alcance dessa característica que tem se mostrado um diferencial competitivo.

Estudo 2 - Precisão do instrumento por meio do método de teste e reteste

Os estudos de precisão avaliam a estabilidade com que os escores dos avaliados mantêm-se em aplicações diferentes (Anastasi & Urbina, 2000; Zanon & Hauck-Filho, 2015). Dessa forma, a precisão relaciona-se ao grau em que as pontuações alcançadas no teste possuem erro de medida conhecidos (Urbina, 2007).

Dentre os métodos para se estimar a precisão, a estabilidade temporal, também chamada de teste-reteste foi empregada. Tal procedimento é utilizado para se referir a quão semelhantes são os resultados de um teste aplicado em dois momentos distintos, de modo a indicar o grau de generalização possível dos resultados ao longo do tempo (Nunes & Primi, 2010).

Participantes

A amostra foi composta por 92 participantes, de 18 a 60 anos ($M=28,5$; $DP=9,1$) dos quais 76,1% ($n=70$) eram do sexo feminino. Em relação à idade, 53,3% ($n=49$) possuíam entre 18 e 26 anos, 31,5% ($n=29$) entre 27 e 37 anos, 12,0% ($n=11$) entre 38 e 49 anos e somente 2,2% ($n=2$) encontravam-se acima de 50 anos. Somente um participante não respondeu a esse dado.

No que tange a escolaridade, constatou-se que 38,0% ($n=35$) dos entrevistados estavam cursando ensino superior e/ou não haviam concluído, 25,0% ($n=23$) obtinham o

título de ensino superior completo, 19,6% (n=18) eram pós-graduados e 15,2% (n=14) haviam cursado ensino médio. Além disso, observou-se que 46,7% (n=44) trabalhavam entre um a cinco anos na empresa, 30,4% (n=28) há menos de um ano, 15,2% (n=14) entre seis a 11 anos, somente 4,4% (n=4) trabalhavam há mais de 12 anos e, além disso, 3,3% (n=3) participantes não responderam.

Instrumento

Escala de Potencial Criativo no Trabalho, apresentada anteriormente na descrição do Estudo 1.

Procedimentos

Inicialmente, o projeto foi submetido para aprovação ao Comitê de Ética em pesquisa da PUC-Campinas, tendo sido aprovado (CAAE 02515318.5.0000.5481) (Anexo 7). Após aprovação, foi retomado o contato com as organizações, para agendar a realização da pesquisa com os funcionários. Após o consentimento da empresa (Anexo 3), a pesquisadora compareceu ao local para realizar o convite aos funcionários. Na ocasião explicou os objetivos da pesquisa, metodologia da mesma e as atividades que seriam realizadas pelos participantes.

Também foram esclarecidas questões relacionadas à garantia do sigilo e confidencialidade dos dados. Na ocasião de resposta ao instrumento, durante coleta de dados do Estudo 2, os participantes foram comunicados sobre a segunda fase do estudo. Tal etapa envolveu, novamente, a resposta ao questionário aplicado, cerca de 15 dias após a primeira aplicação. Aqueles que concordaram em participar desse estudo, assinaram ao TCLE (Anexo 4) e responderam ao instrumento de forma coletiva em uma única sessão de aplicação, com duração estimada de 30 minutos.

Resultados

Os resultados dos participantes no momento 1 (teste) e momento 2 (reteste) foram comparados, tanto em relação à pontuação total no instrumento quanto na pontuação no Fator 1 e Fator 2. A estatística descritiva dos dois momentos é apresentada na Tabela 3 a seguir.

Tabela 3.

Estatística descritiva para teste e reteste.

Estatística descritiva	Fator 1		Fator 2	
	Teste	Reteste	Teste	Reteste
Média	36,60	36,22	17,07	16,91
Desvio Padrão	4,143	4,447	3,567	3,633
Pontuação Mínima	25	24	10	9
Pontuação Máxima	49	52	28	26

Os resultados indicam que, em relação ao Fator 1, a média dos participantes se mostrou ligeiramente maior no momento do teste, o mesmo acontecendo em relação ao Fator 2. Posteriormente, com a finalidade de verificar a precisão do instrumento, a estatística não paramétrica por meio do p de *Spearman* foi estimada, comparando os resultados obtidos pelos participantes nos dois momentos. Os resultados podem ser observados na Tabela 4, a seguir.

Tabela 4.

Correlação de Spearman entre as medidas da escala

Medida	Fator 1 teste	Fator 1 reteste	Fator 2 teste	Fator 2 reteste
Fator 1 teste	1,000	0,650*	-0,448*	-0,434*
Fator 1 reteste	0,650*	1,000	-0,528*	-0,437*
Fator 2 teste	-0,448*	-0,528*	1,000	0,729*
Fator 2 reteste	-0,434*	-0,437*	0,729*	1,000

* $p \leq 0,001$

Os resultados indicaram que em relação ao Fator 1 a correlação entre o teste-reteste foi de $r=0,650$ ($p \leq 0,001$). No Fator 2 a correlação também se mostrou significativa ($r=0,729$; $p \leq 0,001$). Em ambos os fatores as correlações se mostraram significativas apontando para a precisão investigada, segundo os valores determinados como satisfatórios para este tipo de estudo (igual ou superior a 0,60), de acordo com a Resolução n.9 do Conselho Federal de Psicologia (2018).

Deve ser ressaltado também a correlação negativa entre o Fator 1 e o Fator 2 no teste ($r = -0,448$; $p \leq 0,001$) e no reteste ($r = -0,437$; $p \leq 0,001$) de modo a confirmar a interpretação dos fatores, visto que um se mostra favorável a criatividade enquanto o outro é caracterizado pelas barreiras que impedem a expressão criativa.

Discussão

Tal técnica tem se mostrado imprescindível no contexto da Psicometria, sobretudo para a problemática de busca por evidências de precisão ao longo do processo de construção de instrumentos psicológicos, principalmente quando se opta por estudos do tipo teste e reteste. De acordo com Nunes e Primi (2010), a estabilidade temporal,

também chamada de fidedignidade teste-reteste, refere-se a quão semelhantes são os resultados de um teste quando aplicado em momentos distintos, de maneira que indica o grau de generalização possível dos resultados ao longo do tempo. Ainda de acordo com os autores, o pressuposto básico dessa análise é que os resultados obtidos nessas aplicações devem ser relativamente equivalentes quando não há variável que justifique diferenças, como desenvolvimento ou intervenção que possa ter algum efeito sobre o construto.

A partir dos resultados apontados, confirma-se a precisão do instrumento, indicando que entre os dois momentos, teste e reteste, os resultados dos participantes no instrumento se mostrou estável. De acordo com a literatura, a precisão pelo método de teste e reteste consiste em calcular a correlação entre as distribuições de escores obtidos num mesmo teste pelos mesmos sujeitos em duas ocasiões diferentes de tempo (Pasquali, 2003).

Dessa forma, este tipo de precisão se relaciona ao erro de medida, ou seja, à constância dos resultados dos sujeitos em ocasiões diferentes (Noronha, Freitas, & Ottati, 2003; Primi, 2012). Segundo Anastasi e Urbina (2000), em seu sentido mais amplo, indica se as diferenças encontradas entre indivíduos são de fato devidas às diferenças individuais ou se são atribuídas a erros casuais.

Os resultados confirmaram a precisão do instrumento, sendo importante ressaltar que esse critério psicométrico constitui-se uma importante fonte de informação acerca dos testes psicológicos. Espera-se que esse passo possa se constituir em mais um dos estudos psicométricos do instrumento em construção.

Estudo 3. Influência do efeito das variáveis relacionadas ao sujeito e ao ambiente organizacional

A análise de variância (ANOVA) tem, como objetivo, descobrir se existem diferenças entre médias de diferentes grupos. Quando as médias são diferentes, existe um alto grau de variação entre as condições (Dancey & Reidy, 2006), situação em que se pode afirmar que determinada variável exerce influência significativa em determinada medida.

Tal análise pode fornecer informações que, futuramente, poderão auxiliar na elaboração das normas do instrumento, por meio da apresentação de tabelas normativas separadas para aquelas variáveis que apresentarem influência significativa na medida em questão.

Participantes

A amostra foi composta por 371 participantes, de 18 a 73 anos ($M=33,1$; $DP=10,1$), sendo 171 oriundos de um banco de dados coletado pela pesquisadora por ocasião de seu mestrado (CAAE 48865115.8.0000.5481) (Anexo 6). Os demais sujeitos tiveram seus dados coletados no presente estudo, sendo 72 sujeitos através de um banco de dados *online* (*survey monkey*), 43 selecionados provenientes de diversas empresas de pequeno, médio e grande porte e de diferentes ramos (imobiliário, industrial, financeiro, construção civil, hospitalar e pública) e outros 85 participantes foram provenientes da primeira aplicação do Estudo 2.

Dos participantes, 71% pertenciam ao sexo feminino e 29% ao sexo masculino e um sujeito não respondeu. Em relação a idade, 46% dos participantes tinham entre 27

e 37 anos, 26% entre 18 e 26 anos, 17% na faixa de 38 aos 48 anos e somente 8% estavam acima dos 49 anos, além disso, três participantes não responderam.

Em relação ao nível educacional, 46% dos participantes eram graduados no ensino superior completo, 28% eram pós-graduados, 15% tinham ensino superior incompleto, 8% possuíam ensino médio. Dois sujeitos não responderam. Ao investigar o tempo na empresa, 54% trabalhavam entre 1 à 5 anos no emprego atual, 20% tinham entre 6 à 11 anos no trabalho, 8% estavam há menos de 1 ano, 6% tinham entre 12 e 17 anos de empresa, 3% de 18 à 25 anos, 2% estavam entre 26 a 30 anos e somente 1% estava há mais de 30 anos no emprego atual. Além disso, salienta-se que 18 participantes não forneceram essa informação.

Instrumento

Escala de Potencial Criativo no Trabalho (Anexo 8), apresentada anteriormente na descrição do Estudo 1.

Procedimentos

Inicialmente, o projeto foi submetido para aprovação ao Comitê de Ética em pesquisa da PUC-Campinas. Após aprovação (CAAE 02515318.5.0000.5481) (Anexo 7), as pesquisadoras entraram em contato com as empresas selecionadas a fim de explicar o objetivo da pesquisa, bem como, adquirir sua autorização por escrito (Anexo 2). Posteriormente, os termos de consentimento livres e esclarecidos (TCLE) (Anexo 5) foram entregues aos funcionários e aqueles que se disponibilizaram a participar, responderam à escala. A aplicação foi realizada de forma coletiva, durante três semanas, sem limite de tempo de resposta. O tempo gasto, em média, para responder a escala foi

30 minutos. O mesmo procedimento foi adotado por ocasião da coleta de dados do mestrado da pesquisadora.

Outra parte da amostra (n=72 participantes) respondeu a um questionário *online* (*survey monkey*), tendo sido convidadas pessoas que estivessem trabalhando atualmente. O convite foi divulgado em rede social. Nestes casos, os participantes iniciavam o questionário com explicações pertinente a pesquisa, bem como acessavam o TCLE da pesquisa, o qual deveria ser aceito para que a pesquisa iniciasse. O tempo de resposta ao questionário, nessa modalidade, também durou, em média, 30 minutos.

Análise de dados

Posteriormente ao término da coleta de dados, todos os bancos foram reunidos em um único, o qual foi analisado, contemplando as respostas de 371 participantes. Inicialmente a estatística descritiva foi estimada para cada fator da escala.

Em seguida, a análise de variância foi aplicada visando-se identificar a influência de variáveis relacionadas ao sujeito (gênero, idade, nível de escolaridade) bem como relacionadas ao ambiente organizacional (tempo de empresa) nas medidas da escala de criatividade no trabalho (fator 1 e fator 2).

A seleção das variáveis ocorreu em função de apontamentos encontrados na literatura científica, cujas pesquisas sobre criatividade têm buscado investigar a influência desses fatores na expressão criativa sem que, no entanto, consenso tenha sido atingido até o momento. Especialmente no contexto do trabalho são limitados os estudos que tiveram esse objetivo. Nesse sentido, além de dados acerca de como essas variáveis influenciam os resultados do instrumento foco do estudo, os resultados também buscaram adicionar evidências para os questionamentos presentes na temática.

Resultados

Inicialmente os resultados referentes ao Fator 1, o qual corresponde aos “Bloqueios e barreiras à criatividade” foram estimados. Os resultados são apresentados na Tabela 5 a seguir, classificados de acordo com o nível de escolaridade, idade, sexo e tempo na empresa.

Tabela 5.

Estatística Descritiva - Fator 1.

		Média	DP	Mínimo	Máximo
Escolaridade	Ensino Médio (n=33)	35,12	6,15	17	45
	Superior Completo (n=174)	37,26	5,98	21	50
	Superior Incompleto (n=55)	35,60	4,68	20	43
	Pós-Graduado (n=107)	38,10	4,69	26	51
Idade	18 à 26 anos (n= 99)	36,06	5,22	20	49
	27 à 37 anos (n= 173)	37,28	5,28	22	50
	38 à 48 anos (n=64)	38,18	5,03	17	46
	Acima de 49 anos (n=32)	37,00	7,71	21	51

Tabela 5.

Estatística Descritiva - Fator 1.

Sexo	Feminino (n=263)	36,77	5,56	17	51
	Masculino (n=107)	37,99	5,35	20	49
Tempo na Empresa	Menos de 1 ano (n=31)	37,30	4,27	25	46
	1 à 5 anos (n=202)	36,89	5,52	17	50
	6 à 11 anos (n=74)	37,54	5,16	27	50
	12 à 17 anos (n=21)	39,62	4,09	33	51
	18 à 25 anos (n=12)	37,17	5,70	24	44
	26 à 30 anos (n=10)	38,80	4,51	32	49
	Acima de 30 anos (n=5)	35,00	9,55	21	44

De acordo com a visualização simples das médias apresentadas na Tabela, percebeu-se que, com base nas médias dos grupos no Fator 1, os indivíduos do sexo masculino apresentaram um escore maior, tal achado indica que eles apresentam maior média no fator relacionado ao bloqueio e barreiras à criatividade quando comparados a indivíduos do sexo feminino. Do mesmo modo, indivíduos com pós-graduação se destacam em relação à escolaridade, aqueles com idade entre 38 a 48 anos e que apresentam bastante tempo na empresa (entre 26 a 30 anos). Posteriormente, para investigar se as diferenças entre os grupos são significativas a ANOVA foi aplicada. Os resultados são apresentados na Tabela 6.

Tabela 6.

ANOVA - Fator 1 para as variáveis sexo, escolaridade, idade, tempo na empresa e suas interações.

Variável	gl	F	Signif.
Sexo	1	1,140	0,287
Escolaridade	5	2,085	0,068
Idade	3	1,096	0,351
Tempo na empresa	6	0,980	0,439
Sexo * Escolaridade	3	1,130	0,337
Sexo * Idade	3	3,040	0,029*
Sexo * Tempo na empresa	5	0,677	0,641
Escolaridade * Idade	9	2,133	0,027*
Escolaridade * Tempo na empresa	14	0,795	0,674
Idade * Tempo na empresa	8	1,386	0,202
Sexo * Escolaridade * Idade	3	0,420	0,738
Sexo * Escolaridade * Tempo na empresa	4	1,700	0,150
Sexo * Idade * Tempo na empresa	4	1,845	0,120
Escolaridade * Idade * Tempo na empresa	8	1,325	0,231
Sexo * Escolaridade * Idade * Tempo na empresa	1	0,087	0,768

* $p \geq 0,05$.

De acordo com a Tabela, os resultados apontam que, no Fator 1, isoladamente nenhuma das variáveis mostrou-se significativa. A interação entre as variáveis sexo e idade foi significativa ($F= 3,040$; $p=0,010$), a favor dos sujeitos com idade entre 38 a 48 anos do sexo masculino, os quais apresentaram maiores bloqueios criativos. Além disso,

a interação escolaridade e idade foi significativa ($F=2,133$; $p=0,010$), a favor dos indivíduos de 38 à 48 anos e pós-graduados. As demais variáveis não exerceram nenhuma influência nesse fator.

Posteriormente, realizou-se as análises descritivas referentes ao Fator 2, denominado de “Atributos e características que favorecem a criatividade”, separadas por nível de escolaridade, idade, sexo e tempo na empresa. Os resultados são apresentados na Tabela 7.

Tabela 7.

Estatística Descritiva - Fator 2.

		Média	DP	Mínimo	Máximo
Escolaridade	Ensino Médio (n=33)	18,12	4,17	11	32
	Ensino Superior Completo (n=174)	16,85	3,42	8	25
	Ensino Superior Incompleto (n=55)	17,87	4,11	10	28
	Pós-Graduado (n=107)	15,69	3,42	8	24
Idade	18 à 26 anos (n=100)	17,27	3,78	8	28
	27 à 37 anos (n=173)	16,64	3,64	9	32
	38 à 48 anos (n=64)	16,46	3,54	8	25
	Acima de 49 anos (n=32)	16,55	3,38	10	23
Sexo	Feminino (n=262)	16,99	3,71	8	32
	Masculino (n=107)	16,18	3,45	8	26

Tabela 7.

Estatística Descritiva - Fator 2.

Tempo na Empresa	Menos de 1 ano (n=33)	16,67	3,40	10	24
	1 à 5 anos (n=204)	16,98	3,69	9	32
	6 à 11 anos (n=76)	16,30	3,64	8	25
	12 à 17 anos (n=23)	15,71	4,36	8	22
	18 à 25 anos (n=14)	15,92	2,53	11	19
	26 à 30 anos (n=12)	16,90	2,64	13	21
	Acima de 30 anos (n=7)	16,67	4,45	11	22

Pode-se observar na Tabela, que o sexo feminino apresentou um resultado superior quando comparado ao sexo masculino no Fator 2. Tal achado indica que pessoas do sexo feminino apresentam maiores atributos e características que favorecem a criatividade. A mesma situação, de médias maiores neste fator, pode ser observada em relação aos indivíduos com escolaridade referente ao ensino médio, com idade entre 18 a 26 anos, que apresentam, em média, 1 à 5 anos de empresa. A fim de identificar se tais diferenças eram significativas, a análise de variância foi empregada. Os resultados são apresentados na Tabela 8.

Tabela 8.

ANOVA - Fator 2 para as variáveis sexo, escolaridade, idade, tempo na empresa e suas interações.

Variável	df	F	Signif.
Sexo	1	1,855	0,174
Escolaridade	5	1,898	0,095
Idade	3	0,670	0,571
Tempo na empresa	6	1,139	0,340
Sexo * Escolaridade	3	1,028	0,381
Sexo * Idade	3	2,357	0,072
Sexo * Tempo na empresa	5	1,549	0,175
Escolaridade * Idade	9	0,704	0,705
Escolaridade * Tempo na empresa	14	0,790	0,680
Idade * Tempo na empresa	8	2,441	0,015*
Sexo * Escolaridade * Idade	3	0,646	0,586
Sexo * Escolaridade * Tempo na empresa	4	0,773	0,543
Sexo * Idade * Tempo na empresa	4	1,688	0,153
Escolaridade * Idade * Tempo na empresa	8	1,748	0,088
Sexo * Escolaridade * Idade * Tempo na empresa	1	0,009	0,925

p \geq 0,05.

De acordo com a Tabela, em relação ao Fator 2, novamente nenhuma das variáveis isoladas se mostrou significativa. Somente a interação entre idade e tempo na empresa foi significativa (F=2,441; p=0,015), a favor dos participantes com idade entre 27 à 37 anos e 12 à 17 anos de tempo de empresa.

Discussão

O objetivo do presente estudo foi investigar se existiriam diferenças na criatividade entre distintos grupos. Em relação à influência da variável sexo, a ausência de diferenças, tanto em relação aos bloqueios quanto fatores que estimulam a criatividade confirmou os pressupostos publicados por Kogan (1974), ao afirmar que entre os sexos há uma igualdade no que se refere a criatividade. Tais achados podem ser explicados acerca da compreensão da androgenia psicológica, ou seja, que indivíduos criativos se desprendem da concepção de papéis em função do gênero apresentando, ao mesmo tempo, características opostas, tais como mostrar-se agressiva e protetora, sensível e rígida, dominante e submissa, independente do gênero ao qual pertença (Nakano, 2012).

Corroborando os achados do presente trabalho, um estudo realizado por Binnewies, Ohly e Niessen (2008) reconheceu que o gênero não se mostrou significativamente relacionado à criatividade. Recentemente, um estudo conduzido por Rocha e Wechsler (2019) com o objetivo de compreender a concepção de criatividade predominante em um grupo de pessoas, também constatou que não houve diferenças estatisticamente significativa em relação à diferença gênero. Tais resultados podem ser explicados pelas mudanças ocorridas nos últimos tempos, visto que as organizações passaram a relacionar-se de maneira diferente, especialmente no que tange ao gênero feminino (Oliveira, Gaio, & Bonacim, 2009). De acordo com os autores, o papel da mulher na organização muda, diante do fato de que elas se apresentam atualmente como uma parcela representativa do mercado de trabalho. Conseqüentemente, mudam as relações entre sexo e a criatividade.

Se, durante muito tempo, as mulheres eram ensinadas a expressar comportamentos de passividade e até mesmo submissão, mais recentemente, elas

passaram a se converter da vida doméstica, dependente e não-competitiva à uma carreira profissional (Wechsler, 2008a). Para a autora, ao engajarem-se no âmbito profissional, essas mulheres passam a valorizarem a intelectualidade, de modo a buscar igualdade com o sexo masculino. Dessa forma, compreende-se que o contexto social exerceu influência direta no papel social representado pela mulher, o que pode indicar um avanço e empoderamento feminino em relação ao potencial criativo (Rocha & Wechsler, 2019).

No entanto, convém destacar que, infelizmente, ainda podem ser encontrados princípios culturais, valores e crenças que se mostram mantenedores de estereótipos sexuais estabelecendo barreiras no que tange a criatividade (Prado, Alencar, & Fleith, 2016). Tais dados confirmam os expostos por Mundim e Wechsler (2019) ao afirmarem em outro recente trabalho que, muitas vezes, a produção feminina pode ocorrer tardiamente, sendo ocasionado pela falta de motivação, desencorajamento e envolvimento das mulheres em áreas até então prevalente masculinas.

Encontram-se ainda, na literatura estudos que apontam as barreiras encontradas por mulheres nas organizações, como por exemplo, os estudos de Sabharwal (2015) e Vecchio (2002) que discutem a presença de culturas resistentes em disponibilizar cargos de lideranças as mulheres, ou que apresentam processos seletivos mais rígidos para as mulheres. No entanto, convém destacar que as diferenças de sexo na criatividade não são consensuais na literatura científica (Baer & Kaufman, 2008).

A segunda variável investigada, escolaridade, também não se mostrou influenciadora da criatividade dos participantes, em nenhum dos fatores do instrumento. Resultado semelhante foi relatado por Nakano, Campos, Silva e Pereira (2011) ao investigarem a influência do nível de escolaridade nos estilos de pensar e criar de trabalhadores.

Tal resultado contradiz a maior parte dos estudos que vêm investigando a influência da escolaridade na criatividade (Nakano & Wechsler, 2006; Pannels, Pannels, & Rhoads, 2005; Wu, Cheng, Ip, & McBride-Chang, 2005). Segundo tais pesquisas, estudantes universitários apresentaram melhor desempenho em teste de criatividade quando comparados, respectivamente, com estudantes de ensino médio e fundamental. A percepção de que com o passar dos anos de escolarização há um aumento geral da criatividade nos alunos, foi explicada por Rodrigues e Alencar (1983) ao afirmarem que tem sido observada uma relação positiva entre série escolar e expressão criativa, tendo sido constatado um desempenho superior nos testes de criatividade quanto mais avançada a série cursada pelo aluno. Interessantemente, tal fato não foi confirmado no presente estudo, nem em relação ao fator 1 nem o fator 2.

Uma possível hipótese explicativa se ampara no fato de que talvez, pelo fato de terem sido investigados somente adultos, que trabalham, as diferenças devidas ao nível de escolaridade não foram notadas perante a constatação de que, muitas vezes, a necessidade de adequação ao ambiente de trabalho faz com que a criatividade seja desestimulada em função da necessidade de seguir ordens e procedimentos estabelecidos. A falta de espaço para a manifestação criativa pode ser provocado a igualdade nos resultados, tanto em relação a percepção de fatores impeditivos quando os favoráveis no ambiente de trabalho dos participantes.

Além disso, ao se remeter a escolaridade, deve-se considerar que tal variável é muito mais ampla, não se restringindo somente ao nível acadêmico. Tal situação foi destacada por Renzulli (1992) ao pontuar que em relação a criatividade no contexto educacional não pode priorizar apenas uma perspectiva, mas sim envolver uma visão global, vinculando as características pessoais de cada um, bem como as questões metodológicas e curriculares.

Outros fatores relevantes, dizem respeito aos sistemas educacionais, os quais, muitas vezes, não estão preparados para atender as demandas atuais (Braun, Fialho, & Gomes, 2017). Dessa forma, salienta-se acerca do empobrecimento da estimulação do potencial criativo no contexto escolar (Gonçalves & Fleith, 2011). Neste sentido, percebe-se, cada vez mais, a limitação da estimulação e uso do potencial criativo nas instituições de ensino, independente do nível (Alencar, 2007; Martinez, 2006; Wechsler, 2002). Além disso, na maioria das vezes, dá-se prioridade ao pensamento lógico, acarretando na perpetuação desse modelo engessado e conformista (Nakano, 2009).

Outra observação importante para compreender esses resultados se baseia no fato de que os níveis de escolaridade foram agrupados, independente da área de formação, por exemplo quando se considerou o grupo com ensino superior pode ter afetado os resultados. Convém destacar, entretanto, que estudos anteriores não apontaram diferenças entre áreas (Nakano, Santos, Zavarize, Wechsler, & Martins, 2010). Sugere-se, nesse sentido, a condução de estudos longitudinais, acompanhando o sujeito ao longo de seu processo de escolarização e, conseqüentemente, verificando possíveis mudanças no seu nível de criatividade.

Em relação à influência da idade, também não foram notadas diferenças significativas entre os grupos analisados. Tal resultado confirma a percepção de Amabile et al. (2005) e Binnewies, Ohly e Niessen (2008), segundo os quais, não há relação entre idade e criatividade, sendo importante destacar que os primeiros autores chamam a atenção para a escassez de estudos voltados à investigação dessa variável.

Por outro lado, dentre os poucos estudos nesse sentido, Binnewies et al. (2008) ressaltam que a idade se mostra positivamente relacionada com a criatividade, corroborando os achados de Wechsler (2009) indicando que essa variável deve ser levada em consideração. Lubart (2007), por exemplo, afirma que, em geral, a produção

tende a diminuir com a idade, sendo mais produtivos nos primeiros anos da vida adulta. Tais dificuldades podem estar relacionadas a questão desenvolvimental do sujeito, visto que a literatura sugere que todos indivíduos nascem com um potencial criativo, todavia a relação do sujeito no ambiente pode inibir esse potencial (Sternberg & Lubart, 1995).

Por fim, a última variável analisada foi o tempo de empresa. Novamente não foi encontrada influência significativa dessa variável em nenhum dos fatores. Parte dessa situação pode ser compreendida perante a constatação de que as empresas tendem a ser contraditórias, almejando por funcionários criativos, mas apresentando resistência a mudança, ou seja, limitando as ideias por eles propagadas (Alencar, 1996; Wechsler, 2001). Tal situação pode levar a uma inibição dessa potencialidade. De acordo com Sternberg e Lubart (1995), ambientes hostis relacionam-se diretamente com a repressão do potencial criativo, de modo que a permanência a médio e longo prazo em empresas que apresentem culturas ou climas inversamente predisponentes a criatividade acabam por inibir a criatividade.

Especialmente no contexto organizacional, a criatividade pode ser influenciada pelo clima criativo, o qual envolve a cultura, compreendida como os valores, pressupostos ideológicos, símbolos e rituais (Ferreira & Assmar, 2008; Puente-Palacios, 2002), englobando uma gama de comportamentos desenvolvidos na história da empresa e que apresentam o poder de influenciar seus indivíduos (Puente-Palacios, 2002), atuando como forma de controle organizacional e, até mesmo, regras informais (Rocha, Pelogio, & Añez, 2013).

Dessa forma, segundo Messias e Pessotto (2019) o gestor desempenha um papel importante no desenvolvimento de uma cultura que incentive e apoie a geração de novas ideias. Sendo assim, ressalta-se que culturas com controle excessivo não favorecer o potencial criativo. A fim de mobilizar tais potenciais, os autores sugerem praticar

técnicas como brainstorming, opostos, redefinição heurística, desafiando pressupostos, modelagem inovadora dentre outras.

Em relação ao clima, ele é conceituado como as percepções compartilhadas pelos indivíduos no contexto do trabalho, ou seja, o modo como vivencia-se a cultura, sendo considerado de suma importância no que tange ao resultado das operações (Crespo & Wechsler, 2000; Martins, 2008). Considera-se como um dos construtos de grande centralidade, influenciando, de acordo com Figueiredo (2017), os processos organizacionais, bem como na solução de problemas e tomada de decisões. A cultura positiva à criatividade envolveria, segundo a autora, humor, cooperação, confiança, dinamismo, motivação, liberdade para criar e até mesmo ausência de conflitos.

Tal aspecto também foi discutido por Crespo e Wechsler (2008) e Crespo (2004; 2005), tendo sido, o clima, considerado como influenciador na satisfação, motivação e criatividade, ou seja, para que ocorra um clima criativo é fundamental o apoio, bem como a valorização de ideias por parte dos gestores. Além disso, as autoras afirmam que construtos como desafio e a motivação são propulsores de um clima criativo.

A partir dos resultados foi possível verificar que as variáveis sexo, idade, escolaridade e tempo na empresa não exerceram influência nos fatores que compõem a escala. Tal constatação reforça ainda mais a importância do ambiente para a estimulação ou bloqueio do potencial criativo, devendo ser esta uma preocupação das empresas que pretendem se manter competitivas no mercado. Sugere-se que, em estudos futuros, a invariância dos parâmetros entre os diferentes grupos possa ser investigada.

Estudo 4. Análise das propriedades psicométricas dos itens

A Teoria de Resposta ao Item (TRI) foi empregada para estimar a dificuldade dos itens que compõem o instrumento e seus índices de ajuste. Tal método, quando empregado em escalas politômicas (como é o caso da escala aqui utilizada), fornece informações sobre a distribuição de respostas ou sobre a variabilidade destas nos diferentes pontos da escala, bem como indicações de tendência central (Nunes & Primi, 2010). Segundo os autores, tais informações permitem identificar, por exemplo, a ocorrência de itens extremos, cujas respostas se concentram, em sua maior parte, nos pontos mais altos ou baixos da escala. Do mesmo modo, permite ainda estimar os índices de ajuste dos itens e sua qualidade e cujas informações podem ser utilizadas no refinamento do instrumento.

Participantes

A amostra foi composta por 377 participantes, de 18 a 73 anos ($M=33,1$; $DP=10,1$), sendo 170 oriundos de um banco de dados coletado pela pesquisadora por ocasião de seu mestrado (CAAE 48865115.8.0000.5481) (Anexo 6). Outros 79 sujeitos foram coletados através de um banco de dados *online* (*survey monkey*), 43 selecionados por conveniência, provenientes de diversas empresas de pequeno, médio e grande porte e de diferentes ramos (imobiliário, industrial, financeiro, construção civil, hospitalar e pública) e outros 85 participantes foram provenientes da primeira aplicação do Estudo 2.

Dos participantes, 72% pertenciam ao sexo feminino. Em relação a idade, 47% dos participantes tinham entre 27 e 37 anos, 27% entre 18 e 26 anos, 17% na faixa de 38

aos 48 anos e somente 9% estavam acima dos 49 anos, além disso, dois participantes não responderam a essa questão.

Em relação ao nível educacional, 46% dos participantes eram graduados no ensino superior completo, 28% eram pós-graduados, 15% possuíam ensino superior incompleto, 9% tinham concluído o ensino médio e 2% tinham nível técnico. Dois sujeitos não responderam à questão.

Instrumentos

Escala de Potencial Criativo para Organizações, descrita no Estudo 1, composta por 19 itens, divididos em dois fatores: “Bloqueios e barreiras à criatividade” e “Atributos e características que favorecem a criatividade”.

Procedimentos

Inicialmente, o projeto foi submetido para aprovação ao Comitê de Ética em pesquisa da PUC-Campinas (CAAE 02515318.5.0000.5481) (Anexo 7). Após aprovação, as pesquisadoras retomaram o contato com as empresas selecionadas a fim de explicar e entregar os termos de consentimento livres e esclarecidos (TCLE) (Anexo 5) aos funcionários. Aqueles que se disponibilizaram a participar, por meio da assinatura do TCLE, responderam à escala. A aplicação foi realizada de forma coletiva, durante três semanas, sem limite de tempo de resposta. O tempo gasto, em média, para responder a escala foi 30 minutos.

Além disso, convidou-se por meio de um questionário *online* (*survey monkey*) pessoas que trabalhassem na área organizacional para responderem a pesquisa. Nesse caso os participantes iniciavam o questionário com explicações pertinente a pesquisa,

bem como o TCLE da pesquisa, o qual deveria ser aceito para que a pesquisa iniciasse. O questionário durava em média 30 minutos.

A fim de garantir a unidimensionalidade necessária para a análise, a TRI foi empregada, separadamente, para cada um dos fatores.

Análise dos dados

Duas análises foram conduzidas. A primeira, por meio do Modelo de Rasch, buscou estimar a dificuldade dos itens e/ou o nível de habilidade necessária para que o sujeito endosse o conteúdo apresentado no item. Tal análise envolveu a criação do mapa de itens/construto, com o objetivo de calcular a quantidade média de habilidade (*theta*) necessária ao sujeito para pontuar em cada item (Wright & Linacre, 1994). Sua aplicação permite a interpretação das pontuações dos sujeitos considerando-se os diferentes níveis da escala, ou seja, os *thetas*.

A segunda análise, estimação dos índices de ajuste (*infit* e *outfit*) de cada item, terá como objetivo, verificar a calibração dos itens, a fim de estimar sua adequação e ajuste ao modelo, avaliando, assim, o impacto dos itens individualmente (Bond & Fox, 2001). Tal verificação é feita por meio dos índices de ajuste, procedimento que permite detectar diferenças entre o que foi predito pelo modelo e o que foi efetivamente observado (Smith, 2004), diferenças essas chamadas de resíduos. Nesse tipo de análise as estatísticas mais utilizadas são intituladas de *infit* (índice que tem como função verificar discrepâncias ocorridas nos itens cujas dificuldades encontram-se próximas às habilidades do sujeito) e *outfit* (índice que verifica discrepâncias nos itens extremos).

Resultados

Foram realizadas, inicialmente, análises com o objetivo verificar a calibração dos itens com a finalidade de estimar sua adequação e ajuste ao modelo, avaliando, assim, o impacto dos itens individualmente (Bond & Fox, 2001). Esta verificação foi realizada por meio dos índices de ajuste, procedimento que permite detectar diferenças entre o que foi predito pelo modelo e o que foi efetivamente observado (Smith, 2004), diferenças essas chamadas de resíduos. Nesta análise as estatísticas comumente utilizadas são intituladas de *infit* (índice que tem como função verificar discrepâncias ocorridas nos itens cujas dificuldades encontram-se próximas às habilidades do sujeito) e *outfit* (índice que verifica discrepâncias nos itens extremos) (Nakano et al., 2015).

A análise dos itens do fator 1, disponível na Tabela 9, mostra que o *infit* apontou uma média de 1,00 ($DP = 0,24$) e o *outfit* de 1,02 ($DP = 0,27$), sendo possível interpretar que os padrões de resposta assemelham-se, de uma forma geral, ao padrão esperado. De maneira mais detalhada, pode-se observar que os valores de *infit* situaram-se entre 0,71 e 1,45 e os de *outfit* entre 0,71 e 1,57, o que indica que nem todos os itens apresentaram valor inferior a 1,50, valor que normalmente é considerado um bom ajuste. Um único mostrou valor elevado no *outfit* (item 19). As correlações item-theta (PTMEAS CORR) foram, em geral, acima de 0,30 (somente em dois casos foram abaixo desse valor, os itens 14 e 19).

Tabela 9.

Valores de ajuste (*infits* e *outfits*) dos itens que compõem o fator 1

Item	Model	S.E.	Infit	Outfit	Ptmeas
	Measure		MNSQ	MNSQ	CORR.
I6	-0,13	0,06	1,11	1,14	0,44
I10	0,01	0,06	1,05	1,07	0,48
I14	1,21	0,07	1,45	1,47	0,11
I19	1,94	0,08	1,42	1,57	-0,01
I21	0,62	0,07	1,02	1,00	0,42
I22	0,00	0,06	0,93	0,97	0,57
I27	-0,34	0,06	1,01	1,02	0,48
I28	-0,79	0,06	0,76	0,75	0,67
I32	-0,67	0,06	0,79	0,79	0,65
I34	-0,97	0,07	0,71	0,71	0,71
I36	-0,89	0,07	0,73	0,72	0,69
Média	0,00	0,07	1,00	1,02	
DP	0,88	0,01	0,24	0,27	

O mesmo tipo de análise foi repetido em relação aos itens relacionados ao fator 2. Em geral, o *infit* mostrou uma média de 1,00 ($DP=0,10$) e o *outfit* de 0,99 ($DP=0,10$). De maneira mais detalhada, pode-se observar que os valores de *infit* situaram-se entre 0,80 e 1,12 e os de *outfit* entre 0,80 e 1,13. As correlações item-theta (PTMEAS CORR) foram em geral acima de 0,30 para todos os itens (Tabela 10).

Tabela 10.

Valores de ajuste (*infits e outfits*) dos itens que compõem o fator 2.

Item	Model Measure	S.E.	Infit MNSQ	Outfit MNSQ	Ptmeas CORR.
I2	-0,14	0,09	1,12	1,13	0,51
I3	0,40	0,09	0,92	0,89	0,60
I4	0,40	0,08	0,99	0,98	0,58
I11	0,07	0,08	1,02	1,02	0,60
I16	0,24	0,08	0,80	0,80	0,68
I20	-0,25	0,09	1,08	1,07	0,55
I30	-0,98	0,08	1,08	1,08	0,58
I31	0,26	0,08	0,96	0,98	0,59
Média	0,00	0,08	1,00	0,99	
DP	0,43	0,00	0,10	0,10	

Um segundo tipo de análise envolveu a criação do mapa de itens, com o objetivo de calcular a quantidade média de habilidade (*theta*) necessária ao sujeito para endossar cada item (Nakano et al., 2015). De acordo com os autores, sua aplicação permite a interpretação das pontuações dos sujeitos considerando-se os diferentes níveis da escala, ou seja, os *thetas*. Essa é a essência do que vem sendo chamada interpretação referenciada ao item. O mapa de itens deve ser interpretado da seguinte maneira: a linha vertical tracejada no meio da figura indica os diferentes níveis de habilidade dos sujeitos. Nela pode ser identificado o ponto médio (M), um desvio-padrão (S) para cima ou para baixo da média e dois desvios-padrão (T), também para cima ou para baixo da média.

Do lado direito do gráfico se encontra a distribuição dos itens. Do lado esquerdo da figura é apresentada a distribuição referente às pessoas. A quantidade de símbolos

“#” indica a concentração de sujeitos naquela faixa de habilidade. É possível verificar que o *theta* médio da amostra é de 0.

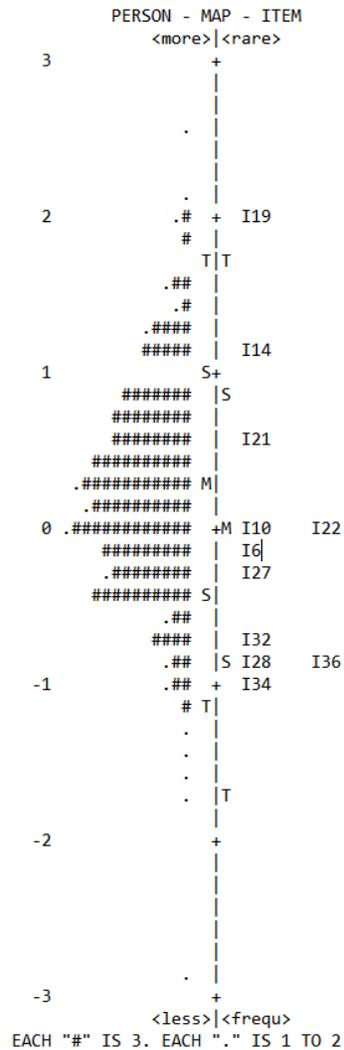


Figura 1. Mapa de itens para o Fator 1

Na direção de cada nível de habilidade (lado direito da Figura 1) encontram-se dispostos os itens, de modo a indicar que, por exemplo, indivíduos com habilidade média (criatividade média) tenderiam a concordar com os itens 10, 22, 6, 27, 32, 28, 36

e 34 (localizados na direção do ponto médio – M, ou abaixo). Tais itens apresentam conteúdos de que abrangem características de eficiência, flexibilidade, abertura a novas experiências, ousadia e coragem, sensibilidade à mudança/capacidade de tomada de iniciativa, encarar e buscar desafios e aversão às atividades que exigem comportamentos repetitivos. Por outro lado, tenderiam a não endossar os itens cujo nível de habilidade se localiza acima do ponto considerado (itens 21, 14 e 19), composto por itens com conteúdo pertencentes as características de solução de problemas, originalidade e flexibilidade.

Uma segunda análise do mapa de itens é apresentada na Figura 2 a seguir. Ela contempla a escala likert (1 a 5 pontos) para cada item do fator 1. A partir dela podemos verificar que a maior parte dos participantes assinala alternativas altas (maiores do que 3) para a maior parte dos itens (34, 36, 28, 32, 27, 6, 22, 10, 21).

Os itens 34, 36, 28 e 32 são mais fáceis de serem endossados pelos participantes. Neste sentido, somente os itens 14 e 19 mostram-se mais eficazes em diferenciar indivíduos que apresentam bloqueios e barreiras à criatividade de modo que, indivíduos que assinalaram alternativas altas (4 ou 5 na escala likert) nesses itens, provavelmente são aqueles que reconhecem maiores bloqueios.

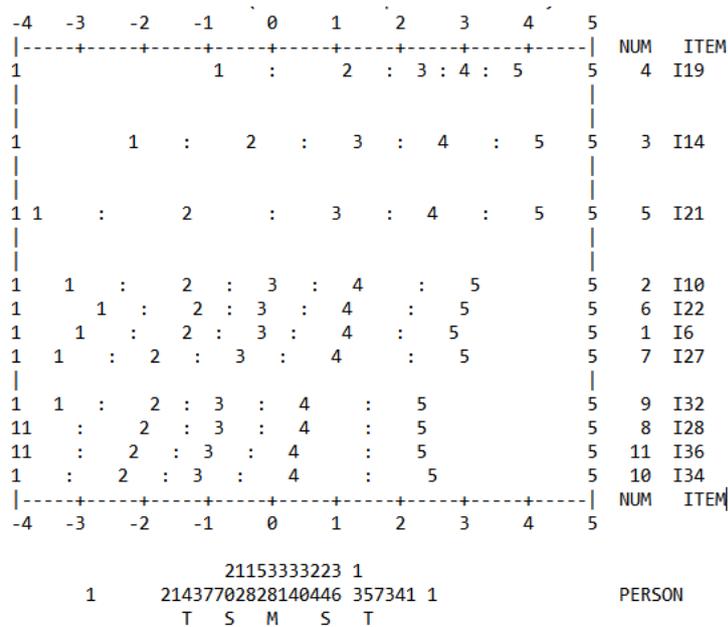


Figura 2. Mapa de Construto para o Fator 1

A mesma análise foi utilizada para o Fator 2 (Figura 3), sendo que, em relação a este, percebe-se que a média de habilidade dos participantes encontra-se no valor de -1,5. Deste modo, a concordância com os itens desse fator é mais fácil de ser obtida do que em relação ao fator 1. Tal situação indica que, até indivíduos com baixo nível de habilidade relacionada a “Atributos e características que favorecem a criatividade”, tendem a concordar com todos os itens que compõem esse fator, marcando valores altos na escala likert. Desse modo, os itens desse fator podem ser considerados fáceis e, por tal motivo, não se mostram muito adequados para discriminar indivíduos com alta criatividade.

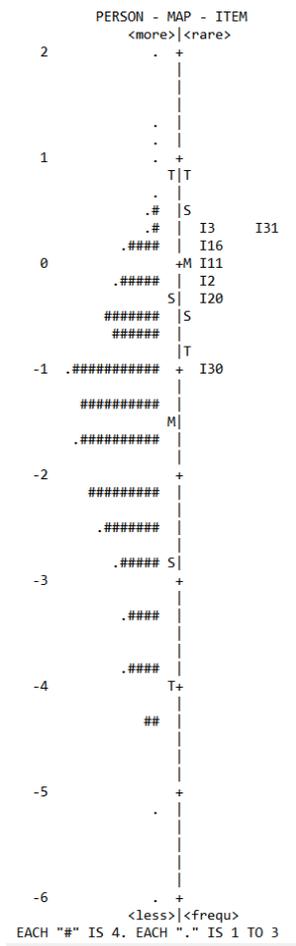


Figura 3. Mapa de itens para o Fator 2

Nota-se na Figura 4 que os itens 30, 20 e 2, são mais fáceis de serem endossados pelos participantes. Tais itens pertencem as características poder de influenciar, inovar/colocar ideias em prática, originalidade. Em relação ao ponto médio os itens (11,16, 3 e 31) apresentam características como curiosidade, tomada de iniciativa e aproveitar oportunidades.

Um indivíduo com *theta zero* provavelmente já assinala a alternativa 3 em todos os itens, demonstrando mais concordância do que discordância, ainda que seu nível de habilidade seja baixo.

que a maior parte dos participantes assinala alternativas altas (maiores do que 3) para a maior parte dos itens (34, 36, 28, 32, 27, 6, 22, 10, 21). Além disso, ressalta-se que os itens 34, 36, 28 e 32 são mais fáceis de serem endossados pelos participantes. Salienta-se que somente os itens 14 e 19 mostram-se mais eficazes em diferenciar indivíduos que apresentam bloqueios e barreiras à criatividade de modo que, indivíduos que assinalaram alternativas altas (4 ou 5 na escala likert) nesses itens, provavelmente são aqueles que reconhecem maiores bloqueios

No que tange ao Fator 2 percebe-se que a média de habilidade dos participantes encontra-se no valor de -1,5. Deste modo, a concordância com os itens desse fator é mais fácil de ser obtida do que em relação ao fator 1. Nota-se que os itens 30, 20 e 2, são mais fáceis de serem endossados pelos participantes. Um indivíduo com theta zero provavelmente já assinala a alternativa 3 em todos os itens, demonstrando mais concordância do que discordância, ainda que seu nível de habilidade seja baixo. Dessa forma, acredita-se que o Fator 1 seja mais discriminativo de indivíduos criativos do que o Fator 2, ressaltando a importância de futuramente serem reformulados os itens considerados fáceis.

Posteriormente, atenta-se para a calibração dos itens, a fim de estimar sua adequação e ajuste ao modelo, avaliando, assim, o impacto dos itens individualmente (Bond & Fox, 2001). Todos os itens apresentaram escores inferiores a 1,50 indicando índices de ajustes adequados, com exceção do item 19 “quando me encontro diante de um problema, costumo pensar tanto que acabo tendo dificuldade em encontrar uma solução adequada”, o qual apresentou *outfit* superior a 1,50. Se tomarmos como critério as indicações da literatura, de que esses índices de ajustes são considerados produtivos quando se situam entre 0,50 a 1,50 (Linacre, 2002; Primi, 2019), o item citado não apresentaria bom ajuste.

Convém destacar, no entanto, que o desajuste se dá em relação ao *outfit*, considerado bem menos problemático, dado o fato de que, neste índice, a discrepância entre o que foi efetivamente medido e o que foi predito pelo modelo teórico, se dá somente em relação às pontuações extremas, estando o ajuste adequado para os níveis próximos à média. Ainda assim, recomenda-se que o item 19 possa ser olhado com mais atenção em estudos posteriores, dado o fato de que, além do *outfit* elevado, sua correlação item-theta se mostrou reduzida.

Os resultados apontados, somam-se aos achados anteriores do instrumento em questão, de modo a permitir o avanço do conhecimento sobre as evidências de validade do mesmo. Sendo assim, as contribuições oriundas dos resultados favoráveis aqui relatados, e a consequente evidência de validade encontrada, reforçam a importância da continuidade dos estudos psicométricos com o instrumental até sua disponibilização para uso profissional.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir das discussões realizadas acerca da psicologia positiva, bem como da criatividade nessa perspectiva evidencia-se a importância destas no âmbito do trabalho. Uma vez que, cada vez mais habilidades psicológicas pertencentes a empreendedores criativos impactam no contexto social e ambiental, contribuindo para a criação de algo novo (Dimanahan & Amora, 2016). Além disso, confirma-se a importância do impacto positivo na sociedade repercutindo até mesmo no bem-estar e satisfação dos funcionários.

Dessa forma, constata-se que quando aplicados a organizações, as concepções da psicologia positiva contribuem para a promoção de ambientes saudáveis e felizes (Silva, Boehs, & Cugnier, 2017). Além de estimular e favorecer o potencial criativo, que está diretamente relacionado ao quando o indivíduo sente abertura para se expressar, e quando o fizer não se sentir reprimido ou até mesmo diminuído (Spadari, 2019).

Dessa forma, a presente pesquisa teve, como objetivo principal, a condução de estudos de busca por outras fontes de evidências de validade e precisão para a Escala de Potencial Criativo no Trabalho. Para isso, quatro estudos foram desenvolvidos, sendo que, cada um deles, buscou atender a um dos objetivos específicos da pesquisa.

Os estudos aqui apresentados se somam aos anteriormente conduzidos com o instrumental, por ocasião do mestrado da pesquisadora (Spadari, 2015): construção do instrumento, busca por evidências de validade de conteúdo, evidências de validade baseadas na estrutura interna e precisão por consistência interna, evidências de validade com base na relação com variáveis externas do tipo convergente. Novos estudos voltados a esse último critério psicométrico devem ser conduzidos a fim de que a escala possa ser disponibilizada para uso comercial, atendendo seu objetivo de

possibilitar que as empresas tenham uma ferramenta confiável para realizar a avaliação prévia dos candidatos, tanto no momento do processo de seleção, assim como no acompanhamento de seus funcionários em processos avaliativos periódicos.

Como sugestões de estudos futuros, a realização de pesquisa com grupo critério (profissionais indicados como criativos pelos pares ou líderes), assim como a utilização de outros instrumentos de avaliação da criatividade disponíveis no país (criatividade figural ou estilos de pensar e criar), poderão trazer mais informações acerca da adequação psicométrica do instrumento. Além disso, ressalta-se importância de estudos futuros com a adição de novos itens no Fator 2, uma vez que este ficou composto somente por oito itens.

Como limitação dos estudos realizados, pode ser citada a escolha dos participantes pelo critério de conveniência, de modo que a amostra contemplada nos estudos pode não representar, de forma aleatória, os indivíduos que se encontram no contexto organizacional e o reduzido número de itens no fator 2. Convém destacar também o fato de que 8% da amostra tem até um ano de tempo de empresa, fato que pode ter exercido influência na avaliação realizada devido ao pouco tempo de vivência na organização.

Do mesmo modo, pode-se pensar que a utilização de diferentes procedimentos para coleta de dados, envolvendo o formato lápis e papel ou questionário *online*, também pode ter exercido alguma influência nos resultados apresentados. Destaque-se o fato de que o foco do instrumento se dá nas características da pessoa criativa, aplicadas ao contexto de trabalho. A interação dessas características pessoais com o ambiente não é considerado, de modo que a avaliação realizada se constitui em um recorte da temática. Outra questão a ser levantada envolve o fato de que, por se tratar de uma escala de autorrelato, o instrumento não está isento de respostas baseadas na

desejabilidade social, sendo importante que, posteriormente, a aquiescência no processo de resposta possa ser investigada e controlada.

Como sugestões de estudos futuros, pode-se pensar em estudos que visem a busca por evidências de validade com base em critérios externos, notadamente para o fator 2, podendo ser conduzido, por exemplo, por meio da comparação dos resultados da escala aqui investigada com os resultados da Escala de Estilos de Pensar e Criar, ou ainda com critérios externos (avaliação de gestores e superiores). Também é recomendada a construção de mais itens para o fator 2, diante da análise acerca da sua baixa relação com critério externo anteriormente investigada (Teste de Torrance), bem como a baixa dificuldade dos itens.

Considerando-se que as organizações afirmam ter a criatividade como pré-requisito para a contratação e até mesmo promoção no ambiente de trabalho, mas que os profissionais da Psicologia ainda não dispõem de um instrumento específico para uso nesse contexto, a relevância do instrumental se justifica. Além disso, é importante ressaltar a dificuldade enfrentada pelas organizações na identificação de indivíduos criativos, bem como reconhecimento dos mesmos. Este problema justifica-se, em partes, pela falta de instrumentos adequados para avaliar este construto no ambiente corporativo. Como resultado da dificuldade de identificação, grande parte desses indivíduos deixam de ser avaliados e, quando o são, isto ocorre de forma incompleta e/ou errônea, sem comprovações científicas e fidedignas. Almeja-se assim que outros estudos sejam desenvolvidos até que a escala possa estar disponível e comercializada para uso profissional.

REFERÊNCIAS

- Alencar, E. M. L. S. (1996). *A gerência da criatividade: Abrindo as janelas para a criatividade pessoal e nas organizações*. São Paulo: Makron.
- Alencar, E.M.L.S. (1997). O estímulo à criatividade no contexto universitário. *Psicologia escolar e educacional*, 1, (2), 29-37. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/pee/v1n2-3/v1n2-3a04.pdf>.
- Alencar, E.M.L.S. (1998). Promovendo um ambiente favorável à criatividade nas organizações. *Revista de Administração de Empresas*, 38(2), 18-25. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/rae/v38n2/a03v38n2.pdf>.
- Alencar, E.M.L.S. (2001). Obstacles to personal creativity among university students. *Gifted Education International*, 15(2), 133-140 doi: 10.1177/026142940101500203.
- Alencar, E. M. L. S. (2005). Escala sobre o clima em sala de aula. *Psicologia Teoria e Pesquisa*, 21(1), 85-91. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/ptp/v21n1/a12v21n1>.
- Alencar, E. M. L. S. (2007) O papel da escola na estimulação do talento criativo. In D. S. Fleith & E. M. L. S. Alencar (Orgs.), *Desenvolvimento de talentos e altas habilidades: orientação a pais e professores* (pp.151-161). Porto Alegre: Artmed.
- Alencar, E.M.L.S., & Fleith, D.S. (2003a). *Criatividade múltiplas perspectivas* (3a ed.). Brasília: Universidade de Brasília.
- Alencar, E.M.L.S., & Fleith, D.S. (2003b). Contribuições teóricas recentes ao estudo da criatividade. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 19(1), 1-8. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/%0D/ptp/v19n1/a02v19n1.pdf>.

- Alencar, E.M.L.S., & Fleith, D.S. (2003c). Barreiras à criatividade pessoal entre professores de distintos níveis de ensino. *Psicologia Reflexão e Crítica*, 16(1), 63-69. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/%0D/prc/v16n1/16798.pdf>.
- Alencar, E.M.L.S., Fleith, D.S., & Bruno-Faria, M.F. (2010). A medida da criatividade possibilidade e desafios. In E.M.L.S. Alencar, M.F. Bruno-Faria, & D.S. Fleith (Cols.), *Medidas de Criatividade: teoria e prática* (pp. 11-34). Porto Alegre: Artmed.
- Alencar, E.M.L.S., & Martinez, A.M. (1998). Barreiras à expressão da criatividade entre profissionais brasileiros, cubanos e portugueses. *Psicologia Escolar e Educacional*, 2(1), 23-32. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/pee/v2n1/v2n1a03>.
- Almeida, L., Nogueira, S.I., Jesus, A.L., & Mimoso, T. (2013). Valores e criatividade em trabalhadores portugueses. *Estudos de Psicologia Campinas*, 30(3), 425-435. Disponível em <https://www.redalyc.org/pdf/3953/395335491012.pdf>.
- Alves, A. (1999). Bloqueios à criatividade. *Educação e Comunicação*, 2(7) 135-137. Disponível em https://iconline.ipleiria.pt/bitstream/10400.8/279/1/n2_art7.pdf.
- Amabile, T.M., Barsade, S.G., Mueller, J.S., & Staw, B.M. (2005). Affect and creativity at work. *Administrative Science Quarterly*, 50, 367–403. doi: 10.2189/asqu.2005.50.3.367.
- Ambiel, R.A.M., & Carvalho, L. F. (2017). Validade e precisão de instrumentos de avaliação psicológica. In M.R.C. Lins, & J.C. Borsa (Orgs.), *Avaliação Psicológica: Aspectos teóricos e práticos* (pp. 114-136). Rio de Janeiro: Vozes.
- American Psychological Association (2005). *Standards for educational and psychological tests*. Washington: APA.

- Anache, A.A., & Fernandes, V.L.P. (2015). Manifestações da criatividade no trabalho do professor de artes visuais. *Psicologia Escolar e Educacional*, 19(1), 49-57. doi: 10.1590/2175-3539/2015/0191793.
- Anastasi, A., & Urbina, S. (2000). *Testagem Psicológica* (7a. ed.). Porto Alegre: Artmed.
- Andrade, J.M., & Sales, H.F.S. (2017). A diferenciação entre avaliação psicológica e testagem psicológica: questões emergentes. In M.R.C. Lins, & J.C. Borsa (Orgs.), *Avaliação Psicológica: Aspectos teóricos e práticos* (pp. 9-21). Rio de Janeiro: Vozes.
- Araújo, P.M., & Oliveira, A.F. (2008). Bem-estar no trabalho: Impacto das percepções dos valores. *Horizonte Científico*, 2(1), 1-26.
- Aspiwall, L.G., & Staudinger, U.M. (2003). A psychology of human strengths: some central issues of an emerging field. In L.G. Aspinwall, & U.M. Staudinger (Orgs.), *A psychology of human strengths: fundamental questions and future directions for a Positive Psychology* (pp. 9-22). Washington: American Psychological Association.
- Baer, J., & Kaufman, J.C. (2008). Gender Differences in Creativity. *Second Quarter*, 42(2), 75-105. doi: 10.1002/j.2162-6057.2008.tb01289.x.
- Bangshøj, C., Carlsson, J., & Shurrab, H. (2013). Creativity in Organizations: A Case Study of HILTI AB. *Karlstad Business School*, 01-22. Disponível em [http://www.academia.edu/download/31183884/Creativity_in_Organizations_\(Last_Version\).docx](http://www.academia.edu/download/31183884/Creativity_in_Organizations_(Last_Version).docx).
- Barreira, D.D., & Nakamura, A.P. (2006). Resiliência e a auto-eficácia percebida: articulação entre conceitos. *Aletheia*, 23, 75-80. Disponível em <https://www.redalyc.org/pdf/1150/115013460008.pdf>.

- Barlach, L. (2005). *O que é resiliência humana? Uma contribuição para a construção do conceito*. Dissertação de Mestrado. Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo, São Paulo, Brasil.
- Barlach, L., Limongi-França, A.C., & Malvezzi, S. (2008). O conceito de resiliência aplicado ao trabalho nas organizações. *Revista Interamericana de Psicologia*, 42(1), 101-112. Disponível em <https://www.redalyc.org/pdf/284/28442111.pdf>.
- Barron, F., & Harrington, D.M. (1981). Creativity, intelligence and personality. *Annual Review of Psychology*, 32, 439-476. doi: 10.1146/annurev.ps.32.020181.002255.
- Batey, M., Furnham, A., & Safiullina, X. (2010). Intelligence, general knowledge and personality as predictors of creativity. *Elsevier*, 20, 532-535. doi: 10.1016/j.lindif.2010.04.008.
- Baumeister, R.F., Bratslavsky, E., Finkenauer, C., & Vohs, K.D. (2001). Bad is stronger than good. *Review of General Psychology*, 5(4), 323-370. doi:10.1037/1089-2680.5.4.323.
- Beghetto, R.A., & Kaufman, J.C. (2007). Toward a broader conception of creativity: A case for "mini-c" creativity. *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts*, 1(2), 73-79. doi: 10.1037/1931-3896.1.2.73.
- Binnewies, C., Ohly, S., & Niessen, C. (2008). Age and creativity at work: The interplay between job resources, age and idea creativity. *Journal of Managerial Psychology*, 23(4), 438-457. doi: 10.1108/02683940810869042.
- Boehs, S., Silva, N., & Cugnier, J. (2017). Psicologia Positiva aplicada as organizações de trabalho. In S.T.M. Boehs, & N. Silva (Orgs.), *Psicologia Positiva nas organizações de trabalho: Conceitos fundamentais e sentidos aplicados* (pp. 43-60). São Paulo: Vetor.

- Bond, T. G., & Fox, C. M. (2001). *Applying the Rasch model: Fundamental measurement in the human sciences*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Bono, J. E., Davies, S. E., & Rasch, R. L. (2012). Some traits associated with flourishing at work. In K. S. Cameron, & G. M. Spreitzer (Eds.), *The Oxford handbook of positive organizational scholarship* (pp. 125–137). New York: Oxford.
- Braun, J.R.R., Fialho, F.A.P., & Gomez, L.S.R. (2017). Aplicações da criatividade na educação brasileira. *Revista Diálogo Educacional Curitiba*, 17(52), 575-593. doi: 10.7213/1981-416X.17.052.AO03.
- Bruno-Faria, M.F., Orsi-Tinoco, G., Silva, I.S., & Lins, R.F. (2019). Criatividade nas organizações: um panorama de duas décadas da produção científica nacional. In G.F. Spadari, T.C. Nakano, & M.F. Bruno-Faria (Orgs.), *Criatividade em organizações: tendências e pesquisas* (pp. 49-70). São Paulo: Vetor.
- Bruno-Faria, M.F., Veiga, H.M.S., & Macêdo, L.F. (2008). Criatividade nas organizações: Análise da produção científica nacional em periódicos e livros de Administração e Psicologia. *Revista de Psicologia das Organizações e do Trabalho*, 8(1), 142-163. Disponível em <https://periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/view/9074>.
- Bruno-Faria, M.F., Veiga, H.M.S., & Macêdo, L.F. (2013). Criatividade nas Organizações: análise da produção científica nacional e internacional. In M.F. Bruno-Faria, E.R. Vargas, A.M. Martínez (Orgs.), *Criatividade e inovação nas organizações: Desafios para a competitividade* (pp. 3-24). São Paulo: Atlas.
- Buckingham, M., & Coffman, C. (1999). *First, break all the rules: What the world's greatest managers do differently*. New York: Simon & Schuster.

- Calvetti, P.U., Muller, M.C., & Nunes, M.L.T. (2007). Psicologia da saúde e psicologia positiva: Perspectivas e desafios. *Psicologia Ciência e Profissão*, 27(4), 706-717. Disponível em <https://www.redalyc.org/pdf/2820/282021759011.pdf>.
- Cameron, K.S., Dutton, J. E., Quin, R. E., & Wrzesniewski, A. (2003). *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline*. San Francisco: Berrett-Koehler. Disponível em: http://faculty.som.yale.edu/amywrzesniewski/documents/POS_Chapter23.pdf
- Candeias, A.A., Rebelo, N., Silva, J., & Mendes, P. (2011). Excelências vs. Competência: Um desafio para a educação e o desenvolvimento profissional. In S.M. Wechsler & T.C. Nakano (Orgs.), *Criatividade no ensino superior: Uma perspectiva internacional* (pp. 54-79). São Paulo: Vetor.
- Carlomagno, L.L.L., Natividade, J.C., Oliveira, M.Z., & Hutz, C.S. (2014). Relações entre criatividade, esperança, otimismo e desempenho profissional. *Temas em Psicologia*, 22(2), 497-508. doi: 10.9788/TP2014.2-18.
- Carvalho, F., & Muzzio, H. (2015). Economía creativa y liderazgo creativo: Una asociación (im) posible? *Revista de Administração Eletrônica*, 21(3), 659-688. doi: 10.1590/1413-2311.0032015.54929.
- Carver, C., & Scheier, M. (2002). Optimism. In C. R. Snyder, & S. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 231-256). New York: Oxford University Press.
- Charyton, C., Hutchinson, S., Snow, L., Rahman, M.A., & Elliot, J.O. (2009). Creativity as an attribute of positive psychology: The impact of positive and negative affect on the creative personality. *Journal of Creativity in Mental Health*, 4(1), 57-66. doi:10.1080/15401380802708791.
- Correia, G.S., & Dellagnelo, E.H.L. (2004). Avaliação do potencial da estrutura para o desenvolvimento da criatividade em uma indústria cerâmica catarinense. *Anais do*

- encontro da associação dos programas de pós-graduação e pesquisa em administração* (pp. 28). Curitiba, Paraná, Brasil. 28. Disponível em <http://www.anpad.org.br/enanpad/2004/htm/enanpad2004-teo-1786-resumo.html>.
- Costello, A., & Osborne, J. (2005). Best practices in exploratory factor analysis: Four recommendations for getting the most from your analysis. *Practical Assessment, Research and Evaluation, 10*(7), 1-9. doi:0.4135/9781412995627.d8.
- Coutu, D.L. (2002). How resilience Works. *Harvard Business Review, 46*-54. Disponível em <http://factoroh.com/wp-content/uploads/How-resilience-works.pdf>.
- Cramer J. (1994). Quality of life for people with epilepsy. *Neurologic Clinics, 12*, 1-13. doi:10.1016/S0733-8619(18)30107-5.
- Crespo, M. L. F. (2004). Construção de uma medida de clima criativo em organizações. *Estudos de Psicologia* (Campinas), *21*(2), 91-99. doi:10.1590/s0103-166x2004000200007.
- Crespo, M. L. F. (2005). *Construção e validação de um instrumento de clima para criatividade nas organizações empresariais*. Tese de doutorado, Pontifícia Universidade Católica de Campinas, Campinas, SP, Brasil.
- Crespo, M.L.F., & Wechsler, S.M. (2000). Clima criativo: um diagnóstico para inovação nas organizações educacionais e empresariais. *Psicologia, Cultura y Sociedad, 1*(1), 53-59. Disponível em <file:///C:/Users/user/Downloads/Dialnet-ClimaCriativo-5645331.pdf>.
- Dancey, C.P., & Reidy, J. (2006). Análise de correlação. In C.P. Dancey, & J. Reidy J. (Org). *Estatística sem matemática para psicólogos* (pp. 178-218). Porto Alegre: Artmed.
- De La Torre, S. (1991). *Evaluacion de la creatividad*. Madrid: Editorial Escuela Española.

- De Neve, J.-E., Diener, E., Tay, L., & Xuereb, C. (2013) The objective benefits of subjective well-being. In J. Helliwell, R. Layard & J. Sachs, (Eds.), *World Happiness Report* (pp. 05-35). New York: UN Sustainable Development Solutions Network.
- De Paoli, D., Sauer, E., & Ropo, A. (2017). The spatial context of organizations: Critique of ‘creative workspaces’. *Journal of Management & Organization*, (9)17, 1-22. doi:10.1017/jmo.2017.46.
- Dias, A.R., Couto, G., & Primi, R. (2009). Avaliação da criatividade por meio de produção de metáforas. *Psico*, 40(2), 210-219. Disponível em <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5161573>.
- Diener, E. (1984). Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575. doi: 10.1037/0033-2909.95.3.542.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The Science of happiness, and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34-43. doi:10.1037/0003-066X.55.1.34.
- Dimaunahan, D.V., & Amora, J.T. (2016). An investigation of organizational creativity of Micro, Small and Medium-Scale Restaurants in the Philippines using Structural Equation Modeling. *Journal on Business Review*, 4(3), 48-53. doi:10.5176/2010-4804_4.3.384.
- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2003) Finding gender advantage and disadvantage: Systematic research integration is the solution. *The Leadership Quarterly*, 14(6), 851-859. doi: 10.1016/j.leaqua.2003.09.003.
- Echeveste, S., Vieira, B., Viana, D., Trez, G., & Panosso, C. (1999). Perfil do executivo no mercado de trabalho. *Revista de Administração Contemporânea*, 3(2), 167-186. doi:10.1590/S1415-65551999000200009.

- El Melegy, A.R., Mohiuddin, Q., Boronico, J., & Maasher, A.A. (2016). Fostering creativity in creative environments: An empirical study of Saudi Architectural Firms. *Contemporary Management Research*, 12(1), 89-120. doi:10.7903/cmr.14431.
- Eysenck, H. (1999). As formas de medir a criatividade. In M.A. Boden (Org.), *Dimensões da criatividade* (pp. 203-225). Porto Alegre: Artes Médicas.
- Fernandes, M. (2015). *Felicidade dá lucro: Lições de um dos líderes empresariais mais admirados do Brasil*. São Paulo: Penguin.
- Ferreira, M. C., & Assmar, E. M. L. (2008). Cultura Organizacional. In M.M.M. Siqueira (Org.), *Novas medidas do comportamento organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão* (pp. 125-139). Porto Alegre: Artmed.
- Ferreira, E.R., & Candeias, A.A. (2007). Da pessoa criativa à atitude criativa: estudo de um percurso. In A. A. Candeias & L. S. Almeida (Orgs.), *Inteligência Humana* (pp. 497-510). Coimbra: Quarteto.
- Figueiredo, M.L. (2017). Clima para Criatividade nas Organizações Empresariais: Construção e Validação de Instrumento. *Revista Psicologia e Saúde*, 9(1), 75-91. doi:10.20435/pssa.v9i1.472.
- Floyd, F. J., & Widaman, K. F. (1995). Factor Analysis in the Development and Refinement of Clinical Assessment Instruments. *Assessment Psychological*, 7(3), 286-299. doi:10.1037/1040-3590.7.3.286.
- Friend, S.B., Johnson, J.S., Luthans, F., & Sohi, R.S. (2016). Positive Psychology in sales: integrating psychological capital. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 24(3), 306-327. doi:10.1080/10696679.2016.1170525.
- Garcia, C.F., Gómez, M.S., & Torrano, D.H. (2013). Evaluación y Desarrollo de La Creatividad. In F.H.R. Piske, & S. Bahia (Orgs.), *Criatividade na escola: o*

desenvolvimento de potencialidades, altas habilidades / superdotação e talentos
(pp.51-68) Curitiba: Juruá.

- Ghosh, K. (2015). Developing organizational creativity and innovation. *Management Research Review*, 38(11), 1126-1148. doi:10.1108/MRR-01-2014-0017.
- Goolsby, T. M., & Helwig, L. D. (1975). Concurrent validity of the Torrance tests of creative thinking and the Welsh Figural Preference Test. *Educational and Psychological Measurement*, 35, 507-508. doi:10.1177/001316447503500237.
- Gomes, M.A. (2015). *Construção da escala motivos para viver (Enviver)*. Tese de Doutorado. Universidade São Francisco. Itatiba: USF.
- Gonçalves, F.C., & Fleith, D.S. (2011). Criatividade em aula: percepção de alunos de dois estados brasileiros. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 63(1), 1-110. Disponível em <https://www.redalyc.org/pdf/2290/229018648004.pdf>.
- Guilford, J.P. (1972). Intellect and the gifted. *Gifted Child Quarterly*, 16(3), 239-243. doi:10.1177/001698627201600301.
- Giustiano, L., Lombardi, S., & Cavalieri, V. (2016). How knowledge collecting fosters organizational creativity. *Management Decision*, 54(6), 1464-1496. Disponível em <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/md-04-2015-0111/full/html>.
- Gupta, R., & Banerjee, P. (2016). Antecedents of organizational creativity: A multi-level approach. *Verslas teorija ir praktika*, 17(2), 167-177. Disponível em <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=413090>.
- Holland, J. L. (1968). Test reviews. *Journal of Counseling Psychology*, 15(3), 297-298. doi:10.1037/h0025735.
- Hutz, C.S. (2015). O que é avaliação psicológica: Métodos, técnicas e testes. In C.S. Hutz, D.R. Bandeira & C.M. Trentini (Orgs.), *Psicometria* (pp. 11-21). Porto Alegre: Artmed.

- Kaufman, J.C., & Sternberg, R.J. (2007). Resource review: Creativity. *Change*, 39, 55 - 58. doi:10.3200/chng.39.4.55-c4.
- Klijn, M., & Tomic, W. (2010). A review of creativity within organizations from a psychological perspective. *Journal of Management Development*, 29(4), 322-343. Disponível em <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/02621711011039141/full/html>
- Kogan, N. (1974). Creativity and sex differences. *Journal of Creative Behavior*, 8, 1-14. doi:10.1002/j.2162-6057.1974.tb01103.x.
- Kotler, P. & Keller, K.L. (2012). *Administração de Marketing* (14^a ed.). São Paulo: Pearson.
- Lace, N., Buldakova, N., & Rumbinaite, G. (2015). Organizational creativity as a driving force for company's innovative development. *The international journal entrepreneurship and sustainability issues*, 3(2), 137-148. doi: 10.9770/jesi.2015.3.2(2).
- Ladeira, M.B. (1996). O processo do stress ocupacional e a psicopatologia do trabalho. *Revista de Administração*, 31(1), 64-74. Disponível em <http://www.ijsn.es.gov.br/bibliotecaonline/Record/1533>.
- Linacre, J.M. (2002). O que significam Infit e Outfit, quadrado médio e padronizado? *Rasch Measurement Transactions*, 16(2), Disponível em <https://www.rasch.org/rmt/rmt162f.htm>.
- Lins, J. S. C., & Miyata, E. S. (2008). Avaliando a aprendizagem de criatividade em uma oficina pedagógica. *Ensaio: Avaliação de Políticas Públicas Educacionais*, 16(60), 455-468. Disponível em <https://www.redalyc.org/pdf/3995/399537958008.pdf>.
- Lubart, T. (2007). *Psicologia da criatividade*. Porto Alegre: Artmed.

- Luthans, F., & Youssef, C.M. (2004). Human social and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160. doi: 10.1016/j.orgdyn.2004.01.003.
- Luthans, F., & Youssef, C.M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33(3), 321-349. doi:10.1177/0149206307300814.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York, NY: Harper.
- Martins, M. C. F. (2008). Clima organizacional. In M. M. M. Siqueira (Org.), *Novas medidas do comportamento organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão* (pp. 29-40). Porto Alegre: Artmed.
- Martinez, A.M. (2000). A criatividade nas organizações: O papel do líder. *Universitas Psychologia*, 1(1), 59-78. Disponível em https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-PT&as_sdt=0%2C5&q=Martinez%2C+A.M.+%282000%29.+A+criatividade+nas+organiza%C3%A7%C3%B5es%3A+O+papel+do+l%C3%ADder.+Universitas+Psicologia%2C+1%281%29%2C+59-78.&btnG=.
- Marujo, H.A., Neto, L.M., Caetano, A., & Rivero, C. (2007). Revolução positiva: Psicologia positiva e práticas apreciativas em contextos organizacionais. *Comportamento organizacional e gestão*, 13(1), 115-136. Disponível em <http://www.scielo.mec.pt/pdf/cog/v13n1/v13n1a07.pdf>.
- Mendonça, H., Caetano, A., Ferreira, M. C, Sousa, I. F., & Silva, A. J. (2014). Florescimento no trabalho. In M. M. M. Siqueira (Org.), *Novas medidas do comportamento organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão* (pp. 172-177). Porto Alegre: Artmed.
- Messias, J.C.C., & Pessotto, F. (2019). Motivação e criatividade no ambiente de trabalho. In G.F. Spadari, T.C. Nakano & M.F. Bruno-Faria (Orgs.), *Criatividade em organizações: Temas atuais* (pp. 227-238). São Paulo: Vetor.

- Mieg, H. A., Bedenk, S. J., Braun, A., & Neyer, F. J. (2012). How emotional stability and openness to experience support invention: A study with German independent inventors. *Creativity Research Journal*, 24, 200-207. doi: 10.1080/10400419.2012.677341
- Moraes, M.M., & Lima, S.M.V. (2009). Estratégias para criar no trabalho: proposição teórica e validação psicométrica de medida. *Paideia*, 19(44), 367-377. doi:10.1590/S0103-863X2009000300011.
- Morais, M.F. (2001). *Definição e avaliação da criatividade: Uma abordagem cognitiva*. Portugal: Braga.
- Morais, A.F., & Azevedo, I. (2009). A avaliação da criatividade como um contexto delicado: Revisão de metodologias e problemáticas. *Avaliação Psicológica*, 8(1), 1-15. Disponível em <https://www.redalyc.org/pdf/3350/335027279002.pdf>.
- Mundim, M. C. B., & Wechsler, S. M. (2007). Estilos de pensar e criar em gerentes organizacionais e subordinados. *Boletim de Psicologia*, 57(126), 15-32. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/bolpsi/v57n126/v57n126a03.pdf>.
- Mundim, M. C. B., & Wechsler, S. M. (2015). Excelência criativa em mulheres brasileiras. *Estudos e pesquisas em psicologia*, 15(3), 797-813. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/epp/v15n3/v15n3a02.pdf>.
- Mundim, M.C.B. & Wechsler, S.M. (2019). Mulheres criativas gerentes nas organizações. In G.F. Spadari, T.C. Nakano & M.F. Bruno-Faria (Orgs.), *Criatividade em organizações: Temas atuais* (pp. 239-260). São Paulo: Vetor.
- Nakano, T.C. (2003). *Criatividade figural: Uma proposta de instrumento de avaliação*. Dissertação de Mestrado, Pontifícia Universidade Católica de Campinas, Campinas, SP, Brasil.

- Nakano, T.C. (2015). Sugestões práticas e estratégias para o desenvolvimento e treinamento de características associadas à criatividade. In M.F. Morais, L.C. Miranda, & S.M. Wechsler (Orgs.), *Criatividade: aplicações práticas em contextos internacionais* (pp.229-256). São Paulo: Vetor.
- Nakano, T.C. (2019). Psicologia positiva e criatividade: influência no contexto organizacional e do trabalho. In G.F. Spadari, T.C. Nakano & M.F. Bruno-Faria (Orgs.), *Criatividade em organizações: Temas atuais* (pp. 29-47). São Paulo: Vetor.
- Nakano, T.C., Campos, C.R., Silva, T.F., & Pereira, E.K.G. (2011). Estilos de Pensar e Criar no contexto organizacional: diferenças de acordo com o cargo profissional?. *Estudos Interdisciplinares em Psicologia*, 2(2), 71-193. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/eip/v2n2/a04.pdf>.
- Nakano, T.C., Oliveira, K.S., & Zaia, P. (2018). A questão do gênero em criatividade. In A.M.R. Virgolim (Org.), *Altas Habilidades/superdotação: processos criativos, afetivos e desenvolvimento de potenciais* (pp. 139-158). Curitiba: Juruá.
- Nakano, T.C., & Primi, R. (2012). A Estrutura Fatorial do Teste de Criatividade Figural Infantil. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 28(3), 275-283. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/ptp/v28n3/a03v28n3>.
- Nakano, T.C., Primi, R., Abreu, I.C.C., Gozzoli, M.Z., Caporossi, D.C., Miliani, A.F.M., & Martins, A.A. (2015). Bateria para avaliação das altas habilidades/superdotação: análise dos itens via Teoria de Resposta ao Item. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 32(4), 729-741. doi:10.1590/0103-166X2015000400016.
- Nakano, T.C., Primi, R., & Nunes, C.H.S.S. (2015) Análise de itens e teoria de resposta ao item (TRI). In C.S. Hutz, D.R. Bandeira, & C.M. Trentini (Orgs.), *Psicometria* (pp. 97 – 124). Porto Alegre: Artmed.

- Nakano, T.C., Santos, E., Zavarize, S.F., Wechsler, S.M., & Martins, E. (2010). Estilos de pensar e criar em universitários das áreas de humanas e sociais aplicadas: diferenças por gênero e curso. *Psicologia Teoria e Prática*, 12(3), 120-134. Disponível em <https://www.redalyc.org/pdf/1938/193818369010.pdf>.
- Nakano, T.C., & Wechsler, S.M. (2006a). Teste Brasileiro de Criatividade Figural: Proposta de instrumento. *Revista Interamericana de Psicologia*, 40(1), 103-110. Disponível em <https://www.redalyc.org/pdf/284/28440111.pdf>.
- Nakano, T.C. & Wechsler, S.M. (2006b). O percurso da criatividade figural do ensino médio ao ensino superior. *Boletim de Psicologia*, 56(125), 205-219. Disponível em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0006-59432006000200006.
- Nakano, T.C., & Wechsler, S.M. (2007). Criatividade: Características da produção científica brasileira. *Avaliação Psicológica*, 6(2), 261-270. Disponível em <https://www.redalyc.org/pdf/3350/335027182003.pdf>.
- Nakano, T.C., & Wechsler, S.M. (2012). Criatividade: Definições, modelos e formas de avaliação. In C.S. Hutz (Org.), *Avanços em Avaliação Psicológica e Neuropsicológica de Crianças e Adolescentes II* (pp. 328-361). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Nakano T. C., & Wechsler, S. M. (2013). Contribuições da criatividade e sua avaliação para o contexto educacional: formação e prática do psicólogo escolar. In F.H.R. Piske & S. Bahia. (Orgs.), *Criatividade na escola: o desenvolvimento de potencialidades, altas habilidades/superdotação e talento* (pp. 69-83). Curitiba: Juruá Editora.
- Nakano, T.C., Wechsler, S.M., Campos, C.R., & Milian, Q.G. (2015). Intelligence and Creativity: Relationships and their Implications for Positive Psychology. *Psico-USF*, 20, 195-206. doi:10.1590/1413-82712015200201.

- Nakano, T.C., Wechsler, S.M., & Primi, R. (2011). *Teste de criatividade figural infantil*. São Paulo: Vetor.
- Noronha, A.P.P., Freitas, F.A., & Ottati, F. (2003). Análise de Instrumentos de Avaliação de Interesses Profissionais. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 19(3), 287-291. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/0D/ptp/v19n3/a11v19n3.pdf>.
- Nunes, P. (2008). *Psicologia Positiva*. *Revista Psicologia: o portal dos psicólogos*. Trabalho de Licenciatura, Universidade de Coimbra, Coimbra, Portugal.
- Nunes, C.H.S.S., & Primi, R (2010). Aspectos técnicos e conceituais da ficha de avaliação dos testes psicológicos. In Conselho Federal de Psicologia - CFP (Org.), *Avaliação psicológica: diretrizes na regulamentação da profissão* (pp. 101-128). Brasília: CFP.
- Oliveira, Z.M.F. (2010). Fatores influentes no desenvolvimento do potencial criativo. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 27(1), 83-92. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/estpsi/v27n1/v27n1a10>.
- Oliveira, A.R., Gaio, L.E., & Bonacim, C.A.G. (2009). Relações de gênero e ascensão feminina no ambiente organizacional: um ensaio teórico. *Revista de Administração de Santa Maria*, 2(1), 80-97. Disponível em <https://www.redalyc.org/pdf/2734/273420528006.pdf>.
- Oliveira, A.R., Gaio, L.E., & Bonacim, C.A.G. (2009). Relações de Gênero e ascensão feminina no ambiente Organizacional: um ensaio teórico. *Revista de Administração de Santa Maria*, 2(1), 80-97. Disponível em <https://www.redalyc.org/pdf/2734/273420528006.pdf>
- Oliveira-Silva, L.C., & Silva, A.P.S. (2015). Florescimento no trabalho: Interfaces com comportamentos de carreira. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 16(2), 197-205. Disponível em <https://www.redalyc.org/pdf/2030/203046164010.pdf>.

- Organização Mundial da Saúde (2006). *Basic documents*. Disponível em http://www.who.int/governance/eb/who_constitution_en.pdf.
- Organização Mundial da Saúde (2007). *Workers' health: global plan of action*. Disponível em http://www.who.int/occupational_health/WHO_health_assembly_en_web.pdf.
- Pacico, J.C., & Bastianello, M.R. (2014). As origens da psicologia positiva e os primeiros estudos brasileiros. In C.S. Hutz (Org.), *Avaliação em psicologia positiva* (pp. 13-21). Porto Alegre: Artmed.
- Pais-Ribeiro, J. (2006). Relação entre a psicologia positiva e as suas variáveis protetoras, e a qualidade de vida e bem-estar como variáveis de resultado. In I. Leal (Coord.), *Perspectivas em psicologia da saúde* (pp.231-244). Coimbra: Quarteto editora.
- Paludo, S.S., & Koller, S.H. (2007). Psicologia positiva: Uma nova abordagem para antigas questões. *Paidéia*, 15(36), 9-20. Disponível em <http://bases.scielo.br/pdf/paideia/v17n36/v17n36a02.pdf>.
- Pannells, A.F.C., Pannels, T.C. & Rhoads, P.A. (2005). Developmental trends in the creativity of school-age children. *Creativity Research Journal*, 17, 4, 327-335. doi:10.1207/s15326934crj1704_4.
- Parkhurst, H.B. (1999). Confusion, Lack of Consensus, and the definition of creativity as a construct. *Journal of Creative Behavior*, 33(1), 1-21. doi:10.1002/j.2162-6057.1999.tb01035.x.
- Parolin, S.R.H. (2008). *Características organizacionais e espaço para a criatividade em organizações inovativas*. Tese de doutorado, Universidade de São Paulo, São Paulo, SP, Brasil.

- Passareli, P.M., & Silva, J.A. (2007). Psicologia positiva e o estudo do bem-estar subjetivo. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 24(4), 513-517. Disponível em <https://www.redalyc.org/pdf/3953/395335889010.pdf>.
- Pasquali, L. (2003). *Psicometria: Teoria dos testes na psicologia e na educação*. Rio de Janeiro: Vozes.
- Pilati, R., & Laros, J. A. (2007). Modelos de equações estruturais em psicologia: conceitos e aplicações. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 23(2), 205 – 216. doi: 10.1590/S0102-37722007000200011.
- Porcaro-Sousa, G.Z., Fukuda, C.C., & Laros, J.A. (2015). Relação entre condições para criatividade e satisfação no trabalho de pesquisadores. *Avaliação Psicológica*, 14(2), 169-178. doi: 10.15689/ap.2015.1402.01.
- Prado, R.M., Alencar, E. M. L. S., & Fleith, D.S. (2016). Diferenças de gênero em criatividade: análise das pesquisas brasileiras. *Boletim de Psicologia*, LXVI(144), 113-124. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/bolpsi/v66n144/v66n144a10.pdf>.
- Predebon, J. (2001). *Criatividade- abrindo o lado inovador da mente* (3a ed.). São Paulo: Atlas.
- Primi, R. (2012). Psicometria: fundamentos matemáticos da Teoria Clássica dos Testes. *Avaliação Psicológica*, 11(2), 297-307. Disponível em <https://www.redalyc.org/pdf/3350/335027501015.pdf>.
- Puente-Palacios, K. E. (2002). Abordagens teóricas e dimensões empíricas do conceito de clima organizacional. *Revista de Administração da USP*, 37(3), 96-104. Disponível em <http://www.spell.org.br/documentos/ver/16676/abordagens-teoricas-e-dimensoes-empiricas-do-co--->.

- Rasulzada, F., & Dackert, I. (2009). Organizational creativity and innovation in relation to psychological well-being and organization factors. *Creativity Research Journal*, 21(2-3), 191-198. doi:10.1080/10400410902855283.
- Renzulli, J.S. (1992). A general theory for the development of creative productivity through the pursuit of ideal acts of learning. *Gifted Child Quarterly*, 36, 17-182. doi:10.1177/001698629203600402.
- Rhodes, M. (1961). An analysis of creativity. *The Phi Delta Kappan*, 42(7), 305-310. Disponível em https://www.jstor.org/stable/20342603?seq=1#page_scan_tab_contents.
- Ribeiro, A.D.S., Boehs, S.T.M., Farsen, T.F., & Biavati, V.P. (2017). Felicidade, bem-estar e qualidade de vida no trabalho. In S.T.M. Boehs & N. Silva (Orgs.), *Psicologia positiva nas organizações e no trabalho: Conceitos fundamentais e sentidos aplicados* (pp.156-171). São Paulo: Vetor.
- Rocha, L.C.S., Pelogio, E.A.M & Añez, M.E.M. (2013). Cultura e clima organizacionais: um estudo em indústrias de laticínios do Estado do Rio Grande do Norte. *Gestão e Produção São Carlos*, 20(2), 455-468. doi:10.1590/S0104-530X2013000200014.
- Rocha, K.N., & Wechsler, S.M. (2016). Criatividade nas organizações: Da concepção às formas de avaliação. *Revista de Carreiras e Pessoas*, VI(3), 248-261. Disponível em <http://www.spell.org.br/documentos/ver/43857/criatividade-nas-organizacaoes--da-concepcao-as-formas-de-avaliacao>.
- Rocha, K.N., & Wechsler, S.M. (2019). Criatividade, autopercepção criativa e sua expressão no contexto organizacional. In G.F. Spadari, T.C. Nakano & M.F. Bruno-Faria (Orgs.), *Criatividade em organizações: Temas atuais* (pp. 161-175). São Paulo: Vetor.

- Rodrigues, C.J.S. & Alencar, E.M.L.S. (1983). Um estudo do pensamento criativo em alunos do 1o grau. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 35, 1, 113-122. Disponível em <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/abp/article/view/18890>.
- Ryan, R.M., & Deci, E.L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141–166. doi:10.1146/annurev.psych.52.1.141.
- Ryff, C.D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069–1081. Disponível em <https://psycnet.apa.org/buy/1990-12288-001>.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 719-727. Disponível em <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2F0022-3514.69.4.719>.
- Sabharwal, M. (2015). From glass ceiling to glass cliff: Women in senior executive service. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 25(2), 399-426. doi:10.1093/jopart/mut030.
- Santeiro, T.V., Santeiro, F.R.M., & Andrade, I.R. (2004). Professor facilitador e inibidor da criatividade segundo universitários. *Psicologia em Estudo*, 9(1), 95-102. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/pe/v9n1/v9n1a12>.
- Santos, M.J.N. (2004). Gestão de Recursos Humanos: teorias e práticas. *Sociologias*, 6(12), 142-158. Disponível em <https://www.redalyc.org/pdf/868/86819562006.pdf>.
- Segato, A.E., & Romani, P. (2017). Esperança e harmonia no trabalho. In N. Silva & S.T.M. Boehs (Orgs.), *Psicologia Positiva nas organizações e no trabalho: conceitos fundamentais e sentidos aplicados* (pp.145-156). São Paulo: Vetor.

- Seligman, M. (2002). Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. In S. J. Lopez & C. R. Snyder (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 3-9). New York: Oxford University Press.
- Seligman, M. (2003). Foreword: The past and future of positive psychology. In C.L.M. Keyes & J. Haidt (Eds.), *Flourishing: Positive psychology and the life well lived* (pp. 11-20). Washington: American Psychological Association.
- Seligman, M. E. P. (2004). *Felicidade autêntica: usando a nova psicologia positiva para a realização permanente*. Rio de Janeiro: Objetiva.
- Seligman, M., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: an introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14. Disponível em https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-94-017-9088-8_18.
- Seligman, M., & Peterson, C. (2003). Positive clinical Psychology. In L.G. Aspinwall & U.M. Staudinger (Orgs.), *A Psychology of human strengths: fundamental questions and future directions for a positive Psychology* (pp. 305-317). Washington: American Psychological Association. doi:10.1037/10566-021.
- Seligman, M., Steen, T.A., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive Psychology Progress: Empirical validations of interventions. *American Psychological Association*, 60 (5), 410–421. doi: 10.1037/0003-066X.60.5.410.
- Sin, N., & Lyubomirsky, S. (2009). Enhancing well-being and alleviating depressive symptoms with positive psychology interventions: A practice-friendly meta-analysis. *Journal of Clinical Psychology*, 65, 467–487. doi:10.1002/jclp.20593.
- Smith, E. V. (2004). Detecting and evaluating the impact of multidimensionality using the fit statistics and principal component analysis of residuals. In E. V. Smith, & R. M. Smith (Orgs.). *Introduction to Rasch measurement: Theory, models and applications* (pp.575-600). Minnesota, MN: JAM Press.

- 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. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/ptp/v24n2/09>.
- Sternberg, R.J., & Lubart, T.I. (1995). *Defying the crowd: Cultivating creativity in a culture of conformity*. New York: The Free Press.
- Spadari, G.F. (2015). *Construção de escala de potencial criativo para organizações*. Dissertação de Mestrado. Pontifícia Universidade Católica de Campinas, Campinas, SP, Brasil.
- Spadari, G.F. (2019). Psicologia positiva e criatividade no ambiente organizacional. In G.F. Spadari, T.C. Nakano & M.F. Bruno-Faria (Orgs.), *Criatividade em organizações: Temas atuais* (pp. 13-30). São Paulo: Vetor.
- Spadari, G.F., & Guimarães, C.A. (2013). Traders de exportação: Stress e fontes estressoras. *Perspectivas em Psicologia*, 17(2), 127-146. Disponível em <http://www.seer.ufu.br/index.php/perspectivasempsicologia/article/view/28571>.
- Spadari, G.F., & Nakano, T.C. (2015). Criatividade no contexto organizacional: revisão de pesquisa. *Revista Sul-Americana de Psicologia*, 3(2), 1-26. Disponível em <http://ediciones.ucsh.cl/ojs/index.php/RSAP/article/view/1764>.
- Spadari, G.F., Nakano, T.C., & Peixoto, E.M. (2017). Escala de Potencial Criativo em Organizações: evidências de validade e precisão. *Avaliação Psicológica*, 16(1), 22-37. doi: 10.15689/ap.2017.1601.04.
- Sternberg, R.J., Grigorenko, E., & Singer, J.L. (2004). *Creativity: From Potential to Realization*. United States of America: American Psychological Association.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (1983). *Using Multivariate Statistics*. New York: Harper & Row.

- Tremblay, G. (2011). Criatividade e pensamento crítico. *Revista Brasileira de Ciências da Comunicação*, 34(1), 255-266. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/interc/v34n1/a12v34n1>.
- Torrance, E.P. (1966). *Torrance tests of creative thinking*. Lexington: Personnel Press.
- Torrance, E.P. (2004). Great expectations: Creative achievements of the Sociometric Stars in a 30 – year study. *Journal of Secondary Gifted Education*, XVI(1), 5-13. doi:10.4219/jsge-2004-465.
- Torres-Oliveira, M.I. (2011). Compreender a criatividade nas organizações: Contributos da psicologia do trabalho. In S.M. Wechsler & T.C. Nakano (Orgs.), *Criatividade no ensino superior: Uma perspectiva internacional* (pp.81-123). São Paulo: Vetor.
- Ulbricht, V. R., & Vanzin, T. (2013). Criatividade na educação inclusiva na escola ou via Web. In F.H.R. Piske & S. Bahia (Orgs.). *Criatividade na escola: O desenvolvimento de potencialidades, altas habilidades/superdotação e talentos* (pp. 159-170). Curitiba: Juruá.
- Urbina, S. (2007). *Fundamentos da testagem psicológica*. Porto Alegre: Artmed.
- Valentim, M.L.P. (2008). Criatividade e Inovação na atuação profissional. *CRB-8*, 1(1), 03-09. Disponível em <http://www.humanativa.com.br/wp-content/uploads/2016/08/Artigo-criatividade-e-inova%C3%A7%C3%A3o.pdf>.
- Vecchio, R. P. (2002) Leadership and gender advantage. *The Leadership Quarterly*, 13(6), 643-671. doi:10.1016/S1048-9843(02)00156-X.
- Veiga, H.M.S., & Cortez, P.A. (2019). Treinamento para a criatividade: Análise da literatura, avanços e lacunas. In G.F. Spadari, T.C. Nakano & M.F. Bruno-Faria (Orgs.), *Criatividade em organizações: Temas atuais* (pp. 177-202). São Paulo: Vetor.

- Wagner, R., & Harter, J. K. (2011). *12: The elements of great managing*. Business Book Sumaries: EBSCO Publishing Inc.
- Wallach, M. A. (1970). Creativity. In P. H. Mussen (Ed.), *Carmichael's manual of child psychology* (pp. 1211–1272) (3a. ed.). New York: Wiley.
- Wechsler, S.M. (2001). Criatividade na cultura brasileira: uma década de estudos. *Revista Portuguesa de Psicologia: teoria, investigação e prática*, 6(1), 215-227. Disponível em https://www.researchgate.net/profile/Solange_Wechsler/publication/242612713_Criatividade_na_cultura_brasileira_uma_decada_de_estudos/links/0a85e53bef8111ec01000000/Criatividade-na-cultura-brasileira-uma-decada-de-estudos.pdf.
- Wechsler, S. M. (2002) Criatividade e desempenho escolar: uma síntese necessária. *Linhas Críticas*, 15(8), 179-188.
- Wechsler, S.M. (2004a). *Avaliação da criatividade por palavras* (2ª ed.). Campinas: LAMP/PUC-Campinas.
- Wechsler, S.M. (2004b). Avaliação da criatividade verbal no contexto brasileiro. *Avaliação Psicológica*, 1(3), 21-31. Disponível em <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5115874>.
- Wechsler, S.M. (2008a). *Criatividade descobrindo e encorajando* (3a ed). Campinas: Duo Paper Gráfica Expressa.
- Wechsler, S.M. (2008b). Estilos de pensar e criar: impacto nas áreas educacional e profissional. *Psicobebate* 7, 207-218. Disponível em <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5645310>.
- Wright, B. D., & Linacre, J. M. (1994). Reasonable meansquare fit values. *Rasch Measurement Transactions*, 8(3), 370. Disponível em www.rasch.org/rmt/rmt83.htm

- Wu, C.H., Cheng, Y., Ip, H.M. & McBride-Chang, C. (2005). Age differences in creativity: task structure and knowledge base. *Creativity Research Journal*, 17(4), 321-326. doi:10.1207/s15326934crj1704_3.
- Youssef, C.M., & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management*, 33(5), 774-800. doi:10.1177/0149206307305562
- Zanella, A.V., & Titon, A.P. (2005). Análise da produção científica sobre criatividade em programas brasileiros de pós-graduação em psicologia (1994-2001). *Psicologia em Estudo*, 10(2), 305-316. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/%0D/pe/v10n2/v10n2a18.pdf>.
- Zanon, C., & Hauck-Filho, N. (2015). Fidedignidade. In C.S. Hutz, D.R. Bandeira & C.M. Trentini (Orgs.), *Psicometria* (pp. 85-95). Porto Alegre: Artmed.

ANEXOS

ANEXO 1

CARTA CONVITE ORGANIZAÇÕES

Prezado (a) senhor (a),

Estamos realizando uma pesquisa com o objetivo de investigar características de pessoas criativas no contexto organizacional. A sua colaboração será de grande importância no sentido de auxiliar o desenvolvimento de um instrumento para avaliação e identificação de características criativas nos profissionais.

O procedimento ocorrerá de forma coletiva junto a aqueles colaboradores que aceitarem, voluntariamente, participar da pesquisa. O procedimento envolve a resposta a um teste de avaliação da criatividade (Escala de Potencial Criativo no Trabalho). A coleta de dados ocorrerá em dia e horário previamente agendado junto a essa instituição e aos participantes, em local de melhor conveniência e tem a duração estimada aproximada de trinta minutos.

O procedimento que será realizado consiste em responder a um instrumento composto por 19 frases nas quais o sujeito vai julgar o quanto ele concorda ou discorda com o conteúdo.

Nesta instituição temos o interesse em realizar a pesquisa com 100 funcionários dos mais variados cargos. Deve-se ressaltar que os riscos psicológicos previstos no processo de resposta são mínimos os quais poderão estar relacionados à fadiga na execução da atividade ou dificuldade em responder algum item. Caso alguma dessas situações seja notada, os participantes poderão interromper a atividade a qualquer momento, podendo retomá-la caso haja interesse. Em casos extremos, a pesquisadora informa que encaminhará o participante ao atendimento psicológico.

Informamos que a sua autorização para realização de pesquisa na empresa é voluntária, podendo ser retirada a qualquer momento, mesmo que ela já tenha sido dada. É importante ressaltar que, dada a natureza da pesquisa, nenhum resultado será fornecido pela pesquisadora, nem para a empresa e nem para os participantes. Ressalta-se também que não existe nenhum tipo de custo financeiro ou pagamento pela participação de seu funcionário na pesquisa.

Caso a empresa concorde em participar da pesquisa, receberá, como benefício pela autorização da realização da pesquisa, uma palestra sobre criatividade, aberta aos participantes e demais funcionários. Os participantes, por sua vez, participarão da palestra sobre a temática da criatividade e receberão, antes, durante e depois de sua participação, caso solicite, esclarecimentos sobre o tema.

As pesquisadoras comprometem-se ainda a preservar a identificação da instituição, assim como a identidade dos participantes (que serão identificados por números e/ou códigos) garantindo o sigilo das informações obtidas em qualquer comunicação pública dos resultados. Os dados coletados estarão disponíveis apenas para os pesquisadores envolvidos e armazenados pelo período de cinco anos, sendo, posteriormente, destruídos.

Agradecemos desde já a sua colaboração e nos colocamos a dispor para quaisquer esclarecimentos que se fizerem necessários. Em caso de dúvidas de natureza ética, o Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da PUC-Campinas poderá ser consultado, assim como as pesquisadoras, cujos meios de contato encontram-se a seguir.

Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da PUC-Campinas

Rua Professor Doutor Euryclides de Jesus Zerbini, 1516

Parque Rural Fazenda Santa Cândida

Campinas / SP – CEP 13087-571

F: (19) 3343-6777 / e-mail: comitedeetica@puc-campinas.edu.br

Horário de funcionamento de segunda a sexta-feira, das 8 às 17hs.

Atenciosamente,

Gabriela Fabbro Spadari

Doutoranda em Psicologia da PUC-Campinas

Orientadora Prof. Dra. Tatiana de Cássia Nakano

Email: gfspadari@gmail.com

Telefones: (19) 99659 0330

Como responsável pela empresa cujos dados encontram-se disponibilizados abaixo, autorizo a execução da pesquisa intitulada “Construção de Escala de Potencial Criativo no trabalho” na empresa sob minha responsabilidade.

Saliento que recebi os esclarecimentos acerca dos objetivos da mesma, assim como dos procedimentos, riscos e benefícios e que concordo com sua realização.

Nome da Empresa: _____

CNPJ: _____

Endereço da Empresa: _____

CEP: _____

Telefone de contato: _____

Nome do responsável pela autorização: _____

Cargo: _____

Assinatura: _____



ANEXO 2

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO PARA ORGANIZAÇÕES (ESTUDO 1, 3 E 4)

Prezado (a) senhor (a),

Estamos realizando uma pesquisa com o objetivo de investigar características de pessoas criativas no contexto organizacional. A sua colaboração será de grande importância no sentido de auxiliar o desenvolvimento de um instrumento para avaliação e identificação de características criativas nos profissionais.

O procedimento ocorrerá de forma coletiva junto a aqueles colaboradores que aceitarem, voluntariamente, participar da pesquisa. O procedimento envolve a resposta a um teste de avaliação da criatividade (Escala de Potencial Criativo no Trabalho). A coleta de dados ocorrerá em dia e horário previamente agendado junto a essa instituição e aos participantes, em local de melhor conveniência e tem a duração estimada aproximada de trinta minutos.

O procedimento que será realizado consiste em responder a um instrumento composto por 19 frases nas quais o sujeito vai julgar o quanto ele concorda ou discorda com o conteúdo.

Nesta instituição temos o interesse em realizar a pesquisa com 200 funcionários dos mais variados cargos. Deve-se ressaltar que os riscos psicológicos previstos no processo de resposta são mínimos os quais poderão estar relacionados à fadiga na execução da atividade ou dificuldade em responder algum item. Caso alguma dessas situações seja notada, os participantes poderão interromper a atividade a qualquer momento, podendo retomá-la caso haja interesse. Em casos extremos, a pesquisadora informa que encaminhará o participante ao atendimento psicológico.

Informamos que a sua autorização para realização de pesquisa na empresa é voluntária, podendo ser retirada a qualquer momento, mesmo que ela já tenha sido dada. É importante ressaltar que, dada a natureza da pesquisa, nenhum resultado será fornecido pela pesquisadora, nem para a empresa e nem para os participantes. Ressalta-se também que não existe nenhum tipo de custo financeiro ou pagamento pela participação de seu funcionário na pesquisa.

Caso a empresa concorde em participar da pesquisa, receberá, como benefício pela autorização da realização da pesquisa, uma palestra sobre criatividade, aberta aos participantes e demais funcionários. Os participantes, por sua vez, participarão da palestra sobre a temática da criatividade e receberão, antes, durante e depois de sua participação, caso solicite, esclarecimentos sobre o tema.

As pesquisadoras comprometem-se ainda a preservar a identificação da instituição, assim como a identidade dos participantes (que serão identificados por números e/ou códigos) garantindo o sigilo das informações obtidas em qualquer comunicação pública dos resultados. Os dados coletados estarão disponíveis apenas para os pesquisadores envolvidos e armazenados pelo período de cinco anos, sendo, posteriormente, destruídos.

Agradecemos desde já a sua colaboração e nos colocamos a dispor para quaisquer esclarecimentos que se fizerem necessários. Em caso de dúvidas de natureza ética, o Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da PUC-Campinas poderá ser consultado, assim como as pesquisadoras, cujos meios de contato encontram-se a seguir.

Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da PUC-Campinas

Rua Professor Doutor Euryclides de Jesus Zerbini, 1516

Parque Rural Fazenda Santa Cândida

Campinas / SP – CEP 13087-571

F: (19) 3343-6777 / e-mail: comitedeetica@puc-campinas.edu.br

Horário de funcionamento de segunda a sexta-feira, das 8 às 17hs.

Atenciosamente,

Gabriela Fabbro Spadari

Doutoranda em Psicologia da PUC-Campinas

Orientadora Prof. Dra. Tatiana de Cássia Nakano

Email: gfspadari@gmail.com

Telefones: (19) 99659 0330

Como responsável pela empresa cujos dados encontram-se disponibilizados abaixo, autorizo a execução da pesquisa intitulada “Escala de Potencial Criativo no Trabalho” na empresa sob minha responsabilidade.

Saliento que recebi os esclarecimentos acerca dos objetivos da mesma, assim como dos procedimentos, riscos e benefícios e que concordo com sua realização.

Nome da Empresa: _____

CNPJ: _____

Endereço da Empresa: _____

CEP: _____

Telefone de contato: _____

Nome do responsável pela autorização: _____

Cargo: _____

Assinatura: _____

ANEXO 3

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO PARA ORGANIZAÇÕES (ESTUDO 2)

Prezado (a) senhor (a),

Estamos realizando uma pesquisa com o objetivo de investigar características de pessoas criativas no contexto organizacional. A sua colaboração será de grande importância no sentido de auxiliar o desenvolvimento de um instrumento para avaliação e identificação de características criativas nos profissionais.

O procedimento ocorrerá de forma coletiva junto a aqueles colaboradores que aceitarem, voluntariamente, participar da pesquisa. O procedimento envolve a resposta a um teste de avaliação da criatividade (Escala de Potencial Criativo no Trabalho). A coleta de dados ocorrerá em dia e horário previamente agendado junto a essa instituição e aos participantes, em local de melhor conveniência e tem a duração estimada aproximada de trinta minutos.

O procedimento que será realizado consiste em responder a um instrumento composto por 19 frases nas quais o sujeito vai julgar o quanto ele concorda ou discorda com o conteúdo. Ocorrerá de forma coletiva junto a aqueles colaboradores que aceitarem, voluntariamente, participar da pesquisa. O procedimento envolve a resposta a um teste de avaliação da criatividade (Escala de Potencial Criativo no Trabalho), em dois momentos, com intervalo de 15 dias. A coleta de dados ocorrerá em dia e horário previamente agendado junto a essa instituição e aos participantes, em local de melhor conveniência e tem a duração estimada aproximada de trinta minutos.

Nesta instituição temos o interesse em realizar a pesquisa com 100 funcionários dos mais variados cargos. Deve-se ressaltar que os riscos psicológicos previstos no

processo de resposta são mínimos os quais poderão estar relacionados à fadiga na execução da atividade ou dificuldade em responder algum item. Caso alguma dessas situações seja notada, os participantes poderão interromper a atividade a qualquer momento, podendo retomá-la caso haja interesse. Em casos extremos, a pesquisadora informa que encaminhará o participante ao atendimento psicológico.

Informamos que a sua autorização para realização de pesquisa na empresa é voluntária, podendo ser retirada a qualquer momento, mesmo que ela já tenha sido dada. É importante ressaltar que, dada a natureza da pesquisa, nenhum resultado será fornecido pela pesquisadora, nem para a empresa e nem para os participantes. Ressalta-se também que não existe nenhum tipo de custo financeiro ou pagamento pela participação de seu funcionário na pesquisa.

Caso a empresa concorde em participar da pesquisa, receberá, como benefício pela autorização da realização da pesquisa, uma palestra sobre criatividade, aberta aos participantes e demais funcionários. Os participantes, por sua vez, participarão da palestra sobre a temática da criatividade e receberão, antes, durante e depois de sua participação, caso solicite, esclarecimentos sobre o tema.

As pesquisadoras comprometem-se ainda a preservar a identificação da instituição, assim como a identidade dos participantes (que serão identificados por números e/ou códigos) garantindo o sigilo das informações obtidas em qualquer comunicação pública dos resultados. Os dados coletados estarão disponíveis apenas para os pesquisadores envolvidos e armazenados pelo período de cinco anos, sendo, posteriormente, destruídos.

Agradecemos desde já a sua colaboração e nos colocamos a dispor para quaisquer esclarecimentos que se fizerem necessários. Em caso de dúvidas de natureza ética, o Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da PUC-Campinas poderá ser

consultado, assim como as pesquisadoras, cujos meios de contato encontram-se a seguir.

Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da PUC-Campinas

Rua Professor Doutor Euryclides de Jesus Zerbini, 1516

Parque Rural Fazenda Santa Cândida

Campinas / SP – CEP 13087-571

F: (19) 3343-6777 / e-mail: comitedeetica@puc-campinas.edu.br

Horário de funcionamento de segunda a sexta-feira, das 8 às 17hs.

Atenciosamente,

Gabriela Fabbro Spadari

Doutoranda em Psicologia da PUC-Campinas

Como responsável pela empresa cujos dados encontram-se disponibilizados abaixo, autorizo a execução da pesquisa intitulada “Escala de Potencial Criativo no Trabalho” na empresa sob minha responsabilidade.

Saliento que recebi os esclarecimentos acerca dos objetivos da mesma, assim como dos procedimentos, riscos e benefícios e que concordo com sua realização.

Nome da Empresa: _____

CNPJ: _____

Endereço da Empresa: _____

CEP: _____

Telefone de contato: _____

Nome do responsável pela autorização: _____

Cargo: _____

Assinatura: _____

ANEXO 4

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO DE PESQUISA PARA FUNCIONÁRIOS (ESTUDO 2)

Prezado (a) senhor (a),

Eu, Gabriela Fabbro Spadari, doutoranda em Psicologia como Profissão e Ciência da PUC-Campinas e minha orientadora Prof. Dra. Tatiana de Cássia Nakano, estamos realizando uma pesquisa com o objetivo de identificar características criativas no contexto organizacional.

A sua colaboração será de grande importância no sentido de auxiliar o desenvolvimento de um teste para avaliação e identificação de profissionais criativos, tanto no momento de contratação quanto de acompanhamento periódico. Nesse sentido solicitamos sua participação na pesquisa.

O procedimento ocorrerá de forma coletiva junto a aqueles colaboradores que aceitarem, voluntariamente, participar da pesquisa. O procedimento envolve a resposta a um teste de avaliação da criatividade (Escala de Potencial Criativo no Trabalho), em dois momentos, com intervalo de 15 dias. A coleta de dados ocorrerá em dia e horário previamente agendado junto a essa instituição e aos participantes, em local de melhor conveniência e tem a duração estimada aproximada de trinta minutos.

O procedimento que será realizado consiste em responder a um instrumento composto por 19 frases nas quais o sujeito vai julgar o quanto ele concorda ou discorda com o conteúdo.

A aplicação será coletiva em dia, horário e local previamente combinado entre o participante, pesquisadora e empresa. Deve-se ressaltar que os riscos psicológicos previstos no processo de resposta são mínimos, os quais poderão estar relacionados à

fadiga na execução da atividade ou dificuldade em responder algum item. Caso alguma dessas situações seja notada, você poderá interromper a atividade a qualquer momento, podendo retomá-la caso haja interesse. Em casos extremos, a pesquisadora informa que o encaminhará o participante para atendimento psicológico.

Informamos que a sua autorização para realização de pesquisa na empresa é voluntária, podendo ser retirada a qualquer momento, mesmo que ela já tenha sido dada. É importante ressaltar que, dada à natureza da pesquisa, nenhum resultado será fornecido pela pesquisadora, nem para a empresa e nem para os participantes. Ressalta-se também que não existe nenhum tipo de custo financeiro ou pagamento pela participação de seu funcionário na pesquisa.

As pesquisadoras comprometem-se também a preservar sua identidade (você será identificado somente por meio de um número ou código), bem como da empresa onde você trabalha, garantindo o sigilo das informações obtidas em qualquer comunicação pública dos resultados, os quais serão elaborados de forma geral. Os dados coletados estarão disponíveis apenas para os pesquisadores envolvidos e armazenados pelo período de cinco anos, sendo, posteriormente, destruídos.

Como benefício pela participação na pesquisa, você poderá participar de uma palestra sobre a temática da criatividade, além de receber esclarecimentos sobre o tema antes, durante e depois da pesquisa, caso solicite.

Agradecemos desde já a sua colaboração e nos colocamos a dispor para quaisquer esclarecimentos que se fizerem necessários. Salienta-se que o presente projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da PUC-Campinas, o qual poderá ser consultado em caso de dúvidas éticas, pelos meios de contato fornecidos a seguir.

Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da PUC-Campinas

Rua Professor Doutor Euryclides de Jesus Zerbini, 1516

Parque Rural Fazenda Santa Cândida

Campinas / SP – CEP 13087-571

F: (19) 3343-6777 / e-mail: comitedeetica@puc-campinas.edu.br.

Horário de funcionamento de segunda a sexta-feira, das 8 às 17hs.

Atenciosamente,

Gabriela Fabbro Spadari

Doutoranda em Psicologia da Puc-Campinas

Orientadora Prof. Dra. Tatiana de Cássia Nakano

Email: gfspadari@gmail.com

Telefones: (19) 99659.0330

Eu,abaixo

assinado, declaro estar ciente da pesquisa a ser realizada e aceito participar da mesma,

após ter sido esclarecido sobre seus objetivos.

Data:.....

Assinatura:.....

ANEXO 5

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO DE PESQUISA PARA FUNCIONÁRIOS (ESTUDO 1, 3 E 4)

Prezado (a) senhor (a),

Eu, Gabriela Fabbro Spadari, doutoranda em Psicologia como Profissão e Ciência da PUC-Campinas e minha orientadora Prof. Dra. Tatiana de Cássia Nakano, estamos realizando uma pesquisa com o objetivo de identificar características criativas no contexto organizacional.

A sua colaboração será de grande importância no sentido de auxiliar o desenvolvimento de um teste para avaliação e identificação de profissionais criativos, tanto no momento de contratação quanto de acompanhamento periódico. Nesse sentido solicitamos sua participação na pesquisa.

O procedimento ocorrerá de forma coletiva junto a aqueles colaboradores que aceitarem, voluntariamente, participar da pesquisa. O procedimento envolve a resposta a um teste de avaliação da criatividade (Escala de Potencial Criativo no Trabalho). A coleta de dados ocorrerá em dia e horário previamente agendado junto a essa instituição e aos participantes, em local de melhor conveniência e tem a duração estimada aproximada de trinta minutos.

O procedimento que será realizado consiste em responder a um instrumento composto por 19 frases nas quais o sujeito vai julgar o quanto ele concorda ou discorda com o conteúdo.

A aplicação será coletiva em dia, horário e local previamente combinado entre o participante, pesquisadora e empresa. Deve-se ressaltar que os riscos psicológicos previstos no processo de resposta são mínimos, os quais poderão estar relacionados à

fadiga na execução da atividade ou dificuldade em responder algum item. Caso alguma dessas situações seja notada, você poderá interromper a atividade a qualquer momento, podendo retomá-la caso haja interesse. Em casos extremos, a pesquisadora informa que o encaminhará o participante para atendimento psicológico.

Informamos que a sua autorização para realização de pesquisa na empresa é voluntária, podendo ser retirada a qualquer momento, mesmo que ela já tenha sido dada. É importante ressaltar que, dada à natureza da pesquisa, nenhum resultado será fornecido pela pesquisadora, nem para a empresa e nem para os participantes. Ressalta-se também que não existe nenhum tipo de custo financeiro ou pagamento pela participação de seu funcionário na pesquisa.

As pesquisadoras comprometem-se também a preservar sua identidade (você será identificado somente por meio de um número ou código), bem como da empresa onde você trabalha, garantindo o sigilo das informações obtidas em qualquer comunicação pública dos resultados, os quais serão elaborados de forma geral. Os dados coletados estarão disponíveis apenas para os pesquisadores envolvidos e armazenados pelo período de cinco anos, sendo, posteriormente, destruídos.

Como benefício pela participação na pesquisa, você poderá participar de uma palestra sobre a temática da criatividade, além de receber esclarecimentos sobre o tema antes, durante e depois da pesquisa, caso solicite.

Agradecemos desde já a sua colaboração e nos colocamos a dispor para quaisquer esclarecimentos que se fizerem necessários. Salienta-se que o presente projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da PUC-Campinas, o qual poderá ser consultado em caso de dúvidas éticas, pelos meios de contato fornecidos a seguir.

Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da PUC-Campinas

Rua Professor Doutor Euryclides de Jesus Zerbini, 1516

Parque Rural Fazenda Santa Cândida

Campinas / SP – CEP 13087-571

F: (19) 3343-6777 / e-mail: comitedeetica@puc-campinas.edu.br.

Horário de funcionamento de segunda a sexta-feira, das 8 às 17hs.

Atenciosamente,

Gabriela Fabbro Spadari

Doutoranda em Psicologia da Puc-Campinas

Orientadora Prof. Dra. Tatiana de Cássia Nakano

Email: gfspadari@gmail.com

Telefones: (19) 99659.0330

Eu,abaixo

assinado, declaro estar ciente da pesquisa a ser realizada e aceito participar da mesma,
após ter sido esclarecido sobre seus objetivos.

Data:.....

Assinatura:.....

ANEXO 6

TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA USO DE BANCO DE DADOS

Tatiana de Cassia Nakano

CRP 06/66947

☐

☐

Ao Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da PUC-Campinas,

Como responsável pelo banco de dados composto pela avaliação e características criativas no ambiente de trabalho por meio da aplicação da Escala de Potencial Criativo no Trabalho, fruto da dissertação de mestrado de Gabriela Fabbro Spadari, venho, por meio do presente documento, autorizar o uso do mesmo na pesquisa de doutorado intitulada ESCALA DE POTENCIAL CRIATIVO NO TRABALHO: ESTUDOS PSICOMÉTRICOS. Tal pesquisa está sendo conduzida pela pesquisadora Gabriela Fabbro Spadari, sob minha orientação no programa de pós-graduação stricto sensu em Psicologia da PUC-Campinas.

Tal banco é composto por 170 participantes, provenientes de diversas empresas (de pequeno, médio e grande portes e de diferentes ramos) localizadas no Brasil. Dos participantes, 70% deles eram da Região Sudeste, 20% da Região Sul e apenas 2% da Região Nordeste. tendo sido, por ocasião da sua coleta de dados, aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa dessa instituição (CAAE 48865115.8.0000.5481).

Saliento que o material está sob minha guarda, no Prédio de Pós-Graduação em Psicologia e poderá ser retirado pela referida pesquisadora durante a execução da pesquisa

Atenciosamente,

☐



Tatiana de Cassia Nakano ☐

ANEXO 7

PARECER CONSUBSTANCIADO DO COMITÊ DE ÉTICA



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: ESCALA DE POTENCIAL CRIATIVO NO TRABALHO: ESTUDOS PSICOMÉTRICOS

Pesquisador: Gabriela Fabbro Spadari

Área Temática:

Versão: 2

CAAE: 02515318.5.0000.5481

Instituição Proponente: Pontifícia Universidade Católica de Campinas - PUC/ CAMPINAS

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 3.122.385

Apresentação do Projeto:

Trata-se de pesquisa para doutoramento, no campo da psicologia positiva, uma especialidade voltada a trabalhar com "os pontos fortes do ser humano", segundo informa a pesquisadora. Serão abordados 100 participantes em dois grupos distintos: um grupo apontado pelos superiores como "criativos" e outro, de controle, que serão buscados aleatoriamente pela pesquisadora junto a três empresas da região de Campinas. A pesquisadora já conta com as referidas cartas de autorização. Os participantes deverão preencher campos de um questionário com 38 questões, denominado Escala de Pontencial Criativo no Trabalho, onde anotarão seu grau de concordância (ou não) com as afirmações apresentadas: concordo totalmente; concordo; às vezes; discordo; e discordo totalmente. O tempo estimado para desenvolverem a tarefa é de 30 minutos. Metade dos participantes será submetida a um "reteste" 15 dias depois da primeira participação.

Os critérios para inclusão mencionam o mínimo de 6 meses de trabalho na empresa; maioria; e a adesão à pesquisa, quando assinarão o TCLE.

Objetivo da Pesquisa:

Enquanto objetivo geral, a autora aponta a "Condução de estudos psicométricos complementares para a Escala de Potencial Criativo no Trabalho."

Em termos de objetivos específicos, aponta: "1. Investigar evidências de validade de critério; 2. Analisar a precisão do instrumento por meio do método de teste e reteste; 3. Investigar a

Endereço: Rua Professor Doutor Eurycides de Jesus Zerbini, 1516
Bairro: Parque Rural Fazenda Santa Cândida **CEP:** 13.087-571
UF: SP **Município:** CAMPINAS
Telefone: (19)3343-6777 **Fax:** (19)3343-6777 **E-mail:** comtedeetica@puo-campinas.edu.br

influência das variáveis relacionadas ao sujeito (gênero, idade, nível de escolaridade) bem como relacionadas ao ambiente organizacional (tipo de empresa e cargo) na EPCT; e 4. Realizar a análise das propriedades psicométricas dos itens, notadamente a estimação da sua dificuldade e medidas de ajuste."

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Segundo a autora, "a pesquisa não apresenta riscos previstos, porém, durante os procedimentos, os participantes podem sentir fadiga, sendo permitido que interrompam a atividade a qualquer momento, podendo retomá-la caso haja interesse (no mesmo dia ou ocasião posterior) ou encerrando-a definitivamente. Em casos extremos, a pesquisadora, que é psicóloga, oferecerá um primeiro acolhimento, encaminhando o participante para atendimento psicológico caso haja necessidade."

Enquanto benefícios, a autora observa que "é importante ressaltar a dificuldade enfrentada pelas organizações na identificação de indivíduos criativos, bem como reconhecimento dos mesmos. As organizações que participarem da pesquisa receberão, como benefício pela participação, uma palestra sobre criatividade e sua importância no contexto organizacional, aberta aos participantes da pesquisa e demais funcionários. Os participantes, por sua vez, receberão material impresso sobre a temática, com dicas sobre como desenvolver e expressar melhor sua criatividade."

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Pesquisa é importante à medida que contribui para avaliar a eficiência de modelo de teste voltada à questão da criatividade, característica importante em uma época marcada pela inovação nas corporações empresariais. O projeto está bem elaborado e apresenta cuidados éticos condizentes.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Estão todos presentes. Registre-se que pesquisadora se compromete em não apresentar os resultados dos testes aos empregadores, bem como aos seus funcionários. Compromete-se ainda em manter sigilo sobre as identidades dos participantes, bem como em conservar, por cinco anos, os instrumentos utilizados na investigação.

Pelo cronograma apresentado, os participantes serão contatados somente entre os meses de janeiro e março de 2019.

Recomendações:

Não há

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Tendo em vista o atendimento às pendências até então apontadas, observa-se não haver

Continuação do Parecer: 3.122.385

inadequações.

Considerações Finais a critério do CEP:

Dessa forma, e considerando a Resolução CNS nº. 466/12, Resolução CNS nº 510/16, Norma Operacional 001/13 e outras Resoluções vigentes, e, ainda que a documentação apresentada atende ao solicitado, emitiu-se o parecer para o presente projeto: **Aprovado**.

Conforme a Resolução CNS nº 466/12, Resolução CNS nº 510/16, Norma Operacional 001/13 e outras Resoluções vigentes, 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 seu término.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BASICAS_DO_P ROJETO_1220090.pdf	22/12/2018 13:18:05		Aceito
Outros	Declaracao_custos.pdf	22/12/2018 13:17:02	Gabriela Fabbro Spadari	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Gfs_comite.pdf	22/12/2018 13:12:19	Gabriela Fabbro Spadari	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	Termo_funcionarios.doc	22/12/2018 13:10:24	Gabriela Fabbro Spadari	Aceito
Outros	Carta_tres.pdf	30/10/2018 21:38:52	Gabriela Fabbro Spadari	Aceito
Outros	Carta_dois.pdf	30/10/2018 21:38:39	Gabriela Fabbro Spadari	Aceito
Outros	Carta_um.pdf	30/10/2018 21:38:20	Gabriela Fabbro Spadari	Aceito
Outros	Escala.pdf	27/10/2018 13:22:59	Gabriela Fabbro Spadari	Aceito
Cronograma	Cronograma.doc	27/10/2018 13:20:21	Gabriela Fabbro Spadari	Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	Declaracao_infra.pdf	27/10/2018 13:15:02	Gabriela Fabbro Spadari	Aceito

Endereço: Rua Professor Doutor Eurycides de Jesus Zerbini, 1516
 Bairro: Parque Rural Fazenda Santa Cândida CEP: 13.087-571
 UF: SP Município: CAMPINAS
 Telefone: (19)3343-6777 Fax: (19)3343-6777 E-mail: comitedeetica@puo-campinas.edu.br

Página 03 de 04

Continuação do Parecer: 3.122.385

Folha de Rosto	FolhadeRosto.pdf	24/10/2018 17:46:25	Gabriela Fabbro Spadari	Aceito
----------------	------------------	------------------------	-------------------------	--------

Situação do Parecer:
Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:
Não

CAMPINAS, 26 de Janeiro de 2019

Assinado por:
Alberto Benevenuto Drumond Frazão
(Coordenador(a))