FUNDAÇÃO INSTITUTO CAPIXABA DE PESQUISAS EM CONTABILIDADE, ECONOMIA E FINANÇAS

VÂNIA MARIA GOULART LOPES

RELAÇÕES ENTRE PERFIS DE COMPETÊNCIAS E CARACTERÍSTICAS PESSOAIS DEMOGRÁFICAS

Vitória

2009

VÂNIA MARIA GOULART LOPES

RELAÇÕES ENTRE PERFIS DE COMPETÊNCIAS E CARACTERÍSTICAS PESSOAIS DEMOGRÁFICAS

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Fundação Instituto Capixaba de Pesquisas em Contabilidade, Economia e Finanças (FUCAPE), como requisito parcial para obtenção do Título de Mestre em Administração.

Orientador: Prof. Dr. Alfredo da Silva Leite

Vitória

2009

VÂNIA MARIA GOULART LOPES

RELAÇÕES ENTRE PERFIS DE COMPETÊNCIAS E CARACTERÍSTICAS PESSOAIS DEMOGRÁFICAS

Esta Dissertação/Tese foi julgada adequada para obtenção do Título de Mestre em Administração, Especialidade _____, e aprovada em sua forma final pelo Programa de Pós-Graduação em Administração.

_____
Prof. nome, titulação (Dr. Ph.D. M.Sc. Dr. Ing.)
Coordenador do Curso

Banca Examinadora:

Prof. Dr. Alfredo da Silva Leite.
Orientador

Prof. Dr. Bruno Funchal.

Prof. Dr. Eloisio.Moulin de Souza

Aos meus filhos, Tatiana e Rodrigo, e ao meu marido, Claudio, que muitas vezes foram privados do nosso convívio**.**

AGRADECIMENTOS

Escrever este trabalho foi um grande desafio, foi uma trajetória de lutas travadas a cada etapa, mas de conquistas também. Registro aqui meus agradecimentos a todos aqueles que contribuíram de alguma forma para o meu sucesso nessa caminhada.

Agradeço em especial a Deus, que me iluminou, transmitindo-me confiança e esperança;

aos meus pais, que sempre me incentivaram, e à minha irmã, que tanto me ajudou;

aos meus filhos, Tatiana e Rodrigo, a quem deixo o conceito de que aprender sempre vale a pena;

ao meu orientador, Prof. Dr. Alfredo Silva Leite, que me conduziu na busca do melhor para mim, cuja dedicação integral nos momentos tensos me fizeram aprender e crescer muito, sempre persistindo;

à Fucape, aos meus professores e aos meus colegas, que enriqueceram ainda mais esta conquista, em especial às amigas Katia Vasconselos, Danielle Quintanilha, Fabíola Costa e Silva e Hildiceia;

ao colega Eric Serrano, que muito me ajudou a entender a estatística;

ao meu co-orientador, Prof. Dr. Bruno Funchal, que confiou na possibilidade de eu vir a desenvolver um bom trabalho, encorajando-me a continuar;

a Renzo Oswald, cuja mente produtiva e investigadora contribuiu em todos os momentos para o meu aprendizado e para maior conhecimento do instrumento psicológico que utilizei no meu trabalho;

a todos os companheiros da minha empresa, que, mesmo sem saber, justificam meu esforço de continuar estudando.

"Professor não é o que ensina, mas
o que desperta no aluno a vontade de aprender."

Jean Piaget

"Tudo o que irrita nos outros pode
nos levar a um entendimento de nós mesmos."

Carl Jung

RESUMO

O Trabalho objetiva verificar a relação entre as competências mensuradas nas avaliações psicológicas do instrumento LABEL (Lista de Adjetivos Bipolares e em Escala de Likert) e as características demográficas dos candidatos avaliados que concorrem a cargos em empresas no Espírito Santo. O Estudo busca correlacionar, características demográficas e cinco traços de personalidade descritos pelo modelo do *Big Five*. Analisa 368 laudos de candidatos concorrentes a uma vaga em organizações empresariais do Espírito Santo, selecionados por uma empresa de recrutamento e seleção. Procede à validação dos laudos**,** extraindo deles, dados gerados pelo modelo do *Big Five*, encontrados nas avaliações do instrumento LABEL**,** para a definição das variáveis dependentes. Mediante regressões, confronta as características demográficas e os traços de personalidade. Este trabalho pode contribuir para que se verifique a possibilidade ou não de se delimitarem previamente tendências no perfil de competência de candidatos em processo de seleção, a partir de variáveis demográficas passíveis de serem obtidas na análise curricular. Encontrou-se correlação das cinco variáveis dependentes com apenas três das seis características demográficas observáveis: gênero, escolaridade e posição que a pessoa ocupa na empresa. Conclui que o gênero é a característica que mais apresenta evidências de correlação com afabilidade, consciência, estabilidade emocional e abertura de experiência, fato que destaca a importância de se aprofundarem pesquisas nessa área, sem esquecer os contextos social e temporal no qual este estudo está inserido.

Palavras-chave: Personalidade. Cinco grandes fatores. Avaliação psicológica. Assimetria de informação no mercado de trabalho.

ABSTRACT

The objective is to examine the relationship between skills measured in psychological evaluations of the LABEL instrument (List of Adjectives and bipolar Likert Scale) and demographic characteristics of applicants evaluated to compete for positions in companies in Espírito Santo. To discover through curriculum, new possible identifications in the profile of candidates for the job market . Correlates to both, demographic characteristics and five personality traits described by the model of the Big Five. Analyzes reports of 368 candidates competing for a seat in business organizations of the ES, selected by a firm of recruitment and selection. Validates the reports by extracting data generated by the model of the Big Five, found in the evaluations of the LABEL instrument, for the definition of dependent variables. Through regression, confronts the demographic characteristics and personality traits. This work may contribute to the check on whether or not to delineate previously trends in competency profile of candidates in the selection process, from demographic variables that could be obtained in the analysis curriculum . It was found correlation of the five dependent variables with only three of the six observable demographic characteristics: gender, education and position of the person in the company. It concludes that gender is a feature that provides more evidence showing correlations with agreeableness, conscientiousness, emotional stability and openness to experience, a fact that presents the importance of going deeper and not forgetting the social and temporal contexts in which this study is inserted.

Keywords: Personality. Five major factors. Psychological assessment. Asymmetric information in the labor market .

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Modelo conceitual sentido da hipótese. 44

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Etapas comparativas dos passos para a construção de um teste psicológico.....32
Quadro 2 - Seleção de adjetivos que definem o Big Five.....41

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Gênero 45
Tabela 2 - Escolaridade 45
Tabela 3 - Estado civil 46
Tabela 4 - Estados 46
Tabela 5 - Profissão 47
Tabela 6 – Análise estatística descritiva: Estado civil 51
Tabela 7 – Análise estatística descritiva: Gênero.....52
Tabela 8 – Análise estatística descritiva: Estados.....52
Tabela 9 – Análise estatística descritiva: Profissão.....53
Tabela 10 – Análise estatística descritiva: Escolaridade.....53
Tabela 11 – Média de idade dos candidatos.....53
Tabela 12 - Estatística de regressão múltipla: Abertura de Experiência 55
Tabela 13 - Estatística de regressão múltipla: Consciência.....56
Tabela 14 - Estatística de regressão múltipla: Extroversão 57
Tabela 15 - Estatística de regressão múltipla: Estabilidade Social 58
Tabela 16 - Estatística de regressão múltipla: Afabilidade.....59
Tabela 17 – Análise estatística com *dummy* para o estado do Espírito Santo: Abertura de Experiência.....60
Tabela 18 - Análise estatística com *dummy* para o estado do Espírito Santo: Consciência.....61
Tabela 19 - Análise estatística com *dummy* para o estado do Espírito Santo: Extroversão 62
Tabela 20 - Análise estatística com *dummy* para o estado do Espírito Santo: Estabilidade Social.....63
Tabela 21 - Análise estatística com *dummy* para o estado do Espírito Santo: Afabilidade.....64

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO 12

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA 18

2.1 MERCADO DE TRABALHO E ASSIMETRIA INFORMACIONAL 18

2.1.1 Competências e Avaliação Psicológica *22*

2.2 MÉTODO FUNCIONAL 29

2.3 *BIG FIVE* 38

2.4 VARIÁVEIS DEMOGRÁFICAS OBSERVADAS 42

3 METODOLOGIA 45

4 ANÁLISE DOS DADOS 51

4.1 ESTATÍSTICA DESCRITIVA 51

4.2 RESULTADOS EMPIRICOS 54

4.3 RESULTADOS EMPÍRICOS COM *DUMMY* PARA O ESTADO DO ESPÍRITO SANTO. 59

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS 66

6 REFERÊNCIAS 73

1 INTRODUÇÃO

Neste trabalho, procuram-se indicativos que possam sustentar essa busca mediante a **verificação da relação entre as competências mensuradas nas avaliações psicológicas do instrumento Lista de Adjetivos Bipolares em Escala de Likert (LABEL) e as características demográficas de candidatos que concorrem a cargos em empresas do Espírito Santo.** Será utilizado neste trabalho o conceito do Método Funcional, bem como o instrumento de avaliação psicológica LABEL. Construído com base neste método, contrastando-o com as características demográficas dos candidatos avaliados em busca de sinais que também possam auxiliar ao empregador a tomada de decisões mais assertivas e mais baratas.

Quando uma empresa define o perfil que pretende de seus funcionários, busca encontrar, por meio do processo de recrutamento, o profissional que se aproxima dessa descrição. Nessa escolha, um dos problemas que ocorrem é a assimetria de informação, com suas implicações, que foi analisada inicialmente por Akerlof (1970) num estudo intitulado *The market for lemons: quality uncertainty and the market mechanism*. No mercado de trabalho, a assimetria de informação apresenta-se na seleção adversa e no risco moral. Spence (1973) propõe os mecanismos de sinalização, visando minimizar esse problema, pois indivíduos mais produtivos podem demonstrar sua capacidade, permitindo ao empregador uma tomada de decisão mais acertada e vantajosa para ambas as partes.

A primeira perspectiva deste estudo é entender o Método Funcional, criado por Francis Gendre na década de 1980. Os modelos clássicos que até então mensuravam habilidades eram baseados em provas objetivas (provas com

respostas certas e erradas), mas, quando se trata de avaliarmos a personalidade com provas subjetivas (com inúmeras possibilidades, onde não existe o certo e o errado), esses critérios clássicos não são suficientes (PASQUALI, 2007; COHEN, 1990).

Segundo Cohen (1990), a subjetividade presente nas respostas aos itens que avaliam a personalidade traz vários problemas metodológicos. Um deles é a consistência que se perde quando transferimos as avaliações de objetivas para subjetivas, pois existem respostas diferentes para cada indivíduo, mais ou menos afastadas de uma resposta esperada, que não têm uma referência de certo e errado (CAPEL; MONOD; MULLER, 1996).

Dentro desse contexto, surge a avaliação psicológica por meio do instrumento LABEL**.** Esse instrumento trabalha com adjetivos que descrevem a personalidade e utiliza os conceitos do Método Funcional (GENDRE; CAPEL, 2002).

A construção do LABEL baseou-se em vários estudos que buscavam listar adjetivos que pudessem descrever a personalidade. Nos estudos realizados no Brasil (GUZZO; PINHO; CARVALHO, 2002), chegou-se a seis mil adjetivos. Alguns trabalhos apontam coerência entre esses adjetivos e os cinco fatores da personalidade, o *Big Five* (CAPRARA; PERUGINI; 2006; HUTZ et al., 1998).

No trabalho de ajustar e agrupar todos esses adjetivos, utilizaram-se métodos informatizados, chegando-se a dimensões que representavam as escalas hoje disponíveis no LABEL (GENDRE; CAPEL, 2002). As respostas do sujeito enquadram-se numa escala de *Likert*, cuja extensão aparente vai de 1 a 5, mas cujas dimensões reais, após regressões múltiplas e rotações *varimax*, se situam entre - 1 e + 7 (GENDRE; CAPEL, 2002). Em função dessa análise é que se deu a escolha dos resultados do *Big Five* para este estudo.

Na avaliação LABEL, o primeiro critério de utilização ou interpretação dos resultados é o de validação das respostas do sujeito. Assim, antes de analisar os resultados sobre o sujeito como se esses fossem verdadeiros, faz-se necessário observar o item de validação das respostas, ou seja, verificar se o teste foi respondido de forma coerente, fidedigna e aceitável, visto que os maiores problemas advindos da aplicação de testes psicológicos estão em sua validação e utilização, de forma apropriada com a população (NORONHA, 2002).

O índice de controle da especificidade do Método Funcional confere maior credibilidade na escolha do instrumento e dos sujeitos que participam do estudo, (GENDRE; CAPEL, 2002). Dentro desta premissa neste estudo só utilizamos testes respondidos com fidedignidade e coerência, dentro do que é considerado aceitável pelos autores do teste, sendo assim considerados válidos para serem utilizados neste trabalho.

O índice de coerência permite dizer o quanto o respondente está entendendo do teste. A coerência equivale à correlação múltipla entre as respostas do sujeito e as cinco dimensões das características dos itens (GENDRE; CAPEL, 2002).

A fidelidade intrapessoal permite avaliar a constância na estratégia de respostas do sujeito. É calculada confrontando-se duas metades de um mesmo teste: a primeira etapa é conferida na segunda etapa, de modo a validar cada escolha feita, pois elas aferem os mesmos conteúdos.

Na seleção dos sujeitos desta pesquisa, foram considerados os respondentes que apresentavam esses dois índices dentro do estabelecido como coerente e fidedigno para ser analisado (GENDRE; CAPEL, 2002).

Considerando-se que os resultados das avaliações dos candidatos pelo LABEL permitem conhecer as competências dos indivíduos (candidatos) e que, nos tempos atuais, as avaliações psicológicas procuram basear-se em competências, adota-se aqui o conceito de Gramigna (2002) para auxiliar no estudo da evolução das empresas, compreendendo competência como um repertório de comportamentos e capacitações que algumas pessoas ou empresas dominam melhor que outras, fazendo-as eficazes e diferenciadas. A forma de conhecer as competências dos candidatos avaliados se dá por meio dos laudos psicológicos**,** que são relatórios sobre os resultados da avaliação psicológica.

Este estudo utilizou como base de dados 428 laudos provenientes de avaliações psicológicas de candidatos a empregos realizadas por uma consultoria brasileira, no Espírito Santo, no período de 2005 a 2008. Como alguns laudos não dispunham de todos os dados dos sujeitos este número foi reduzido para 368. Como a Universidade de Lausanne, na Suíça arquiva e atualiza todos os resultados de avaliação coletados em várias partes do mundo, os dados aqui utilizados foram enviados para lá e tratados em uma base atualizada em 2009. Para isso se encaminhou todos os protocolos dos testes para a universidade, e assim todos receberam as mesmas atualizações. O tratamento das informações é feito por meio da aplicação de análise numa regressão que terá, como variáveis dependentes, cada um dos cinco traços do modelo *Big Five* e, como variáveis independentes, dados demográficos do candidato, como gênero, idade, estado onde nasceu, escolaridade, estado civil e posição profissional que ocupa no mercado de trabalho, para verificar a relação entre elas.

Os dados aqui utilizados são os resultados das avaliações psicológicas, descritos em forma de laudo que contém, além de todos os critérios demográficos

observáveis, também o perfil de personalidade solicitado pela empresa. Entende-se que, com esse material, a empresa pode conhecer melhor as características do candidato, otimizando sua decisão de contratação e reduzindo a assimetria existente nesse mercado.

É importante aqui destacar que críticas são feitas a esses instrumentos psicológicos, isso porque, mesmo sendo de uso exclusivo dos psicólogos, muitos deles divergem ou até não o conhecem, muito em função do pouco treinamento fornecido pelas instituições de ensino e das poucas padronizações por vezes recebidas por esses instrumentos no Brasil (NORONHA, 2002).

Quando se utilizam testes psicológicos de forma contextualizada, clara e padronizada, pode-se falar das formas com que se apresentam seus resultados, os laudos. Segundo Pasquali (2001), os laudos precisam ser precisos e objetivos, de modo que qualquer pessoa possa compreender a análise da avaliação.

Esta pesquisa pode contribuir para que se verifique a possibilidade ou não de se delimitarem previamente tendências no perfil de competência de candidatos em processo de seleção, a partir de variáveis demográficas passíveis de obtenção na análise curricular bem como das apresentadas na avaliação psicológica em que se utiliza o teste LABEL. Outra contribuição que justifica este estudo é a busca de legitimidade científica para o uso da triagem de currículo, por meio das variáveis demográficas, como meio de seleção de pessoas para o mercado de trabalho. Como resultado, pretende-se identificar um número maior de evidências entre as características demográficas e os traços de personalidade, para assim poder, de forma contextualizada, diminuir a assimetria de informações existentes no mercado de trabalho no momento da contratação de um candidato.

Tudo isso pode não só contribuir para maior compreensão das relações entre construtos da personalidade comumente utilizados nessa área mas também acrescentar maiores esclarecimentos sobre esses construtos e as características demográficas, que aqui poderão ser correlacionados.

Para isso, estruturou-se esta pesquisa em quatro partes, além da Introdução e das Referências. Na primeira, apresenta-se o percurso teórico que expõe a construção do instrumento de avaliação psicológica LABEL, baseado no Método Funcional, e as controvérsias sobre a utilização dos testes psicológicos, bem como a relação entre os construtos da personalidade e as características demográficas do candidato, descritas no currículo e/ou em fichas funcionais quando do processo para preenchimento das diversas vagas disponíveis nas empresas. Na segunda, descrevem-se os aspectos metodológicos da pesquisa. Na terceira, analisam-se os dados obtidos. Na quarta e última parte, tecem-se as considerações finais.

Entende-se como limitações deste trabalho a utilização apenas dos resultados do *Big Five* para traçar a personalidade, uma vez que a avaliação do LABEL oferece, em dados, uma ampla gama de teorias que também explicitam outros aspectos da personalidade, bem como a entrega dos resultados em forma de laudos, compondo toda a contextualização e justificativa de adequação ou não do candidato ao perfil solicitado pela empresa.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 MERCADO DE TRABALHO E ASSIMETRIA INFORMACIONAL

O processo de seleção de pessoas é uma estratégia organizacional de escolha de acordo com critérios exigidos para a ocupação de vagas. Esse é um sistema de informação que a organização divulga e pelo qual oferece oportunidades de trabalho. Cada empresa define um perfil do profissional que considera ideal para o exercício de determinadas atividades, e o processo de recrutamento e seleção procura descobrir profissionais que atendam a essa descrição.

No mercado de trabalho, uma das maiores dificuldades encontradas pelos profissionais de recrutamento é a veracidade das informações contidas nos currículos. O conceito de assimetria de informações bem como de suas implicações foi analisado inicialmente por Akerlof (1970), no estudo intitulado *The market for lemons: quality uncertainty and the market mechanism*. O entendimento desse conceito quebrou o paradigma da época, que preconizava a perfeição e a funcionalidade dos mercados.

A assimetria de informações, conforme Akerlof (1970), trata das diferenças nas informações da parte de quem vende e da parte de quem compra, pois cada um prioriza o seu conhecimento, deixando sempre as partes com dificuldades de comprovar que estão fazendo um bom negócio.

Duas situações-problema apresentam-se para marcar a assimetria no mercado de trabalho: a seleção adversa e o risco moral. Elas ocorrem quando existem informações diferenciadas entre as partes. Na primeira, a seleção adversa, seleciona-se de forma equivocada uma pessoa que não se adapta à função

assumida; na segunda, o risco moral, há pouco aproveitamento do candidato para as funções escolhidas.

Na relação empregado/empregador, existe um desequilíbrio de informações na etapa que antecede a contratação, na medida em que, nesse momento, o empregado conhece muito mais a sua capacidade produtiva do que o empregador. Esse desequilíbrio também pode ser observado no momento em que a empresa utiliza práticas de Recursos Humanos (RH) inadequadas, atraindo candidatos sem o perfil desejado para a vaga. Muitas empresas, por falta de informação ou conhecimento sobre técnicas científicas que possam minimizar esses problemas, acabam por utilizar técnicas que, ao longo do tempo, se revelam pouco assertivas. Ambas as situações caracterizam um problema de seleção adversa, já que geram incertezas para o empregador quanto à qualidade dos futuros empregados, o que ocasiona contratações indesejáveis e, consequentemente, redunda em custos adicionais.

Gomes e Diniz (2006) confirmam em seus estudos que o problema da seleção adversa é observável no mercado de trabalho, como são também os mecanismos de sinalização, criados para diminuir a assimetria de informação. Como sinalização entende-se qualquer informação que possa advir do funcionário indicando que a empresa fez uma boa contratação. Esse mecanismo foi proposto por Spence (1973), e a concepção é a de que indivíduos mais produtivos demonstram sua capacidade, permitindo ao empregador uma tomada de decisão mais acertada e vantajosa para ambas as partes.

No mercado de trabalho, pode-se verificar esse mecanismo por meio das práticas adotadas pelas empresas quando exigem documentos ou aplicação de provas que atestem conhecimentos, experiência, formação escolar e traços de

personalidade, permitindo aos empregadores avaliar a capacidade dos empregados com base nos sinais recebidos. Pyndick e Rubinfeld (2002) consideram que o grau de educação obtido pelo empregado é um importante sinal para as empresas. Estas, por sua vez, entendem os empregados como seres capazes de demonstrar alta produtividade e acabam por oferecer as posições e os salários mais elevados ao grupo que demonstrar maior produtividade.

Cabe ressaltar que tal mecanismo de sinalização permanece, mesmo após a contratação, quando se verifica que empregados continuam demonstrando aos empregadores suas diferenças, por meio de um processo de autodesenvolvimento constante ou de realização de trabalho adicional, como significado de comprometimento e alto interesse na atividade realizada (PYNDICK; RUBINFELD, 2002).

Analisando as causas de desemprego de forma mais didática, Camargo e Reis (2007) argumentam que é a existência da assimetria de informações e os altos custos de uma contratação que acarretam a redução de empregos no mercado de trabalho. Os autores consideram ainda que, se esse argumento estiver correto, caberá às instituições que regulam o mercado de trabalho tornar o processo de transmissão de informações entre empregados e empregadores mais transparente, evitando a ausência de clareza sobre as reais capacidades produtivas dos empregados. A correlação proposta pelos autores é que quanto maior for a assimetria de informações, tanto maior será a taxa de desemprego, já que muitos postos de trabalho deixam de ser oferecidos em função da incerteza.

Essa correlação encontra respaldo em Varian (2002), que considera o problema da seleção adversa muito grave, a ponto de poder destruir completamente o mercado de trabalho. É claro que a taxa de desemprego precisa de vários outros

indicadores para ser definida aqui. Este estudo ater-se-á, então, a correlacionar estas variáveis visando ampliar o conhecimento de cada candidato, anteriormente à contratação, possibilitando assim uma diminuição do risco da seleção adversa.

Após a etapa contratual, um segundo problema decorrente da assimetria informacional pode ser observado. Trata-se do risco moral, que é caracterizado pela impossibilidade de uma das partes monitorar perfeitamente a ação da outra parte, possibilitando o surgimento de comportamentos oportunistas e, consequentemente, a ineficiência econômica (DINIZ; GOMES, 2006; PYNDICK; RUBINFELD, 2002).

A fim de minimizar as consequências do risco moral, as organizações utilizam incentivos para alinhar os interesses mútuos e, por conseguinte, induzir os empregados à produtividade. Na iniciativa privada, é possível observar cada vez mais a implantação de políticas de avaliação de desempenho com consequências na remuneração variável de curto e longo prazo dos empregados. Isso se observa no pagamento de bônus pelo alcance de metas, na participação nos lucros e na oferta de ações da empresa, meios pelos quais se busca estimular a produtividade dos empregados e a consecução dos objetivos. Entretanto, a proposição de um sistema dessa natureza e/ou de qualquer outra iniciativa não garante sua eficácia, já que é necessário, conforme argumentam Diniz e Gomes (2006), que o monitoramento seja feito mediante um sistema de avaliação rigoroso, de forma a se obter um nível de esforço adequado, caso contrário, o incentivo deixa de existir.

Os primeiros instrumentos de avaliação psicológica foram criados ao longo dos últimos cinquenta anos. Todos buscavam avaliar as pessoas e assim oferecer informações que pudessem sustentar-lhes a contratação e o desenvolvimento numa determinada função. Atualmente, é comum o uso da avaliação psicológica na análise de perfis para identificar aspectos potenciais que possam minimizar a

assimetria na escolha das competências que melhor atendam as necessidades da organização (Pasquali 2003b).

2.1.1 Competências e Avaliação Psicológica

A utilização de técnicas e procedimentos de avaliação psicológica para predizer o desempenho não é um fato recente; remonta aos primeiros estudos da psicologia como ciência, no século XIX (PASQUALI, 2003b). Os experimentos da época tinham como foco principal o conhecimento dos indivíduos.

Pelo levantamento dos teóricos que estudaram a avaliação psicológica, Alchieri e Cruz(2003) mostram que, embora os primeiros instrumentos de observação e experimentação psicológica tenham sido criados na Europa, foi nos Estados Unidos da América do pós-guerra que esses estudos encontraram terreno fértil e frutificaram, propiciando o surgimento da psicologia industrial e da psicotécnica.

De acordo com Pasquali (2001), no Brasil, principalmente nas décadas de 1930 e 1940, as pesquisas que envolviam a avaliação psicológica foram conduzidas nos centros orientados para a questão do trabalho da Fundação Getúlio Vargas, no Serviço de Educação Nacional da Indústria (SENAI) e no Serviço de Educação Nacional do Comércio (SENAC), entre outros. Os estudos tinham como objetivo construir e validar instrumentos que pudessem predizer comportamentos no trabalho e propiciar maior adequação entre as características do trabalhador e a função a ser desempenhada.

Para que se possa analisar e/ou utilizar nesta pesquisa o processo de avaliação psicológica como algo dado, faz-se necessária a leitura e o conhecimento

dos vários autores que questionam o uso da avaliação psicológica para fins de seleção de pessoas e/ou de diagnóstico que possibilite a tomada de decisão.

Inicialmente, é importante lembrar que o uso de testes psicológicos não é exclusivo de processos de seleção. Machado (2002) traz suas críticas a esse respeito, falando sobre pareceres e laudos psicológicos utilizados para diagnosticar crianças e adolescentes, os quais, segundo ele, só servem para estigmatizar os indivíduos e apoiar sua segregação.

São muitos os jornais de psicologia que trazem publicações em que os próprios psicólogos criticam e questionam esse saber.

> [...] é curioso refletir sobre os entendimentos paradoxais suscitados pelo laudo psicológico, tanto entre os próprios psicólogos quanto em outros segmentos sociais. A par da cega aceitação do laudo psicológico, há uma rejeição igualmente cega à elaboração de documento técnico sobre a intimidade do sujeito. Psicólogos recusam os instrumentos historicamente construídos, sob variados pretextos, enquanto leigos reivindicam a utilização de tais instrumentos para justificar a condição subjetiva da pessoa (SASS, 1994, p. 16).

São muitos os campos de atuação dos psicólogos e muitas as teorias que a embasam. Por isso as críticas e as discussões são muitas, principalmente no que se refere ao uso de testes psicológicos que são de exclusividade da categoria. Enquanto alguns profissionais utilizam os testes como parte integrante do seu poder de decisão, outros o condenam. As críticas giram sempre em torno da pouca confiabilidade dos instrumentos e da pouca disseminação deles nas escolas de formação (NORONHA et al., 2003). Já Benucci (2003) afirma que os testes, bem como as entrevistas psicológicas, devem ser utilizados para levantar informações que não estão disponíveis nos currículos encaminhados à empresa pelos candidatos que concorrem a uma vaga. Cansian (2002) justifica a utilização dos testes, juntamente com a entrevista, a dinâmica de grupo e outras estratégias, como instrumentos capazes de fornecer maiores informações ao contratante, por não

definirem o que é certo ou errado, mas, sim, o perfil que está próximo ou distante do que é solicitado. Evita-se assim a utilização do instrumento psicológico com fim em si mesmo, e claro validado no meio psicológico.

Para ampliar a credibilidade e o melhor aproveitamento dos testes psicológicos, várias pesquisas foram desenvolvidas em 2004, quando o Conselho Federal de Psicologia (CFP) exigiu que todos os instrumentos de avaliação psicológica fossem validados na população nacional e apresentados para aprovação, juntamente com a teoria de personalidade que o sustentasse. Essa exigência já tinha sido apontada por Pasquali (2007) quando discutiram o baixo teor científico dos instrumentos e as poucas padronizações realizadas no Brasil.

A exigência do CFP veio apoiar as várias críticas muitas vezes apontadas pelos próprios psicólogos e dar a elas uma resposta, fato este que também foi constatado fora do País, conforme mostram os estudos divulgados, anteriormente. Almeida e outros (1998), por exemplo, realizaram estudos em outros países e comprovaram que os problemas na aplicação desses instrumentos eram semelhantes aos observados no Brasil. Entre os problemas encontrados estão a não-utilização dos testes completos, o pouco conhecimento do instrumento e do que realmente mede e, principalmente, o valor preditivo de cada um deles, além da baixa qualificação do psicólogo para a utilização desses instrumentos.

A avaliação psicológica também tem sido objeto de discussão entre juristas. Alguns projetos de leis vieram, inclusive, regulamentar e proteger o direito ao sigilo e a honra do candidato que concorre a uma vaga no mercado de trabalho, como o Projeto de Lei n.°5.566, 23 de outubro de 2001, do deputado Paulo Paim.

Ao lado das leis e das várias ações propostas pelo CFP, a busca por melhorias no processo de avaliação psicológica vem-se aprofundando nos últimos

15 anos, o que fica nítido na discussão do trabalho de Noronha (2002). É preciso, contudo, definir como será utilizado o processo e em que contexto se insere para que a avaliação possa orientar uma ação mais segura e adequada do psicólogo, ao indicar este ou aquele candidato para esta ou aquela empresa.

Até os dias de hoje, a avaliação psicológica tem feito parte de quase todos os processos seletivos realizados pelas organizações. Silva (2003) confirma em seus estudos que os processos seletivos consistem em escolher, entre candidatos a um posto de trabalho, aquele que apresenta o perfil mais adequado tanto para a empresa, quanto para a função. Já Pasquali (1998) trata da avaliação psicológica e da expressão de seu resultado, o laudo, que, por sua vez, vem modificando-se, ao longo do tempo, para atender as diferentes demandas das empresas. Uma das grandes mudanças que aconteceram nos últimos anos foi a incorporação do conceito de competências nos processos seletivos, aspecto de que iremos tratar posteriormente.

A avaliação psicológica, definida como um conjunto de procedimentos, tem sido associada historicamente a medidas psicológicas. Por conseguinte, os resultados das medidas precisam ser expressos e materializados, o que é realizado por meio da produção de laudos ou relatórios psicológicos (CFP, 2003).

O laudo psicológico é um relatório descritivo e interpretativo dos resultados dos instrumentos psicológicos de avaliação (testes, entrevistas, dinâmicas de grupo, entre outros). Pasquali (2001) afirma ainda que o laudo é sustentado pelo referencial teórico em que se baseou o instrumento de avaliação psicológica, ou seja, os traços de personalidade.

O objetivo do laudo é tornar as informações coletadas passíveis de compreensão pelo solicitante. Com isso, o laudo torna possível um processo de

tomada de decisão mais consubstanciado e robusto, facilitando, por exemplo, a escolha do candidato mais adequado ao perfil estabelecido pela empresa, bem como auxiliando no desenvolvimento do avaliado. Sobre isso Pasquali (2001) ressalta a importância de os resultados serem fidedignos e transmitidos da melhor forma, com clareza e objetividade, para que assim possam ser mais compreendidos, garantindo as conclusões para uma tomada de decisão mais acertada. Essa contribuição focaliza uma das dificuldades que os profissionais de psicologia encontram no momento de elaboração do laudo: a tradução dos resultados técnicos das avaliações em termos ou palavras que possam ser de fácil compreensão pelo senso comum, ou seja, por profissionais de outras áreas de uma organização às quais os laudos são direcionados (PASQUALI, 2001).

Toma-se como base, para isso, a Resolução do Conselho Federal de Psicologia:

> [...] a linguagem nos documentos deve ser precisa, clara, inteligível e concisa, ou seja, deve-se restringir pontualmente às informações que se fizerem necessárias, recusando qualquer tipo de consideração que não tenha relação com a finalidade do documento específico (CFP, 2003, p. 5).

Uma das características que propiciaram maior compreensão dos laudos psicológicos por parte de profissionais não psicólogos foi a utilização do conceito de competência e de técnicas para a seleção de pessoas. A seleção por competência utiliza, atualmente, os processos de avaliação psicológica com base em um novo construto, as competências comportamentais. A seleção, baseada no perfil de competências exigidas para a função, tem o objetivo de fornecer aos clientes (empresas) dados sobre a proximidade dos candidatos em relação às competências definidas como essenciais para a organização. O resultado do processo seletivo

seria apontar quem possui o perfil comportamental mais compatível com a vaga disponível (PIERRY, 2006).

O conceito de competência foi proposto de forma estruturada, pela primeira vez, no início da década de 1970, quando se buscava uma abordagem mais efetiva que os testes de inteligência nos processos de seleção de pessoas para as organizações (MCCLELLAND, 1973). Os testes eram, na época, a única ferramenta para predizer comportamentos por meio de características da personalidade, ferramenta considerada bastante limitada, segundo o autor. As limitações existiam em função da restrita quantidade de pesquisas e comprovações de efetividade da interferência da personalidade no desempenho das pessoas no trabalho.

Para que se possa compreender melhor as ferramentas de avaliação que surgiram desde então, é preciso começar avaliando as premissas e os conceitos que fundamentam cada avaliação, e o primeiro conceito é o de competência.

Não existe um único conceito de competência. Em geral, o termo envolve a aplicação prática de conhecimentos, aptidões, habilidades e valores com foco na obtenção de resultados. “Ter conhecimento e experiência e não saber aplicá-los em favor de um objetivo, de uma necessidade, de um compromisso significa não ser competente” (RESENDE, 2000, p. 32).

Gramigna (2002), ao estudar a evolução das empresas, considera o conceito de competência como um dos mais atualizados e corretos para ser aplicado. A autora define competência como um repertório de comportamentos e capacitações que algumas pessoas ou empresas dominam melhor que outras, fazendo-as eficazes e diferenciadas. Com base nessas premissas, pode-se dizer que a seleção por competência utiliza os processos de conhecer em avaliação psicológica a partir de um novo construto, as competências comportamentais. A seleção, baseada no

perfil de competências exigidas para a função, tem o objetivo de fornecer aos clientes (empresas) recursos para subsidiar a escolha entre possíveis candidatos. O resultado do processo seletivo seria apontar quem possui o perfil comportamental mais compatível com a vaga disponível. Para poder ampliar a possibilidade de escolher os melhores profissionais é preciso explicar e entender melhor o que são competências.

Fleury e Fleury (2001), em seus estudos sobre competências, fizeram um levantamento dos conceitos que envolvem esse tema. As autoras destacam que McClelland (1973) trata a competência como uma característica subjacente a uma pessoa cujo desempenho**,** na realização de uma tarefa ou em determinada situação**,** é superior. Outro conceito destacado por Fleury e Fleury (2001) é a competência, como combinação entre conhecimento, habilidade e atitude, fundamentada na inteligência e na personalidade das pessoas. No entanto, quando se usa o conceito de competência para a organização, trata-se da capacidade de combinar, misturar e integrar recursos em produtos e serviços.

Segundo Fleury e Fleury (2001), quando se pensa no indivíduo, pensa-se na competência como algo que ele utiliza na busca de resultados satisfatórios à sua função. Quando se pensa na organização, faz-se necessário o somatório de competências com foco nos resultados da empresa como um todo, ou seja, a capacidade de combinar ou integrar as diversas competências individuais em prol de resultados organizacionais.

A avaliação psicológica foi utilizada quando surgiu a necessidade de se definirem os instrumentos para predizer as competências comportamentais. Dentre os muitos instrumentos validados pelo CFP, adotou-se, neste estudo, o LABEL, por

apresentar maior coerência e fidedignidade em seus resultados. Esse instrumento baseia-se no Método Funcional, que será tratado a seguir.

2.2 MÉTODO FUNCIONAL

O estudo de teorias que sustentam a construção de instrumentos de avaliação psicológica é antigo. Iniciou-se em 1850, com Went e Wundt. Em 1900, com o funcionalismo, o estruturalismo e o associacionismo, e em 1950, com o humanismo, o behaviorismo, a Gestalt e até a psicanálise de Sigmund Freud, outros estudiosos utilizaram-se de teorias e foram desenvolvendo novos instrumentos. Os estudos de Freud abriram vários outros caminhos e possibilidades para a construção de instrumentos. Assim, novas formas foram surgindo, passando por Erik H. Erikson, Jean Piaget, Melanie Klein, Rene Spitz, Hans Zulliger, Carl G. Jung, Carl R. Rogers, Jakob L. Moreno, entre muitos outros citado por Capel (2003).

Com base nas contribuições dos estudiosos citados acima, várias teorias sobre a personalidade e o comportamento humano foram construídas. Um dos consensos a respeito é a própria definição da psicologia, ou seja, do que é psicologia. O conceito aqui usado é o de Capel (2003), para quem a psicologia é uma ciência que procura *formular questões* sobre o comportamento, *entendê-lo*, *predizê-lo e controlá-lo*, como todas as disciplinas que utilizam métodos científicos.

Dessa forma, segundo os estudos de Capel, Monod e Muller (1996), os psicólogos formulam hipóteses e desvendam princípios sobre a conduta dos indivíduos, via comportamento observável, para descobrir as leis que relacionam o comportamento com situações, condições e outras condutas. Assim foram sendo criadas as teorias da personalidade. O interesse do psicólogo é observar e

compreender o comportamento, que é um conjunto de atividades que pode ser observado por outra pessoa, com ou sem a ajuda de instrumentos. Capel, Monod e Muller (1996) citam, por exemplo, alguns comportamentos observáveis: um movimento de mãos, a escolha de um determinado grupo de palavras, uma vermelhidão na rosto, um desenho, o relato de um desenho. Além dessa observação subjetiva, que depende grandemente da perspicácia do observador, incluíram-se, posteriormente, no percurso da construção dos instrumentos, os testes de aptidão e personalidade cientificamente construídos, que complementam essa observação e as teorias.

Ainda nos estudos de Capel, Monod e Muller (1996) fica claro que, para a codificação dos comportamentos, podem ser usados métodos de observação naturista, testes, métodos clínicos e/ou métodos experimentais.

Os testes autodescritivos de personalidade, surgidos na década de 1930, utilizam técnicas lineares e estatísticas. Apesar das contribuições importantes de Catelli e Cronbach, eles continuam sendo construídos com mensurações mais lineares (GENDRE; CAPEL, 2002).

Os testes clássicos têm como objetivo obter mensurações mais homogêneas e fidedignas em uma única dimensão, que só faz sentido nas provas de aptidão e é completamente artificial nas provas de atitude.

Na construção desses testes, considera-se o universo unidimensional dos itens. Cada item pertence a uma única escala, e o escore de cada escala é a soma simples das respostas dos sujeitos aos itens, as quais correspondem às de um gabarito de correção em que se pressupõe a existência de respostas certas ou erradas.Portanto o método clássico interessa-se essencialmente pelas respostas do sujeito.

No Método Funcional, a estratégia de resposta do sujeito é confrontada com um conjunto multidimensional de estímulos e não apenas com as respostas diretas de cada sujeito. Capel (2003) definiu um universo multidimensional, no caso do LABEL, de seis dimensões, também conhecido como “espaço fundamental”, que se interessa primeiramente pelas características dos itens para determinar a qualidade de uma prova. A definição do escore do sujeito prioriza a relação com as características dos itens de cada traço de personalidade a ser descrito (GENDRE; CAPEL, 2002).

O Quadro 1 ilustra sinteticamente a diferença existente entre a maneira clássica de construir as provas psicométricas e a que é usada no Método Funcional, que foi descrito acima.

Perceber que, no Método Funcional, é possível construir uma prova baseada nas características dos itens – até a fase de padronização dos escores –, enquanto, no método clássico, uma prova está imediatamente sujeita à qualidade da amostra de respondentes. Ou seja, no método clássico, qualquer inferência limita-se à amostra utilizada, pois não leva em conta as características dos itens, como ocorre no Método Funcional (CAPEL, 2003).

MÉTODO CLÁSSICO	MÉTODO FUNCIONAL
Universo Unidimensional	Modelo Multidimensional
Amostra Representativa	Amostra Representativa
	Criação das Características dos Itens (Peritos Correlações)
Criação de uma Escala (Análise dos Itens)	Criação das Escalas Funcionais (Análise da Tipologia dos Itens)
	Assinatura das Escalas (Soma das Características dos Itens da Escala)
	Determinação da Estratégia de Resposta do Sujeito
	Controle da Validade do Protocolo de Respostas (Coerência da Estratégia, Fidedignidade da Estratégia, Variabilidade de Resposta do Indivíduo)
Escore = Soma das Respostas conforme a Grade de Correção	Escore = Produto da Assinatura da Escala pela Estratégia de Resposta do Indivíduo
Fidedignidade = A de Cronbach Método: Prova Bipartida, Teste-Reteste	Fidedignidade = Método: Prova Bipartida, Teste-Reteste
Validade	Validade
Análise Interpessoal Comparativa	Análise Interpessoal Comparativa (Seleção) Análise Intrapessoal (Desenvolvimento)
Padronização de Escores	Escores Padronizados E Absolutos

QUADRO 1 - ETAPAS COMPARATIVAS DOS PASSOS PARA A CONSTRUÇÃO DE UM TESTE PSICOLÓGICO
Fonte: Capel (2003).

Os modelos clássicos de avaliação psicológica utilizavam-se da amostragem de construtos, passando pela definição e construção dos itens; depois, pela aplicação na amostra e, em seguida, na população-alvo, para que assim fossem considerados aptos a mensurar perfis de personalidade. Para validar a estimativa da consistência/homogeneidade das escalas, utilizava-se o alfa de Cronbach, calculava-se a fidedignidade e, enfim, a padronização (PASQUALI, 1998). Dessa forma, com a utilização desse método tinha-se a classificação do sujeito por aptidão. Ou seja, trata-se aqui de provas em que existem respostas corretas, como, por exemplo, testes de inteligência, de atenção concentrada, ou mesmo provas de conhecimento ou desempenho acadêmico utilizadas nas escolas.

Cronbach (apud PASQUALI 2001) definiu os testes psicológicos como um procedimento sistemático para observar comportamentos e descrevê-los com a ajuda de escalas numéricas ou categorias fixas. Um teste psicológico é fundamentalmente a mensuração objetiva e padronizada de uma amostra de comportamento, e é válido quando mede o que realmente deve medir. Pasquali (2001) também se refere à precisão ou à fidedignidade quando o escore obtido no teste equivale ao escore verdadeiro do sujeito num traço qualquer. Na construção de provas subjetivas para definir a personalidade, essa maneira de operar cria problemas conceituais em que se questiona a validade de tais instrumentos (PASQUALI, 2007; COHEN, 1990).

Já o modelo da teoria de resposta ao item (TRI) é mais avançado para a construção de provas objetivas (PASQUALI, 2003a), pois ele não trabalha numa função linear; ele faz intervir uma equação matemática chamada equação logística, que traça uma curva de características dos itens, que enquadra todas as possibilidades de respostas do sujeito (ANDRADE; TAVARES; CUNHA, 2000). O resultado é a estimativa de aptidão do sujeito correspondente a uma realidade (PASQUALI, 2003a).

Outras abordagens comuns são os métodos empírico e racional (PASQUALI, 1998). O primeiro seleciona os itens em função das correlações com um critério. O segundo seleciona os itens a partir de um julgamento de peritos e juízes e utiliza a análise fatorial para uma nova seleção dos itens iniciais em função das cargas fatoriais. Porém a elaboração de provas subjetivas, cujas escalas são construídas exatamente como as das provas objetivas – em que existe apenas uma resposta correta – apresenta vários problemas metodológicos que não resistem a uma análise detalhada (COHEN, 1990).

Apesar das diferentes contribuições dessas abordagens, no desenvolvimento do campo de construção de testes de personalidade buscou-se um método que oferecesse maior narrativa para entendimento do modelo, o que levou à construção do Método Funcional (GENDRE; CAPEL, 2002). Isso foi possível unindo-se conhecimentos matemáticos com conhecimentos psicológicos.

A criação do Método Funcional passa pela necessidade de se construir algo para conseguir mensurar, de forma mais clara e confiável, as características e traços da personalidade do sujeito (GENDRE; CAPEL, 2002). Uma das grandes diferenças é que todos os métodos tradicionais requerem respostas certas quando se fala de avaliações objetivas de desempenho. Contudo, ao se transferir para avaliações subjetivas (em que cada sujeito tem uma forma de responder, não havendo o certo ou o errado), essas análises perdem sua consistência, pois não existem respostas certas ou erradas, e sim repostas diferentes para cada indivíduo, mais ou menos afastadas de uma resposta esperada (CAPEL; MONOD; MULLER, 1996).

Os estudos de Francis Gendre (1985) serviram como base para a elaboração desse novo método de construção de provas subjetivas, que, na década de 1980, foi inicialmente chamado de método sintético, evoluindo depois para Método Funcional.

Diferentemente do método clássico de construção de provas psicométricas, o Método Funcional não se apoia em um modelo somativo – adição do escore aos itens pertencentes à mesma escala como se fossem escores de intervalos; ele objetiva avaliar a estratégia que um indivíduo utiliza quando responde aos itens do teste.

O estudo dessa estratégia de resposta de cada sujeito só é possível posicionando-se precisamente os itens (adjetivos que caracterizam a personalidade) em um espaço de medição multidimensional ortonormado, uma hiperesfera. Uma

vez que o número de itens (adjetivos) que caracterizam uma personalidade é finito, eles podem ser representados dentro de uma esfera, espaço finito. As escalas, constituídas de itens, pertencem também a esse espaço de medição e podem ser representadas por vetores que indicam seus centroides (centros que indicam cada traço da personalidade). O sujeito que responde à prova também se posiciona nesse espaço, o que permite calcular seu escore nas diversas escalas psicológicas do teste projetando simplesmente um vetor acima de outro (GENDRE; CAPEL, 2002).

O Método Funcional calcula primeiramente os escores do sujeito em valores absolutos, pois o centro da hiperesfera pode ser considerado a origem, o ponto zero. Com isso é possível descrever o indivíduo de duas formas: mediante uma visão clínica, focada no indivíduo, que não se compara com ninguém, a qual utiliza resultados em uma métrica absoluta, e mediante uma visão diferenciada, que fornece resultados em uma métrica relativa, os quais, para serem interpretados, devem estar padronizados a partir de uma amostra representativa (CAPEL, 2003).

Dessa maneira, o Método Funcional vem trazer uma nova forma, uma forma objetiva, de mensurar a personalidade, os valores e as competências (GENDRE; CAPEL, 2002). Ele permite ao sujeito situar-se numa escala de avaliação subjetiva, e essa maneira de operar não indica uma aptidão única, como criticada por Cohen (1990), mas uma visão global de opiniões, sentimentos, modos de ser, entre outros aspectos.

O método é aplicado por meio de um sistema informatizado que permite operacionalizar essa visão mais holística do sujeito, possibilitando captar a estratégia de resposta num espaço hiperesférico e permitindo o cálculo das projeções que constituem uma avaliação intrapessoal do sujeito (GENDRE; CAPEL, 2002). Quando se define o espaço de medição com itens globais, que são sempre

expressos por um número finito, apesar de serem relativamente elevados (no caso do LABEL, os adjetivos descritivos da personalidade), é possível construir um espaço de medição hiperesférico sem erros (GENDRE; CAPEL, 2002).

As vantagens do Método Funcional são múltiplas, principalmente no que diz respeito às respostas preditas. O sujeito submetido à prova posiciona-se também nesse espaço, finito e passível de visualização clara e mensurável, o que permite a utilização de escores preditos, bem mais precisos que os escores reais quando a informação é escassa (GENDRE; CAPEL, 2002).[1,2] Quando se trabalha com escores preditos, não se utilizam as respostas reais do respondentes, sujeitas, por exemplo, a erros de transcrição, intenção, concentração.

Considera-se a "coerência" de cada resposta real ante a atratividade de cada item, coerência calculada a partir de todas as respostas (respostas preditas).

O fato de se utilizarem adjetivos para mensurar a personalidade fundamenta-se na hipótese lexicográfica de CAPEL, (1996), segundo a qual todos os traços de personalidade podem ser definidos por um ou mais adjetivos. Na língua inglesa, cerca de dezoito mil adjetivos descrevem a personalidade; na língua portuguesa, aproximadamente seis mil (GUZZO; PINHO; CARVALHO, 2002), mas todos se enquadraram nas cinco dimensões básicas da personalidade.

A organização de uma amostra representativa desses adjetivos no LABEL chegou a seis dimensões fundamentais (uma além das do *Big Five*) pela utilização

[1] Quando se trabalha com uma informação escassa, a resposta real é muito menos precisa do que a predita. Por exemplo, jogando-se vinte vezes uma moeda no ar e deixando-a cair numa superfície plana, pode-se obter um resultado real de quatorze vezes cara e seis vezes coroa. A resposta real**,** que é cara em 70% dos casos, é muito menos precisa que a resposta predita a partir das características da moeda, que tem dois lados, caso em que se teria um resultado de 50% para cada lado. A resposta real só seria possível se a moeda fosse jogada para cima alguns milhões de vezes (CAPEL, 2003).

[2] Quando se fala de fidedignidade, fala-se de precisão, que se refere ao quanto o escore obtido no teste se aproxima do escore verdadeiro do sujeito num traço qualquer. Cabe ressaltar que a fidedignidade dos escores do Método Funcional supera a dos outros métodos de avaliação psicológica (no caso do LABEL, devido à prova bipartida, ela se situa, em média, a 0.93, enquanto na maioria dos testes construídos de forma clássica ela chega a 0.70 (CAPEL, 2003).

de meios informáticos mais sofisticados (GENDRE; CAPEL, 2002). Cada item é representado por seu vetor único, cuja origem é o centro da hiperesfera de dimensão unitária. As respostas do sujeito enquadram-se numa escala de Likert, cuja extensão aparente vai de 1 a 5, mas cujas dimensões reais, após regressões múltiplas e rotações *varimax*, se situam entre - 1 e + 7 (GENDRE; CAPEL, 2002).

Para cada sujeito que responde ao teste vai-se traçando um vetor, decorrente da estratégia de resposta do sujeito, e calculado a partir dos escores preditos. A distância entre esse vetor e o seu escore define a sua posição na hiperesfera (GENDRE; CAPEL, 2002).

O Método Funcional tem uma forma de contabilizar os escores, que garante maior fidedignidade. A medição abrange os vetores definidos pelas respostas aos itens, fornecidas pelo sujeito, dispondo sempre o beta médio entre essas respostas e as características dos itens. Faz assim uma ponderação mais precisa a respeito da estratégia de respostas do sujeito, relatando-as, oferecendo o resultado relativo e avaliando a adequação do método**.** O vetor da estratégia de resposta fornecida pelo sujeito é normalizado por se encaixar num comprimento unitário. “Os escores são as distâncias entre os pontos-sujeito e os pontos-assinatura dos itens e das escalas na superfície da hiperesfera do espaço de medição” (GENDRE; CAPEL, 2002, p. 118). Dessa forma, é possível obter escores absolutos em uma hierarquia intrapessoal ideográfica, o que significa uma visão clínica do indivíduo. Esses escores podem, em seguida, ser também comparados com os escores de uma amostra de referência, constituída por mais de 1.800 executivos brasileiros, o que permite uma visão nomotética do indivíduo (GENDRE et al., 2007). Destaca-se que os escores Z desse método têm o mesmo desvio-padrão e a mesma média secundária.

O Método utiliza também duas transformações secundárias e pode assim melhor controlar as anteriores, calculando os escores absolutos e relativos padronizados clássicos para cada etapa. Então é possível acompanhar cada evolução, considerando suas singularidades e sua localização nas várias escalas.

Com a construção do Método Funcional, abriram-se mais possibilidades para a análise de competências. Em 2004, o CFP aprovou o instrumento LABEL, baseado nesse método. A construção do instrumento modifica a forma de análise das respostas do sujeito. Traz, também, a contribuição de vários teóricos que analisam o comportamento dos indivíduos na seleção e/ou promoção de pessoas no mercado de trabalho.

Entre os modelos adotados pelas teorias de personalidade optou-se, neste estudo, pelo *Big Five,* por ser o mais validado por autores e países na avaliação da personalidade (CAPEL, 2003).

2.3 *BIG FIVE*

Por meio do estudo de Gendre (1995), foi possível conhecer vários estudos que demonstram a utilidade do modelo *Big Five* na avaliação psicológica. Isso não é diferente no mercado de trabalho, em que a única avaliação psicológica construída pelo Método Funcional que utiliza o modelo *Big Five* é o instrumento LABEL. Esse instrumento tem como fontes de padronização várias teorias da personalidade; contudo, optou-se aqui por utilizar os escores que representam o modelo atualmente mais consistente, apresentado por vários autores, o *Big Five*.

O estudo de Tupes e Christal (1992) deu origem aos cinco grandes fatores definidos como *Big Five*, dispostos neste estudo como variáveis dependentes.

Estudar o *Big Five* representa compreender a evolução dos estudos sobre traços de personalidade. Ao buscar adjetivos que pudessem dar conta de definir uma personalidade, organizaram-se e descreveram-se várias listas de adjetivos que, posteriormente, foram agrupados por semelhança, de modo que pudessem nomear um mesmo traço. Pretendeu-se, com isso, alcançar o menor número possível desses termos. Essa busca levou aos cinco adjetivos que constituem o *Big Five*, a despeito das divergências que ainda existem sobre essa escolha.

Dentro dos estudos sobre traços de personalidade, MCDougall (1930) sugeriu analisar a personalidade com base em cinco grandes fatores: intelecto, temperamento, disposição, humor e abertura de experiências. Nesse mesmo período, vários outros estudiosos examinaram termos utilizados para descrever a personalidade, encontrando 4.500 (BRIGGS, 1992).

Importante ressaltar que vários foram os modelos e inventários que buscaram mensurar os traços de personalidade, mas os resultados obtidos equivalem em dimensão aos Cinco Grandes Fatores (MCCRAE; COSTA, 1989; DIGMAN, 1990; McADAMS, 1992; BRIGGS, 1992; McCRAE; JOHN, 1992; OZER; REISE, 1994).

Capel (2002) construtor do LABEL, agrupou inicialmente os itens definidores dos traços de personalidade em dezesseis fatores primários e oito secundários. Contudo, fez essas combinações manualmente. Posteriormente, com a utilização de computadores, foi possível a unificação desses traços. Combinar os adjetivos e suas relações por meio do computador possibilitou alinhar os adjetivos em menor número até chegar a cinco grandes fatores, chamados de *Big Five*.

A estrutura dos cinco grandes fatores vem sendo debatida em vários fóruns. Há alguns autores que discordam dela, querendo acrescentar o sexto ou o sétimo fator (HOGAN; HOGAN, 1995). A despeito dessa discussão, *o Big Five*, desde sua

primeira definição, criou um novo paradigma, que apóia a decisão de utilizá-lo neste trabalho. Citam-se a seguir os aspectos que o diferenciam: a) estar definido sobre uma distribuição normal em cada dimensão; b) dar ênfase aos traços individuais da personalidade (não a uma tipologia, como na maioria dos inventários de personalidade), ou seja, tratar com os traços de cada personalidade e não trazer rótulos específicos para cada comportamento observado; c) indicar preferências pelo valor dos resultados; d) basear-se na cientificidade experiencial com a teoria. Devido a essas características, a utilização da teoria dos cinco traços de personalidade tem apresentado resultados que justificam o seu uso na previsão do desempenho profissional de um indivíduo.

Abaixo apresenta-se a descrição do entendimento atual sobre os cinco grandes fatores:

- Fator 1 – Extroversão/introversão. Em inglês, o termo *surgency*, utilizado originalmente em 1961 por Tupes e Christal (1992), é também usado com frequência. Corresponde ao fator 1 – Extroversão – da Escala de Eysenck (1991) e ao fator Atividade Social do sistema de Guilford. No LABEL, essa dimensão é a Extroversão.

- Fator 2 – Nível de socialização. O termo foi usado inicialmente por Lorr e Strack (1993) indicando tendência a ser socialmente agradável, sociável, caloroso, dócil. Outros, como Digman (1990), trazem adjetivos como amor, cuidado, altruísmo e, no outro extremo, hostilidade e indiferença com relação aos outros. Essa dimensão no LABEL é a Afabilidade.

- Fator 3 – Escrupulosidade ou vontade, que levam consigo as características de responsabilidade, honestidade e, no extremo oposto, de

irresponsabilidade. Pode ser também considerado como vontade, desejo de realização. Essa dimensão no LABEL é a Consciência Profissional.

- Fator 4 – Geralmente denominado neuroticismo, ou seja, estabilidade emocional. É equivalente ao segundo fator da escala de Eysenck (1991). Aparece em quase todos os instrumentos de avaliação da personalidade e envolve o afeto positivo, estabilidade emocional, e o negativo, ansiedade, tudo agrupado nesse fator. Essas características podem ser observadas nos escritos de Widiger e Trull, (1992). Essa dimensão no LABEL é Estabilidade Social.

- Fator 5 – O intelecto é o destaque, referindo-se à inteligência, que pode ser percebida pelo indivíduo ou pelos que o cercam. Pode ser também considerado como abertura para novas experiências, englobando flexibilidade e imaginação, bem como interesses culturais. Essa dimensão no LABEL é a Abertura às Experiências.

FATOR	TRAÇOS ELEVADOS PÓLO POSITIVO	TRAÇOS BAIXOS PÓLO NEGATIVO
(O) Abertura De Experiências	Imaginativa, Criativa, Culta, Curiosa, Inventiva, com Espírito Largo	Simples, Concreta, Pouco Imaginativa, Limita-se a Copiar
(C) Consciência	Íntegra, Conscienciosa, Responsável, Organizada, Perseverante, Eficaz	Inconsciente,Impulsiva, Indisciplinada, Pouco Confiável
(E) Extroversão	Sociável, Assertiva, Ativa, Ambiciosa, Expressiva, Energética, Entusiasta, Extrovertida, Autodisciplinada	Tranquila, Tímida, Reservada, Inibida, Taciturna
(A) Afabilidade	Flexível, Cortês, Tolerante, Simpática, Altruísta, Gentil, Modesta	Egocêntrica, Pretensiosa, Hostil, Indiferente, Fria, Vulgar, Mesquinha
(S) Estabilidade Social	Calma, Segura de Si, Descontraída, Regular, de Bom Caráter	Ansiosa, Deprimida, Tensa, Preocupada, Vulnerável, Irritável

QUADRO 2 - SELEÇÃO DE ADJETIVOS QUE DEFINEM O BIG FIVE.
Fonte: Capel (2003).

Com o intuito de apresentar uma visão mais ampliada do significado de cada variável dependente, ou seja, os cinco traços de personalidade, o Quadro 2 traz alguns dos adjetivos que compõem cada fator do *Big Five*. Visa-se assim facilitar o entendimento da análise dos resultados.

De posse dos cinco grandes fatores de personalidade com que se vai trabalhar, faz-se necessário agora conhecer as características demográficas que com eles podem estar correlacionadas.

2.4 VARIÁVEIS DEMOGRÁFICAS OBSERVADAS

Uma das questões analisadas neste estudo é o quanto cada característica dos cinco grandes fatores de personalidade descritos acima pode ser ou não influenciada pelas características demográficas apontadas nos currículos dos candidatos às oportunidades de emprego que fizeram parte deste estudo.

As características demográficas utilizadas neste estudo vêm fundamentar a classificação dos sujeitos em gênero, local de nascimento, idade, escolaridade, posição que ocupa na hierarquia das organizações e estado civil.

Pfetter (1985) estabeleceu como campo de estudos a análise das características demográficas acima citadas, definindo-as como uma nova abordagem em estudos sociais. O autor defende que as características demográficas têm efeitos, como, por exemplo, inovação, desempenho, sucessão e controle, nos resultados da organização. No entanto, diz que não são elas por si sós, mas suas propriedades de distribuição, que influenciam os resultados. Dessa forma, idade, tempo de casa, raça e educação não são o que mais importa; o que importa são as combinações dessas características. Contudo, relata as dificuldades de se

mensurarem valores e atitudes do grupo em função das variáveis intervenientes. Pfetter (1985) destaca a questão metodológica, ou seja, a dificuldade de mensurar, como o maior argumento para utilização das características demográficas nos estudos organizacionais.

Para Lawrence (1997), a demografia organizacional é definida como o estudo da composição social dos membros de uma organização através dos atributos que eles possuem. Nos estudos da demografia organizacional devem ser considerados os dados demográficos que compõem os sujeitos e suas atitudes e valores, que serão aqui tratados com as características do *Big Five*.

Como já mencionado, nos estudos de Pfetter (1985) comprovou-se a influência dos dados demográficos nos relacionamentos e no desempenho dos indivíduos em uma organização. Isso ressalta a importância desta pesquisa, na medida em que se trata da combinação entre características demográficas e o *Big Five* e se buscam informações para diminuir a assimetria do mercado de trabalho.

As variáveis demográficas consideradas neste trabalho são as mesmas muitas vezes usadas para recrutar futuros colaboradores para as empresas; contudo elas são utilizadas de forma mais ou menos intuitiva, a partir de recursos como o currículo, as entrevistas e as referências de empregos anteriores. Várias questões podem ser levantadas quanto à validade e confiabilidade desse tipo de seleção de candidatos.

Schmidt e Hunter (1992), depois de 10 anos de estudos sobre todos os métodos de avaliação aplicados no recrutamento de pessoas para o mercado de trabalho, hierarquizaram as avaliações de forma a visualizar o quanto realmente cada instrumento media o que se pretendia medir e constataram que alguns instrumentos analisados, como a grafologia, ainda hoje utilizada por alguns

recrutadores, não têm nenhum valor preditivo. Os autores comprovaram, além disso, que uma seleção realizada por meio da combinação de várias técnicas é mais adequada, pois pode aumentar o valor preditivo do instrumento, ou seja, uma combinação de técnicas contribuiria para que se pudesse chegar a uma escolha mais acertada. No entanto, mostraram também que o custo desse processo acaba sendo inviável.

No intuito de avaliar e escolher preditores mais viáveis do ponto de vista dos custos organizacionais e pessoais envolvidos no processo é que este estudo foi desenvolvido, combinando as variáveis demográficas e os cinco traços de personalidade definidos como *Big Five.*

Na Figura 1, podem-se visualizar melhor as relações verificadas neste trabalho, tendo em vista o modelo conceitual apresentado.

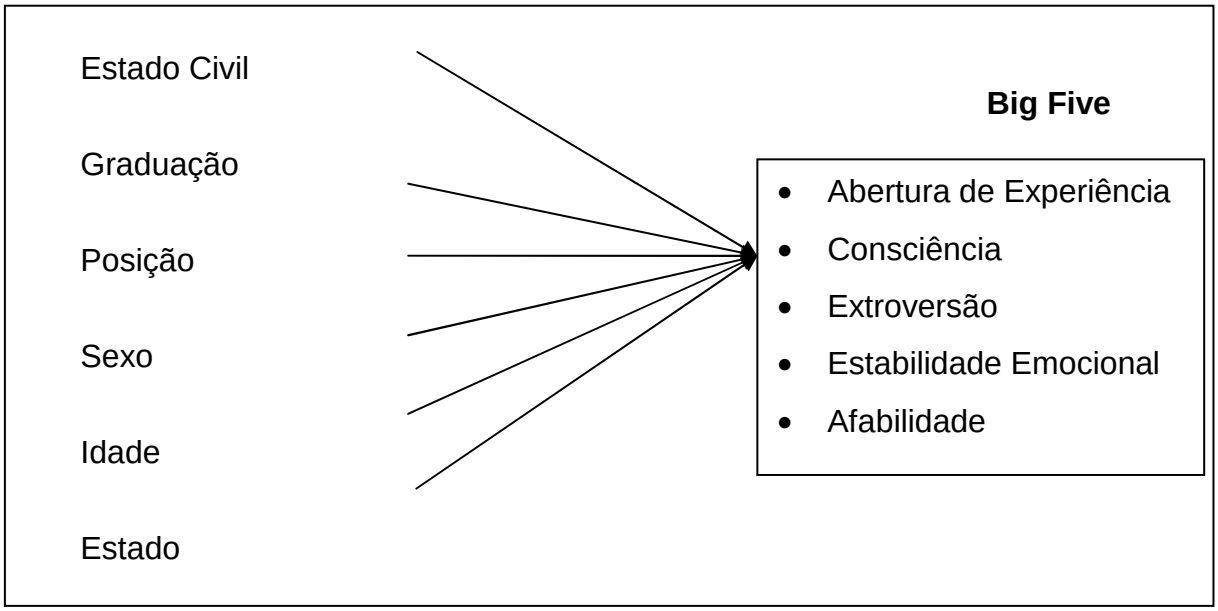

Figura 1 - Modelo conceitual sentido da hipótese.

3 METODOLOGIA

Este estudo consiste em verificar a relação entre os traços de personalidade e as variáveis demográficas dos sujeitos que compõem a amostra da pesquisa. Parte-se da hipótese de que existe relação entre atributos específicos da personalidade (mensurados pelo instrumento LABEL**,** presentes no modelo do *Big Five*) e variáveis observáveis, tais como gênero, escolaridade, estado civil, naturalidade, idade e posição concorrida no mercado de trabalho.

Para a característica gênero, utilizou-se o *dummy*, registrando 0 para o sexo feminino e 1 para o masculino.

TABELA 1 - GÊNERO

SEXO	
MASCULINO	0
FEMININO	1

Para escolaridade, definiram-se os valores de 1 a 5 para segundo grau, segundo grau técnico, terceiro grau, especialização ou MBA, mestrado, respectivamente.

TABELA 2 - ESCOLARIDADE

ESCOLARIDADE
1- 2º Grau completo
2- 2º Grau Técnico
3- 3º Grau Completo
4- Especialização / MBA
5- Mestrado

Em relação ao estado civil, atribuiu-se 1 para solteiro ou noivo, 2 para casado ou amasiado, e 3 para separados, divorciados ou viúvos.

TABELA 3 - ESTADO CIVIL

ESTADO CIVIL
1- SOLTEIRO e NOIVO
2- CASADO e AMIGADO
3- DIVORCIADO, DESQUITADO, SEPARADO e VIUVO

Para a variável naturalidade, visualizaram-se dez estados e depois utilizou-se a *dummy*, para detectar o efeito de cada estado no primeira bloco de regressões. Posteriormente foi atribuído 1 para Espírito Santo e 0 para os outros estados, com o intuito de se testar separadamente o efeito do ES, que possuía a maior freqüência, excluindo assim qualquer colinearidade que possa existir com a adoção de variáveis Dummys para identificar o efeito dos ES e que possam enviesar os resultados aqui descritos.

TABELA 4 - ESTADOS

ESTADOS
1- ES
2- SC
3- RS
4- SP
5- RJ
6- MG
7- PR
8- AM
9- BA
10-DF

No que diz respeito à idade, foram usadas todas as idades, pois cada idade foi trabalhada separadamente sem agrupamentos e sem retirar nenhum *outlier*, no caso a menor idade era 18 anos e a maior 62 anos, desta forma maximizando a contribuição em se verificar a relação com a variável dependente, sem comprimir a informação.

No que tange à posição ocupada, estabeleceu-se 1 para analista e especialista, 2 para supervisor, coordenador e/ou líder, 3 para gerente e 4 para diretor.

TABELA 5 - PROFISSÃO

PROFISSÃO
1- ANALISTA/ ESPECIALISTA
2- COORDENADOR/ LIDER/SUPERVISOR
3- GERENTE
4- DIRETOR

A relação com cada atributo do Big Five foi testada por meio de uma regressão múltipla, utilizando-se cada elemento dessa métrica como variável dependente. Logo, foram rodadas cinco regressões crossection com as 05 variáveis dependentes e as 06 variáveis independentes.

Além de investigar se os atributos se relacionavam com as variáveis demográficas supracitadas, verificou-se também a regionalidade, utilizando uma variável *dummy* para o estado do Espírito Santo. Dessa forma, observou-se se o fato de a pessoa residir ou não no Estado interferia nos traços de sua personalidade, pois uma das características da amostra é que a maioria dos respondentes (54,15%) reside no Espírito Santo.

A interpretação e utilização das informações extraídas das regressões estão condicionadas à verificação dos pressupostos do modelo:

a) homocedasticidade dos resíduos;

b) ausência de multicolinearidade;

c) não autocorrelação dos resíduos cov(Ei,Ej, X) =0

d) Normalidade dos resíduos

- Homocedasticidade

O teste de homocedasticidade verifica se a variância estimada é constante em todos os pontos da reta. O teste aplicado para verificação desse pressuposto foi o de Breusch-Pagan / Cook-Weisberg. A hipótese nula é de homocedasticidade.

- Ausência de multicolinearidade

A multicolinearidade é a quebra do pressuposto de que as variáveis explicativas são realmente independentes entre si. Para a verificação desse pressuposto utiliza-se a estatística *Variance Inflation Factor* (VIF). Segundo Gujarati (2006) caso todos os valores sejam inferiores a 5, o pressuposto é confirmado.

- Independência dos Resíduos

Um pressuposto em relação aos resíduos é que os pontos sejam aleatórios, e dispersos, demonstrando que as principais influências da variável dependente estão no corpo da equação e não no erro. A existência de autocorrelação nos resíduos também pode ser um indício de falta de ajuste da equação com falha de ordem. A identificação deste pressuposto foi realizada pela estatística de Durbin-Watson.

- Normalidade

A normalidade dos resíduos é um pressuposto para a inferência dos resultados. A normalidade foi testada por meio do teste de Kolmogorov-Smirnov.

Definem-se então:

H0: Existência de relação entre características demográficas e traços de personalidade;

H1: Inexistência de relação entre características demográficas e traços de personalidade.

Com as hipóteses definidas, codificar-se-á cada uma das características demográficas dos candidatos presentes nos laudos, considerando-as como variáveis independentes. As cinco dimensões da personalidade (abertura de experiência, consciência, extroversão, afabilidade e estabilidade emocional) serão consideradas como variáveis dependentes.

No procedimento de coleta de dados, foi feito o levantamento dos documentos (laudos) construídos entre os anos de 2005 a 2008, para cuja avaliação psicológica se utilizou o instrumento LABEL como base. Ao definir os anos em que os dados seriam selecionados, optou-se por partir de 2005, por ser o ano que se seguiu ao da aprovação do instrumento pelo CFP no Brasil. O Conselho Federal de Psicologia é o órgão que regulamenta e aprova os instrumentos psicológicos a serem usados pelos psicólogos em todo o Brasil. Já a definição do conjunto de dados (competências) deu-se pela possibilidade de se conseguir aproveitar os laudos em que essas informações se reúnem. Esses são os instrumentos adotados pelos gestores para a tomada de decisão na admissão. Além disso, optou-se por utilizar todos os instrumentos LABEL aplicados cuja validade e fidedignidade são confirmadas para uso dos dados, teste realizado pelo próprio LABEL antes de processar os resultados (CAPEL, 2003).

Dessa forma, a amostra reuniu 428 sujeitos, por meio de pesquisa documental desenvolvida como se segue: a) levantamento dos dados das numerações dos testes aplicados bem como das características observáveis dos sujeitos avaliados pela consultoria, descritas nos laudos enviados para as empresas contratantes; b) construção de uma planilha de dados em Excel, os quais são encaminhados à Universidade de Lausanne, na Suíça, onde todos os testes do mundo são arquivados, isso porque a cada ano novos dados são acrescentados à

base de dados já existente e novos resultados são produzidos, ou seja, à medida que essa base vai crescendo, novos estudos vão sendo feitos, obtendo-se então novas padronizações para o instrumento; c) recebimento dos dados relativos aos quatro anos estabelecidos, com os quais a pesquisa trabalhará obedecendo aos mesmos critérios válidos em 2009.

4 ANÁLISE DOS DADOS

O primeiro passo na análise dos resultados consistiu em descrever a amostra que foi objeto de estudo deste trabalho. As variáveis foram apresentadas considerando-se as frequências (absoluta e relativa) e a composição de cada característica demográfica observada na amostra, conforme apresentadas a seguir**.**

Apesar de originalmente existirem 428 questionários disponíveis, alguns desses questionários não estavam completamente preenchidos, por este motivo os totalizadores das tabelas diferem, sendo apresentadas apenas as estatísticas descritivas dos respondentes. Foram utilizados 368 laudos que possuíam os dados completos.

4.1 ESTATÍSTICA DESCRITIVA

Com relação ao estado civil originalmente proposto, nos laudos os sujeitos foram divididos em três grupos. Do total de candidatos, 71,76% eram casados ou amigados, 22,28% eram solteiros ou noivos e apenas 5,96% eram divorciados, desquitados ou viúvos (Tabela 6).

TABELA 6 – ANÁLISE ESTATÍSTICA DESCRITIVA: ESTADO CIVIL

Estado Civil	***f***	**%**
Solteiro	86	22,28
Casado	277	71,76
Divorciado	23	5,96
Total	**386**	**100,00**

A maioria dos candidatos era do sexo masculino, correspondendo a 76,36% (Tabela 7).

TABELA 7 – ANÁLISE ESTATÍSTICA DESCRITIVA: GÊNERO

Gënero	***f***	**%**
Masculino	323	76,36
Feminino	100	23,64
Total	**423**	**100,00**

Mais da metade dos candidatos residia no Espírito Santo (54,15%), seguindo-se os que residiam em Santa Catarina (25,65%), Minas Gerais (6,74%) e São Paulo (6,48%). Os que residiam em outros estados não chegavam a 10%. Dessa forma, definiu-se uma *dummy* para a verificação em separado dos residentes no Espírito Santo em relação aos residentes nos demais estados (Tabela 8).

TABELA 8 – ANÁLISE ESTATÍSTICA DESCRITIVA: ESTADOS

Estado	***F***	**%**
E. Santo	209	54,15
S. Catarina	99	25,65
R. Grande do Sul	3	0,78
S. Paulo	25	6,68
Rio de Janeiro	16	4,15
Minas Gerais	26	6,74
Paraná	4	1,04
Amazonas	1	0,26
Bahia	2	0,52
Distrito Federal	1	0,26
Total	**386**	**100,00**

A profissão que se apresentou com a maior frequência foi a de analista, com 238 respondentes, o que corresponde a um percentual de 59,80% das ocorrências (Tabela 9).

TABELA 9 – ANÁLISE ESTATÍSTICA DESCRITIVA: PROFISSÃO

Profissão	***f***	**%**
Analista/Especialista	238	59,80
Coordenador/Líder/Supervisor	79	19,85
Gerente	71	17,84
Diretor	10	2,51
Total	**398**	**100,00**

O nível de instrução dos avaliados concentra-se entre o terceiro grau completo e a especialização/MBA, que correspondem a 80,15% (Tabela 10).

TABELA 10 – ANÁLISE ESTATÍSTICA DESCRITIVA: ESCOLARIDADE

Escolaridade	***f***	**%**
Segundo Grau Completo	14	3,25
Segundo Grau Técnico	41	10,30
Terceiro Grau Completo	135	33,92
Especialização/MBA	184	46,23
Mestrado	24	6,03
Total	**398**	**100,00**

As estatísticas descritivas demonstram que a média de idade dos candidatos é de 37 anos, variando de 18 a 62 anos, com baixa discrepância, pois o desvio-padrão é de 8 anos. Dessa forma, não se excluiu nenhum *outlier* (Tabela 11).

TABELA 11 – MÉDIA DE IDADE DOS CANDIDATOS

Estatísticas	Idade	Abertura de Experiência	Consciência	Extroversão	Afabilidade	Estabilidade Social
N	368	428	428	428	428	428
Média	37,44	3,09	5,01	4,66	4,53	5,08
Desvio-Padrão	8,06	0,50	0,50	0,63	0,64	0,54
Mínimo	18,00	1,29	1,94	2,32	0,03	2,88
Máximo	62,00	5,67	6,05	6,32	6,53	6,13
1.º Quartil	31,00	2,76	4,72	4,26	4,20	4,76
2.º Quartil	36,00	3,10	5,06	4,69	4,58	5,16
3.º Quartil	43,75	3,37	5,33	5,11	4,92	5,50

4.2 RESULTADOS EMPIRICOS

Para cada característica métrica do *Big Five* foi gerado um modelo de regressão utilizando a personalidade como variável dependente e as características demográficas como variáveis independentes. As regressões estão dispostas nas tabelas de 12 à 17 apresentadas a seguir.

Nesta primeira etapa, a cada estado de residência do respondente foi atribuído um valor, com vistas a determinar se existia alguma relação entre essa variável e as métricas do *Big Five*. Além disso, verificou-se também essa relação considerando-se as variáveis gênero, estado civil, escolaridade, profissão e idade.

A Tabela 12 apresenta a regressão em que se usa a abertura de experiência como variável dependente. Observando-se o teste F, pode-se afirmar que a regressão é válida (F = 2,32), sendo significativa até ao nível de 1%. Porém o teste de homocedasticidade rejeita a hipótese de variância constante dos resíduos. Por esse motivo, utilizou-se a correção robusta para testar a significância dos parâmetros da regressão.

A variável considerada significativa quanto à abertura de experiência foi gênero. Como foi atribuído o valor 1 ao sexo feminino, o fato de o candidato ser mulher relaciona-se com o aumento do índice de abertura de experiência, pois o sinal do coeficiente desse gênero é positivo.

TABELA 12 - ESTATÍSTICA DE REGRESSÃO MÚLTIPLA: ABERTURA DE EXPERIÊNCIA

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 EC_i + \beta_2 Sexo_i + \beta_3 Grad_i + \beta_4 Pos_i + \beta_5 Idade_i + \sum \beta_6 Estado_i + \varepsilon$$

	Coeficientes	Estatística – t	P-value		VIF
EC	0,0205	0,38	0,702		1,08
Sexo	0,2666	4,02	0,000	*	1,11
Grad	- 0,0447	- 1,42	0,156		1,21
Pos	0,0183	0,54	0,587		1,28
Idade	0,0027	1,05	0,292		1,25
ES	- 0,1585	- 1,41	0,160		4,83
MG	- 0,2330	- 1,65	0,100		2,00
SC	- 0,1419	- 1,16	0,245		4,41
Outros	- 0,1094	- 0,78	0,437		2,06
β_0	3,1031	14,78	0,000	*	
R^2 Ajustado			0,031		
Nº Observações			368		
Teste F			2,32 **	*	

Fonte: Elaborado pelos autores.

Onde: *, **, *** Estatisticamente significantes ao nível de 1%, 5% e 10% respectivamente;
Y_i: Abertura de Experiência do i-ésimo avaliados;
EC_i: Estado Civil do i-ésimo avaliado;
$Sexo_i$: Sexo do i-ésimo avaliado;
$Grad_i$: Nível de graduação do i-ésimo avaliado;
Pos_i: Profissão do i-ésimo avaliados;
$Idade_i$: Idade do i-ésimo avaliados;
$Estado_i$: Estado onde reside o i-ésimo avaliado.

A consciência, como se pode observar na Tabela 13, apresenta uma relação de significância com gênero e posição. A regressão é valida, ou seja, existe pelo ao menos uma variável significante para explicar consciência, demonstrado pelo teste F (F=2,09) que foi significante a 5%. Como o coeficiente de gênero é negativo, infere-se que em candidatos do sexo masculino o grau de consciência é maior. Para a variável posição, o coeficiente positivo indica que quanto maior o cargo, maior o grau de consciência.

TABELA 13 - ESTATÍSTICA DE REGRESSÃO MÚLTIPLA: CONSCIÊNCIA

$$Z_i = \alpha_0 + \alpha_1 EC_i + \alpha_2 Sexo_i + \alpha_3 Grad_i + \alpha_4 Pos_i + \alpha_5 Idade_i + \sum \alpha_6 Estado_i + \varepsilon$$

	Coeficientes	Estatística – t	P-value		VIF
EC	0,0250	-1,62	0,106		1,08
Sexo	- 0,1713	-2,73	0,007	*	1,11
Grad	- 0,0482	-1,62	0,106		1,21
Pos	0,0605	1,90	0,059	***	1,28
Idade	- 0,0025	-0,76	0,449		1,25
ES	- 0,0298	-0,28	0,780		4,83
MG	0,0125	0,09	0,926		2,00
SC	- 0,1401	-1,21	0,226		4,41
Outros	- 0,1591	-1,19	0,233		2,06
β_0	5,2402	26,34	0,000	*	
R^2 Ajustado			0,026		
Nº Observações			368		
Teste F			2,09	**	

Fonte: Elaborado pelos autores.

Onde: *, **, *** Estatisticamente significantes ao nível de 1%, 5% e 10% respectivamente;
Z_i: Consciência do i-ésimo avaliado;
EC_i: Estado Civil do i-ésimo avaliado;
$Sexo_i$: Sexo do i-ésimo avaliado;
$Grad_i$: Nível de graduação do i-ésimo avaliado;
Pos_i: Profissão do i-ésimo avaliados;
$Idade_i$: Idade do i-ésimo avaliados;
$Estado_i$: Estado onde reside o i-ésimo avaliado.

A Tabela 14 ilustra a regressão relativa à extroversão como variável dependente e mostra que, apesar da significância estatística com gênero e escolaridade, este último considerado apenas com 10% de significância, a regressão não é válida, pois o teste F foi de 1,301 (p-valor = 0,1460). Todos os pressupostos da regressão foram atendidos neste modelo.

TABELA 14 - ESTATÍSTICA DE REGRESSÃO MÚLTIPLA: EXTROVERSÃO

$$W_i = \gamma_i + \gamma_1 EC_i + \gamma_2 Sexo_i + \gamma_3 Grad_i + \gamma_4 Pos_i + \gamma_5 Idade_i + \sum \gamma_6 Estado_i + \varepsilon$$

	Coeficientes	Estatística – t	P-value		VIF
EC	0,0162	0,24	0,812		1,08
Sexo	0,2118	2,50	0,013	**	1,11
Grad	- 0,0793	-1,97	0,050	***	1,21
Pos	0,0432	1,00	0,317		1,28
Idade	0,0006	0,14	0,888		1,25
ES	- 0,2020	-1,40	0,162		4,83
MG	- 0,1939	-1,07	0,284		2,00
SC	- 0,2339	-1,50	0,135		4,41
Outros	- 0,1692	-0,94	0,348		2,06
β_0	4,9473	18,41	0,000	*	
R^2 Ajustado			0,007		
Nº Observações			368		
Teste F			1,30		

Fonte: Elaborado pelos autores.

Onde: *, **, *** Estatisticamente significantes ao nível de 1%, 5% e 10% respectivamente;
W_i: Extroversão do i-ésimo avaliado;
EC_i: Estado Civil do i-ésimo avaliado;
$Sexo_i$: Sexo do i-ésimo avaliado;
$Grad_i$: Nível de graduação do i-ésimo avaliado;
Pos_i: Profissão do i-ésimo avaliados;
$Idade_i$: Idade do i-ésimo avaliados;
$Estado_i$: Estado onde reside o i-ésimo avaliado.
.

A Tabela 15 descreve a regressão que envolve a estabilidade social como variável dependente. O teste F demonstra a validade da regressão (F = 2,05) ao nível de 10%. Mais uma vez, a variável gênero é considerada estatisticamente significante. O sinal negativo do coeficiente demonstra que os homens têm maior estabilidade social do que as mulheres. Todos os pressupostos da regressão foram atendidos neste modelo.

TABELA 15 - ESTATÍSTICA DE REGRESSÃO MÚLTIPLA: ESTABILIDADE SOCIAL

$$T_i = \delta_i + \delta_1 EC_i + \delta_2 Sexo_i + \delta_3 Grad_i + \delta_4 Pos_i + \delta_5 Idade_i + \sum \delta_6 Estado_i + \varepsilon$$

	Coeficientes	Estatística – t	P-value		VIF
EC	0,0191	0,34	0,732		1,08
Sexo	- 0,2113	- 3,06	0,002	*	1,11
Grad	- 0,0570	- 1,74	0,268		1,21
Pos	0,000	0,00	0,758		1,28
Idade	- 0,0045	- 1,22	0,394		1,25
ES	- 0,172	- 1,47	0,564		4,83
MG	- 0,1069	- 0,73	0,469		2,00
SC	- 0,3030	- 2,38	0,018		4,41
Outros	- 0,2416	- 1,65	0,100		2,06
β_0	5,6746	25,91	0,000	*	
R^2 Ajustado			0,025		
Nº Observações			368		
Teste F			2,05	**	

Fonte: Elaborado pelos autores.

Onde: *, **, *** Estatisticamente significantes ao nível de 1%, 5% e 10% respectivamente;
T_i: Estabilidade Social do i-ésimo avaliado;
EC_i: Estado Civil do i-ésimo avaliado;
$Sexo_i$: Sexo do i-ésimo avaliado;
$Grad_i$: Nível de graduação do i-ésimo avaliado;
Pos_i: Profissão do i-ésimo avaliados;
$Idade_i$: Idade do i-ésimo avaliados;
$Estado_i$: Estado onde reside o i-ésimo avaliado.

A tabela 16 apresenta a regressão em que a afabilidade é considerada como variável dependente. O teste F demonstra a validade da regressão (F = 5,14) ao nível de 1%. As variáveis gênero, escolaridade e idade são consideradas estatisticamente significantes. Os coeficientes positivos das variáveis idade e gênero demonstram que elas são diretamente proporcionais à variável dependente, ou seja, as mulheres são mais afáveis que os homens e quanto maior a idade tanto maior o grau de afabilidade. O coeficiente negativo de escolaridade mostra que quanto menor a graduação do candidato, maior o grau de afabilidade. Todos os pressupostos da regressão foram atendidos neste modelo.

TABELA 16 - ESTATÍSTICA DE REGRESSÃO MÚLTIPLA: AFABILIDADE

$$V_i = \omega_i + \omega_1 EC_i + \omega_2 Sexo_i + \omega_3 Grad_i + \omega_4 Pos_i + \omega_5 Idade_i + \sum \omega_6 Estado_i + \varepsilon$$

	Coeficientes	Estatística – t	P-value		VIF
EC	- 0,0620	- 0,98	0,326		1,08
Sexo	0,4362	5,57	0,000	*	1,11
Grad	- 0,0724	- 1,95	0,052	***	1,21
Pos	- 0,0355	- 0,89	0,373		1,28
Idade	0,0102	2,42	0,016	**	1,25
ES	- 0,0800	- 0,60	0,548		4,83
MG	0,0078	0,05	0,963		2,00
SC	- 0,1293	- 0,90	0,370		4,41
Outros	- 0,0162	- 0,10	0,922		2,06
β_0	4,5493	18,35	0,000	*	
R^2 Ajustado			0,092		
Nº Observações			368		
Teste F			5,14	*	

Fonte: Elaborado pelos autores.

Onde: *, **, *** Estatisticamente significantes ao nível de 1%, 5% e 10% respectivamente;
V_i: Afabilidade do i-ésimo avaliado;
EC_i: Estado Civil do i-ésimo avaliado;
$Sexo_i$: Sexo do i-ésimo avaliado;
$Grad_i$: Nível de graduação do i-ésimo avaliado;
Pos_i: Profissão do i-ésimo avaliados;
$Idade_i$: Idade do i-ésimo avaliados;
$Estado_i$: Estado onde reside o i-ésimo avaliado.

As tabelas apresentadas demonstram que as variáveis gênero, posição e escolaridade podem influenciar os traços de consciência, abertura de experiências e afabilidade.

4.3 RESULTADOS EMPÍRICOS COM *DUMMY* PARA O ESTADO DO ESPÍRITO SANTO.

Nas cinco regressões calculadas anteriormente, apenas o estado de Santa Catarina pode influenciar na abertura de experiência. Nas demais regressões não foi possível encontrar, na amostra estudada, nenhum indício de que o estado onde reside o candidato, ou pelo menos a região Sudeste, poderia influenciar os atributos

do *Big Five*. Uma vez que na amostra deste estudo a maioria dos avaliados era do Espírito Santo, apesar de haver dez estados relacionados, decidiu-se realizar a pesquisa separando-os em duas categorias. Desse modo, a variável estado foi substituída por uma *dummy* para o Espírito Santo.

Testou-se por meio da utilização de variáveis *dummy* para identificar o estado onde reside o candidato, isso, porém, gerou multicolinearidade, por isso a utilização de apenas a *dummy* para o ES.

As Tabelas 17 a 21 que se seguem trazem as regressões apresentadas nas Tabelas 12, 13, 14, 15 e 16. Contudo, agora é usada uma única *dummy* para o estado do Espírito Santo, desta forma identificando se a utilização das *dummys* dos outros estados interferiram nos resultados encontrados devido a colinearidade das *dummys*.

TABELA 17 – ANÁLISE ESTATÍSTICA COM *DUMMY* PARA O ESTADO DO ESPÍRITO SANTO: ABERTURA DE EXPERIÊNCIA

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 EC_i + \beta_2 Sexo_i + \beta_3 Grad_i + \beta_4 Pos_i + \beta_5 Idade_i + \beta_6 ES_i + \varepsilon$$

	Coeficientes	**Estatística – t**	**P-value**	**VIF**
EC	0,0247	0,44	0,660	1,071
Gênero	0,2657	4,05	0,000 *	1,092
Grad	- 0,0411	- 1,42	0,156	1,146
Pos	0,0243	0,74	0,461	1,221
Idade	0,0034	1,11	0,267	1,204
ES	- 0,0259	- 0,49	0,628	1,107
β_0	2,9546	20,44	0,000 *	1,071
R^2 Ajustado			0,032	
Homocedasticidade		Correção robusta	7,21	p = 0,007
N.º de observações			368	
Teste F			3,02	

Onde: *, **, *** Estatisticamente significantes ao nível de 1%, 5% e 10% respectivamente.
Y_i: Abertura de experiência do i-ésimo avaliado.
EC_i: Estado civil do i-ésimo avaliado.
$Gênero_i$: Sexo do i-ésimo avaliado.
$Grad_i$: Nível de graduação do i-ésimo avaliado.
Pos_i: Profissão do i-ésimo avaliado.
$Idade_i$: Idade do i-ésimo avaliado.
ES_i: *Dummy* para os residentes no Espírito Santo do i-ésimo avaliado.

A tabela 17 apesar de possuir um valor de estatística F superior a tabela 12, não demonstra nenhuma alteração em sua conclusão com relação à significância no gênero em relação à abertura de experiência.

TABELA 18 - ANÁLISE ESTATÍSTICA COM *DUMMY* PARA O ESTADO DO ESPÍRITO SANTO: CONSCIÊNCIA

$$Z_i = \alpha_0 + \alpha_1 EC_i + \alpha_2 Sexo_i + \alpha_3 Grad_i + \alpha_4 Pos_i + \alpha_5 Idade_i + \alpha_6 ES_i + \varepsilon$$

	Coeficientes	Estatística – t	P-value	VIF
EC	0,0184	0,36	0,716	1,071
Gênero	- 0,1609	- 2,58	0,010 **	1,093
Grad	- 0,0385	- 1,33	0,186	1,146
Pos	0,0708	2,27	0,024 **	1,221
Idade	- 0,0021	- 0,64	0,521	1,204
ES	0,0694	1,36	0,175	1,107
β_0	5,0837	34,14	0,000 *	
R^2 Ajustado			0,025	
Homocedasticidade			0,15	p=0,697
N.º de observações			368	
Teste F			2,592 *	

Onde: *, **, *** Estatisticamente significantes ao nível de 1%, 5% e 10% respectivamente.
Z_i: Consciência do i-ésimo avaliado.
EC_i: Estado civil do i-ésimo avaliado.
$Gênero_i$: Sexo do i-ésimo avaliado.
$Grad_i$: Nível de graduação do i-ésimo avaliado.
Pos_i: Profissão do i-ésimo avaliado.
$Idade_i$: Idade do i-ésimo avaliado.
ES_i: *Dummy* para os residentes no Espírito Santo do i-ésimo avaliado.

Na tabela 18 o gênero diminui a sua significância em relação a tabela 13 era ao nível de 1%, porém mais uma vez nenhuma mudança significativa.

TABELA 19 - ANÁLISE ESTATÍSTICA COM *DUMMY* PARA O ESTADO DO ESPÍRITO SANTO: EXTROVERSÃO

$$W_i = \gamma_i + \gamma_1 EC_i + \gamma_2 Sexo_i + \gamma_3 Grad_i + \gamma_4 Pos_i + \gamma_5 Idade_i + \gamma_6 ES_i + \varepsilon$$

	Coeficientes	Estatística – t	P-value	VIF
EC	0,0136	0,20	0,842	1,071
Gênero	0,2195	2,61	0,009 *	1,093
Grad	- 0,0681	- 1,74	0,083 ***	1,146
Pos	0,0555	1,32	0,187	1,221
Idade	0,0014	0,31	0,759	1,204
ES	- 0,0179	- 0,26	0,795	1,107
β_0	4,6794	23,29	0,000 *	
R^2 Ajustado			0,009	
Homocedasticidade			0,01	p = 0,924
Durbin-Watson			1,96	
Normalidade (KS)			0,832	p = 0,494
N.º de observações			368	
Teste F			1,569	

Onde: *, **, *** Estatisticamente significantes ao nível de 1%, 5% e 10% respectivamente.
W_i: Extroversão do i-ésimo avaliado.
EC_i: Estado civil do i-ésimo avaliado.
Gênero $_i$: Sexo do i-ésimo avaliado.
$Grad_i$: Nível de graduação do i-ésimo avaliado.
Pos_i: Profissão do i-ésimo avaliado.
$Idade_i$: Idade do i-ésimo avaliado.
ES_i: *Dummy* para os residentes no Espírito Santo do i-ésimo avaliado.

Com relação à extroversão não foi identificado nenhuma divergência nos resultados encontrados nas tabelas 14 e 19.

TABELA 20 - ANÁLISE ESTATÍSTICA COM *DUMMY* PARA O ESTADO DO ESPÍRITO SANTO: ESTABILIDADE SOCIAL

$$T_i = \delta_i + \delta_1 EC_i + \delta_2 Sexo_i + \delta_3 Grad_i + \delta_4 Pos_i + \delta_5 Idade_i + \delta_6 ES_i + \varepsilon$$

	Coeficientes	Estatística – t	P-value	VIF
EC	0,0097	0,17	0,863	1,071
Gênero	- 0,1937	- 2,81	0,005 *	1,093
Grad	- 0,0387	- 1,21	0,229	1,146
Pos	0,0198	0,57	0,566	1,221
Idade	- 0,0034	- 0,93	0,355	1,204
ES	0,0470	0,83	0,406	1,107
β_0	5,3299	32,35	0,000 *	
R^2 Ajustado			0,015	
Homocedasticidade			0,59	p = 0,444
N.º de observações			368	
Teste F			1,93 **	

Onde: *, **, *** Estatisticamente significantes ao nível de 1%, 5% e 10% respectivamente;
T_i: Estabilidade social do i-ésimo avaliado.
EC_i: Estado civil do i-ésimo avaliado.
$Gênero_i$: Sexo do i-ésimo avaliado.
$Grad_i$: Nível de graduação do i-ésimo avaliado.
Pos_i: Profissão do i-ésimo avaliado.
$Idade_i$: Idade do i-ésimo avaliado.
ES_i: *Dummy* para os residentes no Espírito Santo do i-ésimo avaliado.

Na tabela 20 a variável gênero também é considerada significante ao nível de 1%, conforme tabela 15, tendo como diferença apenas a ausência da significância do estado, pois na tabela 15 o estado de Santa Catarina apresenta significância com coeficiente negativo.

TABELA 21 - ANÁLISE ESTATÍSTICA COM *DUMMY* PARA O ESTADO DO ESPÍRITO SANTO: AFABILIDADE

$$V_i = \omega_i + \omega_1 EC_i + \omega_2 Sexo_i + \omega_3 Grad_i + \omega_4 Pos_i + \omega_5 Idade_i + \omega_6 ES_i + \varepsilon$$

	Coeficientes	Estatística – t	P-value	VIF
EC	- 0,0674	- 1,07	0,283	1,071
Gênero	0,4486	5,79	0,000 *	1,093
Grad	- 0,0625	- 1,73	0,085 ***	1,146
Pos	- 0,0251	- 0,65	0,518	1,221
Idade	0,0111	2,71	0,007 *	1,204
ES	- 0,0093	- 0,15	0,884	1,107
β_0	4,3969	23,75	0,000 *	
R^2 Ajustado			0,095	
Homocedasticidade			0,48	p = 0,488
N.º de observações			368	
Teste F			7,457	

Onde: *, **, *** Estatisticamente significantes ao nível de 1%, 5% e 10% respectivamente.
V_i: Afabilidade do i-ésimo avaliado.
EC_i: Estado civil do i-ésimo avaliado.
Gênero $_i$: Sexo do i-ésimo avaliado.
$Grad_i$: Nível de graduação do i-ésimo avaliado.
Pos_i: Profissão do i-ésimo avaliado.
$Idade_i$: Idade do i-ésimo avaliado.
ES_i: *Dummy* para os residentes no Espírito Santo do i-ésimo avaliado.

A tabela 21 apresenta resultados semelhantes à tabela 16, sendo assim a utilização de uma *dummy* não mudou os resultados das regressões anteriores. Dessa forma pode-se afirmar que o fato de pelo menos residir no Espírito Santo não resulta em nenhuma alteração nas variáveis dependentes.

A exemplo do que fez Capel (2003), este trabalho visou predizer comportamentos com base em dados da psicologia como ciência. Os resultados a que se chegou apontaram algumas tendências na seleção de pessoas. Orientar os profissionais de RH e os gestores na escolha de profissionais para o mercado de trabalho existente no mundo de hoje é aceitar a primeira hipótese levantada de que características demográficas registradas nos currículos dos candidatos podem

influenciar nos traços de personalidade de um indivíduo, portanto, podem ser utilizadas no processo de triagem.

A verificação dos pressupostos valida os resultados encontrados, demonstrando que os resultados são frutos das relações intrínsecas entre as variáveis e não de relações enviesadas por não observância dos requisitos básicos para aplicação das técnicas aqui expostas. Na concepção dos resultados apresentados este trabalho apresenta estudo exploratório num campo da administração de pessoas que muito ainda precisa ser aprofundado. Este trabalho completa aqui seu propósito de elucidar questões que possam contribuir para diminuir a assimetria de informação na seleção de pretendentes a uma vaga no mercado de trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As hipóteses aqui trabalhadas buscaram estabelecer relações entre as variáveis demográficas e os traços de personalidade, com vistas a reduzir os custos de seleção de candidatos à admissão numa empresa, diminuindo a assimetria de informação no mercado de trabalho. Para verificar as possíveis relações entre essas variáveis, foram utilizadas regressões**,** que permitiram evidenciar tendências de perfis de personalidade descritos nas características demográficas. Os resultados alcançados apontam características e referências que podem aumentar a assertividade no momento da contratação*,* preservando-se, é claro, o local e o contexto socioeconômico em que cada candidato está inserido.

Quando se trata do mercado de trabalho, as dificuldades encontradas devido à assimetria de informação são similares às descritas por Arkelof (1970). Então, as avaliações psicológicas no momento da seleção contribuem para que se obtenham maiores indícios sobre os traços de personalidade que a empresa requer do indivíduo a ser contratado. Da mesma maneira, os dados demográficos extraídos do currículo apresentado pelo candidato quando se submete a um processo de seleção oferecem mais elementos que podem apoiar a decisão e reduzir essa assimetria e o custo de cada processo.

Na busca por ampliar as contribuições que esses dados podem oferecer, utilizaram-se aqui seis características, geralmente presentes nas fichas (currículos) preenchidas por candidatos que concorrem a uma oportunidade no mercado de trabalho. São elas o estado civil, o gênero, a escolaridade, a posição que ocupa, o estado de nascimento e a idade. Esses dados, considerados básicos, são utilizados de maneira limitada pelo recrutador ao buscar a assertividade, uma vez que eles

indicam apenas parte da adequação do candidato ao perfil descrito por uma empresa para uma vaga em aberto.

Ao estudar a utilidade desses dados, encontraram-se no gênero, na escolaridade e na posição que o candidato ocupa evidências nas relações que, dentro desse contexto, podem ser levadas em consideração numa seleção. As outras características, estado civil, idade e estado onde nasceu o candidato, não evidenciaram relação com os traços de personalidade aqui descritos; portanto, não se apresentaram como requisitos para sinalizar características num perfil psicológico para seleção. Importante aqui ressaltar também que os dados obtidos revelam uma relação média de cada perfil de personalidade. Por isso é possível, a partir do perfil procurado por uma empresa, buscar nas características demográficas também as características de personalidade aqui apresentadas.

Quanto ao fator idade, como referenciado por Schmidt e Hunter (1998), ele é raramente usado como base para a contratação, contudo, no Brasil, é observável que isso ainda é muito utilizado e usado como critério de seleção. Em alguns países, como nos Estados Unidos, a utilização da idade seria violação da lei federal contra a discriminação. A inclusão da idade tem apenas duas explicações para Schmidt e Hunter, (1998), a primeira é que algumas pessoas acreditam que a idade está relacionada com o desempenho no trabalho, mas os autores demonstraram que para o emprego típico esse não é o caso. Em segundo lugar, conforme os autores, a idade é utilizada para ancorar a extremidade inferior da dimensão de validade, mas, a despeito disso, eles alertam que a idade é alheia ao desempenho no trabalho. Em nosso estudo podemos reforçar esse argumento, pois foi verificado que a idade isoladamente não interfere em nada nas características de personalidade aqui apresentadas.

A pesquisa aqui realizada indica um caminho para minimizar as possibilidades de erro na seleção de candidatos para o mercado de trabalho, conforme descrevem Camargo e Reis (2005), uma vez que se pode ter maior clareza na tomada de decisões que envolve a contratação e assim reduzir os riscos que interferem nesse processo, isso porque, segundo os autores, a taxa de desemprego cresce quando aumenta a assimetria de informação no mercado. Nessa ótica as contribuições aqui apresentadas permitem questionar a utilização do critério idade e seus prejuízos injustificados em virtude do desemprego que causa para os profissionais mais velhos, e que não possui nenhuma justificativa cientifica. Como um estudo exploratório é premente a necessidade de ainda se aprofundar neste campo onde pouco se encontra na literatura cientifica, assim poderemos acelerar o processo de contratação e diminuir os problemas de assimetria como seleção adversa e risco moral.

Em conformidade com o que expõe Noronha (2002), os instrumentos aqui propostos podem ser utilizados, pois mantiveram todos os critérios de fidedignidade, além de envolverem psicólogos bem formados e testes validados na população que se propôs mensurar. Esse fato precisa ser destacado neste estudo, uma vez que não é somente o resultado que deve ser levado em consideração, mas também toda a formatação do teste e o treinamento dos psicólogos aplicadores. Preservadas essas características, é importante garantir que os indicativos apresentados aqui, respaldados pelos estudos discutidos devem ser contextualizados dentro da perspectiva das empresas solicitantes, numa sociedade capitalista, na região e no período pesquisado, uma vez que se fala de pessoas, o que exige outros referenciais para sustentar outras possibilidades.

Como definido por Pasquali (2003b), as avaliações psicológicas conseguem materializar, nos laudos, as características de personalidade que podem gerar melhor desempenho no trabalho, ampliando assim o potencial de decisão de um gestor em um processo de seleção de pessoas. Os testes psicológicos utilizados na seleção de candidatos buscam, por meio das avaliações, identificar traços que sinalizem um perfil de competências mais próximo do perfil definido por uma empresa para uma determinada vaga. Nesse contexto, identificar as relações dos cinco traços de personalidade com as características demográficas descritas nos currículos oferece contribuições para se diminuírem o tempo e o custo de um processo seletivo.

Os resultados obtidos indicam que, antes de utilizar as avaliações psicológicas para aprofundar o processo de escolha de um candidato, é coerente considerar alguns aspectos demográficos, conforme o perfil desejado e o local e a cultura da empresa solicitante. De acordo com as relações aqui evidenciadas, se o perfil desejado é o de um profissional com maior abertura de experiências, ou seja, mais criativo, imaginativo e curioso, dentro do universo estudado as pessoas do sexo feminino foram as que apresentaram mais fortemente desenvolvida essa característica.

Os resultados apontam também que candidatos do sexo masculino que ocupam posições mais avançadas na hierarquia dentro de uma empresa tendem a ser mais organizados, persistentes e eficazes. Portanto, definido um perfil para uma vaga no mercado de trabalho, a empresa tenderia a selecionar de forma mais rápida pessoas com índice maior de organização e perseverança se considerasse, por exemplo, diante de uma centena de currículos, os de candidatos do sexo masculino que já tivessem experiência em posições de gerência e/ou diretoria.

Importante aqui destacar a importância do psicólogo nesse mercado de trabalho para levantar o perfil exigido, ajustando cada característica ao candidato e posicionando-a, a fim de se realizar uma seleção mais adequada.

Em relação aos traços de personalidade de profissionais extrovertidos, ativos, sociáveis e ambiciosos, há necessidade de aprofundar a análise, utilizando, mais especificamente, outros critérios na avaliação psicológica, pois, apesar de esses traços terem apresentado correlação com gênero e escolaridade, a regressão não foi válida.

Quanto à estabilidade social, a análise indicou a tendência de ser mais intensa em pessoas do sexo masculino, já que a correlação apresentou-se negativa. Portanto, entre os homens há maior tendência de se encontrar o seguinte perfil: segurança, calma, maior estabilidade social e mais previsibilidade.

Ao analisar a característica afabilidade, que envolve gentileza, cortesia e modéstia, encontraram-se coeficientes positivos para as variáveis idade e gênero, o que demonstra que elas são diretamente proporcionais à variável dependente. Isso significa que pessoas do sexo feminino têm maior tendência a ser afáveis e que quanto maior a idade maior a tendência a um elevado grau de afabilidade. Quando tratamos aqui de características apresentadas nos resultados dessa amostra, não se quer apontar para diferenças simplistas entre gênero, mas sim para características que se apresentam em sua maioria num ou noutro sexo. Da mesma forma, observa-se que, com relação à característica escolaridade, o coeficiente é negativo, demonstrando que quanto menor o grau de instrução do candidato, maior a tendência de existir um elevado grau de afabilidade.

A limitação de um estudo mediante a aplicação de apenas um teste de personalidade já é sabida e comentada pelos teóricos, por isso a ampliação desta

pesquisa seria importante, uma vez que o instrumento utilizado oferece outras possibilidades, com várias teorias embasando seus resultados.

Outra discussão que se levanta é sobre utilização dos testes. Todos os psicólogos e teóricos são unânimes em dizer que necessitam de coerência e fidedignidade no que tange ao que os testes mensuram. O LABEL oferece 0,93 de fidedignidade na sua avaliação em relação aos demais (CAPEL, 2003). Além disso, para aplicá-lo bem num processo de seleção, o psicólogo necessita participar de cursos de formação e submeter-se a uma prova de validação, o que garante que se atenda ao quesito levantado por Noronha (2002) sobre a formação dos psicólogos aplicadores. Sabe-se que aplicar um teste de forma indevida ou não ser treinado para isso pode resultar no aumento da assimetria de informação, indo na contramão do estudo proposto, já que os resultados podem distorcer a verdade e oferecer informações que favoreçam uma seleção adversa. Assim, cada critério citado acima necessita ser claramente definido antes da utilização de qualquer instrumento.

O estudo e seus resultados contribuíram sobremodo para confirmar tendências de perfis que, em sua maioria, posicionam separação entre os sexos, o que já é sabido e utilizado pelas consultorias e empresas de seleção na definição de uma estratégia de busca de um candidato. Há indícios, agora, de que se pode confirmar essa percepção. Esta, no entanto, é apenas a primeira etapa de um processo, e não uma regra única. O estudo também não comprova que não existem pessoas do sexo masculino e/ou feminino com um ou outro perfil não evidenciado aqui. Melhor, dizer que o sexo feminino é mais afável não significa que não existam homens afáveis.

Como já mencionado, na amostra tratada neste estudo não foi verificada nenhuma relação dos traços de personalidade com o estado em que a pessoa

nasceu. Isso talvez se deva ao fato de não estarem incluídos nessa amostra representantes de todos os estados e de mais de 97% deles serem naturais de quatro estados da região Sudeste e de um da região Sul. Portanto esse fator deve ser mais discutido em outros estudos. Pode-se apenas relatar que as diferenças provenientes dos estados de origem das pessoas não interferiram na análise dos cinco traços de personalidade descritos no modelo *Big Five*, talvez até porque, em sua maioria, se trate de estados da região Sudeste e do estado de Santa Catarina.

Uma oportunidade oferecida por este estudo refere-se à abordagem de teorias da personalidade utilizadas em outros testes de personalidade, mas também descritas pelo LABEL, além, é claro, do aproveitamento dos dados das entrevistas e dinâmicas que são complementares a esses testes, nos quais poderiam ser contemporizadas de forma mais aprofundada as características de cada indivíduo.

6 REFERÊNCIAS

AKERLOF, G. The market for lemons: qualitative uncertainty and the market mechanism. **Quarterly Journal of Economics**, Cambridge, MA, v. 84, n. 3, p. 488-500, 1970.

ALCHIERI, J. C.; CRUZ, R. M. **Avaliação psicológica**: conceitos, métodos e instrumentos. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2003.

ALCHIERI, J. C. Dilemas do psicotécnico: exame psicotécnico ou avaliação psicológica? In: CONGRESSO NACIONAL DE AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA, 8., 1999, Porto Alegre. **Anais**... Porto Alegre: [S. n.], 1999. p. 208-215.

ALMEIDA, L. S. et al. O uso dos testes em Portugal, Espanha e países iIberoamericanos. **Psychologica**, [S.l.], n. 20, p. 41-55, 1998.

ANASTASI, A. **Testes psicológicos**. Tradução de D. M. Leite. 2. ed. São Paulo: EPU, 1977.

ANDRADE, D. F.; TAVARES, H. R.; CUNHA, R. V. **Teoria da resposta ao item**: conceitos e aplicações. São Paulo: Associação Brasileira de Estatística, 2000.

ASHTON, M. C.; LEE, K.; GOLDBERG, L. R. A hierarchical analysis of 1,710 English personality-descriptive adjectives. **Journal of Personality and Social Psychology**, Washington, DC, v. 87, n. 5, p. 707-721, 2004.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 6023**: informação e documentação – referências – elaboração. São Paulo, 2000.

BARRICK, M. R.; MOUNT, M. K. The big five personality dimensions and job performance: a meta-analysis. **Personnel Psychology**, Iowa, v. 44, n. 1, p. 1-26, 1991.

BENUCCI, M. **Entrevista e processo seletivo**. 2003. Disponível em: <http://www.rh.com.br/ artigos>. Acesso em: 14 nov 2008.

BRIGGS, S. R. Assessing the five-factor model of personality description. **Journal of Personality**, Farmington, CT, v. 60, n. 22, p. 253-293, 1992.

CAMARGO, J. M.; REIS, M. C. Desemprego: o custo da desinformação. **Revista Brasileira de Economia**, Rio de Janeiro, v. 59, n. 3, p. 381-425, 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0034-71402005000300003&script=sci_arttext>. Acesso em: 2 nov. 2007.

_____. Desemprego dos jovens no Brasil: os efeitos da estabilização da inflação em um mercado de trabalho com escassez de informação. **Revista Brasileira de Economia**, Rio de Janeiro, v. 61, n. 4, out./dez. 2007.

CAMARGO, J. M. **Brasilian labour justice**: who demands, how it works and who pays. Rio de Janeiro: PUC-RJ, 1996. Mimeografado.

CANSIAN, R. M. M. O **psicólogo e seu espaço nas organizações**. 2002. Disponível em: <http://www.cjh.ufsc.br/sinapsi/artigos/organizacional3htm>. Acesso em: 26 out 2007.

CAPEL, R.; MONOD, D.; MULLER, J. P. Essai sur le rôle des tests d'hypothèse en sciences humaines**:** rite propitiatoire ou pièce à conviction. **Actualités Psychologiques**, Lausanne, n.1, p. 1-50, 1996.

CAPEL, R. L'évaluation psychologique – notes de cours, partie 1. **Actualités Psychologiques**, Lausanne, n. 16, 2003.

CAPRARA, G. V.; PERUGINI, M. Personality described by adjectives: the generalizability of the big five to the lexical context. **European Journal of Personality**, Farmington, CT, v. 8, n. 5, p. 357-369, 2006.

CATTELL, R. B. **Description and measurement of personality Yonkers-on-Hudson, NY**: world book company. Local de publicação: Editora, 1946. [S.l.]: [s.n.], 1946. Local de In: ALLPORT, G. W. ; ODBERT, H. Quelques repères « historiques », quelques « précurseurs » de la méthode fonctionnelle. (1936) : **Traits names : a psycholexical study. Psychological Monograph**, 47, 1,

CHIAVENATTO, I. **Gestão de pessoas**. 2. ed. São Paulo: Campus, 2005.

COHEN, J. Things I have learned (so far), Washington, DC, v. 45, n. 12, p. 1.304-1.312, 1990.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA (CFP). **Manual de elaboração de documentos decorrentes de avaliação psicológica**. Brasília, 2000.

_____. Resolução CFP n.º 007, de 14 de junho de 2003. Institui o Manual de Elaboração de Documentos Escritos produzidos pelo psicólogo, decorrentes de avaliação psicológica e revoga a Resolução CFP n.º 017/2002. Disponível em: <http://www.crpsp.org.br/crp/orientacao/legislacao/resolucoes_cfp/fr_cfp_007-03.aspx>. Acesso em: 19 dez 2008.

CRUZ, R. M.; ALCHIERI, J. C.; SARDÁ JÚNIOR, J. J. (Org.). Avaliação e medidas psicológicas: produção do conhecimento e da intervenção profissional. In: São Paulo Sul, SP: Casa do Psicólogo, 2002. p. 173-179.

DIGMAN, J. M. Personality structure: the emergence of the five-factor model. **Annual Review of Psychology**, Palo Alto, CA, n. 41, p. 417-440, 1990.

EYSENCK, H. J. Dimensions of personality: 16, 5, or 3? -- Criteria for a taxonomic paradigm. **Personality and Individual Differences**, Oxford, UK, v. 12, n. 8, p. 773-790, 1991.

FLEURY, M. T. L; FLEURY, A. Construindo o conceito de competência. **RAC**, p. 183-196, 2001. Edição especial.

GENDRE, F. **L'orientation professionnelle à l'ère des ordinateurs**. Neuchâtel: Delachaux et Niestlé, 1970.

_____. **An introductory manual for multivariate analysis**. Berkeley, CA: Institute of Personality Assessment and Research, 1985.

_____. L'orientation rationnelle unifiée synthétisée (O.R.U.S.): un modèle d'aide à la décision professionnelle assistée par ordinateur. **Revue de Psychologie Appliqueée**, Paris, v. 38, n. 1, p. 5-30, 1988.

_____. Vers une orientation professionnelle individualisée: la méthode «synthèse». **Revue de Psychologie Appliquée**, Paris, v. 35, n. 1, p. 19-34, 1995.

GENDRE, F.; GOUGH, H. G. Note concernant le pourcentage de réponses à l'adjective check list (ACL) de Gough, pour des échantillons français et américains. **Revue de Psychologie Appliquée**, Paris, n. 3, 1982.

GENDRE, F.; CHAGHAGHI, F. Méthode synthèse, validité synthétique et adaptation professionnelle. **Revue de Psychologie Appliquée**, Paris, v. 36, n. 4, p. 509-533, 1986.

_____. Elaboration de deux listes parallèles d'adjectifs descriptifs de la personalité. **Psychologie & Psychométrie,** Issy-les-Moulineaux, v. 19, n. 2, p. 22-43, 1988.

GENDRE, F.; CAPEL, R.; SALANON, A. O.R.U.S. Orientation Raisonnée Unifiée et Synthétique: manuel de l'utilisateur. **Actualités psychologiques**, Lausanne, n. __, p. __-__, 1997. (Edition spéciale).

GENDRE, F.; CAPEL, R. L.A.B.E.L.®: um modèle d'évaluation de la personnalité à visée universelle. **Psychologie & Psychométrie**, Issy-les-Moulineaux, v. 123, n. 1/2, p. 101-133, 2002.

GENDRE, F. et al. Vers une métrique absolue dans les épreuves d'évaluation subjective: la méthode fonctionnelle. **Pratiques Psychologiques**, Lausanne, v. 13, n. 2, p. 255-265, 2007.

GENDRE, F.; CAPEL, R.; OSWALD, R. **L.A.B.E.L.**®: manual prático. São Paulo: Moityca, 2007.

GOMES, F. A. R.; DINIZ, T. C. **Impactos de seleção adversa e risco moral sobre a contratação e o desempenho dos servidores públicos**: uma análise do estado de Minas Gerais. Brasília: Enanpad, 2006. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/ler_pdf.php?cod_edicao_trabalho=5292>. Acesso em: 2 nov. 2007.

GONÇALVES FILHO, C.; GONÇALVES, C. A. Gerência do conhecimento – desafios e oportunidades para as organizações. **Caderno de Pesquisas em Administração**, São Paulo, v. 8, n. 1, jan./mar. 2001.

GRAMIGNA, M. R. **Modelo de competências e gestão dos talentos**. São Paulo: Makron Books, 2002.

GUJARATI, D. N. **Econometria básica**. Local de Publicação: Campus, 2006.

GUZZO, R. S. L.; PINHO, C. C. M. de; CARVALHO, C. F. de. Construção da taxonomia brasileira para descritores da personalidade. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, Porto Alegre, v. 15, n. 1, p. 71-75, 2002.

HOGAN, J.; HOGAN, R.; MURTHA, T. Validation of a personality measure of job performace. **Journal of Business and Psychology**, Washington, DC, v. 7, n. 2, p. 225-237, 1992.

HOGAN, R. A socioanalytic theory of personality. In: NEBRASKA SYMPOSION ON MOTIVATION, 1982, Nebraska. **Personality** - current theory and research. Lincoln, NE: University of Nebraska Press, 1983. Disponível em: <http://www.amazon.co.uk/Nebraska-Symposium-Motivation-1982-Personality/dp/0803236670>. Acesso em: 22 set 2008.

HOGAN, R.; HOGAN, J. **Hogan personality inventory manual**. 2nd ed. Tulsa, OK: Hogan Assessment Systems, 1995.

HOUGH, L.; OSWALD, F. They are right, well... mostly right: research evidence and an agenda to rescue personality testing from 1960s insights. **Human Performance**, New Jersey, v. 18, n. 4, p. 373-387, 2005.

HOWARD, P. J.; HOWARD, J. M. **The big five quickstart**: an introduction to the five-factor model of personality for human resource professionals. Charlotte, NC: CentACS, 1995. Disponível em: <http://www.centacs.com/quickstart.htm>. Acesso em: 20 out. 2009.

HUTZ, C. et al. **O desenvolvimento de marcadores para a avaliação da personalidade no modelo dos cinco grandes fatores**. Porto Alegre: Ed. UFRGS, 1998.

KUNCEL, N.; HEZLETT, S.; ONES, D. Academic performance, career potential, creativity, and job performance: can one construct predict them all? **Journal of Personality and Social Psychology**, Washington, DC, v. 86, n. 1, p. 148-161, 2004.

LAWRENCE, B. S. The black box of organizational demography. Organization Science, v.8, n. 1, Jan.-Feb. 1997.

LEE, K.; ASHTON, M. C. Psychometric properties of the HEXACO personality inventory. **Multivariate Behavioral Research**, Philadelphia, PA, v. 39, n. 2, p. 329-358, 2004.

LEVINE, D., STEPHAN, K. T.; BERENSON, M. **Estatística**: teorias e aplicações. 2. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2000.

_____. _____. 3. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2005.

LORR, M.; STRACK, S. Some NEO-PI five-factor personality profiles. **Journal of Personality Assessment**, Falls Church, VA, n. 60, p. 91-99, 1993.

MACHADO, A. M. ***Reinventando a avaliação Psicológica.*** Tese de Doutorado, Psicologia Social - IPUSP, São Paulo, 1996

McADAMS, D. P. The five-factor model in personality: a critical appraisal. **Journal of Personality**, Farmington, CT, n. 60, p. 329-361, 1992.

McCLELLAND, D. C. Testing for competence rather than for "intelligence". **American Psychologist**, Washington, DC, n. 28, p. 1-14, 1973.

McCRAE, R.; COSTA, P. More reasons to adopt the five-factor model. **American Psychologist**, Washington, DC, n. 44, p. 451-452, 1989.

McCRAE, R.; JOHN, O. P. An introduction to the five-factor model and its applications. **Journal of Personality**, Farmington, CT, v. 60, p. 175-216, 1992.

McDOUGALL, W. Hormic psychology. In: MURCHISON, C. **Psychologies of 1930**. Worcester, MA: Clark University Press, 1930. Disponível em: <http://www.questia.com/PM.qst?a=o&d=93928363>. Acesso em: 20 set. 2009.

NONAKA, I.; TAKEUCHI, H. Teoria da criação do conhecimento organizacional. In: _____. **Criação de conhecimento na empresa**: como as empresas japonesas geram a dinâmica da inovação. 19. ed. Tradução de Ana Beatriz Rodrigues e Priscilla Martins Celeste. Rio de Janeiro: Elsevier, 1997. p. 61-103.

NORONHA, A. P. P. Os problemas mais graves e mais freqüentes no uso dos testes psicológicos. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, Porto Alegre, v. 15, n. 1, 2002. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-79722002000100015&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 27 set. 2009.

NORONHA, A. P. P. et al. Conhecimento em avaliação psicológica: um estudo com alunos de Psicologia. **Psicologia: Teoria e Prática**, , v. 5, n. 2, p. 37-46, dez. 2003.

OSWALD, R. Avaliação de personalidade como preditor de performance: contribuição do Label na área da PO&T. In: **Aspectos práticos na avaliação psicológica nas organizações**. São Paulo: Vetor, 2009.

OZER, J.; REISE, P. Personality assessment. **Annual Review of Psychology**, Palo Alto, CA, n. 45, p. 357-388, 1994.

PASQUALI, L. Princípios de elaboração de escalas psicológicas. **Revista de Psiquiatria Clínica**, São Paulo, v. 25, n. 5, p. 206-213, 1998. Edição especial.

_____. **Técnicas de exame psicológico**: TEP manual. São Paulo: Casa do Psicólogo,. (Fundamentos das Técnicas Psicológicas, v. 1). 2001

_____. Primi: fundamentos da teoria da resposta ao item –TRI. **Avaliação Psicológica**, Itatiba, SP, v. 2, n. 2, p. 99-110, 2003a.

_____. **Psicometria**: teoria dos testes na psicologia e na educação. Petrópolis, RJ: Vozes, 2003b.

_____. Validade dos testes psicológicos: será possível reencontrar o caminho? **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasilia, v. 23, p. 99-107, 2007. Número especial.

PFEFFER, J. Organizational demography: implications for management. **California Management Review**, Berkeley, v. 28, n. 1, p. 67-81, Fall 1985.

PIERCE, J. H.; HOWARD, J. M. An introduction to the five-factor model of personality for human resource professionals. Charlotte, NC: CentACS, 2003.

PIERRY, F. **Seleção por competências**. São Paulo: Vetor, 2006.

PYNDICK, R. S.; RUBINFELD, D. L. **Microeconomia**. 5. ed. São Paulo: Pearson, 2002.

SASS, O. A sociedade laudatória. **Jornal do Conselho Regional de Psicologia - 6.ª Região,** CRP, n. 88, p. 16, jul./ago. 1994.

SCHMIDT, F. L.; HUNTER, J. E. Causal modeling of processes determining job performance. **Current Directions in Psychological Science***,* Rochester, NY, n. 1, p. 89–92, 1992.

_____. The validity and utility of selection methods in personnel psychology: practical and theoretical implications of 85 years of research findings. **Psychological Bulletin***,* n. 124, p. 262–274, 1998.

_____. Comparison of three meta-analysis methods revisited: an analysis of Johnson, Mullen and Salas (1995). **Journal of Applied Psychology**, Washington, DC, v. 84, n. 1, p. 144-148, 1999.

RESENDE, E. **O livro das competências**: a melhor auto-ajuda para pessoas, organizações e sociedade. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2000.

SPENCE, M. Job market signaling. **The Quarterly Journal of Economics**, Cambridge, MA, v. 87, n. 3, p. 355-374, 1973.

SILVA, V. G. **Os testes psicológicos e suas práticas**.Ed. UEPB, 2008. Disponível em: <www.algosobre.com.br/-artigos/psicologia>. Acesso em: 30 dez 2008.

SILVA, R. V. da. **A gestão do conhecimento subjacente ao processo seletivo discente para universidade pública**: administrando um rito de passagem. Niterói: Ed. UFF, 2003.

TUPES, E. C.; CHRISTAL, R. E. Recurrent personality factors based on trait ratings. **Journal of Personality**,.

VARIAN, H. R. **Microeconomia** – princípios básicos. 6. ed. São Paulo: Campus, 2002.

WIDIGER, T. A.; TRULL, T. J. Personality and psychopatology: an application of the five-factor model. **Journal of Personality**, Farmington, CT, v. 60, n. 22, p. 363-393, 1992.

WOODRIDGE, J. M. **Introdução à econometria**: uma abordagem moderna. São Paulo: Thonson Learing, 2006.