

UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS
REGIONAL CATALÃO
MESTRADO PROFISSIONAL EM GESTÃO ORGANIZACIONAL

CAROLINA DE FÁTIMA GUIMARÃES

**AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA PARA SELEÇÃO DE PESSOAL:
CARACTERÍSTICAS DE PERSONALIDADE DE CANDIDATOS A VAGAS DE
EMPREGO**

Catalão - GO

2015



UFG – BCE



Termo de Autorização para Publicação de Teses e Dissertações Eletrônicas (TDE) na Biblioteca Digital de Teses e Dissertações (BDTD)

Na qualidade de titular dos direitos de autor da publicação, autorizo a Universidade Federal de Goiás e o IBICT a disponibilizar por meio dos sites www.ppggo.catalao.ufg.br, www.ibict.br, sem ressarcimento dos direitos autorais, de acordo com a Lei nº9610/98, o texto integral da obra abaixo citada, conforme permissões assinaladas, para fins de leitura, impressão e/ou *download*, a título de divulgação da produção científica brasileira, a partir desta data.

1. Identificação do material bibliográfico: Tese Dissertação

2. Identificação da Tese ou Dissertação:

Autor: CAROLINA DE FÁTIMA GUIMARÃES

RG.5348470

CPF: 007.767.541-06

E-mail: cf.guimaraes@outlook.com

Orientador: Prof.Dr. Gleiber Couto

Membros da Banca: Prof. Dr. Daniel Bartholomeu

Profa. Dra. Claudia Cristina Fukuda

Seu e-mail pode ser disponibilizado na página? Sim Não

Data de Defesa: (15/12/2015) 15 de dezembro de 2015

Nº de páginas: 78

Título: Avaliação psicológica para seleção de pessoal: características de personalidade de candidatos a vagas de emprego

Afiliação: (Instituição de vínculo empregatício do autor): Instituto Federal Goiano (IF Goiano)

Área do Conhecimento: Gestão Organizacional

3. Agência de fomento: _____

Palavras-chave: Recrutamento e seleção; Avaliação Psicológica; Personalidade; Relacionamento interpessoal; Modelo quasi-circumplexo

4. Informação de acesso ao documento:

Liberção para publicação: Total Parcial*

Em caso de publicação parcial, especifique o(s) arquivo(s) restrito(s):

Arquivo(s) capítulo(s).

Especifique:

Havendo concordância com a publicação eletrônica, torna-se imprescindível o envio do(s) arquivo(s) em formato digital PDF da tese ou dissertação **completa**. É necessário que a impressão seja gerada a partir do arquivo em PDF para que as versões eletrônica e impressa sejam idênticas.

*A restrição (parcial ou total) poderá ser mantida por até um ano a partir da data de autorização da publicação. A extensão deste prazo suscita justificativa junto a UFG-BCE. O resumo e os metadados ficarão sempre disponibilizados.

Local e data: Catalão, 10 de março de 2016

Assinatura do autor _____

CAROLINA DE FÁTIMA GUIMARÃES

**AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA PARA SELEÇÃO DE PESSOAL:
CARACTERÍSTICAS DE PERSONALIDADE DE CANDIDATOS A VAGAS DE
EMPREGO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós Graduação Stricto Sensu em Gestão Organizacional, curso de Mestrado Profissional, da Universidade Federal de Goiás – Regional Catalão, como requisito parcial para a obtenção do título de mestre em Gestão Organizacional.

Linha de pesquisa: Indivíduo, Organização, Trabalho e Sociedade.

Orientador: Prof. Dr. Gleiber Couto

Catalão - GO

2015

Ficha catalográfica elaborada automaticamente com os dados fornecidos pelo(a) autor(a), sob orientação do Sibi/UFG.

Guimarães, Carolina de Fátima

Avaliação psicológica para seleção de pessoal: características de personalidade de candidatos a vagas de emprego. [Manuscrito] / Carolina de Fátima Guimarães. – 2015.

78 f.

Orientador: Prof. Dr. Gleiber Couto.

Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal de Goiás – Regional Catalão, Catalão, Programa de pós-graduação em Gestão Organizacional (profissional), Catalão, 2015.

Bibliografia, Anexos, Apêndice.

Inclui lista de figuras, lista de tabelas.

1 Recrutamento e seleção. 2 Avaliação Psicológica. 3 Personalidade. 4 Relacionamento interpessoal. 5 Modelo quasi-circumplexo. Couto, Gleiber, orient. II. Título.

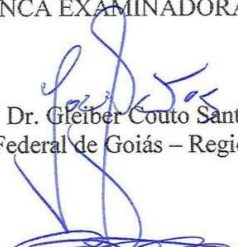
CAROLINA DE FÁTIMA GUIMARÃES

**“AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA PARA SELEÇÃO DE PESSOAL:
CARACTERÍSTICAS DE PERSONALIDADE DE CANDIDATOS A VAGAS DE
EMPREGO”**

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado em Gestão Organizacional, da Universidade Federal de Goiás – Regional Catalão, como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Gestão Organizacional, área de concentração: Gestão Organizacional.


Aprovado em **15 de dezembro de 2015**.

BANCA EXAMINADORA

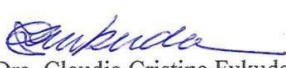


Prof. Dr. Gleiber Couto Santos

Universidade Federal de Goiás – Regional Catalão



Prof. Dr. Daniel Bartholomeu
Centro Universitário FIEO – São Paulo



Profa. Dra. Claudia Cristina Fukuda
Universidade Católica de Brasília – UCB

AGRADECIMENTOS

Primeiramente agradeço a Deus por ter me iluminado e me dado forças para chegar onde estou hoje. Sem Ele, nada disso seria possível.

Ao meu orientador Gleiber Couto, que esteve disponível durante os anos que trabalhamos juntos, mostrando dedicação pela carreira acadêmica e pelo fazer ciência. Obrigada pela paciência e compreensão em todos os momentos, especialmente nas horas mais difíceis.

Aos membros da banca de defesa por aceitarem prontamente contribuir para a melhoria deste trabalho e conseqüentemente ao meu desenvolvimento enquanto pesquisadora. Também aos professores José Maria Montiel e Roselma Lucchese por participarem da banca de qualificação e apresentar ideias importantes para a elaboração deste trabalho e contribuir para o meu aprendizado.

À equipe de RH da empresa onde a pesquisa aconteceu em especial às meninas do departamento de recrutamento e seleção pela disponibilidade e compreensão durante a coleta de dados.

Aos colegas de mestrado com que tive contato durante essa jornada e que pude compartilhar as dificuldades e alegrias e também perceber que não estava ali sozinha.

À minha amiga e também parceira de pesquisa Keila por estar sempre ao meu lado, pela paciência em ouvir minhas angústias, pelos conselhos e também pelas brincadeiras que tornaram os momentos tensos um pouco divertidos.

Por fim, um agradecimento especial à minha família: Nilda (mãe), João (pai) e Carlos (irmão) pelo apoio incondicional, fazendo o possível, entre idas e vindas da Universidade, tornando esse momento uma realidade.

RESUMO

Para que uma organização tenha resultados satisfatórios é preciso que ela conte com funcionários satisfeitos e com bom desempenho. Com isso, os profissionais da área de seleção de pessoal tem buscado investigar aspectos relacionados ao relacionamento interpessoal e à personalidade, pois essas características apresentam relação com desempenho no trabalho e com aprovação nos processos seletivos. A investigação da personalidade tem sido um desafio para os psicólogos tendo em vista que existem diferentes maneiras de se conceber e avaliar a tal constructo. Nessa perspectiva, a presente pesquisa teve como objetivo discutir aspectos da avaliação da personalidade para a seleção de pessoal e contou com 108 participantes. Para isto foram realizados dois estudos. O primeiro objetivou avaliar a estrutura circular do Checklist de Relações Interpessoais quando aplicado no âmbito da seleção de pessoal. Logo, foi feita uma investigação da adequação dos dados do CLOIT-II ao modelo quasi-circumplexo, considerando os critérios de bidimensionalidade e raio constante. Para testar a estrutura foi utilizado o Escalonamento multidimensional confirmatório (MDS com algoritmo Proxcal). Além disso, foram estabelecidos os lugares das escalas no espaço euclidiano e calculados o coeficiente *Phi* de Tucker e o *normalized raw stress*. Com vistas a avaliar o critério de raio constante foi aplicado o teste de Fisher. Os resultados apontaram para a presença de um modelo bidimensional e uma variação adequada do tamanho dos raios das variáveis. Desse modo, quando aplicado no contexto da seleção de pessoal o CLOIT-II replica a estrutura quasi-circumplexa o que aponta para a utilidade da medida no contexto da gestão de pessoas, em especial nos processos seletivos. O segundo estudo se propôs a (1) mapear as características de personalidade e de interações interpessoais dos candidatos aprovados e reprovados na seleção; (2) comparar os grupos de candidatos aprovados e de reprovados quanto ao perfil interpessoal e de personalidade projetada (3) avaliar a percepção formulada pelo entrevistador acerca das características interpessoais dos candidatos; (5) relacionar método projetivo e de autorrelato interpessoal para avaliar a personalidade. Para atingir tais objetivos foram utilizados o Checklist de Relações Interpessoais II (CLOIT-II) e o Teste Palográfico. Para estimar os perfis interpessoais assumidos e os percebidos pelo entrevistador e também o perfil de personalidade projetada foram calculados as médias e os desvios-padrões das variáveis. Com vistas a comparar os grupos de aprovados e reprovados calculou-se o Teste U de Mann Whitney e para verificar a relação entre medidas de personalidade projetadas e de autorrelato foi estimado o coeficiente de correlação de *Spearman* e em seguida houve correção para atenuação. Os resultados mostraram que os dois grupos de candidatos apresentaram características bastante semelhantes, pois se diferenciaram apenas em relação à posição de isolamento. Além disso, os selecionadores não conseguiram avaliar as características interpessoais dos candidatos durante as entrevistas de emprego. Já sobre a relação entre as duas medidas de personalidade, foi possível verificar que certas características, tais como de agressividade e insegurança, os sujeitos tendem a projetá-las e não assumi-las.

Palavras-chave: Recrutamento e seleção; Avaliação Psicológica; Personalidade; Relacionamento interpessoal; Modelo quasi-circumplexo.

ABSTRACT

For an organization to have satisfactory results it needs to have on satisfied employees and with good performance. Thus, the professional of personnel selection area has sought to investigate aspects related to interpersonal relationship and personality, as these characteristics have relation to job performance and success of the selection process. The personality assessment has been a challenge for psychologists considering that there are different ways to understand and evaluate this construct. In this perspective, the present study aimed to discuss aspects of personality assessment applied in personnel selection and had 108 participants. To this end two studies were conducted. The first aimed to evaluate the circular structure of the Checklist of Interpersonal Transactions – II (CLOIT-II) when applied in the personnel selection. Therefore, an investigation of the adequacy of CLOIT-II data to quasi-circumplex model was made considering the criteria of two-dimensional and constant radius. To test structure was used confirmatory multidimensional scaling (MDS with Proxcal algorithm). Furthermore, the locations of scales have been established in Euclidean space and calculated the *Phi* de Tucker coefficient and *normalized raw stress*. In order to evaluate the constant radius criterion was applied Fisher test. The results showed the presence of a two-dimensional model and an appropriate variation the CLOIT-II replicates the quasi-circumplex structure which points to the usefulness of this measure in the context of people management, particularly in the selection process. The second study aimed to (1) map the personality characteristics and interpersonal interactions of successful and failed candidates in the personnel selection; (2) compare the groups of candidates approved and reproved as the interpersonal profile and projected personality; (3) evaluate the perception formulated by the interview about the interpersonal characteristics of the candidates; (4) relate projective and interpersonal self-report methods to assess personality. To achieve these goals we used the Checklist of Interpersonal Transactions – II and Palográfico Test. To estimate interpersonal profiles assumed and perceived by the interview and also projected personality profile were calculated means and standard deviations of the variables. In order to compare the groups approved and reproved wascalculated the U Mann Whitney Test and to verify the relationship between projected measure of personality and self-report was estimated the Spearman correlation coefficient and them there was corrected for attenuation. The results showed that the two groups of candidates had very similar characteristics, therefore differed only in relation to the isolation position. In addition, the selectors were unable to assess the candidates' interpersonal characteristics during the job interview. Already on the relationship between the two measures of personality, we found that certain characteristics, such as aggression and insecurity, people tend to project them and not take them.

Keywords: Recruitment and selection; Psychological assessment; Personality; Interpersonal relationship; Quasi-circumplex model.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1.1 – Distribuição das escalas principais em duas dimensões.....	29
Figura 2.1 – Média dos dois grupos nas posições interpessoais assumidas.....	50
Figura 2.2 – Média dos dois grupos nas posições interpessoais percebidas pelo entrevistador.....	51

LISTA DE TABELAS

Tabela 1.1 – Ordenação e diferenças angulares, coordenadas dimensionais das 16 escalas e Teste de Fisher.....	28
Tabela 2.1 – Médias, Desvios-padrões e U de Mann Whitney entre os grupos nas características de personalidade projetadas.....	53
Tabela 2.2 – Correlações atenuadas (desatenuadas) entre as escalas interpessoais derivadas e as características projetadas de personalidade.....	54
Tabela 2.3 – Correlações atenuadas (desatenuadas) entre as escalas interpessoais principais e as características projetadas de personalidade.....	55

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	10
2. ESTUDO 1 - Estrutura circular do Checklist de Relações Interpessoais - II: considerações a partir dos dados de um processo seletivo.....	18
2.1 Introdução.....	18
2.2 Método.....	24
2.2.1 Participantes.....	24
2.2.2 Instrumentos.....	24
2.2.3 Procedimento de coleta de dados.....	26
2.2.4 Plano de análise de dados.....	26
2.3 Resultados e discussão.....	27
2.4 Considerações Finais.....	31
2.5 Referências.....	32
3. ESTUDO 2 - Personalidade e interações interpessoais de candidatos em processos de seleção	38
3.1 Introdução.....	38
3.2 Método.....	44
3.2.1 Participantes.....	44
3.2.2 Instrumento.....	44
3.2.3 Procedimentos de coleta de dados.....	47
3.2.4 Plano de análise dos dados.....	48
3.3 Resultados e discussão.....	49
3.4 Considerações Finais.....	57
3.5 Referências.....	59
4. CONCLUSÕES.....	66
5. REFERÊNCIAS.....	68
APÊNDICES.....	74
ANEXOS.....	77

1. INTRODUÇÃO

Nos dias atuais, as organizações tem buscado alcançar seus objetivos com o menor dispêndio de tempo e recursos possíveis. Um dos fatores que permite isso é a presença de funcionários com bom desempenho. Logo, o sucesso de uma empresa está relacionado, dentre outros fatores, com os resultados do processo de recrutamento e seleção de pessoas, pois é a partir deste momento que os indivíduos são inseridos na organização (Spector, 2010).

Desta forma, torna-se necessário avaliar os candidatos com o intuito de verificar o potencial para um bom desempenho no trabalho. Tal avaliação é o principal objetivo das ações de recrutamento e seleção. Assim, um processo seletivo realizado com excelência culminará na admissão de trabalhadores que executam suas tarefas como esperado, contribuindo para o desenvolvimento da organização (Salgado, 2000). Por outro lado, caso haja um trabalho de seleção com resultados equivocados, aumenta-se a probabilidade de diminuição da produtividade da empresa, de aumento do absenteísmo e de insatisfação por parte do funcionário. Além disso, pode se ter maior rotatividade, retrabalho por parte da área de recrutamento e seleção e diminuição de credibilidade de tal área perante a organização como um todo (Montenegro, 2012).

Recrutamento e seleção são duas atividades distintas que configuram etapas de um mesmo processo. A primeira objetiva buscar e atrair, para a organização, profissionais que atendam os requisitos exigidos para ocupar determinadas funções. Nesse momento há também a função de propagar a imagem e filosofia da empresa, buscando torná-la atraente, uma vez que cabe também ao candidato escolher o local onde deseja trabalhar (Spector, 2010).

O recrutamento pode ser interno, externo ou misto. O primeiro se configura pela realização de transferências ou promoções de funcionários dentro da própria empresa. Tal modalidade é escolhida uma vez que os colaboradores apresentam conhecimentos específicos e estão em consonância com a cultura da empresa e os empregadores possuem mais informações a respeito dos candidatos. Além disso, as organizações usam as promoções internas como forma de recompensa pelo desempenho até então apresentado (Chan, 1996; Waldman, 2003; Bayo-Moriones&Ortin-Angel, 2006).

Outra opção é a aplicação externa, em que se buscam sujeitos que estão fora da organização, os quais trazem concepções e habilidades novas. Ainda com esse processo, é possível evitar que os trabalhadores da empresa estabeleçam uma concorrência baseada em aspectos negativos, como deslealdade, sabotagens e conluios, o que acaba prejudicando os

funcionários e a própria organização (Chen, 2005). Já a modalidade mista é quando os recrutamentos interno e externo ocorrem concomitantemente (Spector, 2010).

Após a escolha do tipo e a execução do recrutamento, são realizadas as atividades relativas à seleção que tem o objetivo de, entre os candidatos encontrados, escolher aqueles que apresentam características condizentes com os requisitos das vagas oferecidas. Nesse sentido, ocorrem avaliações para identificar aspectos que são capazes de predizer sucesso no trabalho (Spector, 2010). Nessa etapa, frente às diferenças individuais, o selecionador deve elaborar um perfil atual do candidato, lançando mão de diferentes técnicas, tais como entrevistas de seleção, provas ou testes de conhecimento ou capacidade, testes psicológicos, técnicas de simulação, dinâmica de grupo (Martins, Almeida & Dornelles, 2012). Mais recentemente, as redes sociais também têm sido usadas como fonte de informações a respeito dos candidatos (Chauhan, Buckley & Harvey, 2013; Almeri, Martins & de Paula, 2013).

Diante dessa variedade de técnicas e instrumentos avaliativos, a escolha de uma entre elas não deve ser feita de forma aleatória, sem critérios. O profissional deve basear-se tanto nos dados dos cargos a serem preenchidos, os quais sinalizam para as habilidades, conhecimentos e características pessoais/psicológicas necessárias, quanto nas qualidades distintivas dos candidatos recrutados. Há então, um momento de comparação de pessoal e também de tomada de decisões, amparado acima de tudo pela transparência e ética, em que tanto os interesses da organização quanto o respeito ao candidato sejam mantidos (Ribeiro & Bíscoli, 2004; Andrade, 2009; Lançoni, Boas, Detomi, Oliveira & Ribeiro, 2011, Custódio & Silva e Silva, 2006).

Assim, é recomendável que a seleção de profissionais seja realizada ao longo de diferentes etapas em que as características importantes para o cargo possam ser avaliadas corretamente. Por esse motivo, é interessante se ater aos principais passos para se planejar o processo seletivo e elaborar um plano de seleção que consiste nas seguintes etapas: (1) análise da função, com o intuito de identificar aspectos que podem influenciar no sucesso ou fracasso na sua execução; (2) defesa e apresentação dos benefícios do estudo; (3) escolha de instrumentos capazes de investigar as características desejadas; (4) aplicação destas ferramentas ou em funcionários ou em candidatos; (5) investigação do desempenho destes funcionários avaliados; (6) análise da relação entre os dados obtidos através dos instrumentos com o sucesso no cargo; (7) desenvolvimento de um plano de seleção; (8) realização de estudos futuros, para que o plano seja aperfeiçoado de forma contínua (Cronbach, 1996).

Com diferentes aspectos no desenvolver da seleção de pessoal, Cronbach (1996) destaca que todas essas fases devem ser realizadas com atenção. Entretanto, é crescente a preocupação

com as etapas que envolvem a escolha e utilização dos instrumentos de investigação, principalmente as ferramentas de avaliação psicológica em razão da demanda pela verificação de questões subjetivas dos candidatos (Schmidt & Hunter, 1998). Tal demanda aparece em razão do fato de que as instituições que não consideram os aspectos psíquicos dos candidatos durante a seleção de profissionais apresentam quedas na produtividade (Borman, Hanson & Hedge, 1997; Schmidt & Hunter, 1998).

Além disso, as organizações tem se preocupado mais com as características psíquicas e comportamentais dos trabalhadores do que com competências técnicas, uma vez que os indivíduos socialmente habilidosos são mais propensos a apresentar êxito em suas profissões (Silva & Filipini, 2013). Assim, ao se refletir sobre organização é importante que pensar na condição subjetiva e humana, pois existem fatores individuais capazes de influenciar na boa ou má atuação de um funcionário (Araújo & Sachuk, 2007).

Nesse sentido, a avaliação psicológica se destaca no âmbito da seleção de pessoal e se caracteriza por ser um procedimento realizado exclusivamente por psicólogos em que são utilizadas ferramentas que permitem a descrição de fatores psíquicos do candidato, com vistas a prognosticar o desempenho de tal sujeito nas atividades do cargo em questão (Lei n. 4119, 1962; Resolução CFP n. 001, 2002). Segundo Wechsler (1999), para a realização da avaliação psicológica o profissional lança mão de diferentes ferramentas as quais permitem obter mais informações sobre as pessoas e basear decisões a serem tomadas, contribuindo para um processo seletivo com resultados mais assertivos.

Dentre as ferramentas usadas para avaliação psicológica no âmbito da seleção de pessoal, de acordo com Schmidt e Hunter (1998), os testes e as entrevistas estão entre as técnicas mais eficazes quando se pretende avaliar as possibilidades de um futuro desempenho e produtividade dos trabalhadores. Ainda segundo os autores, combinações de algumas medidas, como por exemplo, testes de inteligência, com os testes de personalidade ou com as entrevistas estruturadas, também apresentam excelentes resultados em relação a prever o desempenho tanto no trabalho quanto nos programas de capacitação.

Entretanto, no Brasil estudos (Baumgartl, Pagano & Lacerda, 2010; Godoy & Noronha, 2005) têm demonstrado que psicólogos atuantes na seleção de pessoal não estão atentos aos aspectos de validade dos instrumentos que utilizam nos processos seletivos, pois usam testes que não são autorizados pelo Conselho Federal de Psicologia (CFP) e que não possuem nenhuma ligação com a área organizacional, como por exemplo, inventários utilizados para avaliação infantil. Esses achados apontam para um cenário preocupante, uma vez que o mau uso das ferramentas psicológicas pode comprometer o resultado dos processos seletivos. Vale

ressaltar que o uso de testes não aprovados é considerado falta ética e os instrumentos devem ser aplicados apenas nos âmbitos condizentes com aqueles considerados nos estudos que indicaram seus resultados positivos (Resolução CFP n 002, 2003).

A atenção dedicada a esta situação, com o intuito de contribuir para um aperfeiçoamento do fazer em psicologia aplicada à seleção de pessoal, culminou no desenvolvimento de algumas pesquisas, como por exemplo, o trabalho de Dessen e da Paz (2009) que desenvolveram e validaram uma escala capaz de identificar comportamentos típicos (realizador, controlador, sociável, tímido, autoexigente, descuidado, prestativo e egocêntrico) de funcionários no ambiente de trabalho. Há também estudos que investigaram os aspectos psicológicos que se relacionavam com o desempenho dos funcionários e encontraram resultados positivos para inteligência geral (Baumgartl & Primi, 2006), inteligência emocional (Cobêro, Primi & Muniz, 2006), personalidade, capacidade de regular as emoções, traço de raiva, complacência, altruísmo e valores (Thadeu & Ferreira, 2013).

Outros trabalhos mostraram que na seleção de pessoal os testes de personalidade estão entre os mais utilizados (Pereira, Primi & Cobêro, 2003; Godoy & Noronha, 2005; Baumgartl, Pagano & Lacerda, 2010), mesmo com a carência de estudos nacionais que se aprofundaram na discussão da personalidade e seus reflexos no âmbito dos processos seletivos. Por outro lado, a literatura internacional indica que o recorrente uso dos testes de personalidade na seleção de profissionais (Tett, Jackson & Rothstein, 1991) é em razão da relação entre personalidade e aspectos do trabalho, tais como desempenho (Nikolaou, 2003) e satisfação (Marzuki, 2013).

No que se refere à avaliação da personalidade, nota-se que há diferentes maneiras de se conceber e realizar tal prática, como por meio das técnicas projetivas. Este modelo envolve uma proposta em que o respondente irá projetar, durante a tarefa, suas características pessoais. Normalmente tal atividade apresenta uma forma não estruturada com diferentes possibilidades de respostas (Anastasi & Urbina, 2000).

As técnicas projetivas se propõem a revelar a estrutura psicológica dos sujeitos, tornando visíveis seus modos de pensar e se comportar. Assim, os resultados obtidos estão relacionados aos comportamentos espontâneos, motivados por questões implícitas e que em determinados momentos se manifestam mais passivamente (Villemor-Amaral & Pasqualini-Casado, 2006). Portanto, esta técnica abrange não só aspectos projetivos, pois pode envolver também procedimentos expressivos, onde o respondente revela, em parte, seu modo de agir diante de determinada situação e/ou exercício (Pellini, 2006).

Esse modo de coletar informações sobre os indivíduos permite um acesso aos aspectos da personalidade de forma mais indireta o que leva à ideia de que com o uso de técnicas projetivas há uma diminuição da chance de manipulação das respostas (Villemor-Amaral & Pasqualini-Casado, 2006). Com isso, controla-se melhor a interferência da deseabilidade social que é tão presente no contexto da seleção de pessoal devido à busca, feita pelos candidatos em apresentarem características que os selecionadores esperam (Dilchert, Ones, Visweswaran & Deller, 2006). Essas concepções indicam o interesse pelo uso de técnicas projetivas nos processos seletivos (Grazziotin & Scortegagna, 2012).

Outra forma como a personalidade pode ser avaliada é por meio da influência das características interpessoais. De acordo com a teoria interpessoal desenvolvida por Sullivan em 1953, as relações interpessoais são associações entre duas ou mais pessoas em que um sujeito, ao interagir com o outro, busca evocar comportamentos que satisfaçam as suas demandas e vice-versa. À medida que duas pessoas se interagem repetidamente, padrões de relações interpessoais são estabelecidos (Sullivan, 1953).

Baseado nessas proposições de Sullivan, Leary (1957) apontou que conforme essas trocas interpessoais vão acontecendo e estabelecendo padrões de interações, ocorre a constituição da personalidade. Nessa visão, a personalidade é entendida como o conjunto de estratégias interpessoais que se tornam mais frequentes nas interações sociais nos diferentes contextos, inclusive no ambiente de trabalho.

Avaliar o modo como os sujeitos interagem na perspectiva do contexto organizacional é relevante, pois segundo Leiter e Maslach (1988) esse contato com outras pessoas pode ser a principal fonte de angústia, frustração ou conflitos e as experiências interpessoais podem ser importantes fatores na satisfação com o trabalho e no compromisso em continuar trabalhando naquele lugar. Ainda, o contato interpessoal entre os colegas de trabalho tem sido considerado elemento relevante do comportamento laboral necessário para o aperfeiçoamento do trabalho, e este, por sua vez, afeta positivamente o desempenho dos funcionários. As interações também são associadas ao comprometimento organizacional, em que os níveis deste são determinados pelo apoio e orientação que o sujeito recebe das relações formadas com o superior imediato e com os colegas de trabalho (Liden, Wayne & Sparrowe, 2000).

Outro momento, no contexto organizacional, em que as interações são relevantes é durante as entrevistas de seleção uma vez que a coleta de informações ocorre por meio de uma troca interpessoal em que o modo como ocorre essa interação pode favorecer ou dificultar o acesso aos candidatos. Vale ressaltar que as entrevistas têm sido bastante utilizadas para fim de seleção de pessoal (Robertson & Makin, 1986; Godoy & Noronha,

2005), pois além de contribuir para a coleta de dados, inclusive para avaliações psicológicas ao serem usadas conjuntamente com os testes, apresentam bons índices de validade (Moscoso, 2000).

Entretanto, as entrevistas podem ter seus índices de validade diminuídos uma vez que há aspectos presentes no contato interpessoal que são capazes de afetar a percepção que o entrevistador formula a respeito dos candidatos. Por essa razão é importante entender e identificar quais fatores interferem nos resultados das entrevistas para que assim os processos seletivos sejam realizados com o máximo de isenção possível e assim possam atingir seu objetivo final que é encontrar trabalhadores que atendam verdadeiramente aos requisitos das vagas oferecidas (Araújo & Pilati, 2008).

No âmbito das pesquisas que discutem os aspectos que influenciam as avaliações dos entrevistadores, os efeitos do gerenciamento de impressões (GI) tem recebido atenção nos últimos anos. O GI ocorre quando os candidatos se comportam com vistas a controlar as impressões que os outros, no caso, o entrevistador, possa ter a seu respeito. Para isso, os sujeitos lançam mão de atitudes que possam levar o selecionador a avalia-lo sob uma perspectiva positiva (Araújo & Pilati, 2008). É interessante notar que tais comportamentos estão para além do processo seletivo, pois são um modo de estar no mundo, porém nas entrevistas de emprego o engajamento torna-se mais evidente, uma vez que o candidato a vaga de emprego sabe que os dados coletados naquele momento terão impacto direto sobre os resultados dos processos seletivos (Grisci & Carvalho, 2004).

Segundo Stevens e Kristof (1995), existem diferentes tipos de estratégias de GI. As estratégias afirmativas ocorrem quando os indivíduos buscam construir a autoimagem que deseja projetar, usando ações como: bajular, realçar e elogiar o outro, concordar com as opiniões alheias, exemplificar e se autopromover. Já as defensivas objetivam minimizar aspectos negativos por meio de desculpas e justificativas. Por fim, há os comportamentos não verbais que se referem aos movimentos corporais, posturas, contato visual, gestos e expressões faciais.

Diante dos efeitos do GI, as decisões dos selecionadores podem ser influenciadas por diversos aspectos que permeiam o contato interpessoal entre entrevistado e entrevistador, uma vez que a percepção que o selecionador tem a respeito do candidato é construída nessa interação. Com isso, é necessário que o selecionador se atente ao modo como as interações durante as entrevistas ocorrem, tendo em mente que se as estratégias de GI contribuírem para suas decisões, provavelmente ele concordou com as características apresentadas pelos candidatos.

Há também que atentar aos fatores capazes de moderar a relação entre as estratégias de GI e as avaliações dos entrevistadores, tais como afetividade do entrevistador (Chen, Yang & Lin, 2010); preocupações por parte do selecionador em relação à integridade e competências do candidato (Tsai, Huang, Wu & Lo, 2010); perguntas baseadas na experiência do candidato ou situacionais (Ellis, West, Ryan & DeShon, 2002; Peeters & Lievens, 2006); instruções para os candidatos transmitirem impressões favoráveis (Peeters & Lievens, 2006); nível de estruturação das entrevistas e a necessidade de contato com clientes nos empregos oferecidos (Tsai, Chen & Chiu, 2005).

Um fato que tem se destacado no panorama das pesquisas que buscam entender os resultados das entrevistas de seleção é o estudo das características de personalidade dos candidatos. Este destaque ocorre devido à capacidade da personalidade dos entrevistados em influenciar a avaliação do entrevistador, seja direta ou indiretamente. No que se refere à relação direta entre personalidade dos candidatos e resultados das entrevistas os traços de extroversão e realização têm apresentado resultados positivos (Van Dam, 2003).

Já de maneira indireta, essa interferência acontece quando há, por exemplo, relação entre personalidade e GI, pois se tem percebido que o uso dessas estratégias não é simplesmente em função de metas ou uma situação específica, mas parecem ser utilizadas consistentemente por certos indivíduos (Bourdage, Wiltshire & Lee, 2015). Assim, fatores da personalidade podem influenciar o comportamento verbal relacionado ao GI (Van Iddekinge, McFarland & Raymark, 2007), a natureza e a frequência das estratégias utilizadas (Sadler, Hunger & Miller, 2010). Estes fatores também podem inibir o comportamento de GI, como é o caso do traço de personalidade Honestidade-Humildade (Bourdage, Wiltshire & Lee, 2015).

Diante do que foi exposto até aqui é possível perceber a relevância da análise da personalidade dos candidatos a vagas de emprego, pois as características de personalidade podem interferir no desempenho e satisfação dos trabalhadores e também na percepção do entrevistador e conseqüentemente no resultado da seleção de pessoal. Assim, se ater a estes fatores pode tornar o processo seletivo, em especial as entrevistas e avaliações psicológicas mais assertivas, contribuindo para uma melhor análise dos candidatos a vagas de emprego.

É nesta perspectiva que o presente estudo se insere, pois visou discutir questões acerca da avaliação da personalidade durante processos seletivos para vagas de empregos operacionais. Para isto, buscou-se avaliar as características de personalidade e de interações interpessoais de grupos de candidatos aprovados e de reprovados na seleção de pessoal, mapeando o perfil de cada um dos grupos e comparando-os. Além disso, buscou-se analisar percepção dos entrevistadores, formulada durante as entrevistas de emprego, com relação às

características interpessoais dos candidatos e relacionar dois métodos – projetivo e autorrelato – de análise da personalidade. Por fim, investigou-se a adequação dos dados do Checklist de Relações Interpessoais II (CLOIT-II) ao modelo quasi-circumplexo, contribuindo para avaliação, durante os processos seletivos, das características interpessoais dos candidatos. Os resultados desses estudos foram apresentados em formato de dois artigos científicos.

2. ESTUDO 1

ESTRUTURA CIRCULAR DO *CHECKLIST* DE RELAÇÕES INTERPESSOAIS-II: considerações a partir dos dados de um processo seletivo

2.1 Introdução

As interações interpessoais são experiências de singular relevância para todos os indivíduos. Elas diferenciam os seres humanos dos demais membros do universo biológico, e consequências negativas ao desenvolvimento da personalidade são esperadas caso não ocorram de forma satisfatória (Sullivan, 1953). Partindo dessa premissa, o autor desenvolveu sua Teoria Interpessoal na qual postula que o comportamento e a personalidade dos indivíduos se estruturam na medida em que são estabelecidas relações com outras pessoas.

O desenrolar de cada etapa do desenvolvimento humano recebe influências sociais, em uma busca por segurança e satisfação de necessidades que podem ser atendidas por meio das trocas interpessoais. Nesse sentido, a tarefa das ações interpessoais é evocar no outro comportamentos que possam atender essas necessidades num movimento recíproco. Assim, quando esse objetivo é atingido, determinadas interações se repetem e padrões de reciprocidade e complementaridade se formam (Sullivan, 1953).

Em qualquer interação social, as pessoas constantemente avaliam e negociam duas posições elementares: quão hostis ou amigáveis podem ser ou quanto controle conseguem exercer nos relacionamentos. Essas posições interpessoais deram corpo as duas dimensões fundamentais da teoria interpessoal, Poder e Afiliação (Sullivan, 1953). A partir destas concepções Leary (1957) deu forma a um modelo bidimensional representando posições antagônicas nessas dimensões por meio de uma organização circular. A Rosa das Interações Interpessoais foi desenvolvida a partir de diferentes combinações desses dois eixos fundamentais que resultaram em 16 posições interpessoais diferentes, mas relacionadas. A Rosa das Interações serviu como ferramenta em investigações sobre as mudanças dos pacientes em terapia, especialmente no que se referia à personalidade (LaForge, Leary, Naboisek, Coffey & Freedman, 1954).

Mais recentemente, Kiesler (1983) seguindo os estudos sobre as representações das interações apresentou uma versão própria do círculo interpessoal. A principal diferença entre o modelo proposto por Leary e o de Kiesler é que para o segundo os posicionamentos

interpessoais são o resultado da junção de comportamentos observáveis, enquanto que para o primeiro se tratava da soma das atitudes públicas e intrapsíquicas.

A questão central do modelo de Kiesler é o princípio da complementaridade que segue a ideia de Sullivan (1953) que as ações interpessoais são designadas a evocar reações nas pessoas presentes na interação, especialmente em indivíduos significantes. É esse princípio que confirma o processo em que indivíduos tentam influenciar os outros para atender suas necessidades. No Círculo Interpessoal de Kiesler, a complementaridade acontece com base na busca por provocar respostas opostas no eixo poder e respostas similares ou correspondentes no eixo afiliação. Desse modo, similaridade e oposição são as características fundamentais do modelo interpessoal de Kiesler (Kiesler, 1983; Van Denburg & Kiesler, 2002).

Com o intuito de coletar dados que preencham os diversos domínios de comportamento presentes no círculo interpessoal Kiesler desenvolveu o *Checklist of Interpersonal Transactions- Revised* (CLOIT-R; Kiesler, 1987) que permite mapear as 16 posições interpessoais que são estabelecidas por diferentes combinações das dimensões Poder, caracterizada pela dualidade Dominância-Submissão e Afiliação com os polos Hostilidade-Amabilidade e definidas a partir da soma de frequências de comportamentos observáveis. Essas categorias são distribuídas ao redor da circunferência em um sentido anti-horário classificadas lado a lado, e rotuladas pelas letras de A a P: Dominância (A), Competição (B), Desconfiança (C), Frieza Afetiva (D), Hostilidade (E), Isolamento (F), Inibição (G), Insegurança (H), Submissão (I), Deferência (J), Confiança (K), Calor Afetivo (L), “Amigabilidade” (M), Sociabilidade (N), Exibicionismo (O), Segurança (P) (Kiesler, 1983; Markey, Funder & Ozer, 2003).

Além dessas 16 posições interpessoais, há combinações que resultam escores para octantes, quadrantes e hemisférios. Somando pares de categorias da direita para a esquerda no círculo estimam-se os escores dos octantes que podem ser tradicionais quando começam pela escala Segurança (P) e não tradicionais se o início for a escala Dominância (A). Quando a combinação é de cada quarto do círculo são obtidos os escores dos quadrantes. Já os hemisférios advêm da pontuação de cada metade da circunferência (Kiesler, Goldston & Schmidt, 1991).

Na literatura internacional tornou-se frequente o relato de representações circulares semelhantes às usadas por Leary (1957) e Kiesler (1983) em diversos campos, por exemplo, nos dados sobre traços sociais e relações conjugais (Smith & Williams, 2015), comportamentos contraproducentes no trabalho (Gonzalez-Mulé, De Geest & Mount, 2013),

desordem de personalidade (Pukrop, Sass & Steinmeyer, 2000) e problemas interpessoais (Sodano & Tracey, 2011).

As representações circulares podem ser abordadas a partir de três diferentes concepções. Na primeira, ela pode ser vista como meramente uma representação útil ou elegante de um construto em particular. Na segunda, essa representação pode implicar em uma ordem circular que descreve as variáveis próximas como mais relacionadas, aquelas que ocupam posições opostas expressam correlações negativas, enquanto que aquelas que formam um ângulo reto entre si são independentes. A terceira concepção pressupõe que o conjunto de variáveis, quando plotadas em um plano espacial formam entre si um círculo perfeito. Esse conjunto pode ser definido a partir de um modelo geométrico que segue três propriedades fundamentais: (1^a) bidimensionalidade, em que as diferenças entre as variáveis são redutíveis a diferenças entre duas dimensões; (2^a) raio constante, que consiste na ideia de que cada escala tem espaço igual no círculo, em que o raio do círculo seria a distância da variável até o centro; (3^a) distribuição contínua, que implica espaçamento uniforme das variáveis ao redor do círculo (Wiggins, Phillips & Trapnell, 1989). Com isso, essas três propriedades podem ser entendidas como três critérios para classificação de uma real relação circular, subsidiando estudos que possam investigar e comprovar a circularidade presente nas dimensões medidas (Wiggins, Phillips & Trapnell, 1989; Fabrigar, Visser, & Browne, 1997).

Essa estrutura circular perfeita foi primeiramente encontrada por Guttman (1954) que a nomeou de circunplexo. Entendido como um sistema de variáveis que são representadas respeitando leis da ordem circular. Nesse modelo, as variáveis dispostas são de igual importância e classificação, porém são diferentes entre si em se tratando do conteúdo definidor. Tais variáveis podem ser representadas num circunplexo quando há duas dimensões que se relacionam ortogonalmente, ou seja, são independentes.

O espaço circular em que as variáveis ficam dispostas tem sua organização determinada pelo grau de correlação. As matrizes de correlações se apresentam de tal modo que quando um grupo aumenta o outro diminui sistematicamente. Toda vez que um tema de estudo é capaz de ser descrito respeitando esses critérios, essa descrição pode ser feita dentro de uma organização circunplexa (Guttman, 1954).

Assim, o modelo circunplexo é aplicável quando há uma distribuição contínua dos tipos de comportamentos interpessoais ao redor do círculo. O número de graus em torno da circunferência que separa duas posições interpessoais é uma medida do tamanho da sua dessemelhança. Além disso, o modelo permite avaliar a intensidade das características, por exemplo, atos interpessoais. Ela é definida considerando a distância das posições em relação

ao centro do círculo, sendo que quanto maior a intensidade maior a distância do centro (Hafkenscheid & Rouckhout, 2009).

Entretanto, os instrumentos que se dispõem a adotar o modelo circumplexo nem sempre conseguem adequação exata aos critérios de circumplexidade e podem ser considerados quasi-circumplexos ou não circumplexos. O modelo quasi-circumplexo pode ser usado quando as variáveis se reduzem a duas dimensões e o valor do raio é constante, mas não estão distribuídas de maneira equidistantes em torno da circunferência. Já o modelo não circumplexo é observado quando pelo menos dois critérios para uma circunferência perfeita não são atingidos, sendo o círculo, portanto, apenas uma representação útil de determinado construto (Gaines, Panter, Lyde, Steers, Rusbult, Cox & Wexler, 1997; Gurtman & Picuns, 2000).

Nesse sentido, entender se os dados de determinados instrumentos apresentam adequação ao modelo circumplexo, quasi-circumplexo ou não circumplexo torna-se relevante, uma vez que pode indicar como as variáveis se distribuem no espaço circular. E, tal distribuição revela as relações entre as variáveis, podendo ser semelhantes conceitualmente, caso estejam próximas ou até mesmo serem antônimas se estiverem em posições opostas. Assim, a localização de características interpessoais pode indicar empiricamente se a relação entre as variáveis está de acordo ou não com as propostas teóricas. (Hafkenscheid & Rouckhout, 2009; Hafkenscheid & Rouckhout, 2013).

Diante das possibilidades da aplicação do modelo circumplexo ao campo interpessoal e a conseqüente necessidade de avaliar o ajuste dos dados, a literatura também mostra de forma abundante estudos sobre medidas que se propuseram a assim representar o domínio interpessoal e a análise de suas estruturas. Por exemplo, foram encontrados estudos (Wiggins, Phillips & Trapnell, 1989; Gurtman & Pincus, 2000; Pincus, Gurtman & Ruiz, 1998; Acton & Revelle, 2002) que encontraram estrutura circular satisfatória para o *Interpersonal Adjective Scales* (IAS; Wiggins, 1979) que visa avaliar as características interpessoais com base em adjetivos como, por exemplo, distante, firme e extrovertido. Também houve aproximação da estrutura circumplexa ideal a versão para crianças do IAS, denominada *Interpersonal Adjective Scales for Children* (IAS-C, Di Blas, 2007) e que por meio de adjetivos que representam categorias usadas por adultos avaliam as posições interpessoais das crianças enquanto interagem (Di Blas, 2007).

Seguindo a mesma tendência, foram positivos os resultados das análises da adequação dos dados ao modelo circumplexo do *Inventory of Interpersonal Problems* (IIP-C, Horowitz, Rosenberg, Baer, Ureno & Villaseñor, 1988; Alden, Wiggins & Pincus, 1990; Pincus,

Gurtman & Ruiz, 1998; Acton & Revelle, 2002), que avalia as dificuldades vivenciadas nos relacionamentos que são fontes de sofrimento subjetivo; do *Impact Message Inventory* (IMI-C; Kiesler & Schmidt, 1993-; Schmidt, Wagner & Kiesler, 1999; Hafkenscheid & Rouckhout, 2013) que investiga o estilo interpessoal da pessoa-alvo por meio das respostas autorrelatadas por um respondente que tem interagido com ela ou a observado; e também do *Interpersonal Behavior Questionnaire for Children* (IBQ-C; Di Blas, Grassi, Lucio & Momentè, 2011) que analisa, por meio de autorrelato e/ou da perspectiva do interagente, os estilos comportamentais das crianças durante interações. Por outro lado, o *Schwartz's Value System* (SVS; Schwartz, 1992) que visa identificar tipos de valores que refletem um contínuo de fatores motivacionais apresentou estrutura quasi-circumplexa (Lindeman & Verkasalo, 2005).

Entretanto, estudos com diferentes resultados de ajuste para esses instrumentos também foram encontrados. Tais resultados mostraram ajuste às estruturas diferentes em certos momentos, por exemplo, o IIP-C em um estudo mais recente feito por Monsen, Hagtvet, Havik e Eilertsen (2006) com sujeitos clínicos e não clínicos apresentou uma estrutura quasi-circumplexa, bem como o IBQ-C na forma de autoavaliação de crianças mais novas e mais velhas (Di Blas, Grassi, Lucio & Momentè, 2011). Já os dados do IMI não apresentaram conformidade com o modelo circumplexo quando da realização de uma análise fatorial confirmatória, pois houve variações na esperada igualdade dos espaços dos octantes em torno da circunferência e no comprimento dos vetores (Schmidt, Wagner & Kiesler, 1999), e também quando adaptado para a população holandesa (Hafkenscheid & Rouckhout, 2009). Os dados do SVS também não indicaram adequação ao modelo circular quando da aplicação de técnicas confirmatórias (Perrinjaquet, Furrer, Usunier, Cestre & Valette-Florence, 2007). Assim, pode-se observar a variação da estrutura circumplexa presente em certos instrumentos dependendo das técnicas de análise empregadas e também de variações da população estudada.

Com relação aos estudos da estrutura circumplexa do instrumento desenvolvido por Kiesler, o CLOIT-R, Tracey e Schneider (1995) a partir da aplicação de um modelo confirmatório encontraram resultados que indicaram ajuste satisfatório dos dados ao modelo circular. Os achados apontaram ser adequada a utilização do CLOIT-R em trabalhos que pretendem avaliar empiricamente a teoria interpessoal e o modo como as pessoas interagem.

Tendo em vista as possibilidades do modelo de Kiesler para avaliar as características interpessoais, essa medida foi traduzida e adaptada para a população brasileira Couto, Van Hattum, Vandenberghe e Benfica (2005) e recebeu o nome de *Checklist* de Relações Interpessoais. Teve sua estrutura interna avaliada por Couto, Vandenberghe, Van Hattum e

Campos (2006) em que, numa amostra de estudantes universitários e com modelo exploratório para investigar o critério da bidimensionalidade, o teste apresentou melhor ajuste em três dimensões. Já o estudo da consistência interna apontou coeficientes abaixo do esperado para os 16 segmentos principais. Por esse motivo, o instrumento foi sistematicamente revisado e renomeado para CLOIT-II.

Embora tenham sido encontrados resultados satisfatórios do instrumento para diferenciar características psicológicas, por exemplo, a associação entre posições interpessoais de hostilidade e estresse (Couto, Vandenberghe & Brito, 2012); características interpessoais e habilidades sociais (Couto, Vandenberghe, Tavares & Silva, 2012) e posições de desconfiança, frieza e hostilidade com problemas de saúde mental (Couto, Vandenberghe & Tavares, 2015); a questão sobre a estrutura circumplexa, proposta originalmente para o inventário, ficava em aberto. Com o objetivo de responder a essa questão, logo mais, Couto, Tavares e Silva (manuscrito em preparação) realizaram nova investigação do ajuste da estrutura interna do CLOIT-II ao modelo circumplexo. Foram realizadas análises confirmatórias para verificar o ajuste dos dados aos critérios de bidimensionalidade, raios constantes e igualdade de espaçamento entre as variáveis. Os dados foram coletados também em uma amostra de universitários e os resultados apontaram que o instrumento teve melhor adequação ao modelo quasi-circumplexo, uma vez que o critério de igualdade dos espaços entre as escalas não se confirmou. Seguindo os mesmos objetivos, Tavares (2015) replicou a metodologia do estudo anterior. Tendo em vista as evidências da literatura de que a estrutura circumplexa pode variar também conforme a população estudada, neste caso, foram coletadas informações sobre as interações interpessoais no trabalho em um grupo de 363 trabalhadores. Novamente foi testado o ajuste dos dados à estrutura circumplexa. Seus resultados foram semelhantes ao estudo com universitários ao que tange a indicação de ajuste do inventário a um modelo quasi-circumplexo.

Portanto, além da perspectiva apresentada acima, várias pesquisas (Leiter & Maslach, 1988; Liden, Wayne & Sparrowe, 2000; Silva & Filipini, 2013) apontam para a importância do relacionamento interpessoal também no ambiente de trabalho, uma vez que o modo como os trabalhadores estabelecem contato pode influenciar, por exemplo, no seu desempenho (Silva & Filipini, 2013). Também, de acordo com Godoy e Noronha (2005) e Baumgartl, Pagano e Lacerda (2010) é necessário pesquisas com instrumentos psicológicos voltados para o ambiente organizacional, pois o que se tem percebido é o uso de testes que não possuem estudos e em alguns casos coerência teórica com a área organizacional.

Assim, considerando a importância do relacionamento interpessoal no ambiente de trabalho e que dos estudos que analisaram a estrutura do CLOIT-II apenas um teve como foco as interações no trabalho, mas fora do contexto de seleção de pessoal, a presente pesquisa pretendeu contribuir para o estudo sobre o uso do teste em de seleção de pessoal. O objetivo foi de investigar o ajuste dos dados coletados pelo CLOIT-II ao modelo quasi-circumplexo a partir de uma análise confirmatória em uma amostra de candidatos a vagas de empregos operacionais. Buscou-se compreender se o inventário mantém suas características circulares ao ser aplicado em uma amostra de candidatos a vagas de emprego, população esta diferente da qual tem sido avaliada pelos estudos realizados até o momento.

2.2 Método

2.2.1 Participantes

Este estudo contou com 108 participantes que eram todos candidatos a vagas de emprego operacionais de uma organização particular no sudeste goiano. Dentre os participantes 94,4% eram do sexo masculino com idade entre 17¹ e 40 anos ($M=25,32$ e $DP=5,23$). Na data da coleta de dados, 60,2% dos sujeitos eram solteiros, 38% casados e 1,8% divorciados. Em relação à escolaridade, 75% tinham Ensino Médio Completo, 15,7% Ensino Superior incompleto, 6,5% Ensino Superior Completo e 2,8% Ensino Fundamental incompleto ou completo. Sobre a ocupação dos respondentes, 54,6% estavam trabalhando ou eram do lar, 40,7% desempregados e 4,7% eram estudantes. Ainda 57,4% pertenciam à classe econômica D, 25% à classe C2, 9,3% à B2, 7,4% à E e 0,9% à classe B1.

2.2.2 Instrumento

Checkist de Relações Interpessoais – II (CLOIT-II, Couto, Vandenberghe & Van Hattum, 2011): inventário desenvolvido para a avaliação e descrição das interações interpessoais do indivíduo, considerado *Pessoa Alvo*. O CLOIT-II foi traduzido e adaptado para aplicação no Brasil por Couto, Van Hattum, Vandenberghe e Benfica (2005). Diversos estudos como Couto, Vandenberghe, Van Hattum e Campos (2006), Couto, Muniz, Vandenberghe e Van Hattum (2008), Couto, Vandenberghe e Brito (2012a) Couto, Vandenberghe, Tavares e Silva (2012b) e Couto, Vandenberghe e Tavares (2015) se dedicaram à análise das suas propriedades psicométricas.

¹ Candidato apresentou documento de emancipação de menor.

Esse instrumento é apresentado em três formas, sendo a *Autoclassificação* que é respondida pela Pessoa Alvo, a *Interagente* preenchida por alguém que interage com a Pessoa Alvo e a forma *Observador* em que a avaliação é realizada por um sujeito que assiste as interações da Pessoa Alvo. Para este estudo será utilizado o modo de *Autoclassificação*, que assim como as demais, conta com 96 proposições que se referem a atitudes que podem descrever a maneira com a Pessoa Alvo age durante as interações sociais. Para preencher o formulário, os sujeitos são solicitados a ler as proposições e indicar aquelas que descrevem os comportamentos que predominam em suas relações.

As proposições são classificadas em 16 escalas bipolares que podem ser projetadas em torno de um modelo circular em sentido anti-horário, que são: (A, $\alpha=0,72$), *Competição* (B, $\alpha=0,70$), *Desconfiança* (C, $\alpha=0,74$), *Frieza Afetiva* (D, $\alpha=0,67$), *Hostilidade* (E, $\alpha=0,62$), *Isolamento* (F, $\alpha=0,71$), *Inibição* (G, $\alpha=0,72$), *Insegurança* (H, $\alpha=0,68$), *Submissão* (I, $\alpha=0,70$), *Deferência* (J, $\alpha=0,66$), *Confiança* (K, $\alpha=0,64$), *Calor Afetivo* (L, $\alpha=0,69$), *Amigabilidade* (M, $\alpha=0,69$), *Sociabilidade* (N, $\alpha=0,68$), *Exibicionismo* (O, $\alpha=0,74$), *Segurança* (P, $\alpha=0,69$). Nesse sentido, cada escala é formada pela junção de seis proposições em que três delas tem peso um e as outras três proposições tem peso dois, pois demarcam intensidades moderadas e extremas, respectivamente.

Para a estimativa dos escores brutos é realizada a soma dos pontos das respostas relativas a cada escala, as quais podem receber pontuação variando de zero a nove. Os resultados das 16 escalas podem ser combinados e assim descrever padrões de interações. Essa combinação pode resultar, por exemplo, em quadrantes, quando da soma dos escores presentes em cada quarto do círculo. Para os quadrantes, as fórmulas são as seguintes: Hostilidade-Dominância (Qdt-HD, $\alpha=0,88$) = $0,707 A + 0,924 B + C + 0,924 D + 0,707 E$; Hostilidade-Submissão (Qdt-HS, $\alpha=0,88$) = $0,707 E + 0,924 F + G + 0,924 H + 0,707 I$; “Amigabilidade”-Submissão (Qdt-AS, $\alpha=0,88$) = $0,707 I + 0,924 J + K + 0,924 L + 0,707 M$; “Amigabilidade”-Dominância (Qdt-AD, $\alpha=0,88$) = $0,707 M + 0,924 N + O + 0,924 P + 0,707 A$.

É possível também agrupar os escores a partir dos hemisférios do círculo, em que as fórmulas são: Dominância (Hmf-DOM, $\alpha=0,91$) = $0,383 N + 0,707 O + 0,924 P + A + 0,924 B + 0,707 C + 0,383 D$; Submissão (Hmf-SUB, $\alpha=0,9$) = $0,383 F + 0,707 G + 0,924 H + I + 0,924 J + 0,707 K + 0,383 L$; “Amigabilidade” (Hmf-AMI, $\alpha=0,9$) = $0,383 J + 0,707 K + 0,924 L + M + 0,924 N + 0,707 O + 0,383 P$; Hostilidade (Hmf-HOS, $\alpha=0,91$) = $0,383 B + 0,707 C + 0,924 D + E + 0,924 F + 0,707 G + 0,383 H$.

Há também a possibilidade de se calcular os escores que situa a pessoa alvo em cada eixo do círculo. O escore no eixo vertical interpretado como Controle pode ser obtido pela fórmula: PODER (Ex-PODER, $\alpha=0,9$) = $A - I + 0,924 (B + P - H - J) + 0,707 (C + O - G - K) + 0,383 (D + N - F - L)$, enquanto o escore no eixo horizontal interpretado como Afiliação pode ser obtido pela seguinte fórmula: FILIA (Ex-FILIA, $\alpha=0,9$) = $M - E + 0,924 (N + L - D - F) + 0,707 (O + K - C - G) + 0,383 (P + J - B - H)$.

2.2.3 Procedimentos de coleta de dados

O projeto de pesquisa foi autorizado pelo comitê de ética em pesquisa da Universidade Federal de Goiás, conforme parecer sob protocolo de nº 103349/2014. A coleta de dados ocorreu numa empresa privada do sudeste goiano. Os participantes, que eram candidatos a vagas de emprego da referida empresa, foram convidados a participar do estudo logo após a realização do processo seletivo, de modo que a participação ou não na pesquisa não influenciaria no resultado da seleção.

Ao serem contatados os sujeitos foram informados sobre os procedimentos que envolviam sua participação na pesquisa de modo a subsidiar a livre participação. Aqueles que concordaram em participar assinaram o termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE) e foram iniciados nos procedimentos de coleta de dados respondendo a forma de autoclassificação do CLOIT – II.

2.2.4 Plano de análise dos dados

As respostas dos participantes foram tabuladas em planilha eletrônica e os escores totais e os escores de cada escala do inventário foram estimados. Logo após, foi realizado o escalonamento multidimensional confirmatório (MDS com algoritmo Proxscal), com vistas a testar a estrutura. Para isto, os escores das variáveis foram transformados em pontuação z para em seguida calcular as distâncias entre as variáveis. Depois, com os valores definidos, estes foram organizados espacialmente de acordo com a teoria do Círculo Interpessoal. Com isto, foram adotados os valores do par de coordenadas calculados para o modelo quasi-circumplexo considerando a matriz de correlações entre as 16 escalas conforme os achados de Couto, Tavares e Silva (manuscrito em preparação) que identificaram que o CLOIT-II atende melhor a este modelo de estrutura. Portanto, as escalas assumiram os seguintes parâmetros para o eixo Afiliação e Controle respectivamente: Dominância [A (0,00; 1,00)], Competição [B (-0,40; 0,90)], Desconfiança [C (-0,60; 0,70)], Frieza Afetiva [D (-0,85; 0,20)], Hostilidade [E (-1,00; -0,00)], Isolamento [F (-0,85; -0,20)], Inibição [G (-0,65; -0,55)], Insegurança [H (-

0,40; -0,80)], Submissão [I(0,00; -1,00)], Deferência [J (0,30; -0,80)], Confiança [K (0,60; -0,60)], Calor Afetivo [L (0,80; -0,35)], “Amigabilidade” [M (1,00; 0,00)], Sociabilidade [N (0,85; 0,24)], Exibicionismo [O (0,60; 0,61)], Segurança [P (0,30; 0,89)]. Dados estes valores, as escalas tiveram seus lugares estabelecidos no espaço. Para avaliar o ajuste ao modelo foram calculados o coeficiente *Phi* de Tucker, tido com satisfatório um resultado igual ou superior a 0,90, e o *normalized draw stress* com índices positivos abaixo de 0,20 (He & Van de Vijver, 2012).

Logo mais, com o intuito de avaliar a estrutura do inventário, estimaram-se as posições angulares ordenadas para cada escala e em seguida, os valores dos ângulos de separação para cada par de escalas que se posicionaram lado a lado ao redor da circunferência. Num círculo ideal, a distância angular entre as 16 escalas é de 22,5°. As escalas que apresentam diferença angular de 90° não se relacionam entre si e as que se distanciam em 180° tem uma relação de oposição conceitual. Por outro lado, quanto menor o ângulo formado entre as escalas, maior a proximidade entre os significados dados às variáveis (Browne, 1992). Depois, as posições angulares foram corrigidas e a para escala “Amigabilidade” foi atribuída posição zero, uma vez que a localização desta variável foi convencionada na posição inicial do círculo.

Para testar um dos critérios de ajuste dos dados do inventário ao modelo circunplexo foi aplicado o teste de Fisher: *Fisher Test* $t = \frac{\sigma_{xv}}{\bar{x}_v}$ onde $X_v = \sum_{f=1}^{nf} \lambda_{fv}^2$. Em um círculo perfeito, as variáveis devem ficar dispostas equidistantes do centro da circunferência. Cabe ao teste de Fisher medir o raio que deve ser constante. Seu resultado remete ao coeficiente de variação, isto é, o desvio padrão dividido por dois e indica o quando os dados analisados se distanciam do círculo ideal. Esse círculo ideal foi oferecido pelos autores, com os valores dos raios iguais para todas as escalas. Ao comparar o círculo ideal com o formado pelos dados da amostra, quanto menor o valor do teste de Fisher, mais próximo de um circunplexo verdadeiro estarão os dados do inventário, sendo 0,20 o limite máximo para a possibilidade de ajuste ao modelo. Já um valor alto sugere raios desiguais e, portanto em desacordo com um círculo perfeito (Acton & Revelle, 2002; 2004).

2.3 Resultados e Discussão

Com o intuito de atingir os objetivos indicados, o primeiro passo foi testar a hipótese da estrutura do CLOIT-II que tem a proposta de descrever as interações interpessoais em duas dimensões – controle e afiliação – que combinadas podem ser representadas num espaço

bidimensional. Para testar a estrutura, foram realizadas análises de Escalonamento Multidimensional Confirmatório para as 16 escalas e obteve-se índice ajuste Φ de Tucker = 0,94 e $normalized\ raw\ stress = 0,11$. Esses resultados indicam índices satisfatórios e, portanto, confirmam ajuste ao modelo dimensional, e estão de acordo com os resultados encontrados por Couto, Tavares e Silva (manuscrito em preparação) e também Tavares (2015). Com isto, pode-se dizer que dados coletados em contexto de seleção de pessoal utilizando o CLOIT-II, também atendem a um dos critérios da estrutura circular, que é o da bidimensionalidade, ou seja, as diferenças entre as variáveis podem ser reduzidas a diferenças em duas dimensões (Fabrigar, Visser, & Browne, 1997).

Os valores das coordenadas para as duas dimensões de cada uma das 16 escalas podem ser visualizados na Tabela 1.1, enquanto que a estrutura revelada pela realização do MDS está da Figura 1.1. Ao realizar a análise das projeções das 16 escalas no espaço e as distribuições destas no entorno da circunferência é possível compreender a dinâmica dos dados coletados pelo inventário. Nesse sentido, as 16 escalas ficaram localizadas lado a lado, mantendo a ordem esperada e também foram plotadas 4 escalas em cada quadrante, aspectos que estão em acordo com as proposições teóricas do círculo interpessoal de Kiesler (1983).

Tabela 1.1. Ordenação e diferenças angulares, coordenadas dimensionais das 16 escalas e Teste de Fisher

	Dimensões		Posições Angulares		Ângulos de Separação	Circularidade	
	Afiliação	Poder	Ordenadas	Corrigidas		R	R - M _R
Dominância (A)	0,14	0,63	78°	266°	24° (AB)	0,65	0,01
Competição (B)	0,41	0,57	54°	242°	28° (BC)	0,7	0,07
Desconfiança (C)	0,42	0,2	26°	214°	21° (CD)	0,47	-0,16
Frieza Afetiva (D)	0,54	0,05	5°	198°	9° (DE)	0,54	-0,09
Hostilidade (E)	0,81	-0,06	356°	189°	27° (EF)	0,81	0,18
Isolamento (F)	0,61	-0,36	329°	162°	27° (FG)	0,71	0,07
Inibição (G)	0,32	-0,52	302°	135°	29° (GH)	0,61	-0,02
Insegurança (H)	0,02	-0,45	273°	106°	8° (HI)	0,45	-0,19
Submissão (I)	-0,06	-0,68	265°	98°	35° (IJ)	0,69	0,05
Deferência (J)	-0,5	-0,58	230°	63°	26° (JK)	0,76	0,13
Confiança (K)	-0,65	-0,29	204°	37°	16° (KL)	0,71	0,08
Calor Afetivo (L)	-0,59	-0,08	188°	21°	21° (LM)	0,59	-0,04
Amigabilidade (M)	-0,78	0,18	167°	0°	27° (MN)	0,81	0,17
Sociabilidade (N)	-0,44	0,37	140°	333°	22° (NO)	0,57	-0,06
Exibicionismo (O)	-0,19	0,35	118°	311°	22° (OP)	0,39	-0,24
Segurança (P)	-0,07	0,68	96°	384°	18° (PA)	0,68	0,05

M_R=0,63; DP_R=0,12; Fisher=0,19

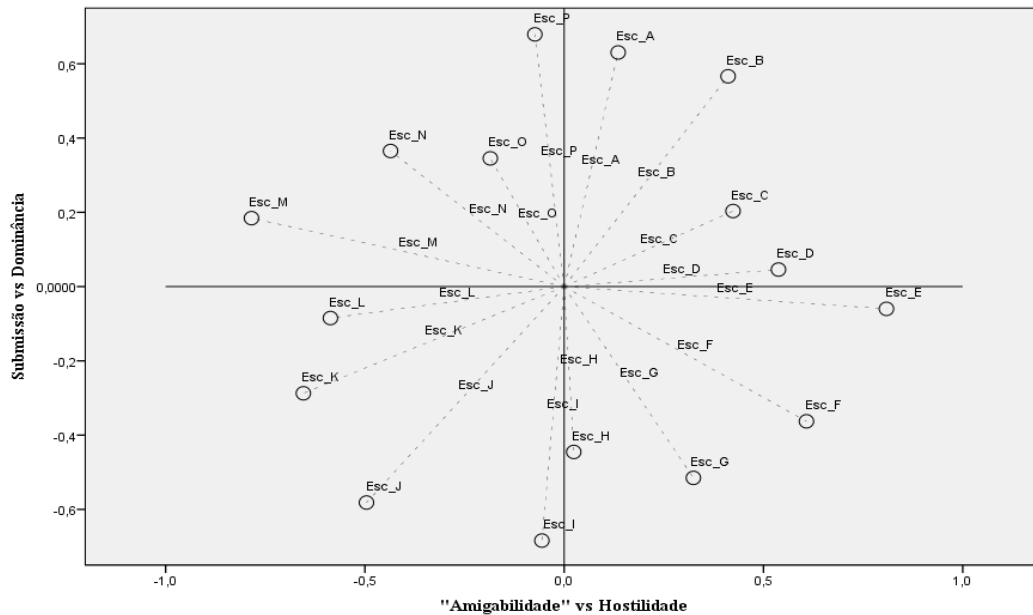


Figura 1.1. Distribuição das escalas principais em duas dimensões

Além dessas características, é possível verificar que as escalas se projetaram de modo a confirmar a relação de oposição entre elas, como por exemplo, as escalas Desconfiança (C) e Confiança (K) que apresentaram um ângulo de 178° o que significa posições opostas no plano de maneira quase perfeita, pois se aproximou bastante do ângulo de 180° . Também se aproximaram de 180° os ângulos formados entre as escalas A e I (187°), B e J (176°), D e L (183°), E e M (189°), F e N (189°), G e O (184°), H e P (177°) e projetaram essas escalas em posições antagônicas no espaço euclidiano. Esses resultados indicam que tais escalas descrevem características interpessoais antônimas e conseqüentemente adequação à proposta do círculo interpessoal de Kiesler (Fabrigar, Visser, & Browne, 1997; Van Denburg & Kiesler, 2002).

A projeção das escalas no espaço ainda permitiu constatar a relação entre as escalas no que se refere à formação dos octantes, os quais são pares de variáveis que se posicionam lado a lado no entorno do círculo e se aproximam conceitualmente. Com isso, os dados apresentaram formação dos octantes tradicionais – PA, BC, DE, FG, HI, JK, LM, NO – e não tradicionais – AB, CD, EF, GH, IJ, KL, MN, OP – com alguns ângulos de separação que se distanciaram do valor esperado de $22,5^\circ$ e outros que se aproximaram bastante deste valor, conforme a Tabela 1.1.

Dado os valores dos ângulos de separação, nota-se que dentre os que se distanciaram do valor de $22,5$, a escala Submissão (I) apresentou ângulos diferentes com as escalas que lhes

são adjacentes, sendo um ângulo menor com Insegurança (H) e maior com Deferência (J). Com essas variações, verifica-se que as características de submissão em que há a recusa por responsabilidades e atitudes são avaliadas pelos sujeitos da pesquisa como sendo mais próximas de posições em que o indivíduo evita ser pretencioso e parece necessitar da ajuda dos demais do que com posições de aceitação do outro com satisfação e disponibilidade para atender pedidos e solicitações.

Ainda sobre os valores angulares que se distanciaram do ideal, verificou-se também que as escalas adjacentes à Hostilidade (E) também se posicionaram com distâncias diferentes, sendo que Frieza Afetiva (D) apresentou ângulo menor e Isolamento (F) um ângulo maior. Nesse sentido, também é entendido que os sujeitos da pesquisa avaliam as características de hostilidade, em que as pessoas violam regras e são rudes com os demais, como conceitualmente mais próximas à atitudes de dificuldade em demonstrar cordialidade, com pouca simpatia a comportamentos irregulares do que com posições de distanciamento, em que os indivíduos preferem realizar tarefas sozinhos.

Por outro lado, dentre as diferenças angulares que se aproximaram do valor de 22,5, as escalas que estão imediatamente ao lado direito e esquerdo de Exibicionismo (O), que são Sociabilidade (N) e Segurança (P), apresentaram distância muito parecida com a esperada pela teoria. Desse modo, de acordo com o que pensam os sujeitos da pesquisa, as características de exibicionismo estão próximas tanto de atitudes em que as pessoas buscam interagir com os demais, expressando alegria ao estabelecer contatos, quanto de comportamentos de confiança em seus próprios recursos para resolver conflitos e de menção sobre seus méritos.

Conforme os objetivos, outra análise foi realizada, com vistas investigar o segundo critério para a circunplexidade dos dados, o qual aponta que os valores dos raios de cada uma das escalas devem ser iguais (Wiggins, Phillips & Trapnell, 1989). Para verificar esse critério, aplicou-se o Teste de Fisher que avalia a distância entre as posições das escalas até o centro da circunferência, o que permite estimar o tamanho do raio. Nesse sentido, para a análise dos dados foi calculado, primeiramente, o valor do raio (R) de cada escala e em seguida estimaram-se a média (M_R) e as diferenças entre os raios de cada escala e a média ($R - M_R$). Os resultados podem ser observados na Tabela 1.1.

Com os valores estimados, pode-se verificar que sete escalas foram projetadas para dentro do círculo, pois apresentaram diferenças negativas entre o raio e o raio médio. Por outro lado, nove escalas apresentaram diferenças positivas e, portanto foram projetadas para fora do círculo. As escalas mais ajustadas foram Dominância (A) com posição projetada para

fora do círculo perfeito e Inibição (G) e Calor Afetivo (L) projetadas para dentro. Sobre a mais desajustada foi identificada a escala Exibicionismo (O) com valor negativo e por isso, posicionado dentro da circunferência hipotética.

Vale destacar que mesmo a posição mais desajustada apresentou índice bem inferior ao limite de dois desvios padrões acima ou abaixo da média, o que sinaliza para um ajuste satisfatório ao modelo circumplexo. Além disso, esses resultados são semelhantes aos encontrados por Couto *et al.* (manuscrito em preparação) que também identificaram ajuste a este critério, porém com desvios um pouco menores, como por exemplo, a escala O, a mais desajustada nas duas pesquisas, apresentou diferença de -0,19 no trabalho de Couto *et al.* (manuscrito em preparação), enquanto na presente pesquisa o desvio foi de -0,24.

Em relação ao teste de *Fisher* encontrou-se um valor dentro dos limites aceitos o que também indica ajuste ao modelo circumplexo com variação de 19% para cada eixo das duas dimensões (Acton & Revele, 2004). Nesse sentido, os resultados acerca da avaliação dos valores dos raios do círculo indicam que os presentes dados confirmaram ajuste ao critério de circumplexidade que versa sobre raios iguais.

Conforme o objetivo deste trabalho, que foi testar o ajuste ao modelo quasi-circumplexo, os resultados encontrados indicam que os dados atingiram os critérios de bidimensionalidade e de raio constante e não apresentaram espaços intersticiais equivalentes. Com isso, pode-se concluir que os dados confirmam o ajuste ao modelo proposto. Entretanto, como o ajuste perfeito ao modelo circumplexo é um critério bastante rígido (Gurtman & Pincus, 2000), a presença de uma estrutura circular exata não é uma condição imprescindível para o inventário ser relevante no tocante à avaliação das características psíquicas dos sujeitos. Logo, a confirmação do ajuste dos dados do CLOIT-II ao modelo quasi-circumplexo já reportado anteriormente por Couto *et al.* (manuscrito em preparação) em uma amostra de estudantes, e por Tavares (2015) em uma amostra de trabalhadores fornecem evidência psicométrica da estabilidade da estrutura interna. Quando são somados aos resultados encontrados aqui, uma nova evidencia da estabilidade estrutural do inventário é adicionada especialmente quando aplicado no âmbito da seleção de pessoal.

2.4 Considerações Finais

O objetivo da presente pesquisa foi avaliar a adequação ao modelo quasi-circumplexo do *Checklist* de Relações Interpessoais – II (CLOIT-II) quando aplicado em candidatos a vagas de empregos operacionais, com vistas a contribuir para o estudo das características psicológicas no ambiente organizacional. A adequação à estrutura circumplexa requer três

critérios: (1) as diferenças entre as variáveis podem ser reduzidas em duas dimensões, (2) as variáveis devem apresentar iguais distâncias do centro do círculo, (3) e as distâncias entre as variáveis devem ser iguais.

Com a aplicação do MDS confirmatório foi possível verificar que os dados podem ser representados em um modelo bidimensional. O Teste de Fisher indicou uma variação adequada das distâncias das variáveis em relação ao centro da circunferência. Esses resultados confirmam uma estrutura quasi-circumplexa, pois este modelo é demonstrado quando o critério de projeções com distâncias iguais entre as variáveis é relaxado, mas as outras condições são mantidas.

Com esses resultados, constata-se que o CLOIT-II ao ser aplicado no âmbito da seleção de pessoal replica o modelo quasi-circumplexo, o que mostra sua provável utilidade por psicólogos preocupados em avaliar o modo como os candidatos agem em suas interações interpessoais. Uma das limitações mais evidentes desse estudo pode ser apontada no número pequeno de participantes e o uso de uma amostra de conveniência. Nesse sentido, espera-se que novos estudos sejam realizados. Uma sugestão para futuros estudos é que sejam considerados dados de processos seletivos deferentes, ocorridos em ambientes organizacionais diferentes envolvendo também funções variadas. O que permitiria um maior número de sujeitos e que a escolha dos indivíduos se aproxime do modo aleatório, permitindo assim condições para a generalização dos resultados. Por hora, podemos considerar que as evidências em favor da estabilidade da estrutura interna do inventário vem se acumulando de modo a apoiar sua utilização.

2.5 Referências

Acton, G. S., & Revelle, W. (2002). Interpersonal personality measures show circumplex structure based on new psychometric criteria. *Journal of Personality Assessment*, 79, 456–481.

Acton, G. S., & Revelle, W. (2004). Evaluation of ten psychometric criteria for circumplex structure. *Methods of Psychological Research - Online*, 9(1), 1-27.

Alden, L. E., Wiggins, J. S., & Pincus, A. L. (1990). Construction of circumplex scales for the Inventory of Interpersonal Problems. *Journal of Personality Assessment*, 55, 521–536.

Baumgartl, V. O., Pagano, A. P., & Lacerda, J. (2010). A utilização de testes psicológicos em organizações de Minas Gerais. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 62(2), 178-186.

Browne, M. W. (1992). Circumplex models for correlation matrices. *Psychometrika*, 57, 469-497.

Couto, G., Van Hattum, A. C. F. M., Vandenberghe, L. M. A., & Benfica, E. (2005). Tradução, análise semântica e adaptação do Checklist of Interpersonal Transactions-Revisado. *Avaliação Psicológica*, 4(1), 45-57.

Couto, G., Vandenberghe, L., Van Hattum, A. C., & Campos, H. R. (2006). Propriedades Psicométricas do Checklist de Relações Interpessoais-Revisado. *Psicologia Argumento*, 24(47), 15-28.

Couto, G., Vandenberghe, L. M. A., & Van Hattum, A. C. (2011). *Manual para o Checklist de Relações Interpessoais - II*. Manual técnico: Universidade Federal de Goiás, Catalão, GO.

Couto, G., Vandenberghe, L., & Brito, E. A. G. (2012a). Interações interpessoais e estresse entre policiais militares: um estudo correlacional. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 64(2), 47-63.

Couto, G., Vandenberghe, L., Tavares, W. M., & Silva, R. L. F. C. (2012b). Interações e habilidades sociais entre universitários: um estudo correlacional. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 29(1), 667-677.

Couto, G., Vandenberghe, L. & Tavares, W. M. (2015). Interpersonal Interactions in the Marital Pair and Mental Health: A Comparative and Correlational Study. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 25(62), 373-382.

Couto, G., Tavares, W. M. & Silva, R. L. F. C. (Em preparação). Checklist de relações interpessoais-II: estrutura circumplexa e confiabilidade.

Di Blas, L. (2007). A circumplex model of interpersonal attributes in middle childhood. *Journal of personality*, 75(4), 863-897.

Di Blas, L., Grassi, M., Luccio, R., & Momentè, S. (2011). Assessing the interpersonal circumplex model in late childhood: The Interpersonal Behavior Questionnaire for Children. *Assessment*, 19(4) 421–441.

Fabrigar, L. R., Visser, P. S., & Browne, M. W. (1997). Conceptual and methodological issues in testing the circumplex structure of data in personality and social psychology. *Personality and Social Psychology Review*, 1(3), 184-203.

Gaines Jr., S. O., Panter, A. T., Lyde, M. D., Steers, W. N., Rusbult, C. E., Cox, C. L., & Wexler, M. O. (1997). Evaluating the Circumplexity of Interpersonal Traits and the Manifestation of Interpersonal Traits in Interpersonal Trust. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73(3), 610-623.

Godoy, S. L., & Noronha, A. P. P. (2005). Instrumentos psicológicos utilizados em seleção profissional. *Revista do Departamento de Psicologia UFF*, 17(1), 139-159.

Gonzalez-Mulé, E., De Geest, D. & Mount, M. K. (2013). Power of the Circumplex: Incremental validity of intersection traits in predicting counterproductive work behaviors. *International Journal of Selection and Assessment*, 21(3), 322-327.

Guttman, L. (1954). A new approach to factor analysis: the radex. In: P. F. Lazarsfeld. *Mathematical thinking in the social sciences*(pp. 258–348). Glencoe, IL: Free.

Gurtman, M. B., & Pincus, A. L. (2000). Interpersonal Adjective Scales: Confirmation of circumplex structure from multiple perspectives. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26, 374–384.

Hafkenschied, A., & Rouckhout, D. (2009). Circumplex structure of the Impact Message Inventory (IMI-C): An empirical test with the Dutch version. *Journal of Personality Assessment*, 91(2), 187-194.

Hafkenschied, A., & Rouckhout, D. (2013). The Impact Message Inventory–Circumplex (IMI-C): A Replication Study of Its Circumplex Structure in a Dutch Sample. *Journal of personality assessment*, 95(4), 417-422.

He, J., & Van de Vijver, F. (2012). Bias and equivalence in cross-cultural research. *Online Readings in Psychology and Culture, 2*(2).

Horowitz, L. M., Rosenberg, S. E., Baer, B. A., Ureño, G., & Villaseñor, V. S. (1988). Inventory of interpersonal problems: psychometric properties and clinical applications. *Journal of consulting and clinical psychology, 56*(6), 885-892

Kiesler, D. J. (1983). The 1982 Interpersonal Circle: A taxonomy for complementarity in human transactions. *Psychological review, 90*(3), 185-214.

Kiesler, D. J., & Schmidt, J. A. (1993). *The Impact Message Inventory: Form IIA Octant scale version*. Redwood City, CA: Mind Garden.

Kiesler, D. J., Goldston, C. S., & Schmidt, J. A. (1991). *Manual for check list of interpersonal transactions: Revised and check list of psychotherapy transactions – revised*. Virginia Commonwealth University.

La Forge, T., Leary, F., Naboisek, H., Coffey, H. S., & Freedman, M. B. (1954). The Interpersonal Dimension of Personality: II An Objective Study of Repression¹. *Journal of Personality, 23*(2), 129-153.

Leary, T. (1957). *Interpersonal Diagnosis of Personality*. New York: Ronald.

Leiter, M. P., & Maslach, C. (1988). The Impact of Interpersonal Environment on Burnout and Organizational Commitment. *Journal of organizational behavior, 9*, 297-308.

Liden, R. C., Wayne, S. J., & Sparrowe, R. T. (2000). An examination of the mediating role of psychological empowerment on the relations between the job, interpersonal relationships, and work outcomes. *Journal of applied psychology, 85*(3), 407-416

Lindeman, M., & Verkasalo, M. (2005). Measuring values with the short Schwartz's value survey. *Journal of Personality Assessment, 85*(2), 170-178.

Markey, P. M., Funder, D. C., & Ozer, D. J. (2003). Complementarity of interpersonal behaviors in dyadic interactions. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *29*(9), 1082-1090.

Monsen, J. T., Hagtvet, K. A., Havik, O. E., & Eilertsen, D. E. (2006). Circumplex structure and personality disorder correlates of the Interpersonal Problems Model (IIP-C): Construct validity and clinical implications. *Psychological Assessment*, *18*(2), 165-173.

Perrinjaquet, A., Furrer, O., Usunier, J. C., Cestre, G., & Valette-Florence, P. (2007). A test of the quasi-circumplex structure of human values. *Journal of Research in Personality*, *41*(4), 820-840.

Pincus, A. L., Gurtman, M. B., & Ruiz, M. A. (1998). Structural Analysis of Social Behavior (SASB): Circumplex analyses and structural relations with the interpersonal circle and the Five-factor model of personality. *Journal of Personality and Social Psychology*, *74*, 1629–1645.

Pukrop, R. Sass, H., & Steinmeyer, E. M. (2000). Circumplex models for the similarity relationships between higher-order factors of personality and personality disorders: An empirical analysis. *Comprehensive psychiatry*. *41*(6), 438-445.

Schmidt, J. A., Wagner, C. C., & Kiesler, D. J. (1999). Psychometric and circumplex properties of the octant scale Impact Message Inventory (IMI-C): A structural evaluation. *Journal of Counseling Psychology*, *46*, 325–334.

Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (pp. 1-66). San Diego, CA: Academic Press.

Silva, J.C., & Filipini, M. (2013). O relacionamento interpessoal e as carreiras profissionais bem-sucedidas. In *Anais eletrônicos, XIX Seminário de iniciação científica, VI Seminário integrado de ensino, pesquisa e extensão e IV Mostra universitária*. Santa Catarina: Editora Unoesc. Recuperado em 11 de outubro de 2013, de <http://editora.unoesc.edu.br/index.php/siepe/article/download/3004/1687>.

Smith, T. W., & Williams, P. G. (2015). Assessment of social traits in married couples: self-reports versus spouse ratings around the interpersonal circumplex. *Psychological Assessment*. Recuperado em 11 de outubro de 2015, de <http://psycnet.apa.org/psycarticles/2015-41737-001.pdf>.

Sodano, S. M. & Tracey, T. J. (2011) A brief inventory of interpersonal problems-circumplex using nonparametric item response theory: introducing the IIP-C-IRT. *Journal of personality assessment*, 93(1), 62-75.

Sullivan, H. S. (1953). *The interpersonal theory of psychiatry*. New York: Norton.

Tavares, W. M. (2015). *Interações interpessoais e qualidade de vida no trabalho: contribuições para a gestão organizacional*. Dissertação de mestrado. Programa de pós-graduação Stricto Sensu em Gestão Organizacional. Universidade Federal de Goiás, Catalão, Goiás.

Tracey, T. J. G., & Schneider, P. (1995). An Evaluation of the Circular Structure of the Checklist of Interpersonal Transactions and the Checklist of Psychotherapy Transactions. *Journal of Counseling Psychology*, 42(4), 496-507.

Van Denburg, T. F., & Kiesler, D. J. (2002). An interpersonal communication perspective on resistance in psychotherapy. *Journal of clinical psychology*, 58(2), 195-205.

Wiggins, J. S. (1979). A psychological taxonomy of trait-descriptive terms: The interpersonal domain. *Journal of personality and social psychology*, 37(3), 395-412.

Wiggins, J. S., Phillips, N., & Trapnell, P. (1989). Circular reasoning about interpersonal behavior: Evidence concerning some untested assumptions underlying diagnostic classification. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, 296–305.

3. ESTUDO 2

PERSONALIDADE E INTERAÇÕES INTERPESSOAIS DE CANDIDATOS EM PROCESSOS DE SELEÇÃO

3.1 Introdução

Diversas pesquisas tem se voltado para o estudo das características pessoais que podem influenciar o desempenho dos candidatos e o resultado dos processos seletivos para vagas de emprego. As pesquisas nesta área têm investigado a influência de fatores como idade (Avolio & Barrett, 1987), gênero e qualificação (Olian, Schwab & Haberfeld, 1988), orientação sexual (Cunningham, Sartore & McCullough, 2010), estabelecimento de *rapport* no início das entrevistas (Barrick, Swider & Stewart, 2010), aperto de mão (Stewart, Dustin, Barrick & Darnold, 2008), gerenciamento de impressões (Roulin, Bangerter & Levashina, 2014), ajuste entre o sujeito e a organização (Chen, Lee & Yeh, 2008), dentre outros.

Embora diferentes aspectos possam afetar os resultados da seleção, em especial das entrevistas, Dipboye e Gaugler (1993) afirmam que a personalidade dos candidatos é um fator que deve ser levado em consideração na avaliação do selecionador. Esse destaque à personalidade se dá em decorrência da sua relação com diversos aspectos organizacionais, tais como satisfação, bem-estar (Marzuki, 2013), proatividade (Major, Turner & Fletcher, 2006) e desempenho no trabalho (Le et al, 2011; Barrick & Mount, 1991; Salgado, 1997; Thoresen, Bradley, Bliese & Thoresen, 2004; Nikolaou, 2003). Há também indícios de que existem associações com atitudes contraproducentes, como absenteísmo (Judge, Martocchio & Thoresen, 1997) e ações desviantes (O'Neill, Lewis & Carswell, 2011; Burke & Will, 2004).

A relevância dada à avaliação da personalidade durante os processos seletivos é também em virtude da capacidade das características de personalidade dos candidatos em influenciar a avaliação realizada pelo entrevistador e conseqüentemente o resultado do processo seletivo (Dipboye & Gaugler, 1993). Além disso, é crescente a busca feita pelo diferencial humano, pois as empresas estão preocupadas com o desempenho de seus funcionários (Levenfus, 2009; Silva & Filipini, 2013). Por esses motivos, o selecionador deve realizar um estudo rigoroso sobre a personalidade dos candidatos e investigar quais aspectos são relevantes para a qualidade da atuação dos futuros funcionários (de Fruyt & Mervielde, 1999).

De acordo com o levantamento realizado por Schmidt e Hunter (1998) os testes de personalidade tem sido uma das ferramentas mais utilizadas nos processos seletivos. No

contexto brasileiro, para avaliação da personalidade, o Teste Palográfico, entre outros, é um dos instrumentos mais aplicados (Pereira, Primi & Cobêro, 2003; Godoy & Noronha, 2005; Baumgartl, Pagano & Lacerda, 2010). Essa ferramenta é considerada um teste projetivo, pois a avaliação realizada é com base no significado que a situação tem para os indivíduos. Desse modo, aquilo que é projetado está carregado de significado e tem relação com a personalidade (Alves & Esteves, 2004; Pellini, 2006).

Segundo Levenfus, (2009), o teste Palográfico tem sido amplamente utilizado por ter sua aplicação rápida, fácil e de baixo custo. Também permite a análise de variados fatores, desde afetividade até características de relacionamento interpessoal. Entretanto, Bonfadini, Alencar, Bueno, Montiel e Bartholomeu (2014) verificaram baixos índices de predição do Teste Palográfico em relação ao resultado dos processos seletivos, índices estes menores que os das entrevistas de emprego. Com isso os autores sinalizam necessidade dos psicólogos organizacionais em se atentarem ao uso de testes de modo que possam contribuir para melhores resultados do processo seletivo.

Uma consideração importante no contexto das avaliações psicológicas é a recomendação sobre o uso conjugado de entrevistas e testes. Segundo Groth-Marnat (2009), a entrevista é provavelmente o meio mais importante para a coleta de dados durante a avaliação psicológica. Sem essas informações obtidas grande parte dos resultados dos testes fica sem sentido, não podendo ser interpretado com clareza. Ainda, a entrevista também permite identificar certos aspectos como características idiossincráticas, reação frente a questões específicas, dentre outros que diferentes estratégias não são capazes de captar.

Ainda para Groth-Marnat (2009), a entrevista precisa ser direcionada, buscando identificar características previamente definidas. De acordo com Huffcutt, Roth, Conway & Stone (2001) as entrevistas realizadas durante o processo seletivo visam investigar, na maioria dos casos, personalidade e habilidades sociais no trabalho. Sobre essas investigações, Van Iddekinge, Raymark & Roth (2005) constatam que o crescente uso das entrevistas para avaliar construtos psicológicos tem relação com o fato de essa técnica potencializar as informações dos testes psicológicos com o intuito de se chegar a uma avaliação mais completa das dimensões da personalidade que se relacionam com o cargo a ser preenchido.

Além do uso de testes e entrevistas nas avaliações psicológicas, é preciso analisar os aspectos da personalidade presentes durante a própria entrevista, pois a personalidade do entrevistado pode conduzir a uma boa impressão, culminando numa avaliação positiva por parte do entrevistador. Desse modo, é importante que se compreenda a relação entre a personalidade dos candidatos a vagas de emprego e o desempenho nas entrevistas. Um bom

entendimento dessa relação pode potencialmente melhorar e tornar mais assertivo o processo seletivo, permitindo que os selecionadores possam focar melhor em fatores dos candidatos que são realmente importantes (Cook, Vancer & Spector, 2000).

Alguns estudos deram atenção especial a este aspecto e analisaram as características dos candidatos bem sucedidos na seleção de pessoal. Dentre as características de personalidade investigadas, os traços extroversão (Burbeck & Furnham, 1984; Caldwell & Burger, 1998; de Fruyt & Mervielde, 1999; Cook, Vancer & Spector, 2000; Ang & Dyne, 2006) que diferenciam sujeitos expansivos, alegres, entusiasmados, ativos e agitados (Friedman & Schustack, 2004) e realização (Dunn, Mount, Barrick & Ones, 1995; Caldwell & Burger, 1998; de Fruyt & Mervielde, 1999; Ang & Dyne, 2006) que indicam pessoas que se comportam com vistas a atingir objetivos, com cautela, organização e responsabilidade, o que facilita a execução de tarefas (Friedman & Schustack, 2004; Benet-Martínez & John, 1998), tem sido os fatores mais frequentemente associados à aprovação nos processos seletivos.

Outras características dos candidatos tem influenciado a decisão final dos recrutadores, por exemplo, os sujeitos aprovados na seleção de pessoal apresentam bons índices de estabilidade emocional (Van Dam, 2003), socialização (Caldwell & Burger, 1998) e locus de controle no trabalho (Cook, Vancer & Spector, 2000). Há também relação com baixos índices de neuroticismo (Burbeck & Furnham, 1984; Caldwell & Burger, 1998; de Fruyt & Mervielde, 1999; Cook, Vancer & Spector, 2000) e de ansiedade (Cook, Vancer & Spector, 2000).

Essas pesquisas que avaliam a relação entre personalidade e sucesso nas entrevistas também mostram que alguns fatores não têm apresentado os mesmos resultados em estudos ao longo do tempo, como, por exemplo, o traço abertura, que para Van Dam (2003) e Caldwell e Burger, (1998) elevados escores influenciam o sucesso nas entrevistas de emprego, mas para de Fruyt e Mervielde (1999) são os baixos índices de abertura que contribuem para a aprovação no processo seletivo. Ocorre mudança também no estudo da autoestima, pois Liden, Martin e Parsons (1993) apontam relação com o desempenho nas entrevistas. Porém, para Cook, Vancer e Spector (2000) a autoestima não é capaz de influenciar o resultado das avaliações dos entrevistadores.

Outros autores como Burbeck e Furnham (1984), buscaram entender a relação entre a personalidade, por exemplo, o traço extroversão, e a aprovação nos processos seletivos para vagas de emprego, e indicaram que as características dos candidatos influenciam as avaliações dos entrevistadores, pelo fato de que, provavelmente, os indivíduos, por desejarem ser admitidos, se apresentam da melhor forma possível e são conscientes das características

socialmente aceitas. Nesse sentido, Liden, Martin e Parsons (1993) afirmam que a entrevista de seleção é um contexto fundamentalmente de interações interpessoais entre candidatos e selecionadores e os comportamentos de ambos são influenciados mutuamente. Assim, a maneira como essa interação ocorre tem o potencial de influenciar o que os candidatos dizem e o modo como agem (Huffcutt, Van Iddekinge & Roth, 2011).

Nessas interações, com esse desejo de influenciar o entrevistador com vistas a serem contratados, os candidatos se engajam em ações que permitem controlar as impressões que os outros possam ter a seu respeito. Esse comportamento, na literatura atual, é denominado gerenciamento de impressão (GI) e tem se destacado nos estudos voltados para a relação entre candidato e empregador durante as entrevistas de seleção de pessoal (Araújo & Pilati, 2008).

Dentre as diversas estratégias de GI, a autopromoção tem sido utilizada com maior frequência pelos candidatos (Grisci & Carvalho, 2004; Stevens & Kristof, 1995) e tem relação com bom desempenho nos processos seletivos (Ferreira, Gondim & Pilati, 2014). Além da estratégia de autopromoção, os comportamentos de GI de exemplificação (Ferreira, Gondim & Pilati, 2014), as táticas de focar em si e/ou no outro, os comportamentos não verbais (Chen, Yang & Lin, 2010), além da combinação de autopromoção e bajulação (Proost, Schreurs, Witte & de Deros, 2010) também se relacionam com os resultados positivos das avaliações dos entrevistadores durante os processos seletivos.

Com esses resultados que mostram a associação de características de personalidade e gerenciamento de impressão com a aprovação nos processos seletivos, verifica-se que as decisões dos selecionadores podem ser influenciadas por diversos aspectos que permeiam o contato entre entrevistado e entrevistador, uma vez que a percepção que o selecionador tem a respeito do candidato é construída nessa relação (Araújo & Pilati, 2008). Logo, essas atitudes são impulsionadas pela demanda do indivíduo por influenciar o outro, manter sua autoestima, regular suas emoções, e, sobretudo, ser visto sob uma perspectiva positiva. Vale ressaltar que o gerenciamento das impressões pode acontecer em diversos estágios de relações, desde os primeiros contatos até aquelas de longa duração e apesar de se destacar na relação entre selecionadores e candidatos, pode ocorrer em qualquer relação (Schlenker & Weigold, 1992).

Nesse sentido, a teoria interpessoal de Sullivan (1953) pode ser pensada e aplicada no contexto das entrevistas de seleção uma vez que seus pressupostos também apontam que as trocas interpessoais tem a função de evocar nas pessoas que participam das interações reações que supram as necessidades daquele indivíduo que pratica a ação. Assim, nas interações, que são compreendidas como associações entre duas ou mais pessoas e, portanto, também no contato interpessoal que ocorre no momento da entrevista de seleção de pessoal, as pessoas

estão motivadas a obter segurança, manter autoestima e evitar sentimentos que dificultem suas interações (Sullivan, 1953).

Segundo a teoria interpessoal proposta por Sullivan em 1953, as interações interpessoais são entendidas a partir da sua capacidade de apresentar os resultados pessoais e sociais almejados pelos sujeitos que interagem em diferentes ambientes. À medida que os comportamentos interpessoais resolvem as necessidades do sujeito que interage a personalidade começa a ganhar forma e conteúdo. Nessa perspectiva, a personalidade é conceituada como a totalidade dos padrões que prevalecem nas transações entre as pessoas (Sullivan 1953).

Mais tarde, Leary em 1957 operacionalmente apresentou a ideia de complementaridade interpessoal. Esse conceito traz a concepção de que os comportamentos interpessoais carregam informações sobre como o outro da relação deve responder, e assim, cada ação provoca ou restringe as atitudes subsequentes daquele que participa da interação. A partir dessa visão e na tentativa de examinar como esses reflexos interpessoais se relacionam um com os outros, Leary introduziu uma ordenação circular das variáveis interpessoais. Nesse modelo, que ficou conhecido como a Rosa das Interações, as variáveis que medem as interações interpessoais estão dispostas na circunferência de um círculo orientado pelas dimensões primárias de dominância-submissão (controle) e hostilidade-“amigabilidade” (filiação) presentes na teoria de Sullivan (1953).

Dando continuidade aos estudos das relações interpessoais, Kiesler (1983) entende a personalidade como algo externo ao indivíduo, sendo concebido em termos de atos concretos e observáveis. Portanto, para esse autor, a personalidade pode ser desenhada e traduzida em atos. Para representar os diferentes tipos de interações interpessoais, Kiesler em 1983 propôs um círculo interpessoal. Esse modelo representa a personalidade por meio do comportamento interpessoal distribuído uniformemente em duas dimensões: controle e afiliação, o que o define como bidimensional (Kiesler, 1983; Schmidt, Wagner & Kiesler, 1999).

Essas duas dimensões são combinadas em diferentes características e resultam em 16 posições interpessoais, em que cada posição é rotulada pelas letras de A a P, distribuídas em torno da circunferência de um círculo em sentido anti-horário. Com isto, cada categoria se localiza entre os dois segmentos que apresentam mais similaridade e de maneira oposta com aquele que lhe for contrário (Schmidt, Wagner & Kiesler, 1999).

Conforme a tradução feita por Couto, Van Hattum, Vandenberghe e Benfica (2005), as posições interpessoais do Circumplexo de Kiesler são relacionadas a comportamentos que são definidos como: Dominância (A): assumir responsabilidade ou persuadir as pessoas a seus

pontos de vista; Competição (B): priorizar seus interesses ou disputar talentos com as pessoas; Desconfiança (C): esquivar-se de perguntas e desconfiar das ações e julgamento das pessoas; Frieza Afetiva (D): espera obediência às regras e demonstra pouca simpatia; Hostilidade (E): esquivar-se de cooperar, agir com rudeza ou discutir e queixar-se demais; Isolamento (F): proteger sua privacidade, manter-se distante, não se interessar pelas pessoas; Inibição (G): comportar-se racional e reservadamente, minimizar expressões de sentimentos ou avaliações; Insegurança (H): anunciar suas próprias deficiências ou depender de ajuda; Submissão (I): evitar responsabilidade, esperar os direcionamentos e hesitar em assumir posições; Deferência (J): aceitar as pessoas com satisfação, fazer apenas aquilo que foi pedido, dar crédito à elas; Confiança (K): ser honesto sobre suas intenções, confiar nas pessoas, acreditar no que elas dizem; Calor afetivo (L): cordialidade e compreensão às pessoas. Indulgência em julgar o cumprimento das regras; “Amigabilidade” (M): agir com cooperação, atenção ou diplomacia; Sociabilidade (N): atenção, suscetibilidade e interesse pelas pessoas, expressar satisfação pela sua presença; Exibicionismo (O): espontaneidade de expressão ou exagero emocional, tentar excitar as interações; Segurança (P): fazer comentários de forma segura e confiar em seus próprios recursos para tomar decisões.

Esse circunplexo proposto por Kiesler, que pode ser visto como uma trama descritiva dos aspectos interpessoais de personalidade, tem sido utilizado para se avaliar questões relacionadas à personalidade, psicopatologia e psicoterapia. Além disso, o modelo tem se apresentado como uma ferramenta útil para avaliar as questões relacionadas à predição de certos comportamentos dos indivíduos e como estes predizem e são preditos pelo comportamento de um interagente (Schmidt, Wagner & Kiesler, 1999; Monsen, Hagtvet, Havik & Eilertsen, 2006; Couto, Vandenberghe & Brito, 2012; Tavares, Couto & Silva, 2012).

Nesse sentido, como foi possível notar, tanto questões de personalidade quanto de entrevistas de seleção apontam para fatores das interações, entende-se que os círculos interpessoais, inclusive o de Kiesler, apresentam potencial para serem utilizadas como ferramentas úteis no contexto dos processos seletivos. Apesar de não terem sido desenvolvidas para esse fim. Além disso, tendo em vista a relevância apontada pela literatura, tanto nacional quanto internacional, de se avaliar a personalidade (Dipboye & Gaugler, 1993; Marzuki, 2013; Silva & Filipini, 2013) e suas repercussões interpessoais durante o processo seletivo, esta pesquisa teve o intuito de mapear as características de personalidade e de relacionamento interpessoal dos candidatos aprovados e reprovados em processo seletivo para vagas de empregos operacionais. Além disso, buscou-se verificar se o entrevistador, baseado

nas informações obtidas no momento da entrevista, consegue avaliar as expressões interpessoais da personalidade dos candidatos. Por fim, buscou-se investigar a relação entre métodos (projetivos e de autorrelato) que se propõem a investigar a personalidade.

3.2 Método

3.2.1 Participantes

Participaram do presente estudo 108 respondentes, candidatos a vagas de emprego em áreas operacionais de uma empresa privada da cidade de Catalão-GO. O grupo apresentou idade variando de 17²a 40 anos ($M=25,32$ e $DP=5,23$), sendo 94,4% do sexo masculino. Vale ressaltar que 60,2% dos sujeitos eram solteiros, 38% eram casados e 1,8% divorciados. Quanto à escolaridade, 75% tinham Ensino Médio Completo, 15,7% Ensino Superior incompleto, 6,5% Ensino Superior Completo e 2,8% Ensino Fundamental incompleto ou completo. Em se tratando da ocupação no momento da pesquisa, 54,6% estavam trabalhando ou eram do lar, 40,7% eram desempregados e 4,7% estudantes. Ainda 57,4% pertenciam à classe econômica D, 25% à classe C2, 9,3% à B2, 7,4% à E e 0,9% à classe B1.

3.2.2 Instrumentos

Questionário sociodemográfico: Instrumento elaborado com o intuito de investigar aspectos pessoais e socioeconômicos. Para os aspectos sociais havia informações sobre sexo, idade, estado civil, escolaridade e ocupação atual. Com o intuito de investigar fatores socioeconômicos utilizou-se o Critério de Classificação Econômica Brasil que foi desenvolvido pela Associação Brasileira de Empresas de Pesquisa – ABEP e apresenta sua versão de 2014. Essa classificação é realizada em função de dois grandes aspectos: posse de itens e grau de instrução do chefe de família e é dividida da seguinte forma: Classe A1, A2, B1, B2, C, D e E. A segmentação é feita, portanto, com base no poder de compra dos indivíduos e não visa dividi-los em classe sociais, objetivando apenas investigar seu poder aquisitivo.

Checklist de Relações Interpessoais – II (CLOIT-II, Couto, Vandenberghe & Van Hattum, 2011): inventário com a finalidade de descrever o comportamento interpessoal do

²Candidato apresentou documento de emancipação de menor.

indivíduo, denominado *Pessoa Alvo*. Foi traduzido e adaptado para a população brasileira por Couto, Van Hattum, Vandenberghe e Benfica (2005) e teve suas propriedades psicométricas avaliadas por Couto, Vandenberghe, Van Hattum e Campos (2006), Couto, Muniz, Vandenberghe e Van Hattum (2008), Couto, Vandenberghe e Britto (2012a), Couto, Vandenberghe, Tavares e Silva (2012b) e Couto, Vandenberghe e Tavares (2015).

Esse instrumento é apresentado em três formas, *Autoclassificação*, *Interagente* e *Observador*, cada uma delas deve ser respondida respectivamente, pela *Pessoa Alvo*, por uma pessoa que interage com ela, também chamada de *Interagente* e por um observador que presencia as interações da *Pessoa Alvo*. Para esta pesquisa serão utilizadas as formas de *Autoclassificação* e *Interagente*. Vale ressaltar que a partir de uma interação entre os sujeitos já é possível que um ou outro responda a forma interagente.

Cada forma do inventário contém 96 proposições que descrevem ações que podem acontecer nas relações entre duas ou mais pessoas. Os sujeitos são solicitados a ler as proposições e marcar aquelas que descrevem os tipos de interações que prevalecem em suas relações.

As proposições estão divididas nas 16 escalas bipolares distribuídas ao redor de um modelo circular em sentido anti-horário, que são apresentadas a seguir juntamente com os respectivos índices de precisão citados no manual brasileiro: (A, $\alpha=0,72$), *Competição* (B, $\alpha=0,70$), *Desconfiança* (C, $\alpha=0,74$), *Frieza Afetiva* (D, $\alpha=0,67$), *Hostilidade* (E, $\alpha=0,62$), *Isolamento* (F, $\alpha=0,71$), *Inibição* (G, $\alpha=0,72$), *Insegurança* (H, $\alpha=0,68$), *Submissão* (I, $\alpha=0,70$), *Deferência* (J, $\alpha=0,66$), *Confiança* (K, $\alpha=0,64$), *Calor Afetivo* (L, $\alpha=0,69$), *Amigabilidade* (M, $\alpha=0,69$), *Sociabilidade* (N, $\alpha=0,68$), *Exibicionismo* (O, $\alpha=0,74$), *Segurança* (P, $\alpha=0,69$).

Cada uma das escalas contém seis proposições que descrevem relações em dois níveis de intensidade, com três proposições cada: moderada e extrema. Na primeira, se escolhida, haverá a marcação de um ponto, já para a segunda, serão marcados dois pontos. O resultado bruto é obtido somando-se os pontos um ou dois, dependendo do nível de intensidade da proposição para cada resposta registrada pelo sujeito na folha de respostas. Cada escala pode receber um escore bruto que varia entre zero e nove pontos.

Os escores de cada uma das 16 escalas podem ser combinados de modo a evidenciar os padrões de comportamento mais complexos. A combinação feita com os resultados das escalas de cada quarto do círculo dá origem aos *Quadrantes* que são representados pelas seguintes fórmulas: Hostilidade-Dominância (Qdt-HD, $\alpha=0,88$) = $0,707 A + 0,924 B + C + 0,924 D + 0,707 E$; Hostilidade-Submissão (Qdt-HS, $\alpha=0,88$) = $0,707 E + 0,924 F + G +$

$0,924 H + 0,707 I$; “Amigabilidade”-Submissão (Qdt-AS, $\alpha=0,88$) = $0,707 I + 0,924 J + K + 0,924 L + 0,707 M$; “Amigabilidade”- Dominância (Qdt-AD, $\alpha=0,88$) = $0,707 M + 0,924 N + O + 0,924 P + 0,707 A$.

Outra combinação possível é para os quatro Hemisférios do círculo, os quais são compostos pelas fórmulas: Dominância (Hmf-DOM, $\alpha=0,91$) = $0,383 N + 0,707 O + 0,924 P + A + 0,924 B + 0,707 C + 0,383 D$; Submissão (Hmf-SUB, $\alpha=0,9$) = $0,383 F + 0,707 G + 0,924 H + I + 0,924 J + 0,707 K + 0,383 L$; “Amigabilidade” (Hmf-AMI, $\alpha=0,9$) = $0,383 J + 0,707 K + 0,924 L + M + 0,924 N + 0,707 O + 0,383 P$; Hostilidade (Hmf-HOS, $\alpha=0,91$) = $0,383 B + 0,707 C + 0,924 D + E + 0,924 F + 0,707 G + 0,383 H$. Os escores ainda podem ser agrupados com o intuito de representar o vetor da pessoa-alvo em cada eixo do círculo. O escore no eixo vertical denominado como Controle é composto pela fórmula: PODER (Ex-PODER, $\alpha=0,9$) = $A - I + 0,924 (B + P - H - J) + 0,707 (C + O - G - K) + 0,383 (D + N - F - L)$. Por outro lado, o escore no eixo horizontal chamado de Filia pode ser obtido pela seguinte fórmula: FILIA (Ex-FILIA, $\alpha=0,9$) = $M - E + 0,924 (N + L - D - F) + 0,707 (O + K - C - G) + 0,383 (P + J - B - H)$ (Couto, Vandenberghe & Van Hattum, 2011).

Teste Palográfico (Palográfico, Alves & Esteves, 2004): Teste projetivo que permite avaliar a personalidade no nível de comportamento expressivo a partir da grafia. Nessa perspectiva, o modo como as pessoas escrevem ou desenharam pode ser influenciado por fatores conscientes e inconscientes que se relacionam com a personalidade. Desse modo, aquilo que é projetado está carregado de significado e tem relação com a personalidade (Alves & Esteves, 2004; Levenfus, 2009).

O teste foi criado pelo psicólogo Salvador Escala Milá na Espanha. No Brasil, este instrumento foi desenvolvido por Minicucci e publicado pela primeira vez em 1976. Desde 2004, a versão permitida pelo Conselho Federal de Psicologia é a de Alves e Esteves (2004) e foi a utilizada nesta pesquisa.

Para a realização do teste pede-se ao participante para reproduzir traços verticais, denominados palos, como ele vê no modelo (três palos de 7 mm de altura separados por intervalos de 2,5 mm). Os palos devem ser feitos de cima para baixo, da esquerda para a direita, o mais rápido e melhor possível. Numa primeira etapa há um treino para adaptação à tarefa em cinco tempos de 30 segundos. Na segunda etapa prossegue-se com a tarefa em cinco tempos de 1 minuto. O tempo para realização é de dez minutos.

Quando da correção e interpretação do resultado do teste são realizadas dois modos de avaliação, uma qualitativa e outra quantitativa. A avaliação quantitativa é feita a partir da

Produtividade e do Nível de Oscilação Rítmica (NOR). A produtividade é classificada da seguinte maneira: superior ou muito alta; médio superior ou alta; média; médio inferior ou baixa; inferior ou lento. Com o valor do NOR é possível classificar a variável Ritmo: muito alto; alto; médio; muito baixo (Alves & Esteves, 2004).

Em relação à avaliação qualitativa as variáveis do teste são classificadas considerando os seguintes aspectos: Distância entre os palos; Inclinação dos palos; Tamanho dos palos; Direção das linhas ou alinhamento; Distância entre linhas; Margem esquerda; Margem direita; Margem superior; Pressão do traçado; Qualidade do traçado; Tremor; Ganchos ou arpões; Outras irregularidades; Organização ou ordem (Alves & Esteves, 2004).

3.2.3 Procedimento de coleta de dados

O primeiro passo para a realização desta pesquisa foi o contato com a psicóloga responsável pela área de recrutamento e seleção de uma empresa em Catalão, Goiás. Para a psicóloga foi apresentado o projeto de pesquisa, com os objetivos, instrumentos, procedimento de coleta de dados e resultados esperados. Após o aceite da mesma, foi feito contato com o gerente de Recursos Humanos da empresa, o qual, ao saber das informações sobre a pesquisa e ter suas dúvidas sanadas, autorizou o estudo, assinando o Termo de Anuência.

O projeto de pesquisa foi, então, encaminhado ao Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Goiás e após aprovação, conforme parecer registrado sob o protocolo nº 103349/2014, iniciou a coleta de dados. Os dados foram coletados na própria empresa onde acontecia o processo seletivo para vagas de empregos operacionais, que contava com duas etapas. A primeira era constituída por uma prova de português, matemática, conhecimentos gerais e específicos e por uma entrevista com a psicóloga. A segunda etapa era uma entrevista com os supervisores da área correspondente à vaga aberta.

Nesse contexto, os candidatos foram convidados a participar da pesquisa logo após o término da primeira etapa do processo seletivo. Este estudo levou em consideração a percepção acerca das características de personalidade e de interações interpessoais formulados pelo profissional de psicologia responsável pelas entrevistas de emprego e o respectivo parecer de aprovado ou reprovado emitido pela área de Recursos Humanos que não era garantia de admissão, mas sim critério de passagem para a segunda etapa. Portanto, os sujeitos ao serem contatados pela pesquisadora foram informados sobre os procedimentos que envolviam sua participação na pesquisa de modo a subsidiar a livre participação e apontar que as respectivas atividades não tinham relação e não influenciariam o resultado do processo

seletivo. Além disso, foi informado aos candidatos que eles poderiam solicitar e agendar uma devolutiva sobre os resultados dos testes.

Aqueles que concordaram em participar assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e foram iniciados no protocolo de coleta de dados. Primeiramente foram entregues o formulário sociodemográfico e *Checklist* de Relações interpessoais – II (CLOIT-II) na forma de autoclassificação. Logo após, os participantes realizaram os exercícios relativos ao Teste Palográfico.

A psicóloga responsável pela área de recrutamento e seleção foi convidada a responder o CLOIT-II na forma de interagente sempre depois de entrevistar o candidato. Vale ressaltar que as entrevistas realizadas pela psicóloga tinham o objetivo de compreender o perfil profissional do candidato a partir de dados pessoais, formação acadêmica e histórico de trabalho. Sobre os dados pessoais eram investigadas questões sobre idade, estado civil, cidade onde residia, integrantes da família que moravam juntos e quais trabalhavam, se possuía casa própria, etc. Para entender a formação acadêmica, as perguntas eram em relação à escolaridade e cursos de qualificação. Já para as informações sobre as experiências profissionais eram levantados dados sobre últimos empregos, nome da empresa, cargo, atividades realizadas, período do contrato e motivo de desligamento.

A aplicação destes instrumentos nos candidatos durou aproximadamente 1 hora e ocorreu em grupos de até 10 pessoas, número que variou de acordo com a demanda e funcionamento da empresa. A psicóloga levou cerca de 20 minutos para responder o inventário de cada candidato.

3.2.4 Plano de análise dos dados

Após a coleta dos dados, os mesmos foram tabulados em planilha eletrônica. Estimaram-se os escores total e de cada subescala dos instrumentos utilizados. Os participantes foram divididos em dois grupos: aprovados (n=10) e reprovados (n=98), com base na decisão da psicóloga da empresa que conduziu o processo seletivo.

Logo mais foi feita uma análise com o intuito de investigar se os dados coletados apresentavam ou não distribuição normal. Para isto, utilizou-se o teste *Kolmogorov-Smirnov* que indicou que os dados não tinham distribuição normal. Por este motivo, foram usadas medidas não-paramétricas nas etapas posteriores.

A fim de se conhecer os perfis interpessoais assumidos, os perfis interpessoais percebidos pelo entrevistador e também o perfil de personalidade projetada dos sujeitos aprovados e reprovados foram calculadas estatísticas descritivas, em especial as medidas de

tendência central (média) e as medidas de variabilidade (desvio-padrão) do CLOIT-II na versão autotransformação, CLOIT-II na forma de interagente e o Teste Palográfico, respectivamente.

Com o intuito de comparar os grupos de aprovados e reprovados em relação às posições interpessoais e também às características de personalidade projetadas calculou-se o Teste U de Mann Whitney para todas as escalas e variáveis. A análise desses resultados foi feita ao serem identificadas as diferenças estatisticamente significativas.

Vale ressaltar que para verificar o perfil de personalidade projetada foram calculados os índices de Produtividade e Ritmo de cada participante, uma vez que estes indicadores tem relação direta com questões de trabalho. Em seguida foram estimadas constelações de variáveis que unem indicadores, no Teste Palográfico, das seguintes características de personalidade: extroversão, introversão, exibição, inibição, segurança, insegurança, generosidade, frieza, desconfiança, agressividade.

Com o objetivo de verificar a relação entre as medidas de personalidade projetadas e de autorrelato foi estimado o coeficiente de correlação de *Spearman* entre o perfil interpessoal assumido e as características de personalidade projetadas a partir das constelações descritas acima. Em seguida foi aplicada a correção para atenuação por meio da fórmula: $r_{12}^* = \frac{r_{12}}{\sqrt{r_{11}}}$ em que r_{12}^* é a correlação corrigida, r_{12} é a correlação desatenuada entre as duas variáveis, r_{11} é o coeficiente de fidedignidade do CLOIT-II que foi estimado, a partir dos dados desta amostra por meio da consistência interna em que o alfa foi calculado com base na matriz de correlações tetracóricas, utilizando-se o software estatístico R, versão 3.1.1, mais apropriada para escalas compostas por itens de escolhas dicotômicas.

3.3 Resultados e Discussão

O perfil interpessoal dos participantes está apresentado na Figura 2.1, em que é possível visualizar as médias de respostas relativas às características de interações dos candidatos, separados entre aprovados e reprovados no processo seletivo. Nota-se que os dois grupos apresentaram médias mais elevadas nas escalas ligadas ao hemisfério Submissão, em especial aqueles ligados ao quadrante “Amigabilidade”-Submissão. Os resultados mostram que os sujeitos dos dois grupos apresentaram maiores médias nas escalas Deferência (J), “Amigabilidade” (M), Confiança (K) e Calor Afetivo (L). Assim, os candidatos no processo seletivo de vagas operacionais são pessoas que descrevem suas interações como baseadas na

facilidade em aceitar o outro com normalidade ou satisfação e disposição a seguir o que lhe foi solicitado. Ainda são capazes de expressão cordialidade e gentileza, evitam qualquer indicativo de ofensa e mostram confiança nas suas proposições.

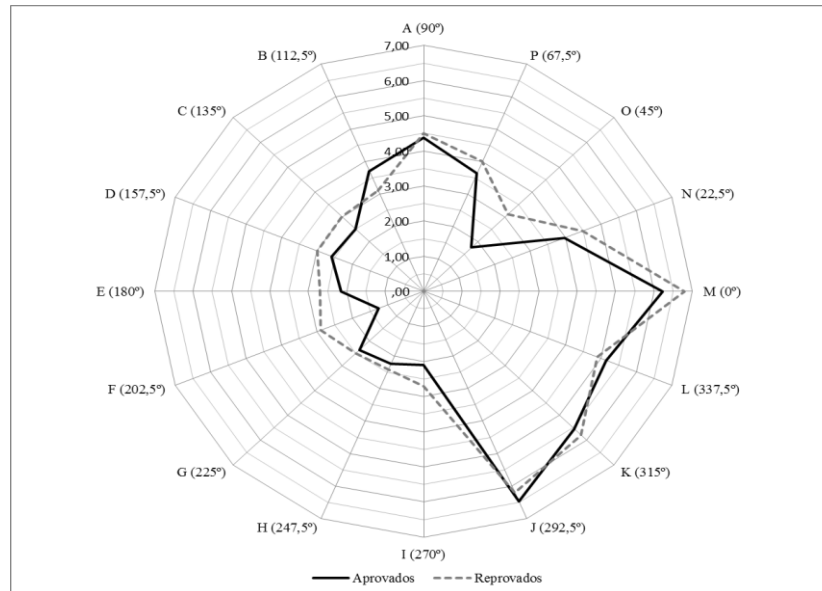


Figura 2.1. Média dos dois grupos nas posições interpessoais assumidas. Catalão (GO), 2015.

Além dessas posições apresentadas acima, uma característica interpessoal bastante assumida pelos candidatos foi Dominância (A). Esses resultados sugerem que os indivíduos também se descrevem como pessoas que assumem responsabilidades com o outro e por vezes buscam persuadi-lo sobre suas opiniões.

Por outro lado, em relação às posições interpessoais menos assumidas, ambos os grupos apresentaram menores índices em Hostilidade (E) e Submissão (I). Nesse sentido, os candidatos evitam se descrever como rudes, que quebram as regras com o outro da interação, recusam responsabilidades e hesitam em adotar ou emitir opiniões.

Esses resultados sugerem que os candidatos a vagas de emprego operacional são propensos a entender como aceitáveis posições submissas, desde que estejam ligadas a colocações amigáveis. Por outro lado, as atitudes submissas mais voltadas a uma posição hostil tendem a ser menos desejáveis.

Uma vez definido o perfil interpessoal dos candidatos, buscou-se investigar a diferença entre os grupos aprovados e reprovados. Para compará-los foi utilizado o teste U de Mann Whitney em todas as escalas principais e derivadas, sendo que foi identificada diferença significativa apenas em relação à escala Isolamento [$U(96) = 320; p > 0,03$]. Desse modo, a única característica interpessoal distintiva foi a tendência dos candidatos reprovados em

em razão das evidências da relação entre estas características e o desempenho no trabalho (Barrick & Mount, 2001; Nikolaou, 2003; Bliesse & Thoresen, 2004).

Esses achados também estão em desacordo com Cook, Vancer e Spector (2000) que apontam a personalidade dos candidatos como capaz de influenciar a impressão e a avaliação feita pelos selecionadores mesmo quando eles não realizam uma análise específica da personalidade. Por outro lado, como a interação que ocorreu no momento da entrevista não propiciou a avaliação de aspectos comportamentais e psíquicos dos candidatos, provavelmente houve outros aspectos que influenciaram a avaliação feita pela psicóloga, tais como as técnicas de gerenciamento de impressão (GI), mesmo sem que a entrevistadora pudesse se atentar para isto. Vale ressaltar que de acordo com Araújo e Pilati (2008), quanto mais o entrevistador elabora suas avaliações sob influência do GI, mais o processo seletivo pode ter seus resultados e validade comprometidos. Nesse sentido, as avaliações feitas durante o processo seletivo que identifiquem aspectos psíquicos e comportamentais dos candidatos podem contribuir para resultados mais satisfatórios (Cook, Vancer & Spector, 2000), o que provavelmente deixou a desejar durante os processos seletivos avaliados, uma vez que a única diferença entre os aprovados e reprovados incidiu apenas sobre posições de isolamento.

O próximo passo foi analisar os resultados apresentados pelo estudo do Teste Palográfico o que evidenciou que as características de personalidade projetadas são idênticas para ambos os grupos de aprovados e reprovados. Tal evidência pode ser percebida através do resultado do Teste U Mann Whitney (Tabela 2.1) que não apontou nenhuma diferença significativa entre os grupos.

Entretanto, com vistas a estabelecer o perfil de personalidade projetada dos candidatos foram estimadas médias e desvios-padrões das características analisadas. Como é possível observar na Tabela 2.1, os maiores índices dos candidatos são com relação à produtividade e ritmo. Com isso, os candidatos se destacam em relação à quantidade de trabalho que são capazes de realizar e também em se tratando da variação de suas produtividades.

Tabela 2.1. Médias, Desvios-padrões e U de Mann Whitney entre os grupos nas características de personalidade projetadas. Catalão (GO), 2015.

	Aprovados		Reprovados		U	p
	Média	Desvio-Padrão	Média	Desvio-Padrão		
Produtividade	2,72	0,70	2,78	0,67	406,5	0,81
Ritmo	2,26	1,49	2,33	1,59	408,0	0,89
Extroversão	1,37	0,60	1,22	0,44	361,5	0,44
Segurança	0,28	0,52	0,33	0,50	387,0	0,62
Introversão	0,97	0,65	0,89	0,60	398,0	0,78
Exibição	0,08	0,27	0,00	0,00	387,0	0,40
Inibição	0,41	0,61	0,11	0,33	318,0	0,15
Desconfiança	1,17	0,64	0,89	0,33	324,5	0,18
Insegurança	0,63	0,76	0,22	0,44	297,0	0,11
Frieza	1,51	0,64	1,67	0,50	372,0	0,53
Agressividade	0,18	0,39	0,22	0,44	402,0	0,77
Generosidade	0,84	0,56	0,78	0,44	401,0	0,80

Além dessas características, um resultado que chama a atenção é em relação aos índices elevados de Frieza e Extroversão. Esses achados sugerem que ao passo que os candidatos se destacam por projetar características de busca por contatos sociais e preferência por trabalhos grupais, se destacam também em relação às características projetadas de frieza e indiferença quanto às demandas do outro.

Esses resultados estão em desacordo com os de Ang e Dyne (2006) e Van Dam (2003) que apontam que características personalidade dos candidatos são capazes de influenciar o resultado dos processos seletivos, em especial da entrevista de seleção. Além disso, os mesmos autores indicam que o traço extroversão é mais presente nos candidatos aprovados, podendo, portanto, serem associados ao sucesso nos processos seletivos.

Entretanto, os dados da presente pesquisa revelam que o grupo dos candidatos aprovados se diferem dos reprovados apenas em relação a assumir a posição interpessoal de Isolamento. Essas diferenças observadas nos dados não foram determinantes para a escolha ou não dos candidatos aprovados, uma vez que foi possível perceber que as características de personalidade e de interações interpessoais não foram consideradas durante a avaliação dos candidatos no processo seletivo. Os testes aplicados durante a pesquisa não fazem parte do protocolo de seleção para vagas operacionais da empresa estudada.

A não realização de uma análise das características interpessoais e da personalidade dos candidatos é uma hipótese para explicar a grande semelhança entre os grupos dos candidatos aprovados e reprovados. Vale destacar que desconsiderar as características psíquicas ao avaliar os candidatos a vagas de emprego também vai de encontro com pesquisas como a de Liden, Wayne e Sparrowe (2000) e de Silva e Filipini (2013). Esses estudos sinalizam que as

interações interpessoais são importantes no contexto organizacional por serem capazes de interferir no sucesso dos trabalhadores.

Com vistas a contribuir com a discussão sobre avaliação da personalidade e das interações interpessoais nos processos seletivos, o passo seguinte foi correlacionar os dados relativos às características de personalidade compostas por estimativas pessoais acerca de posições interpessoais assumidas com as características de personalidade projetadas. Para isto foram calculados os índices de correlação de *Sperman*, os quais foram corrigidos para atenuação. Os resultados para as escalas derivadas (Tabela 2.2) e principais (Tabela 2.3) são apresentados a seguir onde é possível ver nos parênteses ao lado de cada escala interpessoal os seus valores do índice de confiabilidade calculados para esta amostra. Nas colunas, entre parênteses são apresentados os índices de correlação desatenuada e fora dos parênteses estão os índices de correlação após correção para atenuação.

Quando da análise das correlações corrigidas notou-se que os índices variaram de $r = -0,25$ a $r = 0,32$ ($M = 0,02$; $DP = 0,10$) para as escalas derivadas e de $r = -0,33$ a $r = 0,36$ ($M = 0,02$; $DP = 0,13$) para as escalas principais, o que mostra que as correlações variaram de baixas a moderadas.

Tabela 2.2. Correlações atenuadas (desatenuadas) entre as escalas interpessoais derivadas assumidas e as características projetadas de personalidade. Catalão (GO), 2015.

Escalas derivadas do CLOIT-II	Extroversão	Segurança	Introversão	Exibição	Inibição	Desconfiança	Insegurança	Frieza	Agressividade	Generosidade
Qdt HD ($\alpha = 0,88$)	-0,07	-0,03	0,11	0	-0,01	-0,04	-0,04	0,03	-0,15	-0,08
Qdt HS ($\alpha = 0,9$)	0,04	0,1	0,02	0,12	0,05	0,04	0,04	0,07	-0,02	0,02
Qdt AS ($\alpha = 0,88$)	0,20*(0,19)	0,23**(0,21)	-0,06	0,03	0,06	0,03	0,03	0,03	0,09	0,02
Qdt AD ($\alpha = 0,88$)	0,1	0,08	0,02	0,07	0,01	-0,02	-0,02	0,05	-0,02	-0,03
Hmf Dom ($\alpha = 0,91$)	0	-0,02	0,12	-0,04	0,02	0,02	0,02	0,03	-0,08	-0,12
Hmf Sub ($\alpha = 0,9$)	0,17	0,18*	-0,02	0,02	0,08	0,09	0,09	0,07	0,07	0,03
Hmf Ami ($\alpha = 0,9$)	0,18*	0,17	-0,07	0,1	0,01	-0,07	-0,07	0,06	0,03	0,05
HmfHos ($\alpha = 0,91$)	-0,06	0,01	0,09	0,04	0	-0,03	-0,03	0,06	-0,14	-0,07
Eixo Poder ($\alpha = 0,9$)	-0,22**(-0,21)	-0,24**(-0,23)	0,26**(-0,24)	-0,09	-0,12	-0,05	-0,05	-0,01	-0,25**(-0,24)	-0,24**(-0,23)
Eixo Filia ($\alpha = 0,9$)	0,32***(-0,30)	0,25**(-0,24)	-0,16	0,11	0,06	-0,03	-0,03	-0,03	0,25**(-0,24)	0,17

*Correlação com significância marginal; **Correlação é significativa no nível de 0.05; ***Correlação é significativa no nível de 0.01;

Qdt-HD: Quadrante Hostilidade-Dominância; Qdt-HS: Quadrante Hostilidade-Submissão; Qdt-AS: Quadrante Amigabilidade-Submissão; Hmf-DOM: Hemisfério Dominância; Hmf-SUB: Hemisfério Submissão; Hmf-AMI: Hemisfério Amigabilidade; Hmf-HOS: Hemisfério Hostilidade; CLOIT-II: Checklist de Interações Interpessoais - II.

Um dos resultados que se destacou foram as correlações entre posições interpessoais e certas projeções de características associadas a dicotomia segurança *versus* insegurança. As características projetadas associadas a segurança que distinguem sujeitos que se sentem capazes em realizar certas atividades, confiam em si mesmos e são otimistas apresentaram

correlação negativa com as posições interpessoais do *Eixo* de Poder mostrando que quanto mais passivas as posições assumidas pelos sujeitos mais projeções de segurança são encontradas. Também, foram positivas com o Eixo de Afiliação, em especial com o quadrante “Amigabilidade”-Submissão, mais especificamente com as escalas Deferência (J), Confiança (K) e Calor Afetivo (L) (Tabela 2.3); mostrando que entre as atitudes passivas aquelas mais associadas a atitudes amigáveis, estão mais relacionadas com características de segurança projetadas.

Ainda neste sentido, analisando de forma complementar o polo oposto, as projeções de Insegurança que diferenciam indivíduos com pouca confiança em si mesmos, sentimento de inferioridade, que questionam seus valores próprios, com excessiva sensibilidade em relação à avaliação do outro verificaram-se correlações negativas com as posições interpessoais de Deferência (J) e “Amigabilidade” (M) (Tabela 2.3) reforçando a interpretação de que quanto mais passivas e amigáveis as atitudes interpessoais (mais especificamente deferentes e amigáveis) menos insegurança os sujeitos sentem. Ao lado desses achados, foi possível perceber que as pessoas que admitem assumir culpa e buscam ajuda dos demais (H) tendem a projetar menos características de insegurança (Tabela 2.3). Desse modo, esse resultado sugere que quanto mais os indivíduos assumem insegurança, menos eles projetam insegurança.

Tabela 2.3. Correlações atenuadas (desatenuadas) entre as escalas interpessoais principais e as características projetadas de personalidade. Catalão (GO), 2015.

Escalas do CLOIT-II	Extroversão	Segurança	Introversão	Exibição	Inibição	Desconfiança	Insegurança	Frieza	Agressividade	Generosidade
A($\alpha=0,58$)	-0,02	0,05	0,14	-0,01*	0,22	0,19	0,16	-0,01	-0,03	-0,03
B($\alpha=0,54$)	-0,04	-0,09	0,12	0,02	0,07	0,13*	-0,11	0,15	-0,1	-0,13
C($\alpha=0,65$)	0,01	0,04	0,02	-0,09	-0,07	-0,21	-0,13	-0,02	-0,08	-0,11
D($\alpha=0,64$)	-0,07	-0,04	0,30** (0,24)	-0,12	-0,18	-0,09	-0,2	0,09	-0,21*(-0,17)	-0,13
E($\alpha=0,59$)	-0,15	0,02	0,08	0,23*(0,18)	-0,01	-0,05	-0,08	0,01	-0,18	-0,08
F($\alpha=0,71$)	0,1	0,12	0	0,03	-0,05	-0,1	-0,18	0,14	0,08	0,05
G($\alpha=0,65$)	-0,03	0,01	0,04	0,04	0,23*(0,18)	0,17	0,01	0,02	-0,09	-0,1
H($\alpha=0,65$)	0,20	0,15	-0,06	0,1	0,01	-0,01	-0,28**(-0,23)	0,1	0,12	0,16
I($\alpha=0,72$)	0,02	0,09	0,09	-0,04	0,03	0,11	-0,02	0,04	0,03	0,05
J($\alpha=0,61$)	0,32** (0,25)	0,28** (0,22)	-0,12	-0,04	-0,03	0	-0,25*(-0,20)	0,12	0,15	0,04
K($\alpha=0,63$)	0,21*(0,17)	0,20	-0,03	-0,02	0,06	0,02	-0,13	-0,04	0,14	-0,01
L($\alpha=0,51$)	0,25*(0,18)	0,25*(0,17)	-0,03	0,15	0,1	-0,01	-0,07	0,01	0,02	0,08
M($\alpha=0,67$)	0,09	0,22*(0,18)	-0,06	0,21*(0,17)	-0,02	-0,22*(-0,18)	-0,23*(-0,19)	-0,03	-0,08	0,05
N($\alpha=0,63$)	0,21*(0,17)	0,19	-0,21*(-0,17)	0,25** (0,20)	0,11	-0,02	-0,09	0,15	0,14	0,23*(0,18)
O($\alpha=0,75$)	-0,02	-0,08	0,06	-0,11	-0,16	-0,1	-0,11	0,05	-0,05	-0,05
P($\alpha=0,54$)	0,06	0,09	0,36*** (0,26)	-0,07	-0,09	0,02	-0,13	-0,03	-0,12	-0,33** (-0,24)

*Correlação com significância marginal; **Correlação é significativa no nível de 0.05; ***Correlação é significativa no nível de 0.01;

Outro resultado interessante foi em relação às associações entre as posições interpessoais e as características projetadas de agressividade que evidenciam sujeitos com reações ríspidas e que se exaltam em alguns momentos. Constatou-se correlação negativa com o *Eixo* Poder o que mostra que quanto menos os indivíduos assumem posições interpessoais

dominadoras e hostis, mais agressividade é projetada. Apresentou também correlação positiva com o *Eixo* Afiliação corroborando com o entendimento que sujeitos que assumem mais posições amigáveis apresentam sentimentos latentes de agressividade.

Pode-se inferir que assumir atitudes ligadas a posições amigáveis e submissas pode ser uma tentativa do sujeito em controlar e modular suas características de agressividade, por talvez não ser um atributo socialmente desejável. Essa ideia está em consonância com os resultados do estudo de Couto *et al.* (2012b) que encontraram relação entre posições interpessoais amigáveis e submissas com a habilidade social de autocontrole da agressividade.

Pode-se levantar como hipótese que o mesmo ocorre com insegurança que também é uma característica entendida a partir de uma perspectiva negativa em se tratando de desejabilidade social. Com isso, os sujeitos evitam admitir que são inseguros e se esforçam para agir de modo coerente com o que acreditam e atribuem para si. Nessa situação, essas pessoas acabam evidenciando suas próprias características sem ter consciência disso, por meio do comportamento projetivo. Não assumem insegurança e agressividade, porém as projetam.

Ao analisar os resultados das projeções de generosidade que apontam para sujeitos com atitudes de diplomacia, deferência e respeito para o outro, verificou-se correlações negativas com o *Eixo* Poder indicando que quanto mais as pessoas admitem posições submissas, mais generosidade elas projetam. Ao lado desses achados verificou-se que quanto menos confiança nos próprios recursos para resolver problemas e repulsa em se mostrar culpado (P) e mais disposição em estabelecer contatos sociais (N) mais generosos os indivíduos são.

Verificaram-se também associações entre posições interpessoais e características projetadas ligadas à dicotomia extroversão *versus* introversão. A projeção de extroversão que indica indivíduos que se preocupam com o mundo externo, preferem atividades em grupo e necessitam de estabelecer contatos sociais apresentaram correlação negativa com as posições interpessoais do *Eixo* Poder, especificamente com a posição de Sociabilidade (N) sinalizando que quanto mais os indivíduos admitem posições amigáveis e ativas, em especial atitudes de falar facilmente com os outros e de se expressar espontaneamente, menos eles tendem a projetar extroversão. Por outro lado, houve correlações positivas o *Eixo* Afiliação, em especial o *Quadrante* “Amigabilidade”-Submissão, mais especificamente com as escalas Deferência (J), Confiança (K) e Calor Afetivo (L) o que sugere que na medida em que posições submissas e amigáveis se sobrepõem às dominadoras e submissas, mais propenso a projetar extroversão está o sujeito.

Ao serem analisadas a característica projetada de introversão que evidenciam preocupação com as próprias necessidades e aversão à contatos sociais e preferência por atividades individuais foi possível perceber que houve correlações positivas com o *Eixo Poder*, em especial com a escala Segurança (P). Esses resultados indicam que quanto mais os sujeitos assumem posições de dominância, especialmente atitudes de facilidade em demonstrar prazer em si mesmo e confiança em resolver problemas sozinho (P), mais introversão é projetada. Por outro lado, quando essas atitudes são de Sociabilidade (N), ou seja, quando tendem a ser dominadoras e mais amigáveis, os sujeitos projetam menos introversão.

Outra dicotomia avaliada foi em relação às características projetadas ligadas a exibição *versus* inibição. A projeção de exibição que diferenciam sujeitos com tendências exibicionistas, vaidosos e que buscam chamar atenção apresentou correlação positiva com as escalas interpessoais de “Amigabilidade” (M) e Sociabilidade (N), indicando que posições dominadoras e amigáveis se associam a projeção de exibição. Entretanto, houve também correlação com Hostilidade (E) indicando que sujeitos dominadores e hostis também tendem a projetar exibição.

Com relação às características projetadas de inibição que distinguem pessoas que se sentem retraídos a realizar determinadas atividades, são precavidos e cautelosos nos contatos sociais e por vezes se isolam foi possível identificar relação positiva com posição interpessoal assumida de Inibição (G). Esses resultados sugerem que características projetadas e assumidas de inibição caminham juntas, quando o sujeito admite ser inibido ele tende a projetar inibição.

Por fim, a característica projetada de desconfiança apresentou correlação negativa com a posição interpessoal de “Amigabilidade” (M), enquanto que as projeções de introversão e agressividade apresentaram relação positiva e negativa, respectivamente, com a posição de Frieza Afetiva (D). Esses resultados sugerem que os sujeitos que projetam mais desconfiança tendem a assumir menos posições amigáveis com demonstrações de gentileza e respeito aos direitos do outro da interação (M). Além disso, as pessoas que assumem atitudes de dificuldade em expressar cordialidade e simpatia (D) tendem a projetar mais aspectos de introversão e menos de agressividade.

3.4 Considerações Finais

Este trabalho teve como objetivo avaliar as características de personalidade e de interações interpessoais de candidatos a vagas de emprego. Para isto, buscou-se mapear o

perfil interpessoal assumido e notou-se que tanto o grupo de candidatos aprovados quanto de reprovados tende a assumir posições deferentes, amigáveis, de confiança e calorosas. Também investigou o perfil de personalidade projetada e identificou-se que os dois grupos apresentaram maiores índices em aspectos ligados a produtividade e ritmo.

Outro objetivo deste estudo foi verificar se candidatos aprovados e reprovados se diferenciam em relação as suas características de personalidade. Os resultados mostraram que os grupos se diferenciaram em relação à posição interpessoal de Isolamento. Vale ressaltar que essa diferenciação foi realizada de maneira intuitiva pelo profissional responsável pelo processo seletivo, uma vez que as características interpessoais e de personalidade não são avaliadas formalmente.

Também foi investigada a percepção, do entrevistador, formulada durante as entrevistas de emprego, no que tange as expressões interpessoais dos candidatos. Diante dos baixos escores de todas as escalas, entendeu-se que o selecionador não obteve informações suficientes para atribuir características interpessoais aos candidatos.

Esses resultados apontam para uma contradição dentro da própria empresa pesquisada, uma vez que a política de descrição de cargos considerava, no momento da coleta de dados, o relacionamento interpessoal uma das competências comportamentais básicas e inerentes a qualquer cargo da organização. Verifica-se que a não realização de avaliações de aspectos da personalidade, tal como o perfil interpessoal, não parece ser decorrente do desconhecimento da importância dessas características para o desempenho dos trabalhadores e da empresa, já que esses aspectos estão presentes na descrição dos cargos.

É alegado pela empresa que a não realização de avaliação psicológica para cargos operacionais é em função da dificuldade da profissional de psicologia em incluir essas atividades nos procedimentos de recrutamento e seleção e mesmo assim conseguir concluir o processo seletivo dentro do tempo solicitado. As demais áreas da organização requerem a admissão de novos funcionários em um tempo mínimo o que, muitas vezes, pode dificultar a realização de uma entrevista maior, mais detalhada, além da aplicação e correção de testes psicológicos. Desse modo, há um indicativo da questão da precarização do trabalho do psicólogo nas organizações, pois com essas demandas verifica-se que faltam profissionais na empresa.

Outra situação que se apresenta como hipótese para se compreender o modo como acontece a seleção de pessoas nesta empresa é a pouca oferta de mão de obra operacional na cidade e região onde a pesquisa foi executada. Em diversos momentos, há processos seletivos com poucos candidatos, sendo que a presença dos requisitos técnicos mínimos já culmina na

aprovação. Desse modo, a dificuldade em encontrar candidatos para vagas operacionais pode contribuir para que a avaliação psicológica durante os processos seja desconsiderada, não fazendo parte dos protocolos de recrutamento e seleção.

Por fim foi verificada a relação entre dois métodos que se propõem a avaliar características da personalidade, sendo um de caráter projetivo e outro de autorrelato com ênfase nas relações interpessoais. Os resultados mostraram que em algumas características, tais como insegurança e agressividade, os sujeitos não assumem apresenta-las, porém as apresentam por meio da projeção. Por outro lado, a característica de inibição se manifestou de maneira diferente, pois os sujeitos se mostraram conscientes de suas facetas de inibição e também demonstraram tais aspectos nas tarefas de projeção.

Esse estudo teve como limitações o número pequeno de participantes, em especial a quantidade de candidatos reprovados e também por avaliar apenas candidatos a vagas operacionais. Além disso, os candidatos podem ter se sentidos pressionados a participar da pesquisa mesmo com os esclarecimentos. Nesse sentido, espera-se sejam realizados novos estudos que contemplem um número maior de participantes e que analisem candidatos a outras categorias de cargos.

3.5 Referências

Alves, L. C. B., & Esteves, C. (2004). *O teste palográfico na avaliação da personalidade – manual*. 2º ed. São Paulo: Vetor.

Araújo, M. E. B., & Pilati, R. (2008). Gerenciamento de impressão nas entrevistas de seleção: proposição de uma agenda de pesquisa. *Revista rPOT – Psicologia, Organizações e Trabalho*, 8 (2), 21-138.

Avolio, B. J., & Barrett, G. V. (1987). Effects of age stereotyping in a simulated interview. *Psychology and Aging*, 2(1), 56-63.

Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1–26.

Barrick, M. R., Swider, B. W., & Stewart, G. L. (2010). Initial evaluations in the interview: relationships with subsequent interviewer evaluations and employment offers. *Journal of Applied Psychology, 95*(6), 1163-1172.

Baumgartl, V. O., Pagano, A. P., & Lacerda, J. (2010). A utilização de testes psicológicos em organizações de Minas Gerais. *Arquivos Brasileiros de Psicologia, 62*(2), 178-186.

Benet-Martínez, V. & John, O. P. (1998). Los cinco grandes across cultures and ethnic groups: multitrait multimethod analyses of the big five in Spain and English. *Journal of Personality and Social Psychology, 75*(3), 729-750.

Bonfadini, C. S., Alencar, D. B., Bueno, C. H., Montiel, J. M., & Bartholomeu, D. (2014). Avaliação psicológica e seleção de pessoal em empresas: que avaliação funciona? In F. Passotto, D. Pinheiro, D. Bartholomeu & J. M. Montiel (Orgs). *Temas em educação corporativa: contribuições da psicologia* (p. 127-150) São Paulo: Vetor.

Burbeck, E., & Furnham, A. (1984). Personality and police selection: Trait differences in successful and non-successful applicants to the metropolitan police. *Personality and Individual Differences, 5*(3), 257-263.

Burke, L. A., & Witt, L. A. (2004). Personality and high-maintenance employee behavior. *Journal of Business and Psychology, 18*(3), 349-363.

Caldwell, D. F., & Burger, J. M. (1998). Personality characteristics of job applicants and success in screening interviews. *Personnel Psychology, 51*(1), 119-136.

Chen, V. C. H., Lee, H. M., & Yeh, Y. Y. J. (2008). The Antecedent and Consequence of Person–Organization Fit: Ingratiation, similarity, hiring recommendations and job offer. *International Journal of Selection and Assessment, 16*(3), 210-219.

Chen, C. C., Yang, I. W., & Lin, W. C. (2010). Applicant impression management in job interview: The moderating role of interviewer affectivity. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 83*(3), 739-757.

Cook, K. W., Vance, C. A., & Spector, P. E. (2000). The Relation of candidate personality with selection-interview Outcomes. *Journal of Applied Social Psychology, 30*(4), 867-885.

Couto, G., Muniz, M., Vandenberghe, L., & Van Hattum, A. C. (2008). Diferenças relacionadas ao sexo observadas no Checklist de Relações Interpessoais-Revisado. *Avaliação Psicológica, 7*(3), 347-357.

Couto, G., Van Hattum, A. C. F. M., Vandenberghe, L. M. A., & Benfica, E. (2005). Tradução, análise semântica e adaptação do CheckList of Interpersonal Transactions-Revisado. *Avaliação Psicológica, 4*(1), 45-57.

Couto, G., Vandenberghe, L., Van Hattum, A. C., & Campos, H. R (2006). Propriedades Psicométricas do Checklist de Relações Interpessoais-Revisado. *Psicologia Argumento, 24*(47), 15-28.

Couto, G., Vandenberghe, L., & Brito, E. A. G. (2012a). Interações interpessoais e estresse entre policiais militares: um estudo correlacional. *Arquivos Brasileiros de Psicologia, 64*(2), 47-63.

Couto, G., Vandenberghe, L., Tavares, W. M., & Silva, R. L. F. C. (2012b). Interações e habilidades sociais entre universitários: um estudo correlacional. *Estudos de Psicologia (Campinas), 29*(1), 667-677.

Couto, G., Vandenberghe, L. & Tavares, W. M. (2015). Interpersonal Interactions in the Marital Pair and Mental Health: A Comparative and Correlational Study. *Paidéia (Ribeirão Preto), 25*(62), 373-382.

Couto, G., Vandenberghe, L. M. A., & Van Hattum, A. C. (2011). *Manual para o CheckList de Relações Interpessoais - II*. Manual técnico: Universidade Federal de Goiás, Catalão, GO.

Cunningham, G. B., Sartore, M. L., & McCullough, B. P. (2010). The influence of applicant sexual orientation, applicant gender, and rater gender on ascribed attributions and hiring recommendations of personal trainers. *Journal of Sport Management, 24*(4), 400-415.

De Fruyt, F., & Mervielde, I. (1999). RIASEC types and Big Five traits as predictors of employment status and nature of employment. *Personnel Psychology*, 52, 701–727.

Dipboye, R. L., & Gaugler, B. B. (1993). Cognitive and behavioral processes in the selection interview. In N. Schmitt & W. S. Borman (Eds.), *Personnel selection* (pp. 135-170). San Francisco. CA: Jossey-Bass.

Dunn, W. S., Mount, M. K., Barrick, M. R., & Ones, D. S. (1995). Relative importance of personality and general mental ability in managers' judgments of applicant qualifications. *Journal of Applied Psychology*, 80(4), 500-509.

Ferreira, A. S. M., Gondim, S. M. G., & Pilati, R. (2014). Gerenciamento de impressões e tomada de decisão em entrevistas de emprego. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 34(1), 66-79.

Friedman, H. S. & Schustack, M. W. (2004). Teorias da personalidade. Da teoria clássica à pesquisa moderna (2ª ed.) São Paulo: Prentice Hall.

Godoy, S. L., & Noronha, A. P. P. (2005). Instrumentos psicológicos utilizados em seleção profissional. *Revista do Departamento de Psicologia UFF*, 17(1), 139-159.

Grisci, C. L. I., & Carvalho, M. L. (2004). Gerenciamento de impressão e entrevista de seleção: camaleões em cena. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 24(2), 72-85.

Groth-Marnat, G. (2009). *Handbook of psychological assessment*. (5a ed.). New Jersey: John Wiley & Sons.

Huffcutt, A. I., Conway, J. M., Roth, P. L., & Stone, N. J. (2001). Identification and meta-analytic assessment of psychological constructs measured in employment interviews. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 897-913.

Huffcutt, A. I., Van Iddekinge, C. H., & Roth, P. L. (2011). Understanding applicant behavior in employment interviews: A theoretical model of interviewee performance. *Human Resource Management Review*, 21(4), 353-367.

Judge, T. A., Martocchio, J. J., & Thoresen, C. J. (1997). Five-factor model of personality and employee absence. *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 745-755.

Kiesler, D. J. (1983). The 1982 Interpersonal Circle: A taxonomy for complementarity in human transactions. *Psychological review*, 90(3), 185-214.

Le, H., Oh, I. S., Robbins, S. B., Ilies, R., Holland, E., & Westrick, P. (2011). Too much of a good thing: curvilinear relationships between personality traits and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 96(1), 113-133.

Leary, T. (1957). *Interpersonal Diagnosis of Personality*. New York: Ronald.

Levenfus, R. S. (2009). O teste de personalidade palográfico nas organizações. In D. F. Pereira, D. F & D. R. Bandeira (Orgs). *Aspectos práticos da avaliação psicológica nas organizações* (p. 99-109) São Paulo: Vetor.

Liden, R. C., Martin, C. L., & Parsons, C. K. (1993). Interviewer and applicant behaviors in employment interviews. *Academy of Management Journal*, 36(2), 372-386.

Major, D. A., Turner, J. E., & Fletcher, T. D. (2006). Linking proactive personality and the Big Five to motivation to learn and development activity. *Journal of applied psychology*, 91(4), 927-935.

Marzuki, N. A. (2013). The Impact of Personality on Employee Well-Being. *European Scientific Journal*, 9(20), 43-52.

Monsen, J. T., Hagtvet, K. A., Havik, O. E., & Eilertsen, D. E. (2006). Circumplex structure and personality disorder correlates of the Interpersonal Problems Model (IIP-C): Construct validity and clinical implications. *Psychological Assessment*, 18(2), 165-173.

Nikolaou, I. (2003). Fitting the person to the organisation: examining the personality-job performance relationship from a new perspective. *Journal of Managerial Psychology*, 18(7), 639-648.

O'Neill, T. A., Lewis, R. J., & Carswell, J. J. (2011). Employee personality, justice perceptions, and the prediction of workplace deviance. *Personality and Individual Differences, 51*(5), 595-600.

Olian, J. D., Schwab, D. P., & Haberfeld, Y. (1988). The impact of applicant gender compared to qualifications on hiring recommendations: A meta-analysis of experimental studies. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 41*(2), 180-195.

Pellini, M. C. B. M. (2006). *Indicadores do método de Rorschach para avaliação da maturidade emocional para porte de arma de fogo*. Tese de Doutorado, Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo.

Pereira, F. M., Primi, R., & Cobêro, C. (2003). Validade dos testes utilizados em seleção de pessoal segundo recrutadores. *Psicologia: Teoria e Prática, 5*(2), 83-98.

Proost, K., Schreurs, B., De Witte, K., & Deros, E. (2010). Ingratiation and Self-Promotion in the Selection Interview: The Effects of Using Single Tactics or a Combination of Tactics on Interviewer Judgments. *Journal of Applied Social Psychology, 40*(9), 2155-2169.

Roulin, N., Bangerter, A., & Levashina, J. (2014). Interviewers' perceptions of impression management in employment interviews. *Journal of Managerial Psychology, 29*(2), 141-163.

Salgado, J. F. (1997). The Five Factor Model of personality and job performance in the European Community. *Journal of Applied psychology, 82*(1), 30-43.

Schlenker, B. R., & Weigold, M. F. (1992). Interpersonal processes involving impression regulation and management. *Annual review of psychology, 43*(1), 133-168.

Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological bulletin, 124*(2), 262-274.

Schmidt, J. A., Wagner, C. C., & Kiesler, D. J. (1999). Psychometric and circumplex properties of the octant scale Impact Message Inventory (IMI–C): A structural evaluation. *Journal of Counseling Psychology, 46*, 325–334.

Stevens, C. K., & Kristof, A. L. (1995). Making the right impression: A field study of applicant impression management during job interviews. *Journal of applied psychology, 80*(5), 587-606.

Sullivan, H. S. (1953). *The interpersonal theory of psychiatry*. New York: Norton.

Stewart, G. L., Dustin, S. L., Barrick, M. R., & Darnold, T. C. (2008). Exploring the handshake in employment interviews. *Journal of Applied Psychology, 93*(5), 1139-1146.

Tavares, W. M., Couto, G., & Silva, R. L. F. C. (2012). Perfil de relações interpessoais e habilidades sociais de estudantes de psicologia. *Estudos Interdisciplinares em Psicologia, 3*(1), 75-92.

Thoresen, C. J., Bradley, J. C., Bliese, P. D., & Thoresen, J. D. (2004). The big five personality traits and individual job performance growth trajectories in maintenance and transitional job stages. *Journal of applied psychology, 89*(5), 835-853.

Van Dam, K. (2003). Trait Perception in the Employment Interview: A Five–Factor Model Perspective. *International Journal of Selection and Assessment, 11*(1), 43-55.

Van Iddekinge, C. H., Raymark, P. H., & Roth, P. L. (2005). Assessing personality with a structured employment interview: construct-related validity and susceptibility to response inflation. *Journal of Applied Psychology, 90*(3), 536-552.

4. CONCLUSÕES

As organizações contemporâneas têm buscado os melhores resultados em espaços de tempo curtos e contam com as características dos trabalhadores para atingir esse objetivo. Nesse contexto, os processos seletivos aparecem como atividades bastante importantes para essas instituições, uma vez que seleções realizadas de maneira adequada podem contribuir para o aumento da produtividade da empresa, alinhando os requisitos dos cargos aos sujeitos que melhor atendem a essa demanda.

Com o destaque ao diferencial humano nas empresas fica evidente a relevância da avaliação psicológica para a seleção de pessoal, em especial ao estudo das características de personalidade dos candidatos. Isto ocorre em razão da capacidade da personalidade em prever um bom desempenho no trabalho e de influenciar nos resultados dos processos seletivos, pois pode interferir na percepção do entrevistador quanto ao candidato.

É neste panorama que esta pesquisa se propôs a discutir a avaliação da personalidade nos processos de seleção. No estudo 1, ao avaliar a adequação dos dados do Checklist de Relações Interpessoais II (CLOIT-II) ao modelo quasi-circumplexo verificou-se que esse instrumento replica o modelo investigado. Assim, pode-se perceber que uma medida desenvolvida para o setting clínico pode também ser útil no âmbito da avaliação psicológica para a seleção de pessoal.

Com esses achados há um indicativo de um instrumento com bastante possibilidade de uso no momento da seleção de pessoal, pois é capaz de descrever o modo como os candidatos interagem. Entender como os funcionários de uma organização se relacionam com os demais trabalhadores é algo que as empresas têm buscado, pois é comum a presença de trabalhos em equipe o que só terá bons resultados caso os integrantes do grupo consigam ter um bom relacionamento interpessoal.

Além disso, esse estudo se destaca em razão do panorama nacional dos estudos que abordam os instrumentos psicológicos aplicados no âmbito da seleção de pessoal apontar para uma situação contraditória, pois embora o Conselho Federal de Psicologia exija o uso de ferramentas com pesquisas de validade há uma carência de tais estudos e consequentemente a aplicação de medidas que não são válidas para tal procedimento. Desse modo, os indícios de validade do CLOIT-II para a situação dos processos seletivos podem contribuir para a atuação do profissional de psicologia organizacional e para resultados exitosos no que se refere a avaliação da personalidade, baseada nas relações interpessoais.

Já no estudo 2, ao realizar o mapeamento do perfil de personalidade e de interações interpessoais dos candidatos aprovados e dos reprovados e comparar tais grupos, verificou-se

que houve diferença significativa apenas em relação à posição interpessoal de Isolamento. Além disso, ao avaliar a percepção dos entrevistadores sobre as características interpessoais dos candidatos pode-se verificar que o modo como as entrevistas ocorrem na empresa pesquisada não permite que o selecionador tenha informações suficientes para tal avaliação.

Esses resultados sugerem a necessidade de se realizar processos seletivos que considerem a avaliação psicológica, em especial as características de personalidade e interações interpessoais, podendo assim identificar as características que estão de acordo com o que a empresa espera e então diferenciar os candidatos reprovados e aprovados. Além disso, as entrevistas com um enfoque para auxiliar na avaliação psicológica podem ajudar os selecionadores a perceber e avaliar certas características psíquicas e comportamentais dos candidatos, tais como o relacionamento interpessoal.

A presente pesquisa também apresenta discussão importante em relação ao Teste Palográfico, ferramenta que é amplamente utilizada pelos psicólogos organizacionais, embora tenha poucos estudos sobre seus aspectos de validade para tal área. Os resultados mostraram que as informações colhidas pelo Teste Palográfico não puderam separar candidatos aprovados dos reprovados. Nesse sentido, tornam-se importantes novos estudos que visem investigar de maneira mais aprofundada (com um número de participantes maior e com diferentes trabalhadores, por exemplo) a relação entre as características de personalidade projetadas e os resultados nos processos seletivos. Há também a necessidade de estudos que analisem a capacidade preditiva do teste em relação às questões relacionadas ao ambiente do trabalho, identificando os aspectos avaliados pelo Palográfico que são relevantes e que devem ser observadas e consideradas no momento da escolha dos candidatos aprovados.

Os resultados desta pesquisa podem contribuir para a atuação do profissional de psicologia na área de gestão de pessoas, uma vez que o contexto atual aponta para uma carência de pesquisas nesta área e no uso de testes psicológicos que não estão coerentes ou válidos para o âmbito organizacional. Nesse sentido, torna-se importante discutir a relevância da avaliação da personalidade e analisar ferramentas que possam ser aplicados durante os processos seletivos.

REFERÊNCIAS

- Almeri, T. M., Martins, K. R., & de Paula, D. D. S. P. (2013). O uso das redes sociais virtuais nos processos de recrutamento e seleção. *Educação, Cultura e Comunicação*, 4(8), 77-93.
- Anastasi, A., & Urbina, S. (2000). *Testagem psicológica* (7ed). Porto Alegre, RS: Artmed.
- Andrade, K. M. (2009). Práticas de recrutamento e seleção nas empresas. *Psicologia IESB*, 1(1), 1-10.
- Araújo, R. R. & Sachuk, M. I. (2007). Os sentidos do trabalho e suas implicações na formação dos indivíduos inseridos nas organizações contemporâneas. *Revista de Gestão USP*, 14(1), 53-66.
- Baumgartl, V. O., & Primi, R. (2006). Evidências de validade da Bateria de Provas de Raciocínio (BPR-5) para seleção de pessoal. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 19(2), 246-251.
- Baumgartl, V. O., Pagano, A. P., & Lacerda, J. (2010). A utilização de testes psicológicos em organizações de Minas Gerais. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, 62(2), 178-186.
- Bayo-Moriones, A., & Ortín-Ángel, P. (2006). Internal promotion versus external recruitment in industrial plants in Spain. *Industrial & Labor Relations Review*, 59(3), 451-470.
- Borman, W. C., Hanson, M. A., & Hedge, J. W. (1997). Personnel selection. *Annual review of psychology*, 48(1), 299-337.
- Bourdage, J. S., Wiltshire, J., & Lee, K. (2015). Personality and workplace impression management: Correlates and implications. *Journal of Applied Psychology*, 100(2), 537-546.
- Chan, W. (1996). External recruitment versus internal promotion. *Journal of Labor Economics*, 14(4), 555-570.

Chauhan, R. S., Buckley, M. R., & Harvey, M. G. (2013). Facebook and personnel selection. *Organizational Dynamics*, 2(42), 126-134.

Chen, K. P. (2005). External recruitment as an incentive device. *Journal of Labor Economics*, 23(2), 259-277.

Chen, C. C., Yang, I. W., & Lin, W. C. (2010). Applicant impression management in job interview: The moderating role of interviewer affectivity. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(3), 739-757.

Cobêro, C., Primi, R., & Muniz, M. (2006). Inteligência emocional e desempenho no trabalho: um estudo com MSCEIT, BPR-5 e 16PF. *Paidéia*, 16(35), 337-348.

Conselho Federal de Psicologia (2002). *Resolução CFP 001/2002 que Regulamenta a Avaliação Psicológica em Concurso Público e processos seletivos da mesma natureza*. Recuperado em 06 de outubro de 2014, de http://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2002/04/resolucao2002_1.pdf.

Conselho Federal de Psicologia (2003) *Resolução CFP 002/2003 que Define e regulamenta o uso, a elaboração e a comercialização de testes psicológicos e revoga a Resolução CFP n° 025/2001*. Recuperado em 06 de outubro de 2014, de http://www2.pol.org.br/satepsi/CD_testes/pdf/Resolu%20E7%E3o%20CFP%20n%20BA%20002-03%20-%20sem%20anexo.pdf.

Cronbach, L. J. (1996) *Fundamentos da testagem psicológica*. Porto Alegre: Artes Médicas.

Custódio, F., & Silva e Silva, M. S. V. (2006). Recrutamento e seleção: recursos humanos desenvolvendo o capital humano. *Administra-Ação*, (3), 98-109.

De Villemor-Amaral, A. E., & Pasqualini-Casado, L. (2006). A cientificidade das técnicas projetivas em debate. *Psico-USF*, 11(2), 185-193.

Dessen, M. C., & da Paz, M. G. T. (2009). Validação de um instrumento de perfil pessoal nas organizações. *Avaliação Psicológica*, 8(3), 347-357.

Dilchert, S., Ones, D. S., Visweswaran, C., & Deller, J. (2006). Response distortion in personality measurement: Born to deceive, yet capable of providing valid assessments? *Psychology Science*, 48(3), 209-225. Retrieved October 6, 2006, from http://www.pabst-publishers.de/psychologyscience/3-2006/ps_3_2006_209-225.pdf

Ellis, A. P., West, B. J., Ryan, A. M., & DeShon, R. P. (2002). The use of impression management tactics in structured interviews: a function of question type? *Journal of Applied Psychology*, 87(6), 1200-1208.

Godoy, S. L., & Noronha, A. P. P. (2005). Instrumentos psicológicos utilizados em seleção profissional. *Revista do Departamento de Psicologia UFF*, 17(1), 139-159.

Grazziotin, J. B. D. D. & Scortegagna, S. A. (2012). Zulliger e Habilidade Social: Evidências de Validade no Contexto Empresarial. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 25 (1), 69-78.

Grisci, C. L. I., & Carvalho, M. L. (2004). Gerenciamento de impressão e entrevista de seleção: camaleões em cena. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 24(2), 72-85.

Lançoni, A. C., Boas, A. A. V., Detomi, B., Oliveira, N. C. B., & Ribeiro, T.S. (2011) Recrutamento e Seleção em Pequenas, Médias e Grandes Empresas do Município de Lavras – MG. In *Anais eletrônicos, II Congresso Nacional de Administração e Ciências Contábeis – AdCont*, Rio de Janeiro. Recuperado em 11 de outubro de 2013, de <http://www.facc.ufrj.br/ocs/index.php/adcont/adcont2011/paper/view/455>.

Leary, T. (1957). *Interpersonal Diagnosis of Personality*. New York: Ronald.

Lei n. 4.119, de 27 de agosto de 1962. (1962). Dispõe sobre os cursos de formação em psicologia e regulamenta a profissão de psicólogo. Diário Oficial da União, seção 1. Brasília.

Recuperado em 10 novembro, 2014, de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/L4119.htm

Leiter, M. P., & Maslach, C. (1988). The Impact of Interpersonal Environment on Burnout and Organizational Commitment. *Journal of organizational behavior*, 9, 297-308.

Liden, R. C., Wayne, S. J., & Sparrowe, R. T. (2000). An examination of the mediating role of psychological empowerment on the relations between the job, interpersonal relationships, and work outcomes. *Journal of applied psychology*, 85(3), 407-416.

Martins, R., Almeida, G., & Dornelles, M. I. (2012). Recrutamento e seleção de pessoal: o processo de buscar e escolher novos profissionais. *Revista eletrônica Ponto Científico*, 1(1), 2012.

Marzuki, N. A. (2013). The Impact of Personality on Employee Well-Being. *European Scientific Journal*, 9(20), 43-52.

Moscoso, S. (2000). Selection interview: A review of validity evidence, adverse impact and applicant reactions. *International Journal of Selection and Assessment*, 8(4), 237-247.

Montenegro, A. V. (2012). *Recrutamento e seleção de pessoal: perspectivas e desafios para a gestão estratégica de pessoas*. Recuperado em 11 de outubro de 2013, de <http://www.psicologia.pt/artigos/textos/A0645.pdf>.

Nikolaou, I. (2003). Fitting the person to the organisation: examining the personality-job performance relationship from a new perspective. *Journal of Managerial Psychology*, 18(7), 639-648.

Peeters, H., & Lievens, F. (2006). Verbal and nonverbal impression management tactics in behavior description and situational in interviews. *International Journal of Selection and assessment*, 14(3), 206-222.

Pellini, M. C. B. M. (2006). *Indicadores do método de Rorschach para avaliação da maturidade emocional para porte de arma de fogo*. Tese de Doutorado, Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo.

Pereira, F. M., Primi, R., & Cobêro, C. (2003). Validade dos testes utilizados em seleção de pessoal segundo recrutadores. *Psicologia: Teoria e Prática*, 5(2), 83-98.

Ribeiro, D. G. V., & Bíscoli, F. R. V. (2004). A busca por novos colaboradores através do recrutamento e seleção. *Revista Expectativa*, 3(3), 67-74. Recuperado em 13 de fevereiro de 2014, de <http://e-revista.unioeste.br/index.php/expectativa/article/view/746/631>.

Robertson, I. T., & Makin, P. J. (1986). Management selection in Britain: A survey and critique. *Journal of Occupational psychology*, 59(1), 45-57.

Sadler, M. E., Hunger, J. M., & Miller, C. J. (2010). Personality and impression management: Mapping the Multidimensional Personality Questionnaire onto 12 self-presentation tactics. *Personality and Individual differences*, 48(5), 623-628.

Salgado, J. F. (2000). Personnel Selection at the beginning of the new millennium. *International journal of selection and assessment*, 8(4), 191-193.

Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological bulletin*, 124(2), 262-274.

Silva, J.C., & Filipini, M. (2013). O relacionamento interpessoal e as carreiras profissionais bem-sucedidas. In *Anais eletrônicos, XIX Seminário de iniciação científica, VI Seminário integrado de ensino, pesquisa e extensão e IV Mostra universitária*. Santa Catarina: Editora Unoesc. Recuperado em 11 de outubro de 2013, de <http://editora.unoesc.edu.br/index.php/siepe/article/download/3004/1687>.

Spector, P. E. (2010). *Psicologia nas organizações*. São Paulo: Saraiva.

Stevens, C. K., & Kristof, A. L. (1995). Making the right impression: A field study of applicant impression management during job interviews. *Journal of applied psychology, 80*(5), 587-606.

Sullivan, H. S. (1953). *The interpersonal theory of psychiatry*. New York: Norton.

Tett, R. P., Jackson, D. N., & Rothstein, M. (1991). Personality measures as predictors of job performance: A meta-analytic review. *Personnel psychology, 44*(4), 703-742.

Thadeu, S. H., & Ferreira, M. C. (2013). A validade da avaliação psicológica em um processo seletivo na área de segurança pública. *Revista iberoamericana de diagnóstico y evaluación psicológica, 2*(36), 117-145.

Tsai, W. C., Huang, T. C., Wu, C. Y., & Lo, I. (2010). Disentangling the effects of applicant defensive impression management tactics in job interviews. *International Journal of Selection and Assessment, 18*(2), 131-140.

Tsai, W. C., Chen, C. C., & Chiu, S. F. (2005). Exploring boundaries of the effects of applicant impression management tactics in job interviews. *Journal of Management, 31*(1), 108-125.

Van Dam, K. (2003). Trait Perception in the Employment Interview: A Five-Factor Model Perspective. *International Journal of Selection and Assessment, 11*(1), 43-55.

Van Iddekinge, C. H., McFarland, L. A., & Raymark, P. H. (2007). Antecedents of Impression Management Use and Effectiveness in a Structured Interview. *Journal of Management, 33*(5), 752-773.

Waldman, M. (2003). Ex ante versus ex post optimal promotion rules: the case of internal promotion. *Economic Inquiry, 41*(1), 27-41.

APÊNDICES

APÊNDICE A – Termo de anuência

TERMO DE ANUÊNCIA

Eu, _____, Gerente de Recursos Humanos da _____, abaixo assinado, consinto com a participação desta organização a qual represento, no Projeto de Pesquisa intitulado “Avaliação psicológica na seleção de pessoal: características de personalidade de candidatos aprovados” desenvolvido pela pesquisadora Carolina de Fátima Guimarães. Pesquisa esta vinculada a Universidade Federal de Goiás – Regional Catalão junto ao Programa de Pós-graduação – Mestrado Profissional em Gestão Organizacional.

Catalão, ___ de _____ de ____.

Gerente de Recursos Humanos

APÊNDICE B – Termo de consentimento livre e esclarecido

UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS
REGIONAL CATALÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO ORGANIZACIONAL
MESTRADO PROFISSIONAL EM GESTÃO ORGANIZACIONAL

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO - TCLE

Você/Sr./Sra. está sendo convidado(a) a participar, como voluntário(a), da pesquisa intitulada “Avaliação psicológica na seleção de pessoal: características de personalidade de candidatos aprovados”. Meu nome é Carolina de Fátima Guimarães, sou o(a) pesquisador(a) responsável e minha área de atuação é Psicologia Organizacional e do Trabalho. Após receber os esclarecimentos e as informações a seguir, se você aceitar fazer parte do estudo, assine ao final deste documento, que está impresso em duas vias, sendo que uma delas é sua e a outra pertence ao(à) pesquisador(a) responsável. Esclareço que em caso de recusa na participação você não será penalizado(a) de forma alguma. Mas se aceitar participar, as dúvidas *sobre a pesquisa* poderão ser esclarecidas pelo(s) pesquisador(es) responsável(is), via e-mail (carolguimaraes167@gmail.com) e, inclusive, sob forma de ligação a cobrar, através do seguinte contato telefônico: (64)8118-5255. Ao persistirem as dúvidas *sobre os seus direitos* como participante desta pesquisa, você também poderá fazer contato com o **Comitê de Ética em Pesquisa** da Universidade Federal de Goiás, no telefone (62)3521-1215.

1. Informações Importantes sobre a Pesquisa:

Esta pesquisa intitulada “Avaliação psicológica na seleção de pessoal: características de personalidade de candidatos aprovados” tem por objetivo mapear o perfil psicológico para cargos operacionais e identificar as características de personalidade que se relacionam com aprovação em processos seletivos e com desempenho no trabalho. Isto torna-se importante na medida em que contribui para o aprimoramento e para a validade de processos de seleção de trabalhadores de cargos operacionais. Sua participação é voluntária e se dará por meio de se dispor a responder alguns questionários e testes psicológicos voltados para a investigação dos traços de relações interpessoais e personalidade, totalizando 143 questões e a realização de um exercício. Também por meio de disponibilizar informações sobre sua avaliação de desempenho no trabalho. Caso desista de participar, você tem o direito e a liberdade de retirar seu consentimento em qualquer momento da pesquisa ou se recusar a responder qualquer questão que lhe será apresentada, independente do motivo e sem nenhum prejuízo a sua pessoa. A chance de você sofrer algum dano como consequência imediata ou tardia da pesquisa é praticamente inexistente. Como possíveis desconfortos, pode-se prever o constrangimento relacionado ao preenchimento dos questionários, mas você pode optar por não responder qualquer pergunta que possa gerar constrangimento. Você pode pleitear indenização caso haja algum dano relacionado com a pesquisa. Se você não se dispuser a participar da pesquisa, não terá nenhuma consequência em relação a seu vínculo com esta

empresa. Você não terá nenhuma despesa e também não receberá nenhuma remuneração. Os resultados da pesquisa serão analisados e publicados, mas sua identidade não será divulgada, sendo guardada em sigilo. Vale ressaltar que a Empresa em questão não terá acesso aos dados da pesquisa e nem à sua identificação, pois serão considerados aspectos confidenciais e se trata de uma pesquisa acadêmica.

1.2 Consentimento da Participação na Pesquisa:

Eu....., inscrito(a) sob o RG/CPF....., abaixo assinado, concordo em participar do estudo intitulado “Avaliação psicológica na seleção de pessoal: características de personalidade de candidatos aprovados”. Informo ter mais de 18 anos de idade e destaco que minha participação nesta pesquisa é de caráter voluntário. Fui devidamente informado(a) e esclarecido(a) pelo pesquisador(a) responsável Carolina de Fátima Guimarães sobre a pesquisa, os procedimentos e métodos nela envolvidos, assim como os possíveis riscos e benefícios decorrentes de minha participação no estudo. Foi-me garantido que posso retirar meu consentimento a qualquer momento, sem que isto leve a qualquer penalidade. Declaro, portanto, que concordo com a minha participação no projeto de pesquisa acima descrito.

Catalão, de de

Assinatura por extenso do(a) participante

Assinatura por extenso do(a) pesquisador(a) responsável

ANEXOS

ANEXO A – Questionário sociodemográfico

QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO

Nome: _____ Idade: _____

Qual é seu sexo?

Masculino () Feminino ()

Qual é seu estado civil?

- () Solteiro (a)
 () Casado(a) / Morando junto com outra pessoa
 () Viúvo(a)
 () Divorciado(a) / Separado (a)

Qual sua ocupação atual?

- () Trabalhando / Do lar
 () Desempregado
 () Aposentado / Afastado
 () Estudante

Qual é sua maior qualificação acadêmica?

- () Ensino Fundamental Incompleto / Completo
 () Ensino Médio Incompleto / Completo / Técnico
 () Ensino Superior Incompleto
 () Ensino Superior Completo
 () Pós-Graduação

CRITÉRIO DE CLASSIFICAÇÃO ECONÔMICA BRASIL (CCEB)

“Apenas para fins de classificação socioeconômica, quantos itens dos abaixo relacionados existem em sua casa?”

Posse de Itens

Itens	0	1	2	3	4 ou +
Televisão em cores					
Rádio					
Banheiro					
Automóvel					
Empregado mensalista					
Máquina de lavar roupa					
Videocassete e/ou DVD					
Geladeira					
Freezer (aparelho independente ou parte da geladeira duplex)					

Grau de instrução do chefe da família

Analfabeto / Primário incompleto	Analfabeto / Até 3ª série fundamental	0
Primário completo / Ginásial incompleto	Até a 4ª série fundamental	1
Ginásial completo / Colegial incompleto	Fundamental completo	2
Colegial completo / Superior incompleto	Médio completo	4
Superior completo	Superior completo	8

Cortes do Critério Brasil

Classe	Pontos
A1	42 – 46
A2	35 – 41
B1	29 – 34
B2	23 – 28
C1	18 – 22
C2	14 – 17
D	8 – 13
E	0 – 7

Fonte: ABEP, 2010