



UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO  
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS  
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMISTRAÇÃO

APARECIDA REGINA BEZERRA DA SILVA

**QUAL A SUA FACÇÃO? USANDO A SÉRIE DIVERGENTE COM BASE EM UM  
NOVO MODELO DA PERSONALIDADE COM APLICAÇÕES NAS  
ORGANIZAÇÕES**

RECIFE

2025

APARECIDA REGINA BEZERRA DA SILVA

**QUAL A SUA FACÇÃO? USANDO A SÉRIE DIVERGENTE COM BASE EM UM  
NOVO MODELO DA PERSONALIDADE COM APLICAÇÕES NAS  
ORGANIZAÇÕES**

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Pernambuco, como requisito parcial para obtenção do título de doutor em Administração. Área de concentração: Processos Humanos Complexos nas Organizações.

Orientador: Dr. Antonio Roazzi

Coorientador: Dr. Bruno Campello de Souza

RECIFE

2025

.Catalogação de Publicação na Fonte. UFPE - Biblioteca Central

Silva, Aparecida Regina Bezerra da.

Qual a sua facção? usando a série divergente com base em um novo modelo da personalidade com aplicações nas organizações / Aparecida Regina Bezerra da Silva. - Recife, 2025.

127 f.: il.

Tese (Doutorado) - Universidade Federal de Pernambuco, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Programa de Pós-Graduação em Administração, 2025.

Orientação: Antonio Roazzi.

Coorientação: Bruno Campello de Souza.

Inclui referências e anexos.

1. Série divergente; 2. Facções; 3. Teoria da personalidade; 4. Gestão de pessoas; 5. Validação de instrumento psicométrico.  
I. Roazzi, Antonio. II. Souza, Bruno Campello de. III. Título.

UFPE-Biblioteca Central

## **A Nº 188**

Ao décimo oitavo dia do mês de fevereiro de 2025, às 14h, em sessão pública, realizada de forma remota, teve início a defesa da tese intitulada Qual a sua Facção? Usando a série Divergente com base em um novo modelo da Personalidade com aplicações nas Organizações, da doutoranda Aparecida Regina Bezerra da Silva, na área de concentração Administração, sob a orientação do Prof. Dr. Antonio Roazzi. A Comissão Examinadora foi aprovada pelo Colegiado do Programa de Pós-graduação, em 07 de fevereiro de 2025, sendo composta pelos examinadores: Prof. Dr. Antonio Roazzi, UFPE (orientador e examinador interno); Prof. Dr. Fernando Gomes de Paiva Junior, UFPE (examinador interno); Prof. Dr. Sílvio Luiz de Paula, UFPE (examinador interno); Prof. Dr. Agostinho Serrano de Andrade Neto, ULBRA (examinador externo); Prof. Dr. Marcos Felipe Falcão Sobral,

UFRPE (examinador externo). Após cumpridas as formalidades, conduzidas pelo presidente da comissão, Prof. Dr. Antonio Roazzi, a candidata ao grau de Doutora foi convidada a discorrer sobre o conteúdo da tese. Concluída a explanação, a candidata foi arguida pela comissão examinadora que, em seguida, reuniu-se para deliberar e conceder, a mesma, a menção de APROVADA. Para a obtenção do grau de Doutora em Administração, a concluinte deverá ter atendido todas às demais exigências estabelecidas no Regimento Interno e Normativas Internas do Programa, nas Resoluções e Portarias dos Órgãos Deliberativos Superiores, assim como, no Estatuto e no Regimento Geral da Universidade, observando os prazos e procedimentos vigentes nas normas.

**Dr. AGOSTINHO SERRANO DE ANDRADE NETO**

Examinador Externo à Instituição

**Dr. MARCOS FELIPE FALCAO SOBRAL**

Examinador Externo à Instituição

**Dr. FERNANDO GOMES DE PAIVA JUNIOR, UFPE**

Examinador Interno

**Dr. SILVIO LUIZ DE PAULA, UFPE**

Examinador Interno

**Dr. ANTONIO ROAZZI, UFPE**

Presidente

**APARECIDA REGINA BEZERRA DA SILVA**

Doutorando(a)

## FOLHA DE CORREÇÕES

ATA Nº 188

**Autor:** APARECIDA REGINA BEZERRA DA SILVA

**Título:** QUAL A SUA FACÇÃO? USANDO A SÉRIE DIVERGENTE COM BASE EM UM  
NOVO MODELO DA PERSONALIDADE COM APLICAÇÕES NAS ORGANIZAÇÕES

**Banca examinadora:**

AGOSTINHO SERRANO DE ANDRADE NETO      Examinador Externo à Instituição

MARCOS FELIPE FALCAO SOBRAL      Examinador Externo à Instituição

FERNANDO GOMES DE PAIVA JUNIOR      Examinador Interno

SILVIO LUIZ DE PAULA      Examinador Interno

ANTONIO ROAZZI      Presidente

Os itens abaixo deverão ser modificados, conforme sugestão da banca

1.      [   ]      INTRODUÇÃO
2.      [   ]      REVISÃO BIBLIOGRÁFICA
3.      [   ]      METODOLOGIA
4.      [   ]      RESULTADOS OBTIDOS
5.      [   ]      CONCLUSÕES

COMENTÁRIOS GERAIS:

**Prof. ANTONIO ROAZZI**

Orientador(a)

**BRUNO CAMPELLO DE SOUZA**

Coorientador(es)

## **AGRADECIMENTOS**

Dedico este trabalho a Deus pela sua imensa proteção. Dedico imensamente ao meu orientador Dr. Antonio Roazzi e ao meu coorientador Dr. Bruno Campello de Souza, por suas orientações, que foram cruciais para realização deste Projeto de Tese. Também dedico a todos os professores que lecionaram para mim neste Programa, pois ministraram as disciplinas com muita excelência e dedicação e em especial ao Dr. Fernando Paiva Júnior, que foi meu professor também na graduação deste programa.

Dedico também este trabalho a todos meus colegas do doutorado, pelo enorme companheirismos de todos eles durante toda jornada, e em especial à amiga Marília Meneses.

Agradeço imensamente à Fundação de Amparo à Ciência e Tecnologia do Estado de Pernambuco (FACEPE) pelo apoio financeiro, sem o qual esta pesquisa não teria sido possível. O suporte fornecido foi essencial para o desenvolvimento deste trabalho e para minha trajetória acadêmica.

## RESUMO

A personalidade tem sido amplamente estudada na Psicologia e nas Ciências Organizacionais devido ao seu impacto no comportamento humano e nas interações no ambiente de trabalho. Desde o início do século XX, modelos teóricos vêm sendo desenvolvidos para compreender e medir as diferenças individuais, com destaque para abordagens como o *Big Five* e o MBTI. No entanto, lacunas persistem na compreensão dos traços de personalidade e suas aplicações práticas na gestão de pessoas. Neste contexto, o presente estudo propõe um novo modelo de personalidade inspirado na estrutura das facções da série literária Divergente e investiga sua validade científica e aplicabilidade no contexto organizacional. Para isso, foi desenvolvido o Inventário Campello-Bezerra de Personalidade (ICBP), um instrumento psicométrico destinado a avaliar dimensões de personalidade baseadas na categorização das facções da série. A pesquisa foi conduzida em duas fases: a primeira envolveu uma amostra de 174 adultos da Região Metropolitana do Recife, analisando a estrutura do ICBP por meio de escalonamento multidimensional e regressões estatísticas. A segunda fase ampliou a amostra para 350 participantes, incluindo medidas adicionais como o Teste de Pensamento Acadêmico, o Teste Rápido de Conhecimentos e o TIPI (*Ten-Item Personality Inventory*). Os resultados indicaram que o ICBP apresenta validade estrutural e de critério, demonstrando associações significativas entre suas dimensões e variáveis ocupacionais, socioeconômicas e psicológicas. Os achados sugerem que o modelo das facções pode fornecer *insights* relevantes para a gestão de pessoas, auxiliando na formação de equipes, na seleção de lideranças e na predição do desempenho profissional. O estudo contribui para o avanço da psicometria ao propor um modelo alternativo de avaliação da personalidade, com implicações para pesquisa e prática organizacional. Ao final, são discutidas as limitações da pesquisa e sugeridas direções para estudos futuros, incluindo a replicação do ICBP em diferentes contextos culturais e organizacionais.

**Palavras-Chaves:** Série divergente; facções; teoria da personalidade; gestão de pessoas; validação de instrumento psicométrico.

## ABSTRACT

Personality has been extensively studied in Psychology and Organizational Sciences due to its impact on human behavior and workplace interactions. Since the early 20th century, theoretical models have been developed to understand and measure individual differences, with prominent approaches including the Big Five and MBTI. However, gaps remain in the understanding of personality traits and their practical applications in people management. In this context, the present study proposes a new personality model inspired by the faction structure from the Divergent book series and investigates its scientific validity and applicability in organizational settings. To achieve this, the Campello-Bezerra Personality Inventory (ICBP) was developed as a psychometric instrument designed to assess personality dimensions based on the faction categorization from the series. The research was conducted in two phases: the first phase involved a sample of 174 adults from the Metropolitan Region of Recife, analyzing the ICBP structure using multidimensional scaling and statistical regressions. The second phase expanded the sample to 350 participants, incorporating additional measures such as the Academic Thinking Test, the Rapid Knowledge Test, and the TIPI (Ten-Item Personality Inventory). The results indicated that the ICBP exhibits structural and criterion validity, showing significant associations between its dimensions and occupational, socioeconomic, and psychological variables. Findings suggest that the faction-based model can provide valuable insights for people management, assisting in team formation, leadership selection, and professional performance prediction. This study contributes to psychometric advancements by proposing an alternative model for personality assessment, with implications for research and organizational practice. Finally, study limitations are discussed, and future research directions are suggested, including the replication of the ICBP in different cultural and organizational contexts.

**Keywords:** Divergent series; factions; personality theory; people management; psychometric instrument validation.

## LISTA DE QUADROS

|            |                                                                                                                                       |    |
|------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Quadro 1 – | As Facções e seus atributos segundo Roth (2013)                                                                                       | 41 |
| Quadro 2 – | Associações entre as Facções da série Divergente a diversas variáveis psicológicas                                                    | 43 |
| Quadro 3 – | Associações entre as Facções e aspectos das escolhas e experiências ocupacionais                                                      | 44 |
| Quadro 4 – | Associação entre as Facções, traços pessoais, relação com as TIC e a vida acadêmica                                                   | 44 |
| Quadro 5 – | Síntese das associações encontradas das dimensões de personalidade do ICBP e do <i>Big Five</i> com diversas medidas da vida laboral. | 85 |

## LISTA DE TABELAS

|            |                                                                                                                                                                 |    |
|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabela 1 – | Comparação entre homens e mulheres quanto às cinco dimensões de personalidade do ICBP                                                                           | 59 |
| Tabela 2 – | Correlações entre idade e as cinco dimensões do ICBP                                                                                                            | 60 |
| Tabela 3 – | Correlações entre escolaridade e as cinco dimensões do ICBP                                                                                                     | 61 |
| Tabela 4 - | One-Way ANOVA das dimensões de personalidade segundo a ocupação                                                                                                 | 61 |
| Tabela 5   | Média bruta das dimensões de personalidade baseadas nas Facções                                                                                                 | 66 |
| Tabela 6   | Resultados das Regressões Logísticas de ter ou não desempenho acima do exigido segundo as dimensões do <i>Big Five</i> medidas pelo TIPI                        | 69 |
| Tabela 7   | Resultados das Regressões Logísticas de ter ou não desempenho acima do exigido segundo as dimensões de personalidade do ICBP                                    | 69 |
| Tabela 8   | Resultados das Regressões Logísticas de ter ou não desempenho acima do exigido segundo as dimensões do <i>Big Five</i> medidas pelo TIPI e as dimensões do ICBP | 70 |
| Tabela 9   | Resultados das Regressões Lineares do indicador de Liderança segundo as dimensões do <i>Big Five</i> medidas pelo TIPI                                          | 72 |
| Tabela 10  | Resultados das Regressões Lineares do indicador de Liderança segundo as dimensões de personalidade medidas pelo ICBP                                            | 73 |
| Tabela 11  | Resultados das Regressões Lineares do indicador de Liderança segundo as dimensões do <i>Big Five</i> medidas pelo TIPI e as dimensões do ICBP                   | 74 |

|           |                                                                                                                                                                   |    |
|-----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabela 12 | Resultados das Regressões Lineares da quantidade de horas semanais trabalhadas segundo as dimensões do <i>Big Five</i> medidas pelo TIPI                          | 76 |
| Tabela 13 | Resultados das Regressões Lineares da quantidade de horas semanais trabalhadas segundo as dimensões de personalidade medidas pelo ICBP                            | 77 |
| Tabela 14 | Resultados das Regressões Lineares da quantidade de horas semanais trabalhadas segundo as dimensões do <i>Big Five</i> medidas pelo TIPI                          | 77 |
| Tabela 15 | Resultados das Regressões Logísticas de realizar ou não algum trabalho em casa segundo as dimensões do <i>Big Five</i> medidas pelo TIPI                          | 78 |
| Tabela 16 | Resultados das Regressões Logísticas de realizar ou não algum trabalho em casa segundo as dimensões de personalidade do ICBP                                      | 79 |
| Tabela 17 | Resultados das Regressões Logísticas de realizar ou não algum trabalho em casa segundo as dimensões do <i>Big Five</i> medidas pelo TIPI e as dimensões do ICBP   | 80 |
| Tabela 18 | Resultados das Regressão Linear do logaritmo natural do indicador de Sucesso segundo as dimensões do <i>Big Five</i> medidas pelo TIPI                            | 83 |
| Tabela 19 | Resultados das Regressões Lineares da quantidade do logaritmo natural do indicador de Sucesso segundo as dimensões de personalidade medidas pelo ICBP             | 83 |
| Tabela 20 | Resultados das Regressões Lineares do logaritmo natural do indicador de Sucesso segundo as dimensões do <i>Big Five</i> medidas pelo TIPI e as dimensões do ICBP. | 84 |

## LISTA DE FIGURAS

|             |                                                                                                                         |    |
|-------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Figura 1 –  | Diagrama SSA das Facções do <i>Factions Quiz</i> (2013) e os itens do ICBP                                              | 57 |
| Figura 2 –  | Diagrama SSA das Facções segundo a <i>Factions Quiz</i> (Roth, 2013) e os itens do ICBP exceto I01, I04, I09, I11 e I14 | 58 |
| Figura 3 -  | Escalonamento multidimensional dos itens do ICBP exceto, I01, I04, I09, I11 e I14                                       | 59 |
| Figura 4 -  | Diagrama de Box & Whisker do Altruísmo segundo a idade                                                                  | 60 |
| Figura 5 -  | Diagrama de Box e Whisker do Intelecto segundo ocupação                                                                 | 62 |
| Figura 6 -  | Diagrama de Box e Whisker do Impulso segundo a ocupação                                                                 | 63 |
| Figura 7 -  | Diagrama de Box e Whisker das dimensões do <i>Big Five</i> segundo o TIPI                                               | 66 |
| Figura 8 -  | Diagrama SSA 2D das dimensões do ICBP e do <i>Big Five</i> segundo o TIPI                                               | 67 |
| Figura 9 -  | Diagrama SSA 3D das dimensões do ICBP e do <i>Big Five</i> segundo o TIPI                                               | 68 |
| Figura 10 - | Diagrama de Box & Whisker da propensão a um alto desempenho segundo o Altruísmo                                         | 71 |
| Figura 11 - | Diagrama de Box & Whisker do índice de Liderança segundo o Impulso                                                      | 75 |
| Figura 12 - | Diagrama de Box & Whisker do índice de Liderança segundo o Intelecto                                                    | 76 |
| Figura 13 - | Diagrama de Box & Whisker do trabalho semanal segundo o Impulso                                                         | 78 |
| Figura 14 - | Diagrama de Box & Whisker da propensão a realizar algum trabalho em casa segundo o nível da Honestidade                 | 81 |
| Figura 15 - | Histograma e Estatística Descritiva do Índice de Sucesso                                                                | 81 |
| Figura 16 - | Histograma e Estatística Descritiva do Logaritmo Natural do Índice de Sucesso                                           | 82 |
| Figura 17 - | Diagrama de Box & Whisker do Índice de Sucesso em função da faixa de valores do Altruísmo                               | 85 |

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

|        |                                                                         |
|--------|-------------------------------------------------------------------------|
| DISC   | Dominância, a influência, a estabilidade e a conformidade               |
| ICBP   | Inventário Campello-Bezerra Personalidade                               |
| MBTI   | Teoria de Myers-Briggs                                                  |
| NF     | Idealistas                                                              |
| PAIMT  | Mini Teste de QI Pernambuco                                             |
| QI     | Quociente de Inteligência                                               |
| QVT    | Qualidade de Vida no Trabalho                                           |
| RIASEC | Realista, Investigativo, Artístico, Social, Empreendedor e Convencional |
| SSA    | Smallest Space Analysis                                                 |
| TIC    | Tecnologias da Informação e Comunicação                                 |
| TIPI   | Ten-Item Personality Inventory                                          |
| VIA    | Inventário de Forças de Caráter                                         |

## SUMÁRIO

|          |                                                                             |           |
|----------|-----------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1</b> | <b>INTRODUÇÃO</b>                                                           | <b>14</b> |
| <b>2</b> | <b>REFERENCIAIS TEÓRICOS</b>                                                | <b>18</b> |
| 2.1      | Personalidade                                                               | 18        |
| 2.1.1    | Definições, Precursores e Características                                   | 18        |
| 2.1.2    | Diferentes Abordagens do Tema da Personalidade                              | 22        |
| 2.1.3    | Modelos Mais Usados nas Organizações                                        | 23        |
| 2.1.4    | Limitações dos Modelos                                                      | 28        |
| 2.3      | Personalidade e Gestão de Pessoas                                           | 30        |
| 2.3.1    | Escopo e Desafios da Gestão de Pessoas                                      | 30        |
| 2.3.2    | Utilidade das Teorias da Personalidade para a Gestão de Pessoas             | 33        |
| 2.4      | A Série Divergente Enquanto Inspiração Para Um Novo Modelo de Personalidade | 38        |
| <b>3</b> | <b>PROBLEMÁTICA</b>                                                         | <b>47</b> |
| 3.1      | Novo Modelo                                                                 | 47        |
| 3.1.1    | A Natureza Gregária do Ser e Suas Implicações                               | 47        |
| 3.1.2    | Mecanismos e Processos da Personalidade                                     | 47        |
| 3.1.3    | As Facções Como Dimensões do Ser                                            | 48        |
| 3.1.4    | A Teoria da Personalidade                                                   | 49        |
| <b>4</b> | <b>ESTUDOS EMPÍRICOS</b>                                                    | <b>54</b> |
| 4.1      | ESTUDO 1                                                                    | 54        |
| 4.1.1    | Objetivos                                                                   | 54        |
| 4.1.2    | Método                                                                      | 54        |
| 4.1.3    | Resultados                                                                  | 57        |
| 4.2      | ESTUDOS 2                                                                   | 62        |
| 4.2.1    | Objetivos                                                                   | 62        |
| 4.2.2    | Método                                                                      | 64        |
| 4.2.3    | Resultados                                                                  | 65        |
|          | DISCUSSÃO E CONCLUSÃO                                                       | 86        |

|             |     |
|-------------|-----|
| Referências | 90  |
| Anexo 1     | 109 |
| Anexo 2     | 116 |

## 1- INTRODUÇÃO

Há poucas palavras na literatura com tamanho fascínio para o público em geral como o termo personalidade (Hall; Lindzey; Campbell, 2000). Estudos revelam que provavelmente a palavra “personalidade” tenha origem no termo *persona*, que significa máscara teatral, que fora bastante utilizada pelos atores romanos nos dramas gregos dos séculos I e II a.C. (Feist, Jess; Feist, Gregory, 2009, p. 374). A personalidade corresponde a um ramo da Psicologia que considera as pessoas tanto em sua totalidade quanto em sua individualidade, sendo complexo por definição. Ela envolve a organização dinâmica, no indivíduo, dos sistemas psicofísicos que determinam seu comportamento e seu pensamento característicos, sendo as relações do conjunto, corpo-mente que interagem mutuamente e que motivam e influenciam seus pensamentos e atos e será determinante no processo de adaptação ao mundo (Allport, 1996). Esta definição fora desenvolvida por Gordon Allport (1996) há mais de 80 anos e é a definição da personalidade mais frequentemente utilizada. Para Mowen a personalidade refere-se a um conjunto hierarquicamente relacionado de construtos intrapsíquicos que revelam consistência no transcorrer do tempo e que se combinam com o contexto para influenciar sentimentos, pensamentos e comportamentos individuais (Mowen, 2000).

O estudo da personalidade é um tema de considerável relevância na comunidade científica e, desde o surgimento da área de Recursos Humanos no início do Século XX, o seu uso no meio empresarial vem aumentando em importância. Ao longo das últimas décadas, as organizações vêm investindo sobremaneira no seu capital humano por ser um forte elemento de competitividade, vez que as estruturas físicas podem ser copiadas, mas o capital humano não. É essencial o estudo da personalidade nas organizações por sua importância na promoção do desenvolvimento das habilidades humanas, é na área de comportamento organizacional, onde os pesquisadores estão constantemente buscando as melhores variáveis confiáveis que possam explicar e prever com certa precisão o desempenho futuro dos funcionários na organização (Huselid; Jackson; Schuler, 1997).

A área de Gestão de Pessoas é crucial nas organizações por ser um processo que conduz os colaboradores a atingirem as metas e os objetivos da empresa, através da valorização de suas competências técnicas e comportamentais. Ela faz parte da estratégia global da organização, tendo no capital humano o seu foco principal (França, 2007; Leme, 2009). Assim sendo, ela requer conhecimento da estrutura e da dinâmica da personalidade para o desenvolvimento das habilidades humanas, na criação de equipes, na escolha de líderes, na resolução de conflitos, na

motivação para o trabalho e em inúmeros outros processos humanos envolvidos nas atividades empresariais.

Contudo, o atual grau de conhecimento sobre o assunto ainda se mostra bastante insatisfatório, haja vista que os primeiros esforços para identificar os traços primários que governam o comportamento, muitas vezes resultam em listas extensas, tornando difícil fazer generalizações que possam servir de orientação para os tomadores de decisões nas organizações. Duas exceções são o Indicador de Tipos de Personalidade Myers-Briggs e o modelo *Big Five*, atualmente as duas abordagens são dominantes na identificação e classificação dos traços de personalidade (Robbins; Judge, Sobral, 2020).

A Teoria de Myers-Briggs (Myers, Isabel; Myers, Peter, 1995) é uma das abordagens mais usadas, postulando a existência de 16 tipos fundamentais de personalidade. Contudo, apesar da sua popularidade, existe ampla evidência de que os instrumentos baseados nela apresentam validade estatística questionável, baixa confiabilidade teste-reteste e pouco ou nenhum valor prático em contextos profissionais e organizacionais (Coffield *et al.*, 2004; Gardner; Martinko, 1996; Pittenger, 1993a, 1993b). Críticas semelhantes podem ser feitas com relação a outros modelos bastante disseminados que são baseados em tipologias, tais como, o RIASEC, Tipos A e B, VIA e Eneagrama (Souza; Roazzi, 2017).

O modelo *Big Five* resulta de análises estatísticas de itens de uma grande variedade de testes, produzindo achados bastante robustos acerca da existência de cinco fatores que podem explicar a quase totalidade das diferenças individuais em personalidade. São as famosas dimensões de Abertura à Experiência, Conscienciosidade, Extroversão, Agradabilidade e Neuroticismo (Digman, 1990). Os instrumentos e resultados de pesquisa baseados nesses traços fundamentais tendem a apresentar elevada confiabilidade e replicabilidade (Goldberg, 1993; Asendorpf, 2012), inclusive no contexto do trabalho (Mount; Barrick, 1998; Steel; Rinne; Fairweather, 2012). Entretanto, o modelo em questão é mais a constatação de um padrão observado do que uma teoria em si, não havendo qualquer tipo de consenso no que concerne ao motivo delas existirem na quantidade e com as características que se constata, tampouco quanto às suas origens (Block, 2010).

Em suma, a literatura acerca da personalidade parece não apenas carecer de consenso, mas também de modelos que reúnam, simultaneamente, boa base teórica, sólidas evidências empíricas e indícios de utilidade prática, especialmente no contexto organizacional. Tem-se, portanto, espaço significativo para melhorias no campo.

Modelos científicos da personalidade podem ter sua origem na filosofia, religião, arte e cultural popular (Bruner, 1990), particularmente quando os conceitos e ideias resultantes são

submetidos ao escrutínio necessário (Engler, 2008). Nas lições de Bruner, a psicologia popular “fala sobre como nossas mentes funcionam, sobre como devemos nos comportar, estilos de vida, compromissos em relação a eles, entre vários outros aspectos” (Correia, 2003, p. 508).

Nesse sentido, a série de ficção científica denominada "Divergente" ofereceu um potencial valor científico para a criação de um modelo válido e abrangente da personalidade humana, inclusive com corroboração empírica, tanto da sua adequação em termos de *framework* psicológico, quanto do seu valor para a compreensão de diversos aspectos da vida profissional dos indivíduos (Roth, 2013; Souza; Roazzi, 2017).

Assim, surgiu a seguinte pergunta de pesquisa: **como seria um modelo psicológico da personalidade humana inspirado na série de ficção Divergente e que valor ele poderia agregar para o estudo das relações dos indivíduos com as organizações onde trabalham ou possam vir a trabalhar?**

O presente trabalho teve como objetivo a criação psicometricamente do Inventário Campello-Bezerra de Personalidade (ICBP), este instrumento fora desenvolvido especificamente para avaliar as dimensões de personalidade sugeridas pela obra literária de Roth (2013) e cujo potencial científico e aplicado foi apontado pelos estudos de Souza e Roazzi (2017) e Souza *et al.* (2019). Através da aplicação do ICBP a uma amostra de conveniência de adultos da Região Metropolitana do Recife com variados perfis sociais e econômicos, preliminarmente, investigou a Validade Estrutural do ICBP por meio da Análise Multivariada dos seus itens e a Validade de Critério com base nas associações com as dimensões por ele medidas com variáveis sociodemográficas e ocupacionais.

Inicialmente entrevistou-se 174 adultos empregados ou não, bem como profissionais liberais e aposentados, em que se aplicou o questionário sociodemográfico, o *Faction Quiz de Roth* (2013), bem como o Inventário Campello-Bezerra de Personalidade de modo a identificar tanto a consistência interna e a estrutura deste último quanto as suas associações com o *Faction Quiz de Roth* (2013). Com isso, demonstrou-se que o novo instrumento é uma boa medida de avaliação, que de maneira preliminar, pode-se constatar associações com outras variáveis psicológicas do *Faction Quiz de Roth* (2013).

Na segunda pesquisa foram entrevistados 350 adultos na Região Metropolitana do Recife, em que explorou as dimensões de personalidade associadas a medidas psicológicas, socioeconômicas e ocupacionais. Os resultados indicaram que O ICBP possui validade estrutural e de critério, sendo eficaz para medir dimensões relevantes de personalidade. Traços como intelecto, altruísmo e honestidade se mostraram preditores de liderança, desempenho e sucesso. A relação entre os fatores dos *Big Five* e as dimensões do ICBP revelou conexões

importantes para a vida laboral, como a influência da conscienciosidade no desempenho e da extroversão na liderança.

## 2 – REFERENCIAIS TEÓRICOS

### 2.1 – Personalidade

#### 2.1.1 – Definições, Precusores e Características

A personalidade é o ramo da Psicologia que considera as pessoas tanto em sua totalidade quanto em sua individualidade, sendo complexo por definição. As suas teorias são elaboradas por meio de estudos teóricos e empíricos voltados para lidar com um conjunto de traços heterogêneos os quais podem ser difíceis de medir e que são socialmente condicionados e condicionantes (Silva, 2014).

Desde a antiguidade o estudo da personalidade vem sendo desenvolvido, no período grego clássico já faziam descrições de quadros de transtornos de humor e tentativas de conceituar sob a ótica da medicina ou da filosofia. Hipócrates (século IV-V a.C.), considerado por muitos o pai da medicina, nascido por volta de 460 a.C., desenvolveu a primeira classificação dos transtornos mentais, discriminando de forma sistemática a mania, a melancolia e a paranoia. Hipócrates criou a teoria dos humores corporais na busca de explicar os estados de saúde e doença. Na obra “On the Nature Man”, Hipócrates deduz os quatro elementos primários do universo, terra, ar, fogo e água, quatro qualidades: calor, frio, úmido e seco, e estes foram relacionados a quatro humores corporais: sangue, fleuma, bile branca e bile negra. O equilíbrio adequado entre estes humores determina a saúde, e o desequilíbrio causaria a doença (Strelau, 1998; Campos, Rodolfo; Campos, João; Sanches, 2010).

Aretaeus da Capadócia, já no século I d.C., descreveu a mania e a melancolia como fenômenos diferentes da mesma doença, sendo essa a primeira concepção da bipolaridade. (Campos, Rodolfo; Campos, João; Sanches, 2010).

Oportuno as lições do filósofo alemão, Immanuel Kant (1724-1804), um dos principais pensadores do Iluminismo, que em 1798, publicou sua teoria de temperamento na obra "Anthropology". Para Kant, a composição sanguínea (facilidade ou não de coagulação, bem como sua temperatura) determinava os traços psíquicos das pessoas. Kant distinguiu quatro tipos de temperamento considerando a composição sanguínea e usando critérios de energia de vida, que oscilam da excitabilidade à sonolência (Strelau, 1998).

Enquanto que Philippe Pinel (1745-1826) foi pioneiro no tratamento de doentes mentais e um dos precusores da psiquiatria moderna (Teixeira, 2019). No seu estudo sobre loucura, acreditava ser a loucura fruto de paixões exageradas e o louco para Pinel era alguém vítima da desordem das “funções mentais superiores do sistema nervoso central, ou seja, das funções

intelectuais, pressuposto que deu nova direção à psiquiatria do final do século XVIII e início do século XIX” (Pacheco, 2003, p. 153).

Posteriormente, Jean-Étienne Esquirol (1772-1840) considerado como um dos grandes clássicos da psiquiatria francesa da primeira metade do século XIX, posiciona-se como um dos marcos na fundação do pensamento psicopatológico contemporâneo. Esquirol é conhecido como um dos mais talentosos discípulos de Pinel, junto com James Cowles Prichard (1786-1848) produziram as primeiras descrições de personalidades anormais em livros de psiquiatria (Pacheco, 2003).

Théodule-Armand Ribot (1839-1916), considerado o pai da psicologia científica na França, suas obras revelam seus esforços pela autonomia da psicologia em relação à filosofia. Para Ribot a nova psicologia deve abordar todos os fenômenos psicológicos, incluindo os animais, na fase adulta e em todas as sucessivas fases do desenvolvimento (morfologia) desde o estado saudável ao patológico. Ribot desenvolveu a trilogia sobre as doenças (As doenças da memória, 1881; As doenças da vontade, 1884; e As doenças da personalidade, 1885), o referido o psicólogo francês coloca em prática essa subdivisão: a patologia deve completar e confirmar os estudos fisiológicos (Frezzatti Júnior, 2014).

No final do século XIX e no início do século XX, o estudo da personalidade teve como marco Sigmund Freud (1856-1939), pois em 1900, através da obra “A interpretação dos sonhos”, criou a primeira concepção da estrutura e funcionamento da personalidade. “Essa teoria refere-se à existência de três sistemas ou instâncias psíquicas: inconsciente, pré-consciente e consciente” (Bock; Furtado; Teixeira, 2001, p. 95). Freud foi o primeiro a desenvolver uma teoria verdadeiramente moderna da personalidade, com base e suas observações clínicas. Ele formulou a “Grande Teoria, ou seja, uma teoria que tentou explicar a personalidade para todas as pessoas” (Feist, Jess; Feist, Gregory; Roberts, 2015, p. 3).

Oportuno alusão a Carl Jung (1875-1961) por ser considerado fundador da psicologia analítica, este psiquiatra e psicoterapeuta suíço descobriu que a constituição psicológica, o “temperamento”, o “estilo” ou o “tipo” de uma pessoa influenciam e limitam seu julgamento e estabelecem sua relação com o mundo. Segundo Jung “[...] o homem moderno só pode conhecer a si mesmo na medida em que ele pode se tornar consciente de si mesmo” (Jung, 1957, p. 79).

Ao longo do século XX as teorias de maneira geral foram fundamentadas mais por observações científicas do que por análises clínicas (Feist, Jess; Feist, Gregory; Roberts, 2015). Tal fato se intensificou mais a partir da metade do século XX, onde métodos estatísticos foram

utilizados para validação científica das dimensões da personalidade, tendo Raymond B. Cattell com um dos pioneiros, antecipando o modelo de cinco fatores (Hall; Lindzey; Campbell, 2000).

Rose (2008) leciona que o século XX é considerado o século da psicologia, por ser nesse período que a psicologia ganhou *status* de disciplina, passou a exigir o curso superior para a profissão de psicólogo. Foi no século XX, que surgiram diversas especializações na área da psicologia. Segue o referido autor ressaltando, que a psicologia do século XX “ajudou a construir a sociedade em que nós vivemos e também o tipo de pessoas em que nos transformamos” (Rose, 2008, p. 155).

Segundo Allport (1996), a personalidade é um fenômeno extremamente complexo e dinâmico, há várias interpretações e teorias para o termo, mas ela pode ser definida como:

organização dinâmica, no indivíduo, dos sistemas psicofísicos que determinam seu comportamento e seu pensamento característicos, são as relações do conjunto, corpo-mente que interagem mutuamente e que motivam e influenciam seus pensamentos e atos e será determinante no processo de adaptação do indivíduo (Allport, 1996, p. 16).

Os psicólogos contemporâneos definem a personalidade *como padrões relativamente consistentes e duradouros de percepção, pensamento, sentimento e comportamento* que distingue uma pessoa da outra. A personalidade é um “constructo sumário”, composto por *pensamentos, motivos, emoções, interesses, atitudes, capacidades e outros* (Davidoff, 2000, p. 504).

Na visão dos autores Trentini *et al.* (2009), a personalidade refere-se a características de cada pessoa, de modo que o indivíduo difere dos demais de acordo com uma certa permanência de padrões próprios na forma de sentir, de pensar e de se comportar.

A personalidade é frequentemente definida como um conjunto de traços que exibem consistência ao longo do tempo e que, em interação com o contexto, influenciam os sentimentos, pensamentos e comportamentos dos indivíduos. Essa visão é corroborada por diversos estudiosos. Por exemplo, Carvalho *et al.* (2017) destacam que a personalidade engloba traços, caráter, identidade e temperamento, enfatizando sua estabilidade e padrão de comportamento. Por exemplo, Santos, Sobral e Furtado (2023) destacam que a personalidade humana envolve uma organização dinâmica de sistemas psicofísicos que determinam padrões únicos de ajuste ao ambiente. Além disso, Fernandes e Silva (2024) enfatizam que a formação da personalidade na adolescência é influenciada por fatores sociais, hereditários, familiares e ambientais, ressaltando a complexidade desse constructo. Essas abordagens contemporâneas complementam a definição de Mowen (2000), oferecendo uma compreensão mais abrangente do conceito de personalidade.

Há na literatura várias definições de personalidade ao longo do tempo, mas muitos autores possuem entendimento comum do que seja personalidade, embora tragam alguns conceitos genuínos do que seja personalidade, conforme se observa na obra de Paula; Sardinha; Lemos, (2019), por conceituarem personalidade como uma gama “de propriedades psicológicas que definem os padrões de pensar, sentir e agir, ou seja, a individualidade pessoal e social de cada ser”, seguem conceituando ainda que a “personalidade é um processo gradativo, enigmático e singular de cada indivíduo”, para os referidos autores, ser normal é visto como ter personalidade padronizada, gozando das “plenas faculdades mentais” (Paula; Sardinha; Lemos, 2019, p. 39)

A personalidade também pode ser definida como “padrões estáveis de comportamento de um indivíduo que duram por longos períodos de tempo. Em a longo prazo, pode influenciar as opções de um indivíduo e ajudar a determinar os limites do sucesso e da realização na vida” (Zhang; Wang, 2023, p. 2189).

Essa dinâmica adaptativa do indivíduo em relação ao seu meio faz com que a personalidade seja algo profundamente influenciado por fatores socioculturais, seja pela cultura geral em que tal indivíduo nasceu e se desenvolveu (Dubar, 2005), seja pela sua formação através das instituições com as quais manteve contato durante sua vida (Lefort, 1991).

Cabe observar que os construtos assim formados que, juntos, estabelecem o retrato único de uma pessoa que são os chamados “traços”, os quais podem ser definidos como “qualquer maneira distinguível, relativamente duradoura, na qual um indivíduo difere de outro” (Engel; Blackwell; Miniard, 2008, p. 284). Trata-se dos fatores básicos que descrevem características distintas de um indivíduo (Davidoff, 2000) e que são usados como perspectivas para estudos diversos em Psicologia Comparativa, como é o caso daqueles relativos ao comportamento do consumidor (Monteiro *et al.*, 2008).

Os conceitos de personalidade e traço são amplamente usados para se abordar questões importantes acerca das diferenças humanas, tais como por que as pessoas são como são? Como e por que as pessoas parecem ser tão distintas umas das outras? Por que as pessoas se comportam de determinado jeito e não de outro? Por que alguns lutam contra seus sentimentos enquanto outros não o fazem? Por que algumas pessoas se saem bem em certas atividades enquanto outras, aparentemente com as mesmas capacidades, fracassam?

Diversos modelos e teorias têm sido propostos para descrever e explicar a personalidade. Um modelo amplamente utilizado é o Modelo dos Cinco Grandes Fatores (*Big Five*), que identifica cinco dimensões principais da personalidade: extroversão, amabilidade, conscienciosidade, neuroticismo e abertura para experiência. Esses fatores são considerados

traços básicos da personalidade e podem influenciar o comportamento e as interações sociais das pessoas (Silva; Nakano, 2011).

As principais associações psicológicas do mundo, como a Associação Americana de Psicologia (APA) e a Sociedade Brasileira de Psicologia (SBP), não forneceram definições técnicas específicas de personalidade em seus sites oficiais. No entanto, a literatura científica e os estudos na área da psicologia discutem a personalidade sob diferentes perspectivas, considerando diversos aspectos, como traços, comportamentos, processos cognitivos e influências ambientais (Ferreira, 2010; Silva; Nakano, 2011).

### **2.1.2 - Diferentes Abordagens do Tema da Personalidade**

Existem múltiplas abordagens na teorização acerca da personalidade humana, com os modelos devendo conter “definições empíricas necessárias” e que seja “relativamente abrangente”, precisando “estar preparada para lidar com qualquer fenômeno comportamental que possua significado para o indivíduo” (Hall; Lindzey; Campbell, 2000, p. 37).

Uma das abordagens da personalidade seria a comportamental, também conhecida por teoria behaviorista, dominante na década de 1980. Aqui se enfatiza a influência do ambiente na formação da personalidade e é sugerido que o comportamento humano é moldado por reforços e punições, sendo a personalidade uma coleção de hábitos aprendidos por meio da experiência (Davidoff, 2000). Grande parte dos teóricos atribuem relevância ao processo de aprendizagem e/ou experiências desde da tenra idade, sob o fundamento de que as pessoas são seres em constante evolução. Há também teorias que tendem a analisar os seres humanos, de acordo com o estágio de desenvolvimento, assim, criam-se teorias “relativamente independente e funcionalmente separados dos estágios iniciais de desenvolvimento”. Tem-se então, a possibilidade de teorias comportamentais específicas para bebês e para adultos (Hall, Lindzey; Campbell, 2000, p. 42).

A abordagem baseada em traços propõe que a personalidade é composta por características estáveis e duradouras dos pensamentos e emoções de uma pessoa. Um exemplo A teoria psicanalítica desenvolvida por Sigmund Freud postula que a personalidade é dinâmica, múltipla e cumulativa, sendo influenciada por fatores inconscientes, incluindo impulsos instintivos e experiências de vida (Mayers, 2000; Hansenne, 2003). Estudos contemporâneos continuam a explorar e expandir esses conceitos, destacando a relevância da psicanálise na compreensão do comportamento humano e dos processos psíquicos (REIS; SILVA, Magali Milene, 2020). Tem-se também as de Myers-Briggs, RIASEC e as de Tipo A e B, há na literatura muitos modelos da personalidade baseada em traços. Porém o modelo mais conhecido

desta teoria é o Modelo dos Cinco Grandes Fatores (*Big Five*), que inclui cinco traços principais baseados em autodescrições: Abertura à Experiência, Conscienciosidade, Extroversão, Agradabilidade e Neuroticismo.

Outra abordagem é a humanista, capitaneada por Carl Rogers (1902-1987), enfatizando a importância da autodeterminação e do crescimento pessoal na formação da personalidade. A teoria de Rogers propõe que a personalidade é moldada pela busca da realização pessoal e pela realização de um potencial máximo (Hall; Lindzey; Campbell, 2000).

Albert Bandura (1925-2021) propôs uma abordagem cognitiva-social onde a personalidade é formada por um processo de interação entre cognição, sociedade e ambiente. Segundo essa perspectiva, a personalidade é moldada pela observação e imitação de modelos comportamentais e pela interpretação das experiências de vida (Hall; Lindzey; Campbell, 2000).

As diversas abordagens acima, bem como as demais, abrangem ainda conceitos e noções importantes, tais como a Teoria de Sistemas, Evolução, Identidade, Biologia, Ecologia, entre outras. Convém mencionar que qualquer teoria tem limitações, nenhuma delas é perfeitamente abrangente ou precisa. Além disso, diferentes teorias não são mutuamente exclusivas necessariamente, sendo comum pesquisadores combinarem diferentes abordagens para entender a formação e o desenvolvimento da personalidade humana. (Davidoff, 2000; Hall, Lindzey; Campbell, 2000).

### 2.1.3 – Modelos Mais Usados nas Organizações

#### ***Myers-Brigg***

Teoria de Myers-Briggs (MBTI, Myers-Briggs Type Indicator), foi originalmente baseada na teoria do psicanalista Carl Gustav Jung sobre os tipos psicológicos, embora mais tarde tenha sido desenvolvida pelas suas autoras - Katharine Cook Briggs e sua filha Isabel Briggs Myers- para se tornar um modelo distinto e separado (Myers, Isabel; Myers, Peter, 1995). A sua ideia fundamental é a de que a essência da personalidade consiste de 4 (quatro) eixos dicotômicos de polaridades opostas, sendo eles:

- Introversão (ser voltado para si mesmo) vs. Extroversão (ser voltado para os outros);
- Sensorial (objetivos e concretos) vs. Intuitivo (subjetivos e abstratos);
- Pensamento (baseado em razão) vs. Emotivo (baseado em emoção);
- Julgamento (avaliação) vs. Percepção (captação).

Cada indivíduo situar-se-ia em um dos dois extremos desses quatro eixos, os quais são tidos como independentes entre si, gerando um total de  $2 \times 2 \times 2 \times 2 = 16$  combinações possíveis, correspondendo a uma tipologia (Kaplan; Saccuzzo, 2012; Gosling, Rentfrow; Swann Jr., 2003; Mount; Barrick, 1998; Rosenthal, 1990; Hunter; Schmidt; Judiesch, 1990).

### ***O Modelo Big Five***

O modelo *Big Five* (“cinco grandes”) é fruto de análises estatísticas das avaliações subjetivas dadas por pessoas acerca do quanto determinadas palavras e frases descritivas refletem a sua natureza e modo de ser (Digman, 1990). As dimensões de personalidade no modelo dos cinco grandes fatores influenciam inúmeras possibilidades de motivação dos funcionários, demonstram tendências de comportamento de humano, sendo portanto, um bom modelo para previsão do comportamentos e resultados no âmbito laboral (Mcshane; Glinow, 2014, p. 39).

A partir do uso da técnica multivariada da análise fatorial, foram identificados cinco grandes fatores que agrupam e explicam mais de uma centena de itens, correspondendo cada um aos seguintes eixos bipolares:

- Extroversão-Introversão: Extroversão é a tendência a emoções positivas, bem como por procura à estimulação social e companhia de outros, o envolvimento com o mundo exterior. Introversão é a necessidade de recolhimento e de isolamento do mundo social por motivos que não timidez ou depressão.
- Amabilidade-Misantropia: Amabilidade é a valorização da harmonia social e da boa relação com os outros, indicando a crença otimista acerca da natureza humana e a disposição em ajudar e cooperar. Misanthropia é a colocação do interesse próprio acima da boa relação com os outros, indicando desconfiança quanto às motivações alheias.
- Conscienciosidade-Impulsividade: Conscienciosidade é a tendência a mostrar autodisciplina, orientação para os deveres e a importância de atingir os objetivos, assim como a preferência pelo planejamento cuidadoso. Impulsividade é a inclinação à espontaneidade e a aversão ao autocontrole.
- Estabilidade-Neuroticismo: Estabilidade é a calma, a capacidade de suportar tensões e a ausência de sentimentos negativos persistentes. Neuroticismo é a tendência a experimentar emoções negativas, como raiva, ansiedade ou depressão, de forma intensa e/ou duradoura, indicando também a vulnerabilidade ao estresse.

- Abertura-Convencionalismo: Abertura é o interesse pela variedade de experiências e pela estimulação intelectual, envolvendo curiosidade, imaginação, abstração, criatividade e independência de pensamento. Convencionalismo é a preferência pelo que é tradicional, simples, claro e óbvio.

Deve-se ressaltar que, diferentemente do que ocorre na Teoria de Myers-Briggs, tais eixos não são dimensões dicotômicas, mas sim, variáveis contínuas. Desse modo, não se tem um número finito de tipos de personalidade, com cada pessoa se encaixando em um deles. Ao invés disso, tem-se um espaço de 5 (cinco) dimensões onde cada indivíduo pode ter uma posição única que seja mais próxima ou mais distante daquela de outro indivíduo, conforme for o caso.

A confiabilidade e replicabilidade estatística dos instrumentos de medida baseados no *Big Five* são geralmente bastante elevadas (Goldberg, 1993; Asendorpf, 2012), havendo também sólidas evidências da sua utilidade prática no contexto do trabalho, dentre outras áreas (Mount; Barrick, 1998; Steel; Rinne; Fairweather, 2012). É preciso constatar, porém, que o modelo em questão é mais a constatação de um padrão estatístico robusto nas observações do que uma teoria em si, não havendo qualquer tipo de consenso teórico no que concerne ao motivo de existirem 5 (cinco) dimensões, ou o porquê de tais dimensões serem aquelas que foram identificadas e como a genética e o ambiente interagem para produzir a configuração de personalidade específica a um dado indivíduo (Block, 2010).

### ***Outros Modelos***

Além da Teoria de Myers-Briggs e o modelo do *Big Five*, existem ainda diversas outras perspectivas acerca da estrutura e funcionamento da personalidade as quais, embora menos famosas, ainda são bastante disseminadas. Dentre elas têm-se:

- HEXACO (Ashton; Lee, 2008): É uma variante do modelo *Big Five* que introduz uma sexta dimensão denominada Honestidade-Humildade, proposta por Ashton e Lee (2008). Essa dimensão engloba traços relacionados à sinceridade, lealdade, justiça e modéstia, ampliando a compreensão sobre os aspectos éticos e interpessoais da personalidade. O modelo, que também inclui as dimensões de Extroversão, Conscienciosidade, Abertura à Experiência, Amabilidade e Estabilidade Emocional, apresenta uma base teórica sólida e tem recebido suporte de estudos que destacam sua aplicabilidade em contextos diversos, como ética organizacional e comportamento social. Apesar de sua relevância e avanços em relação aos Cinco Grandes Fatores, o novo modelo ainda enfrenta desafios para alcançar maior

consenso na comunidade científica. Estudos, como o de Hauck Filho *et al.* (2012), apontam que, embora ofereça novos *insights* sobre a personalidade, ainda são necessárias mais investigações empíricas que validem sua superioridade e robustez em diferentes contextos culturais e aplicações práticas.

- RIASEC (Holland, 1973): O modelo RIASEC, desenvolvido por John L. Holland, organiza os interesses vocacionais em seis tipos principais de personalidade: Realista, Investigativo, Artístico, Social, Empreendedor e Convencional. Esses tipos são representados em um modelo hexagonal, que ilustra as relações entre eles e a influência mútua que exercem sobre as escolhas de carreira. Segundo Holland (1973), cada tipo reflete características específicas que direcionam o comportamento vocacional, com maior afinidade entre tipos adjacentes no hexágono. Embora amplamente adotado em orientações profissionais e educacionais, o modelo enfrenta críticas relacionadas às suas limitações em capturar a complexidade das trajetórias profissionais contemporâneas, que frequentemente envolvem transições não lineares e múltiplos interesses (Primi; Moggi, 2004).
- Tipos A e B (Friedman, 1996): Categorizam indivíduos com base em padrões de comportamento associados ao estresse, têm sido amplamente debatidos na literatura científica. Esses modelos propõem duas categorias principais: o Tipo A, caracterizado por intensidade, ambição e competitividade, e o Tipo B, identificado por uma abordagem mais relaxada, tranquila e contemplativa (Friedman, 1996). Apesar de sua relevância inicial em pesquisas sobre saúde e comportamento, especialmente em relação à propensão a doenças cardiovasculares, esses modelos têm sido criticados por sua simplicidade excessiva, que ignora a complexidade das personalidades humanas, além de apresentarem inconsistências em estudos subsequentes (Carvalho, 2011).
- VIA (Peterson; Seligman, 2004): O Inventário de Forças de Caráter (VIA) é um modelo desenvolvido por Peterson e Seligman (2004) no contexto da Psicologia Positiva, com o objetivo de traçar um perfil individual de personalidade com base em 24 forças de caráter, organizadas em seis virtudes universais: Sabedoria e Conhecimento, Coragem, Humanidade, Justiça, Temperança e Transcendência. Cada virtude representa aspectos fundamentais do caráter humano que podem ser cultivados para promover o bem-estar, o engajamento social e a realização pessoal. Por exemplo, a virtude da Sabedoria engloba forças como criatividade e curiosidade,

enquanto a Coragem inclui bravura e perseverança. Esse modelo inovador busca destacar os aspectos positivos da personalidade, incentivando intervenções que reforcem as qualidades humanas e ampliem a capacidade de lidar com os desafios da vida de maneira construtiva. No entanto, críticas ao VIA destacam a necessidade de maior rigor metodológico, incluindo estudos longitudinais e análises transculturais, para comprovar a validade e aplicabilidade universal do modelo (Bleidorn *et al.*, 2022). Embora amplamente utilizado em contextos educacionais e terapêuticos, a falta de evidências robustas ainda é um desafio, especialmente em aplicações em diferentes culturas e populações.

- Eneagrama (Wiltse; Palmer, 2011): O Eneagrama é uma abordagem de personalidade que categoriza os indivíduos em nove tipos principais: Reformador, Ajudante, Empreendedor, Individualista, Investigador, Legalista, Entusiasta, Desafiador e Pacificador. Esses tipos estão organizados em uma estrutura geométrica conhecida como eneágono, que simboliza as interconexões dinâmicas entre os padrões de comportamento e as motivações de cada tipo (Wiltse; Palmer, 2011). Embora o Eneagrama tenha obtido popularidade em contextos de desenvolvimento pessoal, liderança e gestão organizacional, sua base científica é limitada. Faltam estudos empíricos consistentes que validem suas proposições teóricas ou que demonstrem sua eficácia prática de maneira replicável e sistemática. Por exemplo, uma revisão de literatura realizada por Cunha e Silva (2021) destacou a escassez de pesquisas científicas que correlacionem o Eneagrama a quadros psiquiátricos, indicando a necessidade de mais estudos para avaliar sua validade e aplicabilidade clínica.
- O Disc: Engloba quadrantes de pesquisa, utilizando a dominância, a influência, a estabilidade e a conformidade (DiSC) para fins de definição dos atributos básicos do comportamento, tendo sua avaliação derivada dos estudos do psicólogo William Marston (décadas de 1920 e 1930), que buscou explicar alguns fatores, tais como, porque as emoções humanas normais levam a diferenças comportamentais entre as pessoas, bem como a mudanças no comportamento de uma pessoa de tempos em tempos, como as pessoas se ajustam às tensões dentro do ambiente observando sua resposta emocional a ele e então relacionando-a ao comportamento (Jones; Hartley, 2013).

O DiSC é um dos testes mais universalmente aceito para fins de determinar o comportamento humano da atualidade e, conforme Jones e Hartley (2013), podem assim ser definidos: *Drive/Dominance* (D) – orientado para a tarefa, rápido, orientado para o resultado final; *Influência* (I) – orientada para as pessoas, enérgica, deseja popularidade e elogios; *Estabilidade* (S) – muito orientada para as pessoas e para a família, motivada pela lealdade e segurança, mais lenta; *Conformidade/Consciência* (C) – orientado para tarefas e detalhes, quer todas as informações, movimento mais lento

Conforme o sítio da *Personalite Insights*, o teste de personalidade DiSC foi realizado por mais de 50 milhões de pessoas e publicado em livros que aparecem em 35 idiomas, ficando evidenciado que mais de 81% veem a Avaliação DISC como uma imagem muito precisa dos padrões de comportamento habituais de uma pessoa, inclusive os que se enquadram na categoria D essa precisão é avaliada em 91% e para os tipos “I” de 94%; acerca dos indivíduos do tipo “S” 85% de precisão e os tipos “C” é de 82%. Desta forma, a precisão percebida é de 88,49%, com um desvio padrão de 6,43%, concluindo-se que o perfil DISC gerado por esse processo é percebido como altamente preciso, na maioria das situações e pela maioria dos participantes, não havendo qualquer dúvida acerca de sua validade científica (Jones; Hartley, 2013).

#### 2.1.4 - Limitações dos Modelos

Muitos modelos de personalidade apresentam fundamentação teórico-empírica razoável, mas limitações de aplicabilidade (ex: RIASEC e Tipos A e B), enquanto outros são vagos e de cientificidade duvidosa (ex: VIA e Eneagrama), havendo ainda casos intermediários (ex: HEXACO), dentre outras inadequações (Souza; Roazzi, 2017).

Com o passar das décadas, a Teoria de Myers-Briggs tornou-se imensamente popular e é talvez a mais amplamente aplicada no contexto das organizações corporativas, porém, apesar de todo o seu sucesso, existe ampla evidência de que os instrumentos baseados nela apresentam validade estatística questionável, baixa confiabilidade teste-reteste e pouco ou nenhum valor prático em contextos profissionais e organizacionais. (Coffield *et al.*, 2004; Gardner; Martinko, 1996; Pittenger, 1993a, 1993b).

Para McShane e Glinow, o MBTI não é um bom modelo para prever o desempenho profissional, não é aconselhado para a seleção de funcionários ou para as decisões pertinentes à promoção. Os referidos autores mencionam que há estudo revelando que os tipos intuitivos são mais comuns na alta gerência do que na baixa, mas existem outras pesquisas que não encontraram relação entre tipos MBTI e liderança eficaz. Por fim os autores informaram, que

um estudo recente de larga escala concluiu que os resultados de MBTI de membros de equipe não preveem o êxito do desenvolvimento da equipe. (McShane; Glinow, 2014, p. 41).

Stein e Swan (2019) revelam ser o indicador de Tipo Myers-Briggs (MBTI) alvo de inúmeras críticas na literatura que necessitam de esclarecimentos, do ponto de vista da conjuntura da MBTI e acerca daquilo que psicólogos sociais e da personalidade consideram como sendo uma Teoria válida. Os referidos autores relembram ser a tipologia MBTI é fundamentada na teoria dos tipos psicológicos de Jung (1921/1971), para quem a personalidade de uma pessoa não consiste numa variação biológica aleatória e sim nas diferenças observáveis e numa análise empírica ordenada e consistente, considerando os contextos inatos e sociais inerentes à vida do indivíduo.

Stein e Swan (2019) mencionam ser a Teoria jungiana da personalidade lastreada em dicotomias de dimensões individuais, avaliadas em quatro pares e que essas funções podem variar em diversos modelos de estudos. Tal fato, não significa necessariamente a exclusão de qualquer dos elementos desses pares, ou seja, a pessoa pode ser racional e extrovertida e ainda perceptiva, intuitiva e sensitiva, na medida em que o que vai variar são os níveis cognitivos inerentes a cada um desses sentimentos. Os referidos autores lecionam que esses pares não podem ser considerados como lógicos e nem taxativos do ponto de vista de estudos dos traços pessoais de cada indivíduo, dada a variabilidade de fenômenos que podem ser constatados por meio de abordagens psicográficas e metodológicas próprias (Stein; Swan, 2019).

Stein e Swan (2019) ressaltam que, embora a abordagem do MBTI envolva uma série de críticas quanto à sua validade científica, dada a precariedade que resulta nos traços do tipo verdadeiro e ainda das inúmeras possibilidades implícitas no estudo da personalidade, tornando-se, nos dias de hoje, uma dimensão “pobre” de aprofundamentos e respostas aos mais variados questionamentos literários. Todavia, isso não afasta sua utilização e aperfeiçoamento científico, uma vez que o mero benefício das primeiras tentativas de descobrir a personalidade oculta já é por si só um desafio constante dos profissionais da psicologia, permitindo a criação de métodos próprios avaliativos.

Stein e Swan revelam que uma das maiores contribuições da MBTI é o fato dos indivíduos poderem decidir por aquilo que se apresenta como verdadeiro ou não, embora se baseiem em construções um tanto afastadas do processo científico. Os referidos autores lecionam, que isto leva à reflexão e ao desejo pela busca incessante de se verificar com maior precisão o porquê dos fenômenos da personalidade, e de como é possível melhorar a forma de raciocínio sobre determinado contexto, o que as pessoas podem fazer para evoluir e melhorar sua qualidade de

vida entre outros. O que intima os estudiosos a ciclos infundáveis de construção dos mais diversos enígmata inerentes ao pensamento (Stein; Swan, 2019).

Não se tem ainda uma teoria abrangente da personalidade aceita por todos os psicólogos (Davidoff, 2000, p. 536). Segundo a lições dos autores Hall, Lindzey e Campbell (2000, p. 37), “a maioria das teorias carece de clareza”. Geralmente é bem difícil entender as suas suposições ou a sua base axiomática. As teorias da personalidade são frequentemente embaladas em vistosas imagens linguísticas que podem servir muito bem como um meio de persuadir o leitor relutante, mas que frequentemente servem para ocultar e esconder as suposições específicas subjacentes à teoria.

Em suma, a literatura acerca da personalidade parece não apenas carecer de consenso, mas também de modelos que reünam, simultaneamente, boa base teórica, sólidas evidências empíricas e indícios de utilidade prática. Tem-se, portanto, espaço significativo para melhorias no campo.

## **2.3 - Personalidade e Gestão de Pessoas**

### **2.3.1 - Escopo e Desafios da Gestão de Pessoas**

A Psicologia Organizacional e do Trabalho surgiu no século XX objetivando atender as demandas de seleção e de avaliação dos trabalhadores indústrias em crescimento, bem como para atender as instituições militares. Os primeiros estudos na Psicologia Organizacional e do Trabalho foram através de psicólogos experimentais como Walter Dill Scott, em 1903, e Hugo Münsterberg, em 1913, com realização de testes psicológicos, visando enquadrar a vaga oferecida e o candidato, principalmente utilizando de inteligência (Zanelli; Bastos; Borges-Andrade, 2004).

Com a globalização a Administração de Recursos Humanos teve várias transformações e inovações, os indivíduos passaram a representar vantagem competitiva, tornando-se parceiros do negócio e não meros recursos organizacional. A melhora no desempenho das pessoas possibilita uma melhor *performance* nas organizações de forma qualitativa e quantitativa. O profissional tendo essa visão, ganhará uma posição de destaque sobre os demais, através de sua capacidade produtiva (Ribeiro; Biscolí, 2011).

A área de Gestão de Pessoas vem aumentando sua importância, por promover o desenvolvimento de pessoas na busca de novos conhecimentos e por reconhecer que as pessoas são geradoras de valor e não simplesmente vistas como meros “recursos” (Machado, 2016, p. 6). Becker (1964) considera as pessoas como capital humano por terem conhecimentos e

habilidades adquiridos ao longo do tempo, através de espaços de aprendizagem como escolas, treinamentos no ambiente de trabalho, entre outros (Krieger *et al.*, 2022).

Gestão de Pessoas corresponde a um conjunto de ações que resultam num alto desempenho do indivíduo na organização. Fischer define Gestão de Pessoas como uma forma de administração que conduz os colaboradores a alcançarem os objetivos da organização e seus próprios objetivos (Fischer, 2002). As políticas, práticas e sistemas organizacionais influenciam diretamente o comportamento, as atitudes e o desempenho dos colaboradores, contribuindo para a competitividade e a capacidade de aprendizagem das empresas. Segundo Reis e Sadrudin (2022), a gestão de pessoas desempenha um papel estratégico ao considerar os colaboradores como o ativo mais valioso da organização, promovendo seu desenvolvimento e alinhamento com os objetivos institucionais.

O cenário da gestão de pessoas nas empresas evoluiu sobremaneira, deixando de ser simples atividades (seleção, admissão, demissão) para fazer parte da estratégia das organizações. Assim, os profissionais envolvidos aumentaram suas atribuições para: qualidade de seus colaboradores, cultura e clima organizacional, promoção das habilidades tecnológicas e inovação e responsabilidade social. Essas mudanças derivam da economia do mercado (França, 2007).

Sovienski e Stigar (2008) lecionam que “a gestão de pessoas é caracterizada pela participação, capacitação, envolvimento e desenvolvimento do bem mais precioso de uma organização, o Capital Humano que nada mais é do que as pessoas que a compõem”. Para Zarifian (2008, p. 68) “Gestão de Pessoas é tomar iniciativa e assumir responsabilidade’ do indivíduo diante de situações profissionais com as quais se depara”. Dave Ulrich (1997) enfatiza o papel estratégico dos profissionais de Recursos Humanos, destacando sua relevância como parceiros indispensáveis para o sucesso das organizações. Já Peter Senge (1990) ressalta a necessidade de desenvolver organizações que aprendam continuamente, evidenciando a importância do crescimento constante do capital humano como base para a inovação e a adaptação em cenários empresariais cada vez mais complexos e dinâmicos.

Nesta perspectiva, a lição de Orlickas (2010) é oportunamente reforçada ao destacar que o ser humano constitui o elemento central em qualquer organização. Segundo o autor, sem as pessoas, não seria possível a criação de empresas, pois elas são o elo que une os recursos financeiros e materiais em direção a objetivos comuns. Ao entender as organizações como sistemas compostos por indivíduos, fica evidente que são os seres humanos que determinam a direção e o destino dessas entidades. Por isso, as pessoas devem ser reconhecidas como o recurso mais valioso dentro das organizações e tratadas como tal (Orlickas, 2010, p.192).

Adicionalmente, Cavalcante (2024) reforça que a valorização das pessoas nas organizações é inseparável da implementação de estratégias que desenvolvam a inteligência emocional. Habilidades como empatia, autorregulação e habilidades sociais tornam os indivíduos mais preparados para enfrentar desafios e colaborar de forma eficaz em equipes, o que, por sua vez, melhora a dinâmica organizacional.

Roberts e Mroczek (2008) também apontam para a importância de considerar a adaptabilidade dos indivíduos. Segundo eles, ao longo do tempo, mudanças no comportamento e na personalidade influenciam a forma como as pessoas contribuem para a organização, exigindo estratégias de gestão flexíveis que atendam a essas variações. Estudo de Adriano Silva (2024) destaca a importância da resiliência e da inteligência emocional no contexto organizacional, enfatizando como essas características influenciam o desempenho dos profissionais diante das adversidades.

Reconhecer as pessoas como o principal ativo da organização não é apenas uma questão filosófica, mas também estratégica. Organizações que investem no desenvolvimento humano, considerando aspectos emocionais, cognitivos e motivacionais, alcançam resultados superiores em inovação, retenção de talentos e sustentabilidade corporativa. Goleman (2002) destaca a importância da inteligência emocional na liderança e no desempenho organizacional, reforçando que líderes eficazes são aqueles que compreendem e gerenciam as emoções para potencializar o engajamento e a produtividade. Além disso, o *Relatório do Desenvolvimento Humano 2023-2024* enfatiza a necessidade de reimaginar a cooperação e investir no desenvolvimento humano para enfrentar os desafios globais.

Portanto, compreender que os seres humanos são o coração das organizações exige uma abordagem de gestão que valorize suas características individuais e promova um ambiente que maximize seu potencial, contribuindo para o sucesso coletivo e o bem-estar de todos.

Baylão e Rocha (2014), ressaltam a importância do capital intelectual em meio ao avanço tecnológico, por aduzirem que o potencial criativo, os processos humanos cognitivos, bem como a vontade de vencer “são valores humanos insubstituíveis” numa organização. (Baylão; Rocha, 2014, p. 2). Sendo Gestão de Pessoas, um processo de conduzir os colaboradores a atingirem as metas e os objetivos da empresa, por meio da valorização de suas competências técnicas e comportamentais (Leme, 2009).

Adam Grant (2016) destaca a relevância de incentivar a originalidade e o pensamento crítico na gestão de pessoas na atualidade, elementos essenciais para promover inovação e adaptabilidade. Laszlo Bock (2015) aponta práticas de gestão de pessoas que foram determinantes para o sucesso de empresas líderes no setor de tecnologia, ressaltando uma

cultura organizacional baseada na liberdade e na responsabilidade. Por sua vez, Brene Brown (2018) enfatiza a relevância da inteligência emocional e da vulnerabilidade nos líderes como fatores-chave para criar um ambiente de trabalho inclusivo e eficaz. Essas abordagens reforçam a visão de que o capital humano é o recurso mais valioso de uma organização.

### **2.3.2 – Utilidade das Teorias da Personalidade para a Gestão de Pessoas**

É de grande valia traçar o perfil da personalidade de um indivíduo para melhor aconselhá-lo na sua carreira, na execução de um treinamento, na formação de equipe, na avaliação de dinâmicas de grupo, no treinamento de liderança, no marketing e gestão da qualidade de vida no trabalho são apenas algumas das aplicações práticas do conhecimento sobre o assunto (Mischel, 1968; Kaplan; Saccuzzo, 2012). Duckworth (2018) explora a resiliência como um fator essencial para o sucesso pessoal e acadêmico, destacando a combinação de paixão e perseverança na busca por metas de longo prazo. David (2016) ressalta a agilidade emocional como uma habilidade indispensável para a gestão eficiente das emoções no ambiente de trabalho, promovendo maior adaptabilidade e bem-estar psicológico. Dweck (2006), por sua vez, introduz o conceito de mentalidade de crescimento, enfatizando que o aprendizado contínuo, alimentado por desafios, erros e esforço persistente, é crucial para o desenvolvimento de indivíduos e organizações.

Há também vários estudos que tentam associar fatores de personalidade para o desempenho da seleção de pessoal para várias carreiras, bem como para o sucesso profissional (Santos; Sisto; Martins, 2003). Outros tentam identificar o impacto de configurações organizacionais de tipos de poder e personalidade sociais sobre o bem-estar de uma empresa (Dessen; Paz, 2010). Godoy e Noronha (2005), em suas pesquisas concluíram que nos processos de recrutamento e seleção, os psicólogos utilizam mais as entrevistas individuais como técnica de seleção, depois dinâmicas de grupos e testes psicológicos, por fornecerem informações que dificilmente seriam obtidas nas entrevistas individuais.

Segundo as lições de Schneider *et al.* (2020), os testes psicológicos são mais facilmente reproduzíveis e mais objetivos que uma avaliação baseada somente na análise subjetiva de um avaliador. Neste diapasão, oportuno a definição dos testes psicológicos de acordo com a Resolução 009/2018 (Conselho Federal de Psicologia, 2018a):

escalas, inventários, questionários e métodos projetivos/expressivos que atendam aos requisitos mínimos estabelecidos em tal documento, e esclarece que as fontes complementares seriam “técnicas e instrumentos não psicológicos que possuem respaldo da literatura científica da área e que respeitem o Código de Ética e as garantias da legislação da profissão”, além

dos documentos técnicos, tais como protocolos ou relatórios de equipes multiprofissionais.

Barros e Ambiel (2020), mostram a importância da utilização dos instrumentos psicológicos na orientação profissional e de carreira, e mencionam que esses testes vem sendo aplicados desde do início em que a psicologia ganhou *status* de ciência autônoma. Inicialmente, o instrumento aplicado era visto como um fim, focado no resultado da testagem. Hoje os testes são utilizados como meio de avaliação centrada no processo, de modo que, os instrumentos psicológicos são articulados com informações trazidas pelos avaliados (histórias de vida e fatores contextuais e envolvimento) (Barros; Ambiel, 2020).

O estudo da personalidade na promoção do desenvolvimento de habilidades dos colaboradores e/ou futuros colaboradores de uma organização é crucial, em razão da personalidade humana está intimamente relacionada ao desempenho do trabalho e como este se relaciona entre seus pares, bem como entre o público externo. Assim, os efeitos da personalidade de um indivíduo é visto em toda parte da organização, mesmo que em proporções mínimas. Oportuno alusão à obra *Handbook of Personality at Work*, por mencionar em um de seus capítulos a repercussão negativa para o treinador e para os demais funcionários quando um dos funcionários participantes reage negativamente ao treinamento imposto. O mesmo capítulo revela a importância da gestão saber, através do estudo da personalidade de um determinado colaborador, a reação dele se for incentivado a cargo mais desafiador na organização. (Christiansen; Tett, 2013).

Nesta mesma obra *Handbook of Personality at Work* revela ser bastante desafiador a psicologia da personalidade (Adelson, 1969; Carlson, 1971), destacando o grande esforço de aplicar a pesquisa da personalidade à psicologia do trabalho. Apesar dos contratempos, a indústria de avaliação de personalidade vem prosperando ao longo das décadas, onde os resultados da avaliação são usados para ajudar a identificar candidatos desejáveis e desenvolver funcionários nas organizações (Hale, 1982). Alguns estudos destacam variáveis de personalidade como moderadoras de relacionamentos, como estressores e tensões, a exemplo frustração e impaciência (Moyle, 1995); outros postularam vários mediadores de relações entre a personalidade e os resultados do trabalho (por exemplo, Fritzsche; McIntire; Yost, 2002; Juiz; Bono; Locke, 2000). Com um caminho reto rumo ao progresso científico, personalidade e *work*, demonstrando ser uma vigorosa área de pesquisa em constante desenvolvimento (Christiansen; Tett, 2013).

Um outro instrumento aplicado em gestão de pessoas é o Eneagrama por ser uma técnica de análise de personalidade que baseada em nove tipos de personalidades e comportamentos.

Este instrumento pode ser aplicado na gestão de pessoas para auxiliar os gestores a compreenderem os perfis de seus colaboradores e, a partir de uma análise, permitir o desenvolvimento de estratégias que objetivam o alcance de melhores resultados. Além disso, o Eneagrama pode ser utilizado para mapear competências e potencialidades de cada colaborador, visando melhor designar as pessoas para os departamentos em que possam exercer maior desempenho profissional de acordo com suas afinidades (Souza; Maria; Souza; Vera, 2016).

O Eneagrama é um símbolo composto de um triângulo equilátero apontando 9, 3, 6 e uma figura hexagonal conectando os outros pontos 1, 4, 2, 8, 5, 7, há também um círculo unindo todos os pontos. Cada ponto significa uma personalidade, o Eneagrama descreve 9 personalidades básicas (Minasi; Volpi, 2016). Na obra de Riso e Hudson lecionam que toda pessoa tem um pouco de cada tipo, mas há um que é predominante (Riso; Hudson, 2012). Seguem os referidos autores aduzindo que o sistema Eneagrama transformou-se num relevante instrumento em estudos e trabalhos envolvendo a alma e a mente dos seres humanos, sendo utilizado por profissionais de psicologia, psiquiatria, administração e recursos humanos (Riso; Hudson, 2012).

Sandra Mezanova (2012) menciona que Eneagrama pode ajudar na compreensão e desenvolvimento da personalidade dos indivíduos em um ambiente de trabalho sustentável, por ter uma boa classificação do comportamento das pessoas. Segundo Mezanova, o Eneagrama pode ser usado como uma ferramenta para entender as motivações, desafios e pontos fortes de cada indivíduo, permitindo que os líderes e gestores possam trabalhar com cada pessoa de forma mais eficaz. Ademais, Sandra Mezanova leciona que o Eneagrama pode ser usado para formar equipes mais eficientes, conectando pessoas com habilidades complementares e estilos de trabalho diferentes. Segue a referida autora aduzindo que o conhecimento do Eneagrama também pode ajudar a melhorar a comunicação e a resolução de conflitos, pois permite que as pessoas entendam melhor as perspectivas e necessidades dos outros (Mezanova, 2012).

Estudos desenvolvidos por Vojak *et al.*, (2006), no tocante às características que mais aparecem em profissionais técnicos que atuam em pesquisa industrial e que são percebidas como aquelas que mais contribuem para que seja obtido sucesso nas atividades desempenhadas, aponta que o principal traço desses profissionais é incorporar, de modo eficaz, múltiplas tecnologias à estratégia empresarial, identificando inovadoras aplicações para produtos e processos. Além da reconhecida profundidade e amplitude de seu conhecimento técnico, esse tipo de profissional encontra-se emocionalmente envolvido com o que faz, demonstra grande energia no trabalho, é persistente na busca e realização de objetivos e conta com habilidades de relacionamento interpessoal.

Diante dos modelos do DiSC e do OCEAN (Teoria dos Cinco Fatores, FFM) foram elaboradas novas possibilidades para fins de demonstrar a existência de correlação entre os testes de personalidade, tendo em vista os perfis individuais analisados e em termos de assertividade, capacidade de resposta e utilização de tom preferido. Desta forma, Jones e Hartley (2013) fizeram uma comparação dos quatro fatores do DiSC e sua relação com o OCEAN, através de questionários, transformando as informações desconexas em contextos distintos e complementares e assim demonstrando os benefícios da sinergia existente entre as respostas fornecidas e os fatores que podem ser utilizadosm (Jones; Hartley, 2013).

Jones e Hartley (2013) apontam as vantagens do DiSC, por sua capacidade de fácil administração e interpretação de dados; por ser um preditor de sucesso em áreas como retenção de funcionários, sucesso no trabalho, gerenciamento de vendas e persuasão dos pacientes a aceitar planos de tratamento essenciais para sua saúde e bem-estar. Disc mostra-se consistente e confiável, fornece perspectivas: pessoal, privado e público, apresentando uma visão mais arredondada da personalidade. Lado outro, demonstram ainda as vantagens dos Cinco Fatores, traduzidas da seguinte forma: capacidade de entender melhor as pessoas que se inserem na faixa intermediária; demonstra hipótese de trabalho mais amplamente aceita da estrutura da personalidade; validade relacionada ao critério de pontuações em FFM; universalidade transcultural mais ampla (Jones; Hartley, 2013).

Jones e Hartley (2013) concluem que após juízo apurado de verificação dos pontos inerentes ao DiSC e ao OCEAN, os vários fatores pesquisados e decorrentes de constatações empíricas acerca dos participantes. A pesquisa realizada permitiu constatar que o conhecimento sobre qualquer dos perfis de personalidade fornece informações sobre os outros, havendo uma correlação entre o modelo de cinco fatores e o DiSC, favorecendo a aprendizagem sobre a personalidade do indivíduo de modo sistemático.

Muitos testes são aplicados para fins de desenvolvimento de pessoal, a exemplo planos de carreiras e dinâmicas de equipes. Muitos funcionários da *Southwest Airlines* colocam seus resultados do indicador tipológico de Myers-Briggs (MBTI) em seus escritórios. A referida companhia aérea começou a usar o MBTI há mais de 20 anos, com a ideia de ajudar a equipe a compreender e respeitar as diferentes personalidades e estilos de raciocínio dos colegas. Quando a Amtrak venceu o contrato para operar o serviço de passageiros Metrolink no Sul da Califórnia, por exemplo, a empresa pediu que os engenheiros ferroviários e condutores da empresa anterior completassem um teste de personalidade *Big Five* como condição para o emprego futuro (McShane; Glinow, 2014).

Straiato; Aros; Figueiredo e Fialho (2015), lecionam sobre a relevância da aplicação dos testes psicológicos para melhor formação de equipes multidisciplinares num processo de inovação nas organizações. Os referidos autores realizaram suas pesquisas baseadas na tipologia psicológica criada por Keirsey (2015). Os resultados encontrados na pesquisa revelaram que “todas as pessoas podem contribuir para o processo de inovação e criação de conhecimento, desde que posicionadas adequadamente” (Straiato; Aros; Figueiredo; Fialho, 2015, p. 54).

Os indivíduos *Idealistas* (NF) preocupam-se com o crescimento e desenvolvimento pessoal. Atraídos a trabalhar com as pessoas. Ajudam os outros inspirando-os a crescer como indivíduos e cumprir suas potencialidades (Keirsey, 2015).

Fagbenro; Kenku e Olasupo (2019) realizaram um estudo empírico analisando os traços de personalidade sobre a atitude em relação à corrupção entre servidores públicos no estado de Lagos na Nigéria. A referida pesquisa ocorreu em razão do elevado índice de corrupção na Nigéria, especialmente no âmbito governamental. Os referidos autores revelam a importância do desenvolvimento de instrumentos de teste de personalidade para os novos e antigos servidores públicos, “de modo que possam ajudar a rastrear e detectar funcionários que tenham uma atitude favorável em relação à corrupção, e eles possam ser ajudados a reestruturar esse comportamento” (Fagbenro; Kenku; Olasupo, 2019, p. 1).

No estudo dos autores elencados acima, aplicou o teste do modelo *Big Five*, por considerarem que os cinco fatores são amplos na representação abstrata da personalidade. Do resultado da pesquisa constatou-se que o aumento da extroversão, bem como o aumento da amabilidade relacionam-se significativamente com o aumento da atitude em relação à corrupção entre os servidores públicos do estado de Lagos na Nigéria, entre outros achados (Fagbenro; Kenku; Olasupo, 2019, p. 4-5).

O estudo de Cavaness, Picchioni e Fleshman (2020) menciona que a pesquisa confirma ser a personalidade e a inteligência emocional (QE) fatores vitais para o alcance de metas organizacionais e sucesso em meio ao ambiente organizacional em constantes mudanças. Mas os referidos autores não subestimam a relevância do intelecto no âmbito laboral, por afirmarem que, “sem o QI, as funções de inteligência emocional mais altas podem não ser possíveis”. Na visão dos referidos autores, o QI alto e a inteligência emocional elevada são combinações ideais para o atendimento dos objetivos das organizações.

Os autores acima mencionam a importância da aplicação do *Big Five Model of Personality* à liderança na área da saúde, revelam que as pesquisas sugerem que certos traços de personalidade estão associados à liderança eficaz. O artigo narra que o grau de inteligência

no modelo *Big Five* é relacionado à abertura, associadas a pessoas criativas, assertivas, sociáveis, entre outras, todas estas características são desejadas para os líderes e seus liderados. O estudo também revela que as pessoas conscienciosas são mais eficazes ao exercer atividades detalhadas (Cavaness; Picchioni; Fleshman, 2020).

Dizaji *et al.* (2021) realizaram um estudo com os profissionais de enfermagem, com atuação em mais de um centro médico públicos e/ou privados, a respeito da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e sua relação com os traços de personalidade do modelo do *Big Five*. Os referidos pesquisadores constaram a existência de uma correlação positiva significativa entre a QVT e os escores dos traços de personalidade do modelo *Big Five*. O artigo sugere que enfermeiros com traços de personalidade de extroversão e conscienciosidade devem ter uma sensação melhor sobre seu trabalho e o ambiente de trabalho e, portanto, têm níveis mais altos de QVT. O estudo sugere também que os traços de personalidade devem ser levados em consideração no recrutamento de novos profissionais de enfermagem para garantir uma alta QVT.

Assim, quando a Gestão de Pessoas faz parte da estratégia global de uma organização, tem-se um modelo de gestão que se desenvolve para atender os objetivos da corporação, mas também os objetivos pessoais de seus colaboradores. Para tanto, tem-se um modelo de gestão que se desenvolve valorizando o capital humano, sendo imprescindível, o estudo da personalidade para promoção das habilidades e potenciais dos colaboradores.

## **2.4 A Série Divergente Como Inspiração Para Um Novo Modelo de Personalidade**

Na busca de novos e melhorados modelos científicos da personalidade, pode ser utilizada qualquer fonte de inspiração, incluindo a filosofia, religião e arte, enquanto os conceitos e ideias resultantes são submetidos ao escrutínio necessário (Engler, 2008). Na verdade, o conhecimento psicológico relevante pode ser encontrado em praticamente todos os tipos de manifestação cultural (Bruner, 1990). As pessoas na visão de Bruner são frutos “de processo de produção de significados, realizado com o auxílio dos sistemas simbólicos da cultura” (Correia, 2003, p. 505). Bruner ressalta a relevância da psicologia popular como fundamento para possíveis estudos científicos (Correia, 2003).

Engler (2008) contempla biografias e história, a fim de compreender a forma como as diversas teorias da personalidade foram formadas, concluindo que a maioria tem uma base em um amplo conjunto de pressupostos provenientes de filosofia, religião, e até mesmo arte. Ela observa que este é um processo natural no desenvolvimento do conhecimento científico, que,

por si só, não implica qualquer falta de rigor científico, desde que certos métodos e critérios sejam cumpridos.

É cediço que muitas teorias da personalidade são inspiradas na filosofia, na religião na arte (Engler, 2008), por conseguinte, há possibilidade que o sistema de tipologia *Factions* na série divergente (Roth, 2013), portanto, esta Série pode ser uma fonte de ideias para uma nova compreensão científica da personalidade humana. Freeman ressalta que o enredo da série divergente utiliza os traços *Big Five* de personalidade, lecionando que Abnegação corresponde a *Conscientiousness*, Amity está para *Agreeableness*, Candor refere-se à Extroversão, enquanto que a erudita tem a ver com abertura à experiência. Neste prisma, segue o referido autor mencionando que os valores *Dauntless* encontrados no “Manifesto” e seguidos por alguns de seus membros direcionam para um conceito “honroso” e “sábio” de bravura que tem a ver com o *score* estabilidade, já a crueldade e a imprudência de alguns líderes, reporta-se ao neuroticismo (Freeman, 2012).

A esta luz, o *best-seller*, obra literária da escritora americana de ficção Veronica Roth, a saber, a trilogia divergente (Roth, 2013), trata da questão dos tipos de personalidade e testes de uma forma muito atraente, oferecendo um sistema de classificação (cinco “Fracções”) e uma forma rudimentar de medição (o Questionário *Faction*). Na verdade, foram feitas analogias interessantes entre as “facções” descritas por Roth (2013) e as dimensões do modelo *Big Five* da personalidade (Freeman, 2012), bem como com a Classificação VIA das forças de caráter e virtudes (Niemiec, 2014 ).

Mesmo que não haja uma definição universalmente aceite da personalidade, a maioria dos autores concorda que ela implica um conjunto de características individuais que atuam sobre os processos motivacionais, emocionais, cognitivas e comportamentais para produzir um padrão consistente de pensamento e ação ao longo da existência, algo que envolve a auto-percepção, valores e atitudes (Krauskopf; Saunders, 1994). Estas características são geralmente vistos como sendo relativamente estável no tempo e exclusiva para cada pessoa (Feist, Jess; Feist Gregory, 2009). A relevância do conceito de personalidade de Gestão de Pessoas vem em razão das características individuais poderem influenciar e ser influenciado por uma organização (Paz, 2004).

A Série Divergente é um romance futurístico para jovens adultos distópico escrito pela autora americana Veronica Roth, que se desenvolve num sistema de governo que divide as pessoas em classes ou castas e “uma obsessão com testes de personalidade”, que incluiu o indicador do tipo Meyers-Briggs e o Eneagrama. Essa trilogia também toma um curso introdutório de psicologia na sua escrita, particularmente em terapia de exposição para o

tratamento de fobias e o experimento Milgram sobre a obediência às figuras da autoridade (Dominu, 2011; Roth, 2011). Esta série foi bem aceita pela crítica e pelo público em geral, culminando na produção de mais 2 (dois) livros, que deram sequência à estória inicial, e no lançamento de um filme de muito sucesso em 2014 (Dominu, 2011; The Wrap, 2014).

A trilogia desenvolve-se numa cidade isolada, pós-apocalíptica de Chicago, onde a ordem coletiva é mantida pela divisão da população em 05 (cinco) facções. Cada facção possui valores, padrões de comportamento, funções sociais e traços de personalidade próprios. As pessoas ao completarem 16 (dezesseis) anos tem que escolher qual facção quer pertencer e viver o resto de sua vida. Para ajudar nessa decisão, é obrigatório submeter-se a um teste de realidade da personalidade virtual concebido para avaliar a facção que parece ser a mais adequada, porém a escolha final é gratuita. Uma vez que a decisão é tomada, o indivíduo torna-se um "iniciado" na facção de escolha, tendo que passar por um treinamento, preparação e testes antes de ser finalmente admitido como membro. A reprovação no início, ou uma transgressão grave das normas *Faction*, implica na expulsão, fazendo um "*Factionless*", condenado a enfrentar a exclusão social em geral, um destino considerado "pior que a morte" (Roth, 2013).

A trama principal desenvolve-se em torno de uma menina, Beatrice Prior, que se opõe à facção de sua família. A menina ao se submeter ao teste de personalidade obrigatória, descobre que é "divergente", que significa ser igualmente inclinado a mais de uma facção, isto a torna alvrisko de perseguição e morte (Roth, 2013).

Na visão de Roth (2013), a *Série Divergente Origens e inspiração* desenvolve sua estória em torno de 5 (cinco) diferentes facções, trata-se de uma forma de indicar as falhas humanas consideradas como a causa de todos os males enfrentados pela humanidade. Cada facção tem seu "Manifesto" peculiar, que afirma sua forte crença num determinado vício como causa dos problemas da humanidade e na forma específica de superá-lo.

Segue Roth revelando que na *Série Divergente Origens e inspiração*, a Abnegação, traduz-se na vitória do altruísmo contra o egoísmo, *Amity* é a prevalência do pacifismo sobre a agressão, enquanto que o *Candor* é a quando a honestidade vence a duplicidade, já *Dauntless* opõe covardia com bravura, e as tentativas dos *Erudite* para derrotar a ignorância com o conhecimento.

Na trama, cada facção tem estilos singulares de se vestir, fazendo com que os integrantes de cada facção sejam facilmente identificados (Roth, 2013).

Na coleção *divergente* consta um questionário, "Faction Quiz" (Roth, 2013), com 7 (sete) perguntas com 5 (cinco) possíveis respostas para cada facção. Foi criado especificamente para ajudar o *know* leitor de sua inclinação para cada uma das cinco facções. A forma corresponde

à dotação de sete pontos em cinco categorias, de modo que cada facção pode receber tão pouco como pontos zero e, tanto quanto sete, embora o mais pontos, um atribui a uma facção, a menos são deixados para ser atribuído a outro. Este é um instrumento não validado, criado para fins de entretenimento, com um projeto que limita severamente a possibilidade matemática de um valor alto para os parâmetros, tais como o Alfa de Cronbach (Voss; Stem; Fotopoulos, 2000; Cronbach, 1951).

As limitações psicométricas do Questionário *Faction* dificulta a confiabilidade das suas estimativas, o que significa que este instrumento pode ter um baixo nível de precisão na avaliação das dimensões que é suposto para avaliar. No presente caso, este não é necessariamente o ruído inerente aos construtos subjacentes, mas sim um artefato matemático decorrente da pequena dimensão e de pontuação estrutura do teste (ou seja, qualquer conjunto de construções de ser medido por um teste semelhante concebido sofreria do mesmo problema). Portanto, se as construções são robustas o suficiente, suas qualidades ainda pode surgir mesmo quando medida pelo Questionário *Faction* menos do que desejável.

Mister alusão à obra dos autores (Souza; Roazzi, 2017), por se tratar de um trabalho, que foi produzido com base na Série Divergente Origens e inspiração. Os referidos autores revelam que a trama revolve ao redor dos Divergentes (pessoas que não podem ser classificadas claramente numa dada facção) e dos Sem Facção (pessoas expulsas de suas facções por inadequações ou fracassos).

Para melhor compreensão das características dos indivíduos que se enquadram em cada facção da Série Divergente Origens e inspiração, oportuno expor a tabela das características das facções elaboradas por (Souza; Roazzi, 2017), vejamos:

**Quadro 1: As Facções e seus atributos segundo Roth (2013).**

| <b>Facção</b>     | <b>Denominação</b> | <b>Função Social</b>                                    | <b>Perfil Psicológico</b>                                                              |
|-------------------|--------------------|---------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>Abnegation</i> | Os Altruístas      | Liderança política, gestão pública e assistência social | Dedicação aos outros, foco nos deveres, valores externos, organização e autodisciplina |
| <i>Amity</i>      | Os Pacíficos       | Artes e produção agrícola                               | Pacifismo, facilidade para perdoar, hedonismo, valorização da harmonia interpessoal    |
| <i>Candor</i>     | Os Honestos        | Aplicação da Lei e julgamentos                          | Franqueza e sinceridade, espírito energético e                                         |

|                  |                 |                                                          |                                                                                                     |
|------------------|-----------------|----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                  |                 |                                                          | expansivo, busca a atenção dos outros, aprecia conversar e interagir                                |
| <i>Dauntless</i> | Os Bravos       | Defesa e manutenção da ordem                             | Coragem, espírito competitivo, gosto por desafios, aprecia atividades físicas e esportivas intensas |
| <i>Erudite</i>   | Os Inteligentes | Ensino, pesquisa, tecnologia, medicina e biblioteconomia | Inteligência, curiosidade, eloquência, valorização da informação e do conhecimento, criatividade    |

Fonte: (Souza; Roazzi, 2017)

Souza e Roazzi (2017) aplicaram diversos testes em 217 sujeitos e obtiveram resultados importantes, particularmente, o de que: (a) as dimensões das Facções mostraram múltiplas associações psicológicas bastante consistentes com as descrições dadas por Roth (2013) e (b) as Facções apresentaram ainda associações específicas com área de formação, ocupação e vivência profissional.

Na mesma pesquisa mencionada acima, Souza e Roazzi (2017) investigaram a relação entre o grau de identificação dos participantes com cada uma das Facções e uma variedade de traços psicológicos. Esses traços incluíam inteligência, valores morais, uso do tempo e temperamento. Os resultados revelaram associações significativas, demonstrando que o grau de pertencimento a uma Facção estava alinhado a medidas psicológicas específicas, todas consistentes com as descrições teóricas propostas por Roth (conforme apresentado no Quadro 2 descrito abaixo). A pesquisa evidenciou que as características individuais dos participantes, refletidas em seus traços psicológicos, estavam intrinsecamente ligadas ao sentimento de pertencimento às Facções, confirmando a coerência com as hipóteses teóricas previamente estabelecidas.

Também no estudo realizado por Souza e Roazzi (2017), foram identificadas associações significativas entre o pertencimento dos participantes às diferentes Facções e suas áreas de formação acadêmica, bem como suas experiências profissionais. Os resultados sugerem que essas Facções representam uma estrutura conceitual que não apenas é psicologicamente válida, mas também oferece uma ferramenta útil para compreender como os indivíduos se comportam e se posicionam em contextos de trabalho. Conforme ilustrado no (Quadro 3, vide), essas

associações indicam que as características atribuídas às Facções podem influenciar diretamente as escolhas profissionais e a forma como os indivíduos se envolvem com suas atividades laborais, além de fornecerem uma perspectiva adicional para interpretar dinâmicas interpessoais e organizacionais. Tal abordagem reforça a relevância do modelo como um recurso para explorar a relação entre traços psicológicos e desempenho no ambiente corporativo, contribuindo para a análise de aspectos como afinidades profissionais e estilos de trabalho.

No estudo conduzido por Souza *et al.* (2019), foram analisados estudantes de graduação do curso de Administração em uma universidade federal, revelando que as Facções apresentaram associações específicas com diversos aspectos relacionados ao uso e interação com as Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC), traços de personalidade e vivências acadêmicas. Os dados indicaram que o grau de identificação dos estudantes com cada Facção estava significativamente relacionado aos seus padrões de interação com as TIC, influenciando, por exemplo, como utilizavam essas tecnologias para estudos, lazer e comunicação. Além disso, o estudo revelou que determinados traços pessoais, como motivação, resiliência e habilidades de organização, também apresentavam correlação com o pertencimento a diferentes Facções. Na esfera acadêmica, as Facções demonstraram influências sobre o desempenho acadêmico, a relação com colegas e professores e as estratégias de aprendizado. Essas descobertas, descritas no Quadro 4 descrito abaixo, destacam a relevância das Facções como um modelo teórico para compreender as interseções entre características psicológicas individuais, comportamento tecnológico e vida universitária, contribuindo para uma análise mais aprofundada sobre as dinâmicas de formação acadêmica e o desenvolvimento pessoal no ensino superior.

**Quadro 2: Associações entre as Facções da série Divergente a diversas variáveis psicológicas (Souza; Roazzi, 2017).**

| <b>Facção</b>     | <b>Variáveis Psicológicas Associadas</b>                                                                                                                      |
|-------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>Abnegation</i> | Estabilidade, Agradabilidade e Conscienciosidade; Regulação Emocional; Valores de Obediência, Apoio Social, Religiosidade, Afetividade, Saúde e Sobrevivência |
| <i>Amity</i>      | Valores de Prazer e Pertencimento; Tempo de Sono                                                                                                              |
| <i>Candor</i>     | Extroversão                                                                                                                                                   |
| <i>Dauntless</i>  | Valorização de Emoção, Sexualidade e Prestígio; Tempo dedicado a Exercícios Físicos                                                                           |
| <i>Erudite</i>    | QI; Hipercultura; Escolaridade; Abertura à Experiência; Valorização de Conhecimento, Sucesso e Maturidade; Jornada de Trabalho                                |

**Quadro 3: Associações entre as Facções e aspectos das escolhas e experiências ocupacionais (Souza; Roazzi, 2017).**

| <b>Facção</b>     | <b>Trabalho</b>            | <b>Formação</b>                        | <b>Vida Laboral</b> |
|-------------------|----------------------------|----------------------------------------|---------------------|
| <i>Abnegation</i> | Comércio                   |                                        | Satisfação          |
| <i>Amity</i>      | Produção                   | Artes e Rural                          |                     |
| <i>Candor</i>     | Empreendimento             |                                        | Relacionamentos     |
| <i>Dauntless</i>  | Trabalho Autônomo e Outros | Biológicas & Saúde                     |                     |
| <i>Erudite</i>    | Serviços                   | Exatas & Tecnologia, Sociais & Humanas | Progressão          |

**Quadro 4: Associação entre as Facções, traços pessoais, relação com as TIC e vida acadêmica no ensino superior segundo Souza *et al.* (2019).**

| <b>Facção</b>     | <b>Variáveis Associadas</b>                 | <b>Relação com Tecnologias Digitais</b> |
|-------------------|---------------------------------------------|-----------------------------------------|
| <i>Abnegation</i> | Liderança e Sentir-se Vivo                  | Hiperultura                             |
| <i>Amity</i>      | Rendimento Escolar                          |                                         |
| <i>Candor</i>     | Progressão no Curso e Bem-Estar Psicológico |                                         |
| <i>Dauntless</i>  | Preferência por Conteúdos STEM              | Videogames                              |
| <i>Erudite</i>    | QI e Conhecimentos Escolares                |                                         |

As associações identificadas refletem não apenas a natureza das dimensões de personalidade relacionadas às Facções, mas também os mecanismos e processos que estão em jogo dentro do contexto específico de um curso de graduação em Administração em uma universidade federal. Esse contexto é particularmente relevante devido às características únicas do campo das ciências sociais aplicadas, onde habilidades interpessoais, cooperação e comunicação desempenham papéis cruciais no desempenho acadêmico e no desenvolvimento profissional.

As Facções mais associadas a características "sociais" — como *Abnegation*, *Amity* e *Candor* — destacaram-se como especialmente relevantes para o sucesso acadêmico nesse tipo de formação. Essas Facções, que enfatizam traços como altruísmo, empatia, cooperação e

honestidade, parecem alinhar-se às demandas de interação social, trabalho em equipe e resolução de problemas que são frequentemente exigidas em cursos dessa natureza.

Além disso, o estudo sugere que o pertencimento a essas Facções pode facilitar o desenvolvimento de redes de apoio social entre colegas e professores, promover maior engajamento em atividades colaborativas e fomentar um ambiente propício ao aprendizado. Por outro lado, essas dimensões também podem influenciar a forma como os estudantes lidam com conflitos, desafios éticos e responsabilidades, que são elementos centrais tanto na formação acadêmica quanto na prática profissional em Administração. Assim, as descobertas reforçam a utilidade das Facções como uma estrutura analítica para compreender as interações entre personalidade, dinâmica acadêmica e preparo para o mercado de trabalho.

As pesquisas realizadas por Souza e Roazzi (2017) e Souza *et al.* (2019) utilizaram o *Factions Quiz*, criado por Roth (2013), como ferramenta para medir o pertencimento dos participantes às Facções. Esse questionário, desenvolvido originalmente como parte do universo ficcional da série literária *Divergente*, tinha como objetivo principal o entretenimento, e não foi concebido com critérios rigorosos para uso científico. Consequentemente, o instrumento apresenta diversas limitações técnicas, incluindo a ausência de informações robustas sobre suas propriedades psicométricas, como consistência interna, validade e estrutura fatorial. Essas limitações dificultam análises estatísticas mais aprofundadas e questionam a precisão e a confiabilidade das medidas obtidas.

Apesar dessas deficiências, o uso do *Factions Quiz* nas investigações gerou resultados relevantes que sustentam a utilidade dos conceitos de Facções tanto para fins científicos quanto em aplicações práticas, especialmente em contextos profissionais. Os achados sugerem que as Facções podem ser consideradas dimensões psicológicas significativas, refletindo traços de personalidade e comportamentos específicos que têm implicações em diversas esferas, como o desempenho acadêmico, a escolha de carreira e as dinâmicas interpessoais.

A combinação desses fatores apontaram para duas direções importantes. Primeiro, reforça o potencial valor teórico e prático do conceito das Facções como uma estrutura para compreender as diferenças individuais. Segundo, evidenciou a necessidade de desenvolver um instrumento de medição mais adequado, baseado em critérios psicométricos rigorosos. Um questionário revisado poderia oferecer uma base mais sólida para análises estatísticas, permitindo explorar com maior precisão a relação entre as Facções e outros aspectos da personalidade, além de ampliar sua aplicação em estudos futuros e no desenvolvimento de intervenções em contextos acadêmicos e profissionais. Em suma, são achados sugeriram que as

Facções constituem uma tipologia humana psicologicamente válida e potencialmente útil para a compreensão das relações dos indivíduos com o trabalho (Souza; Roazzi, 2017).

### **3 - PROBLEMÁTICA**

#### **3.1 - Novo Modelo**

##### **3.1.1 - A Natureza Gregária do Ser Humano e Suas Implicações**

O termo gregário é empregado no sentido da capacidade de viver em bando, ou seja, coletiva e socialmente, de modo a se desenvolver e estruturar de acordo com evolução natural, cultural e psicossocial. Já o estudo da personalidade humana é abordado em diversos sentidos não apenas internos, como também pelas estruturas externas, cujo indivíduo interage e se relaciona com os demais em termos de cultura, ambiente, época, costumes e outros. Desta forma, o ser humano é um ser sociável, o que se justifica pelos aspectos biológicos e culturais. Sob a ótica biológica, é evidente que desde o nascimento dificilmente um ente humano sobrevive sozinho, se não tiver sob os cuidados de um outro humano para lhe proteger e lhe alimentar. Esta dependência acontece também em muitas outras espécies do mundo animal, porém o que nos diferencia é o fato de sermos gregário em constante evolução devido aos fatores biológicos e culturais relacionados (Teixeira; Barçante; Azevedo, 2018).

E dentro da coletividade, que as diferenças individuais existem, a partir das disposições de cada um e de sua história de vida. É nessa teia de relações em que o homem está inserido que o faz ser quem ele é, pois desde sua interação no seio familiar ou não, nos grupos sociais que vai se interangindo em meio à coletividade, bem como através das equipes de trabalho que o ser humano possa interagir. Essas teias de relações explicam a gregariedade do ser humano, que se organizando socialmente garante a produção de bens para satisfação e sobrevivência de sua espécie (Aristote, 1982; Marteleto; Pimenta, 2017).

Asikaogu (2018) menciona em sua obra que Aristóteles “retrata o homem como um animal social e político que precisa de outros para serem seus companheiros” (Asikaogu, 2018, p. 38). Segue o referido autor lecionando que a filosofia de Aristóteles, parte da premissa que o ser humano é naturalmente sociável. Asikaogu (2018) ressalta que a referida visão é desconhecida por muitos e desprezada por outros, que consideram a filosofia de Aristóteles uma 'velha escola'.

##### **3.1.2 – Mecanismos e Processos da Personalidade**

Foi a partir do século XX que se intensificou o estudo da personalidade humana e seus traços marcantes na comunidade acadêmica. É de grande relevância a análise dos processos de construção da formação social na busca coletiva de estruturas cognitivas que instrumentalizam as organizações sociais de modo a se desenvolverem compreendendo os fatores que podem ser aprimorados ou alterados ao longo do tempo.

Hogan e Sherman ressaltam a importância da teoria da personalidade no entendimento do comportamento humano e seu impacto em outras disciplinas. Seguem os referidos autores mencionando que as principais teorias psicológicas da personalidade são a teoria psicodinâmica, com foco na mente inconsciente e em experiências iniciais na vida; a teoria dos traços por buscar classificar a estrutura da personalidade, através de características individuais, porém com limitações na explicação tautológica e nos desafios na identificação de estruturas neuropsíquicas. Por fim, a teoria interpessoal, que tem por fundamento na interação social e sua relevância na formação da personalidade (Hogan; Sherman, 2020).

No estudo de Hogan e Sherman (2020) abordam também a importância da reputação e as ferramentas do autorrelato para compreensão da personalidade, apesar de criticar a pesquisa acadêmica sobre a identidade como improdutiva. Por fim, Hogan e Sherman (2020) ressaltam o papel significativo da personalidade na liderança bem-sucedida e habilidade social, destacando a competência interpessoal como essencial para a manutenção de relacionamentos positivos. Essas perspectivas são relevantes para a construção de um novo modelo de personalidade, inspirado no trabalho de ficção científica de Veronica Roth (2013), onde indivíduos são agrupados com base em traços de personalidade, ajudando a elucidar as variações humanas em meio a construção de uma cidade pós apocalíptica.

### **3.1.3 As Facções Como Dimensões do Ser**

Estudos de Souza e Roazzi (2017) revelam que as cinco Facções de Roth (2013), constituem uma boa fundamentação a possibilidade de para um modelo original da personalidade, pois partem de um cenário caótico, cidade pós apocalíptica, ressaltando a greguidade dos seres humanos para sua criação e manutenção de sua sobrevivência. Os construtos das cinco Facções sintetizam variáveis motivacionais, emocionais, cognitivas e comportamentais de forma coerente e significativa, como também, possuem um valor prático na compreensão de como os indivíduos se relacionam com seu trabalho, de modo que as premissas básicas subjacentes à origem e natureza das Facções, mostram-se como respostas psicossociais às ameaças existenciais de egoísmo, agressão, duplicidade, covardia e ignorância. A análise dessas características foi uma base válida para o desenvolvimento de uma nova teoria da personalidade, com implicações concretas para gestão de pessoas nas organizações, entre outras possibilidades válidas de estudo.

Com efeito, o estudo da Ficção de Roth (2013), em meio a uma cidade pós apocalíptica, que na tentativa de se reerguer, divide a sociedade em cinco facções, serviu de inspiração na criação original de construtos da teoria da personalidade fundada na condição humana de ser

gregário em contínua evolução, mostrando-se psicologicamente relevantes para utilização de escolhas laborais e seu crescimento na vida profissional. Razão esta capaz de justificar os trabalhos empíricos e teóricos, que culminaram na criação de um novo modelo científico de personalidade com valor prático.

### **3.1.4 - A Teoria da Personalidade**

O paradigma de pesquisa refere-se a um conjunto de crenças e pressupostos sobre a realidade, como as coisas são (ontologia) e na forma que se acredita como o conhecimento humano é construído (epistemologia). Assim, o paradigma, fruto de crenças e pressupostos, é quem determina o método de pesquisa a ser utilizado, as técnicas de coleta e de análise dos dados a serem empregadas pelo pesquisador (Crott, 1998; Orlikowski; Baroudi, 1991).

Enquanto que a epistemologia refere-se a um processo de produção de conhecimento científico (Saccol, 2009). A principal função da dessa consiste na “reconstrução racional do conhecimento científico, conhecer, analisar, todo o processo gnosiológico da ciência do ponto de vista lógico, linguístico, sociológico, interdisciplinar, político, filosófico e histórico” (Tesser, 1994, p. 2). Assim, a epistemologia orienta os fundamentos basilares do conhecimento através dos métodos científicos.

O modelo tem um fundamento construtivista social, pois parte do princípio de que a realidade é socialmente construída pelos indivíduos em suas interações e práticas discursivas, conforme Berger e Luckmann (2017), mas é avaliado com uma abordagem pós-positivista na etapa de validação psicométrica, por surgir que os problemas apresentados devem ser avaliados a partir das causas que influenciam os resultados (Creswell, 2010). De modo que a realidade será mensurada por medidas numéricas com a finalidade de alcançar a objetividade pretendida.

Como o presente estudo teve como objetivo a criação de um modelo científico da personalidade baseado nas cinco dimensões das Facções da trilogia literária *Divergente* de Roth (2013) e na literatura científica em teorias da personalidade. O modelo teórico da personalidade fora desenvolvido a partir da premissa de que o ser humano é um ser gregário, tanto por necessidades físicas/biológicas, como por questões psicossociais e culturais. Logo, o estudo do indivíduo e seu desenvolvimento não se fez apenas pelos sentidos internos do ser humano, mas também pelas suas estruturas externas em termos de ambiente sócio cultural.

Como a trama *Série Divergente Origens* e inspiração de Roth (2013), desenvolve-se em torno de 5 (cinco) diferentes facções, indicando as falhas humanas, considerado-as como a causa de todos os males enfrentados pela humanidade. A referida obra é de grande valor

científico, pois cada facção tem seu "Manifesto" peculiar, afirma a forte crença num determinado vício como causa dos problemas da humanidade e na forma específica de superá-lo.

Através da análise do mini questionário contido no anexo da *Série Divergente Origens e inspiração* de Roth (2013), bem como pelo estudo da obra de Souza e Roazzi (2017), foi desenvolvido um novo instrumento de avaliação da personalidade, denominado *Inventário Campello-Bezerra de Personalidade (ICBP)*. Esse instrumento foi criado especificamente para fundamentar o novo modelo de personalidade inspirado pelas facções presentes na narrativa de Roth.

O ICBP é composto por quinze itens que avaliam cinco dimensões de personalidade correspondentes às Facções. Cada dimensão: Altruísmo (*Abnegation*), Impulso (*Dauntless*), Honestidade (*Candor*), Sociabilidade (*Amity*) e Intelecto (*Erudite*) - é avaliada por três itens, totalizando três questões por categoria. As respostas são registradas em uma escala Likert de 0 a 4, permitindo mensurar a intensidade ou frequência com que os traços associados a cada Facção estão presentes nos indivíduos.

Cada uma das dimensões do ICBP reflete aspectos psicossociais e cognitivos fundamentais da personalidade humana, os quais são descritos a seguir:

### **1. Altruísmo (*Abnegation*)**

Essa dimensão avalia a predisposição do indivíduo a colocar as necessidades dos outros acima das próprias, refletindo uma atitude de generosidade e serviço à coletividade. Pessoas com escores elevados em Altruísmo demonstram maior sensibilidade às necessidades alheias e estão inclinadas a realizar atos de abnegação. Essa característica pode ser observada em profissões ou atividades que demandam cuidado, suporte e trabalho voluntário. Por outro lado, escores baixos podem indicar maior foco em interesses próprios ou dificuldades em reconhecer as necessidades do outro.

### **2. Impulso (*Dauntless*)**

Impulso mede a coragem, ousadia e a disposição para enfrentar desafios, incluindo situações de risco ou incerteza. Essa dimensão capta o quanto os indivíduos são inclinados a agir de maneira audaciosa e resiliente, mesmo diante de adversidades. Traços elevados de Impulso são frequentemente associados a indivíduos que buscam posições de liderança ou que prosperam em ambientes de alta pressão, como empreendedores ou profissionais de segurança. No entanto, escores baixos podem apontar uma abordagem mais cautelosa e aversão ao risco.

### **3. Honestidade (*Candor*)**

A dimensão de Honestidade reflete a transparência, sinceridade e adesão a princípios éticos no comportamento e na comunicação. Indivíduos com altos escores nessa dimensão tendem a expressar opiniões de forma direta e clara, prezando pela verdade, independentemente de circunstâncias sociais. Profissões que demandam imparcialidade e ética, como advocacia ou auditoria, podem beneficiar-se de pessoas com altos níveis de Honestidade. Já escores baixos podem indicar maior flexibilidade no trato com verdades e uma maior adaptação às normas do grupo, mesmo em detrimento da autenticidade.

#### **4. Sociabilidade (*Amity*)**

Essa dimensão avalia a capacidade de construir e manter relações harmoniosas, refletindo uma inclinação à cooperação, empatia e construção de redes sociais positivas. Indivíduos com altos escores em Sociabilidade são frequentemente vistos como mediadores e facilitadores de grupos, promovendo ambientes inclusivos e colaborativos. Eles prosperam em funções que envolvem gestão de pessoas, negociação ou atendimento ao cliente. Em contrapartida, escores baixos podem refletir uma abordagem mais reservada ou individualista nas interações sociais.

#### **5. Intelecto (*Erudite*)**

Intelecto mede a busca por conhecimento, curiosidade e pensamento analítico. Essa dimensão reflete o interesse do indivíduo em atividades intelectuais, resolução de problemas complexos e aprendizagem contínua. Altos escores em Intelecto são frequentemente encontrados em cientistas, acadêmicos e profissionais de tecnologia, áreas onde a capacidade de análise e inovação é essencial. Já escores baixos podem apontar uma preferência por atividades práticas e orientadas para resultados imediatos, em vez de explorações intelectuais prolongadas.

Através das pesquisas ao longo deste trabalho, pode-se consatar, associações entre as dimensões do modelo *Big Five* e as do *Inventário Campello-Bezerra de Personalidade (ICBP)* com medidas-chave relacionadas à vida laboral: desempenho, liderança, horas de trabalho, trabalho em casa e sucesso ocupacional. Com este estudo, evidenciou como diferentes traços de personalidade influenciam de maneira única os comportamentos e resultados profissionais, fornecendo *insights* valiosos para a aplicação prática em contextos organizacionais.

#### **Medidas elencadas no Quadro 5 (vide)**

##### **1. Desempenho**

- Esta medida avalia a capacidade de um indivíduo de superar as expectativas em suas funções no trabalho, cumprindo ou excedendo metas, objetivos ou cotas estabelecidas. O Quadro 5 revela que, no ICBP, o traço *Altruísmo* possui uma associação negativa com o desempenho, sugerindo que indivíduos com altos

níveis de altruísmo podem, por vezes, priorizar as necessidades alheias em detrimento do cumprimento de demandas profissionais. Por outro lado, no modelo *Big Five*, *Extroversão* apresenta uma associação positiva com o desempenho, indicando que pessoas extrovertidas tendem a se destacar em ambientes que demandam interação social e energia, contribuindo para melhores resultados.

## 2. Liderança

- Liderança é avaliada pela capacidade de influenciar e motivar equipes, coordenar atividades e tomar decisões estratégicas. Segundo o Quadro 5, no ICBP, as dimensões *Impulso* e *Intelecto* estão positivamente associadas à liderança. Isso sugere que indivíduos com maior propensão à ação e tomada de riscos (*Impulso*), aliados a uma busca por conhecimento e pensamento analítico (*Intelecto*), possuem maior probabilidade de exercerem papéis de liderança eficazes. No modelo *Big Five*, *Extroversão* e *Conscienciosidade* também se destacam como preditores positivos, reforçando a importância de traços como proatividade e organização no exercício da liderança.

## 3. Horas de Trabalho

- Essa medida reflete a quantidade semanal de horas dedicadas ao trabalho, incluindo atividades presenciais e remotas. No ICBP, apenas a dimensão *Impulso* apresentou uma associação positiva significativa, indicando que indivíduos impulsivos tendem a investir mais tempo em atividades laborais, possivelmente devido à sua energia elevada e busca por desafios. No modelo *Big Five*, nenhuma dimensão demonstrou associação significativa, sugerindo que os traços avaliados por este modelo não capturam diretamente a disposição para longas jornadas de trabalho.

## 4. Trabalho em Casa

- Refere-se à propensão de realizar atividades laborais de maneira remota, frequentemente associada a contextos de flexibilidade e autonomia. No ICBP, *Honestidade* apresenta uma associação negativa significativa, sugerindo que indivíduos altamente honestos podem preferir ambientes mais estruturados ou supervisionados, sentindo-se menos inclinados a trabalhar remotamente. Adicionalmente, *Altruísmo* também demonstrou uma associação negativa, indicando que pessoas altruístas podem priorizar interações presenciais ou sociais em detrimento do trabalho remoto. No modelo *Big Five*, a *Extroversão*

apresentou associação positiva, coerente com o perfil de indivíduos que prosperam em ambientes interativos, mesmo em contextos remotos.

## 5. Sucesso Ocupacional

- Esta medida combina fatores como nível do cargo, remuneração e tempo de permanência em uma organização, representando um índice integrado de sucesso profissional. No ICBP, *Altruísmo* novamente apresenta uma associação negativa, sugerindo que indivíduos altamente altruístas podem priorizar valores interpessoais e sociais em detrimento de ambições relacionadas à ascensão hierárquica ou salarial. No entanto, o modelo *Big Five* não apresentou associações significativas com sucesso ocupacional, indicando que seus traços, isoladamente, não são preditores robustos para essa variável.

Através das constatações do Quadro 5 (vide) evidencia a importância científica do ICBP ao introduzir dimensões que ampliam o entendimento tradicional da personalidade, complementando e, em muitos casos, superando modelos como o *Big Five* em sua capacidade de prever e explicar comportamentos laborais. Com associações robustas e únicas com variáveis-chave, o ICBP emerge como uma ferramenta essencial para pesquisas acadêmicas e aplicações práticas, promovendo avanços significativos na psicologia organizacional e na compreensão científica da personalidade humana.

O ICBP, portanto, oferece uma abordagem única e prática para avaliar a personalidade humana, integrando dimensões motivacionais, emocionais, cognitivas e comportamentais. Essas dimensões possuem aplicabilidade tanto em contextos individuais quanto organizacionais, possibilitando um entendimento mais profundo de como as características de personalidade impactam escolhas, comportamentos e interações sociais. Além disso, a escala Likert que foi utilizada permite uma mensuração quantitativa que facilita análises estatísticas e comparações em diferentes populações e contextos.

## 4 - ESTUDOS EMPÍRICOS

### 4.1 - ESTUDO 1

#### 4.1.1 - Objetivos

##### *Gerais*

Construir e avaliar um instrumento psicométrico para medir as dimensões de personalidade inspiradas pelas Facções da obra de ficção científica *Divergent* escrita por Roth (2013) e apontadas por Souza e Roazzi (2017) como potencialmente válidas em termos científicos e úteis para uso nas organizações.

##### *Específicos*

- Construir um instrumento psicométrico curto capaz de avaliar cinco dimensões de personalidade análogas às Facções da obra de Roth (2013), denominado de Inventário Campello-Bezerra de Personalidade (ICBP);
- Investigar a validade estrutural e concorrente do ICBP por meio da Análise Multivariada dos seus itens isoladamente e com as medidas do *Factions Quiz* de Roth (2013);
- Realizar uma preliminar validação de critério com base nas associações das dimensões medidas pelo ICBP com variáveis sociodemográficas e ocupacionais.

#### 4.1.2 - Método

##### *Amostra*

Ao todo, foram estudados 174 adultos, sendo 72 homens (41.4%) e 102 mulheres (58.6%), com idade média de 37.9 anos (DP=14.80), variando individualmente dos 18.0 aos 86.7 anos. Em termos de escolaridade, cerca de 30.5% tinham até o Ensino Médio, 36.2% o Nível Superior e 38.4% Pós-graduação.

O quantitativo de pessoas foi determinado pelo fato de a presente pesquisa conter um total de três questionários somando 35 itens, sendo pelo menos cinco observações por variável recomendado para a realização de análises multivariadas (Costello; Osborne, 2005).

##### *Instrumentos:*

- a) Questionário Sociodemográfico e Laboral: Instrumento especialmente preparado para o estudo com questões objetivas sobre sexo, data de nascimento, estado civil, renda, grau

de instrução, área de formação, tipo e segmento de ocupação, cargo no trabalho, satisfação no trabalho, satisfação com relações no trabalho e tempo pessoal dedicado ao esporte/exercício físico, trabalho, sono e outras atividades (Autora);

- b) Factions Quiz (Roth, 2013): Material de entretenimento, parte da obra literária "Divergente", orientado para dar ao leitor um indicativo de em qual Facção se encaixaria melhor, sendo estruturado com sete perguntas, cada uma com cinco alternativas, sendo cada alternativa correspondente à resposta típica de uma das Facções;
- c) Inventário Campello-Bezerra de Personalidade (ICBP): Instrumento especialmente preparado para o estudo contendo quinze itens, sendo três para cada dimensão de personalidade análoga às Facções, sendo elas Altruísmo (*Abnegation*), Impulso (*Dauntless*), Honestidade (*Candor*), Sociabilidade (*Amity*) e Intelecto (*Erudite*), cada uma medida numa escala Likert de 0 a 4. (Souza; Silva, 2023).

### ***Procedimentos***

A pesquisadora abordou os participantes nas ruas, no local de trabalho e de ensino na Região Metropolitana do Recife, Pernambuco, Brasil, explicou a natureza e o objetivo da investigação, convidou as pessoas a participarem, e aplicou os instrumentos aos que aceitaram. A pesquisadora coletou os dados de forma anônima, num total de 174 sujeitos, a serem divididos igualmente em: (a) homens e mulheres, (b) aqueles com mais de 30 anos e aqueles mais jovens, e (c) aqueles com nível de escolaridade intermediário ou superior e aqueles com menor escolaridade.

Conforme estabelecido pelas diretrizes éticas para pesquisa científica com seres humanos no Artigo 1, Subseção V, da Resolução nº 510 do Conselho Nacional de Saúde, o presente estudo foi isento de registro ou avaliação pelo Conselho de Ética em Pesquisa do país e pelo Conselho Nacional de Ética em Pesquisa, devido ao fato de que não houve registro ou solicitação de identificação dos sujeitos, nenhuma intervenção experimental foi realizada nos participantes que pudesse gerar quaisquer riscos acima daqueles da vida cotidiana, e absolutamente nenhuma forma de diagnóstico ou aconselhamento foi oferecida, seja como consequência das respostas ou de qualquer outra base. De acordo com os princípios internacionais relativos à ética em pesquisa, a participação no presente estudo foi completamente informada e estritamente voluntária.

## **Análise**

Os fenômenos sociais e humanos são tipicamente extremamente complexos devido à grande quantidade de variáveis envolvidas e à intrincada covariância entre elas. Normalmente, a relação entre as variáveis A e B parece depender da relação entre cada uma delas e outras variáveis (C, D, etc.), que interagem de forma semelhante com outras variáveis, e assim por diante. O maior desafio é encontrar padrões abrangentes em um conjunto amplo e complicado de observações para inspirar e/ou testar modelos científicos. A Teoria das Facetas de Louis Guttman, fazendo uso da *Smallest Space Analysis* (SSA), é uma abordagem teórico-empírica voltada exatamente para lidar com esse desafio analítico (Guttman; Greenbaum, 1998; Borg; Groenen, 2005; Levy, 2005). A Teoria das facetas consiste num conjunto de procedimentos matemáticos para expressar as variáveis que se pretende analisar sob a forma de pontos num espaço, sendo a posição de cada um desses pontos calculada de modo que a distância entre quaisquer dois deles reflete o grau de associação entre as variáveis correspondentes, podendo-se trabalhar com literalmente qualquer medida de relacionamento que se queira. Tal espaço pode depois ser particionado em regiões contíguas onde cada partição contém um conjunto de pontos, com o sistema de partições (a chamada “sentença mapeadora”), correspondendo a uma classificação das variáveis ou ainda um indício de dimensões latentes (construtos). O resultado é uma representação visual intuitiva de, simultaneamente, todas as possíveis interrelações entre as múltiplas variáveis estudadas, fornecendo uma perspectiva holística e estrutural (Mascarenhas *et al.*, 2018; Roazzi; Souza, 2019)

A Teoria das Facetas de Guttman pode revelar estruturas e relações entre itens de uma escala psicológica que nem sempre são identificáveis através da Análise de Itens ou Análise Fatorial. Enquanto estas últimas abordagens buscam apenas identificar potenciais dimensões latentes, o uso da SSA explora a proximidade entre itens em um espaço multidimensional, considerando as relações diretas e indiretas entre eles. Isso permite uma visualização intuitiva de agrupamentos ou padrões que refletem a estrutura conceitual subjacente. Isso permite uma análise detalhada que leva em consideração as diversas dimensões e agrupamentos que compõem o construto, possibilitando uma validação mais granular e precisa da escala. Esta abordagem pode revelar conexões e estruturas que são fundamentais para o entendimento do construto, mas que podem ser negligenciadas ou mal interpretadas por métodos que focam unicamente em redução dimensional ou em correlações lineares entre itens. Com isso, tem-se uma forma de validar instrumentos psicométricos que se mostra ao mesmo tempo mais rica e robusta do que os métodos tradicionais (Guttman, 1992; Maslovaty *et al.*, 2001; Borg; Groenen, 2005).

### 4.1.3 – Resultados

#### *Validação Estrutural do ICBP*

A Figura 1 mostra uma análise de Escalonamento Multidimensional (Diagrama SSA) contendo os indicadores das cinco Facções do *Factions Quiz* junto com os 15 itens do ICBP.

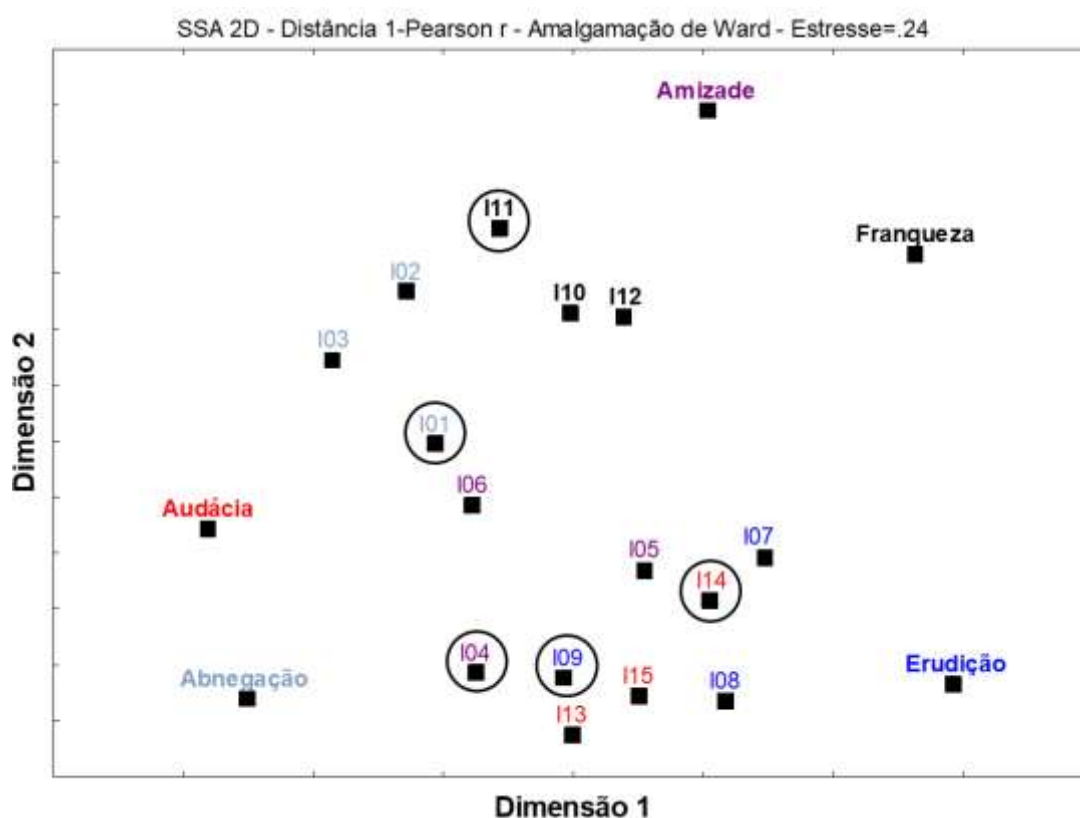
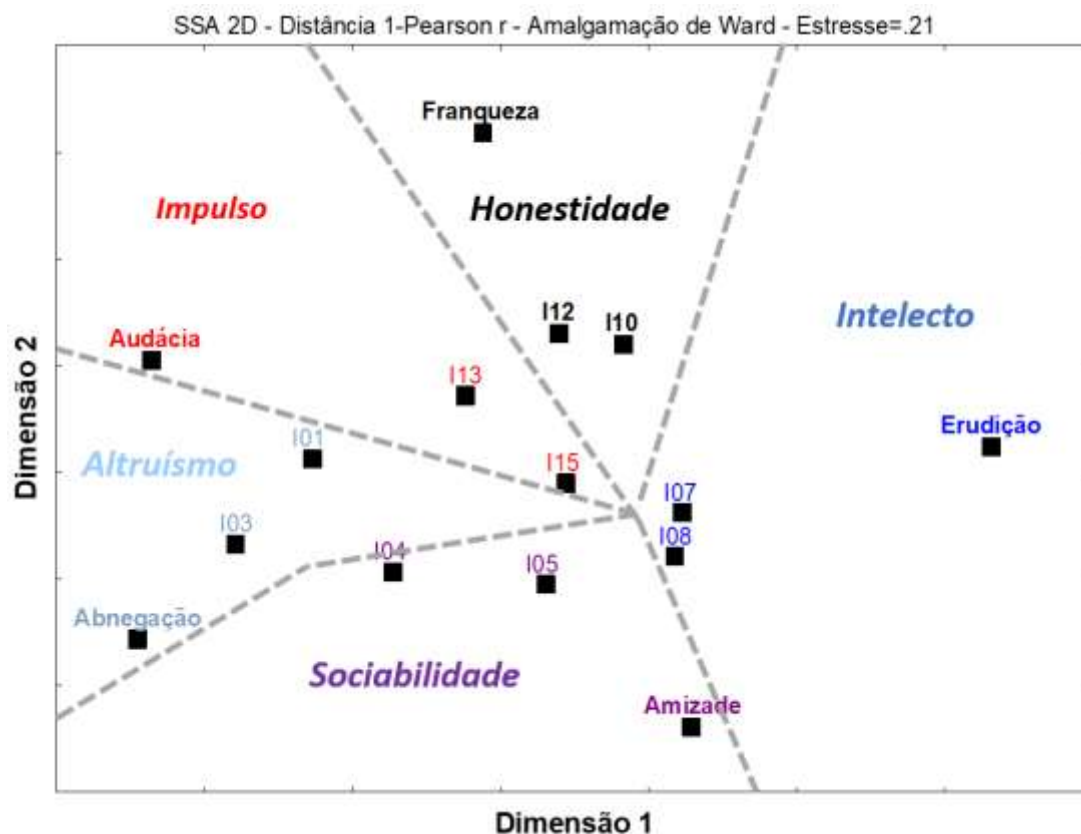


Figura 1 - Diagrama SSA das Facções do *Factions Quiz* (Roth, 2013) e os itens do ICBP.

Utilizando-se a Teoria das Facetas, observa-se que o escalograma da Figura 1 não apresenta partições claras que incluam cada *Facção do Factions Quiz* e os itens correspondentes do ICBP, sugerindo preliminarmente que este último não mediria cinco dimensões correspondentes às Facções.

A Figura 2 mostra um Diagrama SSA semelhante ao da Figura 1, mas sem os itens do ICBP que mais se afastam da sua Facção correspondente, ou seja, o I01 (elemento de Altruísmo mais distante de Abnegação), o I04 (elemento de Sociabilidade mais distante de Amizade), o I09 (elemento de Intelectualismo mais distante de Erudição) o I11 (elemento de Honestidade mais distante de Franqueza) e o I14 (elemento de Impulso mais distante de Audácia).

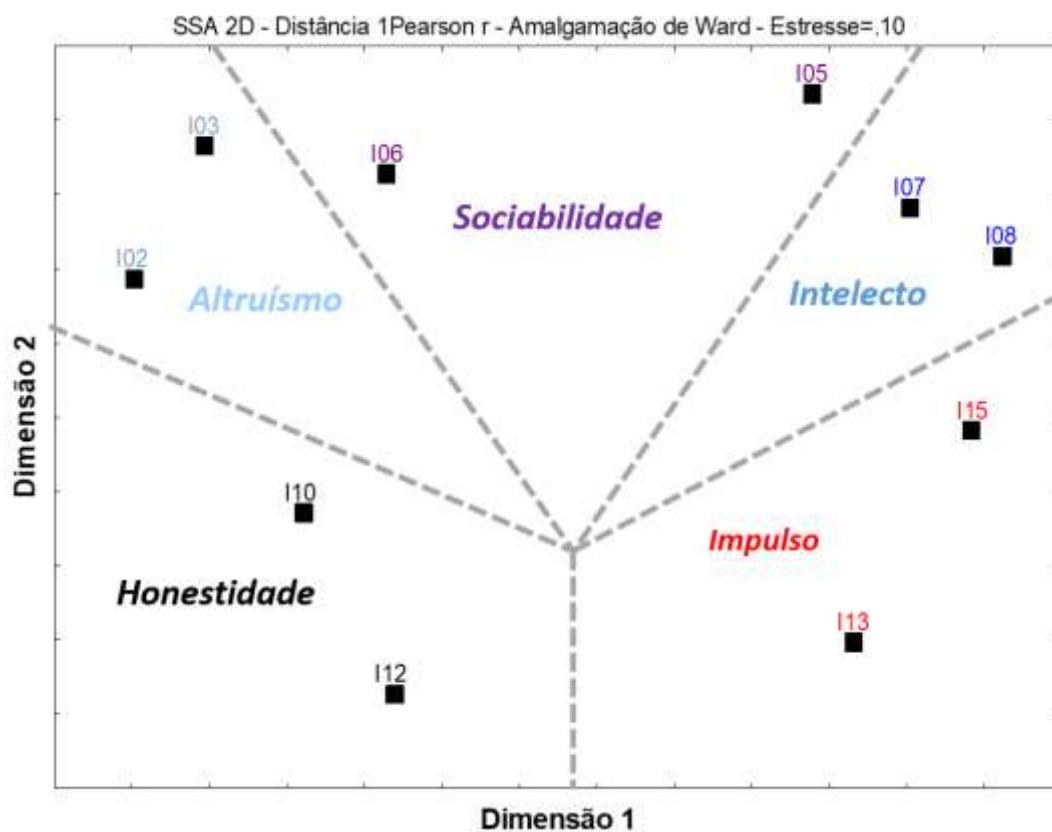


**Figura 2 - Diagrama SSA das Facções segundo o *Factions Quiz* (Roth, 2013) e os itens do ICBP exceto I01, I04, I09, I11 e I14**

Segundo a Teoria das Facetas, a Figura 2 apresenta um padrão polar com cinco partições, cada uma contendo dois itens do ICBP e sua Facção correspondente. Isso indica que a versão reduzida do ICBP, eliminando os cinco itens mais discrepantes, seria uma medida de cinco variáveis latentes que correspondem às dimensões de personalidade aferidas pelo *Factions Quiz*.

A Figura 3 mostra um Diagrama SSA contendo apenas os itens do ICBP, excluídos I01, I04, I09, I11 e I14.

Ainda usando a Teoria das Facetas, observa-se no diagrama da Figura 3 um padrão que pode ser dividido em cinco partições polares, cada uma correspondendo a uma das cinco dimensões de personalidade que o ICBP pretende medir.



**Figura 3 - Escalonamento multidimensional dos itens do ICBP exceto I01, I04, I09, I11 e I14**

### *Sociodemografia e as Dimensões do ICBP*

A Tabela 1 compara os homens e mulheres da amostra no que concerne às cinco dimensões de personalidade do ICBP.

**Tabela 1: Comparação entre homens e mulheres quanto às cinco dimensões de personalidade do ICBP.**

| Dimensão<br>(Escore Z) | Homens<br>(n=72) |       | Mulheres<br>(n=102) |       | Teste t de<br>Student (p) |
|------------------------|------------------|-------|---------------------|-------|---------------------------|
|                        | Média            | DP    | Média               | DP    |                           |
| Altruísmo              | 0.06             | 1.001 | -0.04               | 1.002 | 0.48                      |
| Sociabilidade          | -0.18            | 1.107 | 0.12                | 0.902 | 0.05                      |
| Intelecto              | -0.09            | 1.099 | 0.07                | 0.923 | 0.31                      |
| Honestidade            | -0.01            | 1.018 | 0.01                | 0.992 | 0.89                      |
| Impulso                | 0.11             | 0.956 | -0.08               | 1.027 | 0.22                      |

As mulheres apresentaram níveis mais elevados de Sociabilidade do que os homens, não se observando diferenças entre os sexos quanto às demais dimensões.

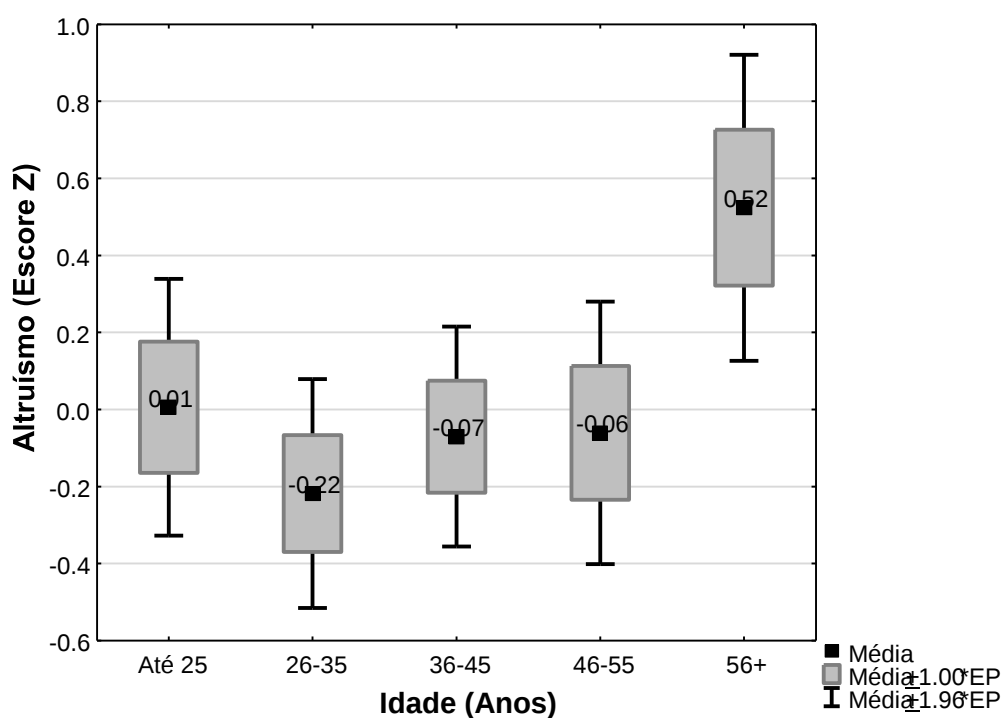
A Tabela 6 mostra a correlação da idade com cada uma das cinco dimensões do ICBP.

**Tabela 2: Correlações entre idade e as cinco dimensões do ICBP.**

| Dimensão<br>(Escore Z) | Correlação c/ Idade |      |
|------------------------|---------------------|------|
|                        | Pearson r           | p    |
| Altruísmo              | 0.16                | 0.04 |
| Sociabilidade          | 0.02                | 0.75 |
| Intelecto              | -0.12               | 0.13 |
| Honestidade            | 0.08                | 0.29 |
| Impulso                | -0.14               | 0.08 |

A idade mostrou uma associação positiva ao Altruísmo e uma associação marginalmente negativo ao Impulso, mas nenhuma com as demais dimensões.

A Figura 4 mostra um diagrama de Box & Whisker do Altruísmo segundo a faixa etária.



**Figura 4 - Diagrama de Box & Whisker do Altruísmo segundo a idade**

Constata-se um padrão de oscilação pequena na juventude até a meia idade, com um aumento substancial depois dos 55 anos de idade.

A Tabela 8 mostra a correlação de Spearman da escolaridade com cada uma das cinco dimensões do ICBP.

A escolaridade mostrou-se positivamente associada a Sociabilidade, Intelecto e Honestidade, mas nenhuma correlação com Altruísmo ou Impulso.

**Tabela 3: Correlações entre escolaridade e as cinco dimensões do ICBP.**

| Dimensão<br>(Escore Z) | Correlação c/ Escolaridade |      |
|------------------------|----------------------------|------|
|                        | Pearson r                  | p    |
| Altruísmo              | 0.02                       | 0.81 |
| Sociabilidade          | 0.22                       | <.01 |
| Intelecto              | 0.19                       | 0.01 |
| Honestidade            | 0.16                       | 0.04 |
| Impulso                | 0.10                       | 0.17 |

### Ocupação e as Dimensões do ICBP

A Tabela 4 mostra as One-Way ANOVAs das dimensões de personalidade segundo a ocupação.

**Tabela 4: One-Way ANOVA das dimensões de personalidade segundo a ocupação.**

| Dimensão de<br>Personalidade | Eta Parcial ao Quadrado |      |
|------------------------------|-------------------------|------|
|                              | Valor                   | p    |
| Altruísmo                    | 7.1%                    | 0.09 |
| Sociabilidade                | 4.1%                    | 0.43 |
| Intelecto                    | 10.1%                   | 0.01 |
| Honestidade                  | 5.3%                    | 0.24 |
| Impulso                      | 10.0%                   | 0.01 |

Encontrou-se que as dimensões de Intelecto e Impulso apresentaram associação estatística com a ocupação.

A Figura 5 mostra o diagrama de Box e Whisker da dimensão de Intelecto em função da ocupação.

Observa-se que os desempregados e aposentados apresentam níveis mais baixos da dimensão Intelecto do que aquele dos estudantes ou dos que tem alguma ocupação remunerada.

A Figura 6 mostra o diagrama de Box e Whisker da dimensão de Impulsividade em função da ocupação.

Nota-se que os empresários mostraram maior nível médio de Impulso do que a maioria das demais ocupações, enquanto que os desempregados e aposentados apresentam nível mais baixo.

## 4.2 - ESTUDO 2

### 4.2.1 - Objetivos

#### Gerais

Avaliar as relações entre as dimensões de personalidade medidos pelo Inventário Campello-Bezerra de Personalidade e aspectos da vida laboral de adultos da Região Metropolitana do Recife, ponderando em paralelo as medidas de personalidade do modelo *Big Five*, de modo a determinar se de fato trata-se de dois construtos distintos, e, em tal caso, o eventual valor adicional pelo ICBP.

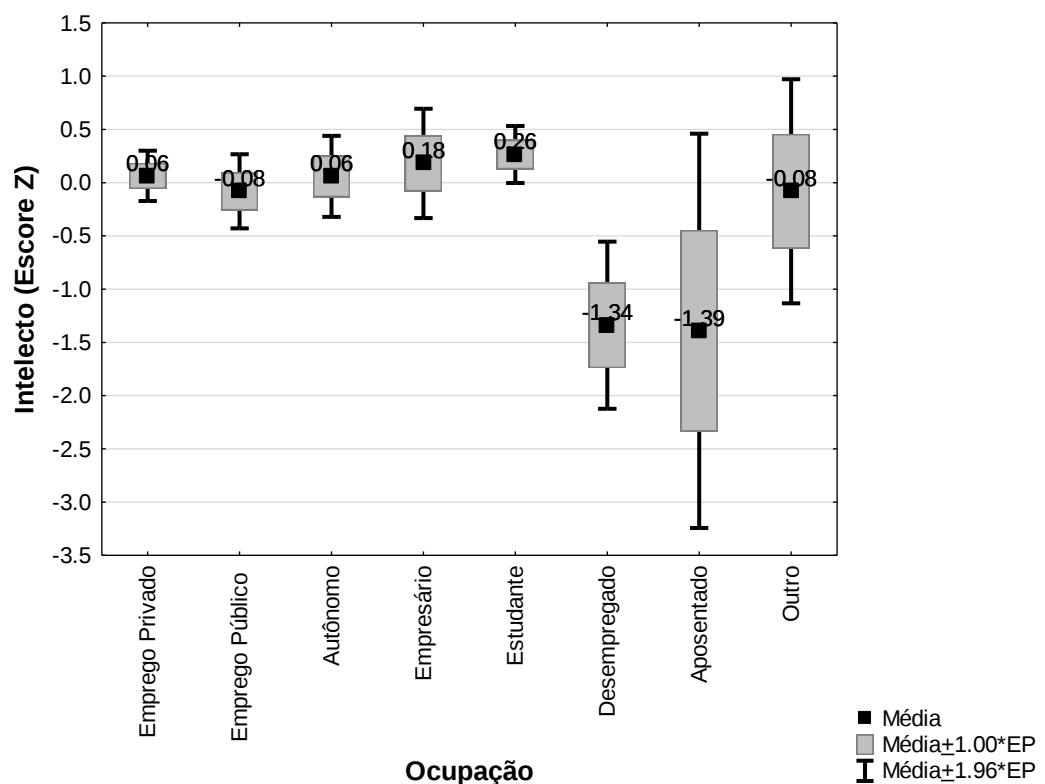
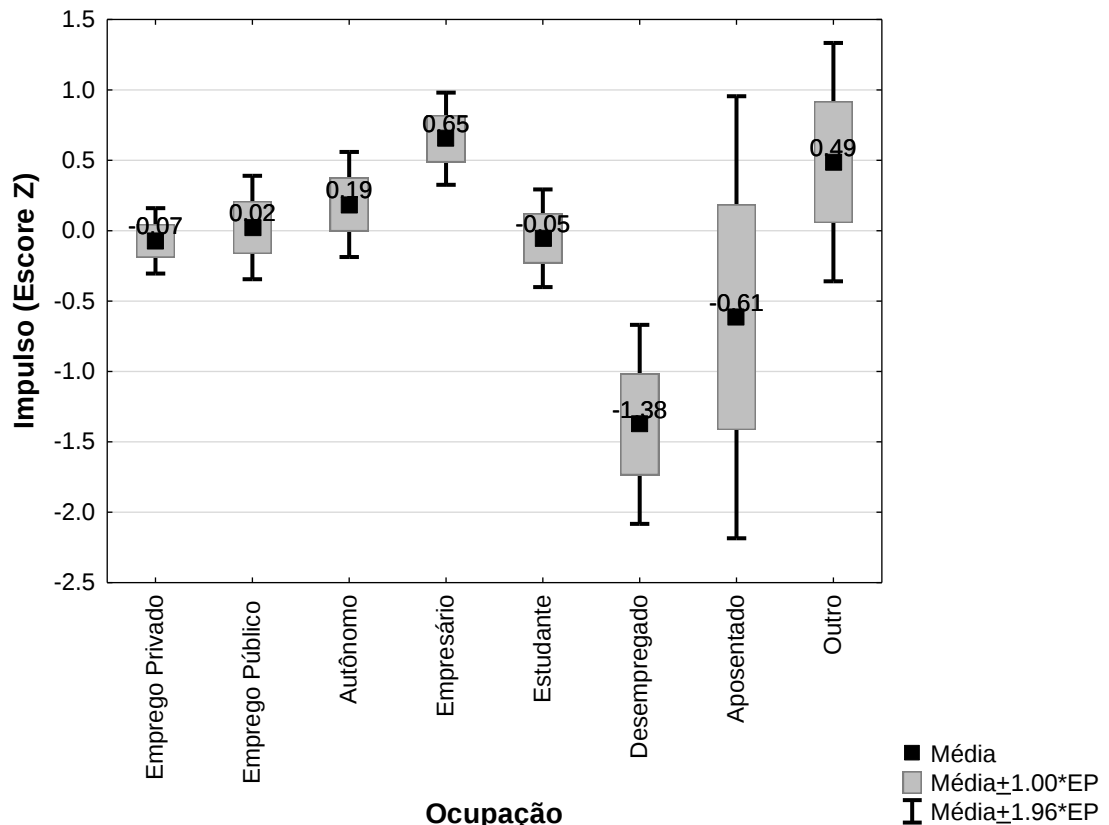


Figura 5 - Diagrama de Box e Whisker do Intellecto segundo a ocupação



**Figura 6 - Diagrama de Box e Whisker do Impulso segundo a ocupação**

### **Específicos**

- Explorar as associações das medidas do ICBP entre si e com as do modelo *Big Five* de modo a avaliar as relações e o grau de independência entre os dois conjuntos de traços;
- Investigar as associações de aspectos da vida laboral, particularmente aqueles ligados a desempenho, quantidade de trabalho, fração do trabalho em casa, liderança e sucesso profissional, com as medidas do modelo *Big Five* de personalidade;
- Avaliar as associações de aspectos da vida laboral, particularmente aqueles ligados a desempenho, quantidade de trabalho, fração do trabalho em casa, liderança e sucesso profissional, com as medidas do ICBP;
- Verificar o poder preditivo da combinação das dimensões do modelo *Big Five* e do ICBP para estimar aspectos da vida laboral, particularmente desempenho, quantidade de trabalho, fração do trabalho em casa, liderança e sucesso profissional;
- Ponderar o valor agregado pelo ICBP à estimativa de aspectos da vida laboral com base na personalidade.

#### 4.2.2 - Método

##### **Amostra**

Total de 350 adultos da Região Metropolitana do Recife, sendo 179 homens (51.1%) e 171 mulheres (48.9%), com idade média de 40.4 anos (DP=12.79), variando de 18.3 a 75.4 anos, sendo que 4.0% tinham Ensino Fundamental, 37.7% o Ensino Médio, 19.4% Curso Superior, 24.3% Especialização, 11.4% Mestrado e 3.1% Doutorado. A renda familiar per capita média foi de R\$ 3.606,93 (DP=3682.454).

##### **Instrumentos**

- a) Questionário Sociodemográfico e da Vida Laboral: Instrumento especialmente preparado para o estudo com questões objetivas sobre sexo, data de nascimento, estado civil, renda, grau de instrução, área de formação, tipo e segmento de ocupação, cargo no trabalho, satisfação no trabalho, satisfação com relações no trabalho e tempo pessoal dedicado ao esporte/exercício físico, trabalho, sono e outras atividades, incluindo um índice de Liderança (Autora);
- b) Inventário Campello-Bezerra de Personalidade (ICBP): Instrumento psicométrico para a mensuração das dimensões de personalidade denominadas Altruísmo, Sociabilidade, Intelecto, Impulso e Honestidade (Souza; Silva, 2023);
- c) Mini Teste de QI Pernambuco (PAIMT): Instrumento psicométrico curto voltado para medir inteligência, em termos de capacidade de processamento, memória de trabalho e funções executivas atuando em contextos linguísticos e lógico-matemáticos abstratos (Souza; Roazzi; Andrade Neto, 2023);
- d) Versão brasileira do *Ten-Item Personality Inventory* (TIPI): Instrumento psicométrico curto voltado para medir as dimensões do modelo *Big Five* de personalidade (SOUZA; SOUZA Fernando; ROAZZI, 2015).

##### **Procedimentos**

Os participantes foram abordados à esmo nas ruas da Região Metropolitana do Recife no período de janeiro a outubro de 2024, formando uma amostra de conveniência.

##### **Análise**

As dimensões do modelo *Big Five* e do ICBP foram avaliadas conjuntamente usando-se a Teoria das Facetas de Louis Guttman, via Escalonamento Multidimensiona usando Smallest Space Analysis - SSA (Guttman; Greenbaum, 1998; Borg; Groenen, 2005; Levy,

2005). A hipótese de que se trata de dois conjuntos distintos de aspectos da personalidade foi testada por meio da avaliação da existência ou não de partições disjuntas para cada um.

A capacidade das dimensões de personalidade de, individualmente e em conjunto, preverem diferentes aspectos da vida laboral será avaliada através de Regressões Lineares Múltiplas e Regressões Logísticas.

Para fins de avaliação das recompensas ocupacionais, será calculado um índice de Sucesso definido como:

$$Sucesso = \frac{Cargo * Salário}{Tempo na Empresa}$$

**\*Obs: Todos os valores são normalizados.**

Dada a tendência de tal indicador apresentar uma distribuição aproximando uma Log-Normal, Regressões Lineares o tendo como variável dependente serão realizadas com o seu Logaritmo Natural, de modo a produzir uma distribuição mais Gaussiana.

#### **4.2.3 – Resultados**

##### ***Perfil Laboral***

Cerca de 72.9% trabalhavam em empresa privada e 27.2% em empresa pública, com aproximadamente 52.6% atuando Serviços, 22.3% Comércio, 19.4% Educação, 4.6% na Indústria e 1.1% em Construção.

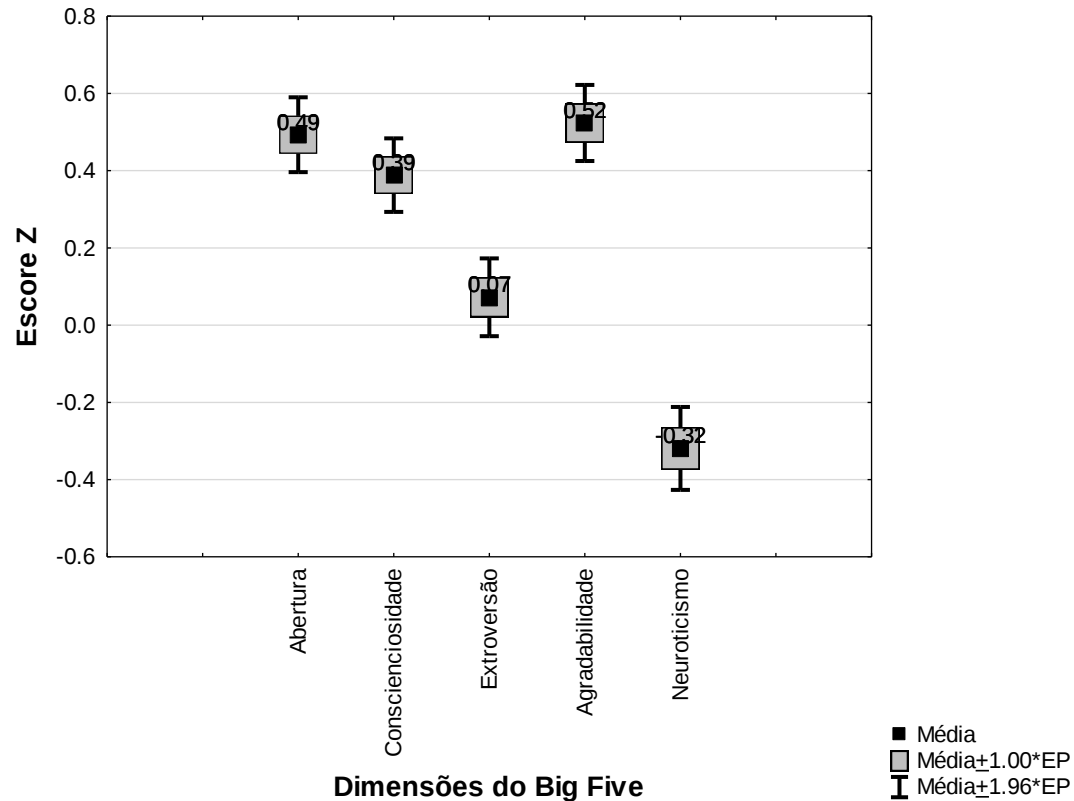
Em termos de função, perto de 5.4% tinham cargo de nível Fundamental, 39.1% nível Médio, 35.4% nível Superior, 16.3% Gerência e 3.7% Direção. O setor dentro da empresa para 25.7% era a Atividade-Fim da empresa, com 16.0% em Vendas, 15.7% Ensino, 8.6% Jurídico, 5.1% Gestão de Pessoas, 4.0% Direção Geral e 24.9% Outros. A renda individual mensal média foi de R\$ 4.914,29 (DP=4655.135).

Em média, o tempo em que trabalhavam na empresa foi de 7.9 anos (DP=8.42), variando de 0 a 46.1 anos. A jornada semanal média foi de 43.7 horas (DP=14.72), variando de 4 a 140 horas, com média de 5.5 horas semanais (DP=9.57) de trabalho em casa, variando de 0 a 60 horas. Cerca de 32.0% faziam atividades de trabalho remoto em seu emprego principal e 16.0% em outra atividade remunerada.

##### ***Perfil Psicológico***

O QI médio da amostra no PAIMT foi de 104.2 (DP=12.23), variando de 67 a 132, com cerca de 11.4% em nível Baixo (até 90), 56.6% Mediano (91-110), 27.1% Alto (111-125) e 4.9% Superdotado (126 ou mais).

A Figura 7 mostra o diagrama de Box e Whisker das dimensões de personalidade do modelo *Big Five* segundo o TIPI, com Escore Z normalizado para Pernambuco.



**Figura 7 - Diagrama de Box e Whisker das dimensões do *Big Five* segundo o TIPI.**

Observa-se que os participantes apresentaram níveis elevados de Abertura, Conscienciosidade e Agradabilidade, níveis medianos de Extroversão e baixos níveis de Neuroticismo.

#### ***Estatística Descritiva do ICBP***

A Tabela 5 mostra a Estatística Descritiva dos escores brutos para as cinco dimensões do ICBP (Escala Likert 1-7).

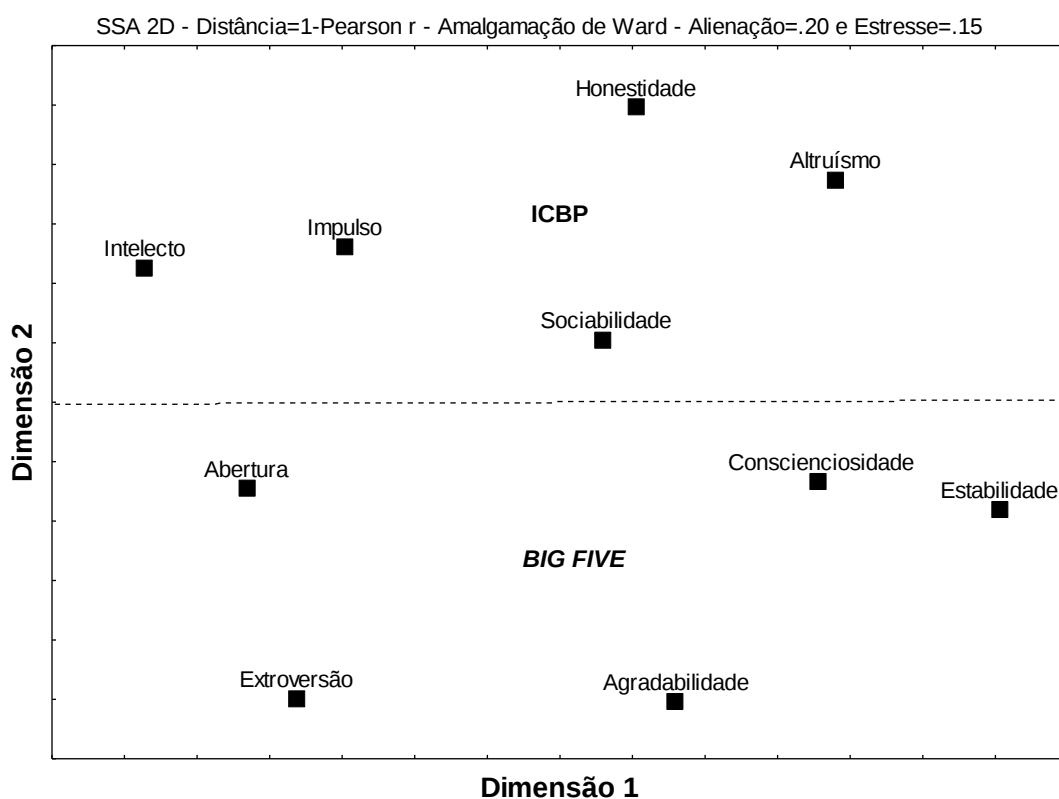
**Tabela 5: Média bruta das dimensões de personalidade baseadas nas Facções.**

| Dimensão      | Intensidade (Likert 0-4) |       |     |     |     |
|---------------|--------------------------|-------|-----|-----|-----|
|               | Média                    | DP    | Mín | Máx | N   |
| Altruísmo     | 4.67                     | 2.041 | 0   | 8   | 350 |
| Sociabilidade | 6.40                     | 1.314 | 2   | 8   | 350 |
| Intelecto     | 7.36                     | 1.109 | 0   | 8   | 350 |
| Impulso       | 5.92                     | 1.704 | 0   | 8   | 350 |
| Honestidade   | 6.83                     | 1.417 | 0   | 8   | 350 |

A dimensão de maior média foi Intelecto, a qual teve também a menor dispersão, com a menor média sendo a de Altruísmo, com a maior dispersão.

### Análise Multidimensional dos Itens do ICBP e *Big Five*

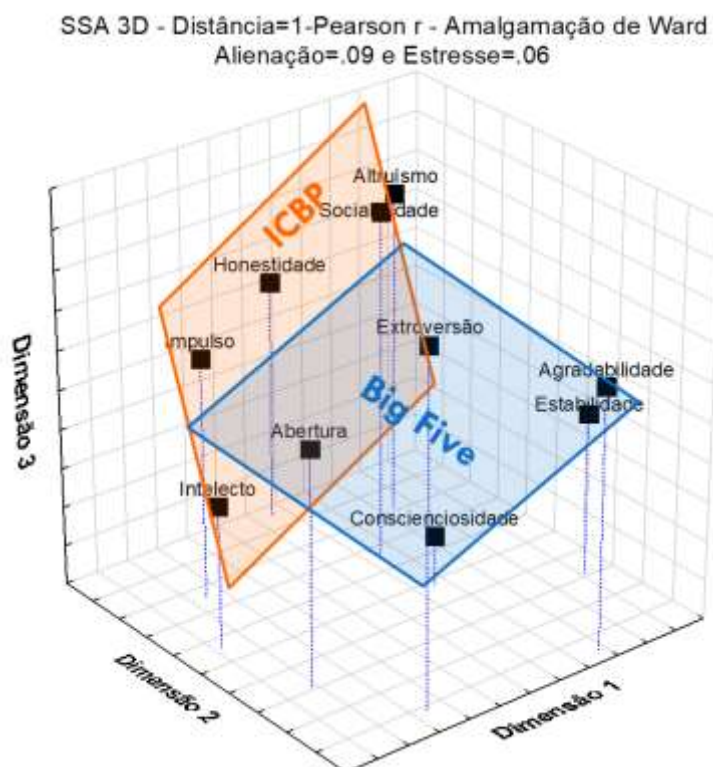
A Figura 8 uma análise de Escalonamento Multidimensional (Diagrama SSA), com Manifold Bidimensional, contendo os indicadores das cinco dimensões do ICBP e das cinco dimensões do *Big Five* (usando-se Estabilidade ao invés de Neuroticismo), medidas segundo o TIPI.



**Figura 8 - Diagrama SSA 2D das dimensões do ICBP e do *Big Five* segundo o TIPI.**

Observa-se que as dimensões do ICBP e do *Big Five* se localizam em partições claramente distintas do Diagrama SSA, indicando se tratar de construtos distintos.

A Figura 9 uma análise de Escalonamento Multidimensional (Diagrama SSA), com Manifold Tridimensional, contendo os indicadores das cinco dimensões do ICBP e das cinco dimensões do *Big Five* (usando-se Estabilidade ao invés de Neuroticismo), medidas segundo o TIPI.



**Figura 9 - Diagrama SSA 3D das dimensões do ICBP e do *Big Five* segundo o TIPI.**

Na visão tridimensional, nota-se que as dimensões do ICBP e do *Big Five* não apenas se encontram em partições distintas, mas também ocupam planos bastante ortogonais. Isso aponta para construtos que são mais do que distintos, mostrando-se substancialmente independentes e, portanto, complementares.

### ***Personalidade e Desempenho no Trabalho***

A Tabela 6 mostra a análise de Regressão Logística da propensão a se apresentar desempenho ocupacional acima do que é exigido ou esperado no trabalho (metas, objetivos, cotas e afins) em função das dimensões de personalidade do modelo *Big Five* medidas pelo TIPI.

Os resultados da Tabela 6 mostram que a Extroversão apresentou poder preditivo estatístico em relação à propensão a um alto desempenho, sendo a associação positiva e explicando, de forma independente, cerca de 56.7% da área sob a Curva ROC.

A Tabela 7 mostra a análise de Regressão Logística da propensão a se apresentar desempenho ocupacional acima do que é exigido ou esperado no trabalho (metas, objetivos, cotas e afins) em função das dimensões de personalidade do ICBP.

**Tabela 6: Resultados das Regressões Logísticas de ter ou não desempenho acima do exigido segundo as dimensões do *Big Five* medidas pelo TIPI.**

| <b>Todas as Variáveis</b>    |                   |       |           |
|------------------------------|-------------------|-------|-----------|
| Área Sob a Curva ROC = 0.587 |                   |       |           |
|                              | Variável          | Beta  | p de Wald |
| Parâmetros                   | Extroversão       | 0.30  | 0.02      |
|                              | Abertura          | 0.03  | 0.78      |
|                              | Conscienciosidade | 0.14  | 0.27      |
|                              | Agradabilidade    | -0.17 | 0.18      |
|                              | Neuroticismo      | -0.05 | 0.68      |
| <b>Backward Stepwise</b>     |                   |       |           |
| Área Sob a Curva ROC = 0.567 |                   |       |           |
|                              | Variável          | Beta  | p de Wald |
| Parâmetros                   | Extroversão       | 0.26  | 0.02      |

**Tabela 7: Resultados das Regressões Logísticas de ter ou não desempenho acima do exigido segundo as dimensões de personalidade do ICBP.**

| <b>Todas as Variáveis</b> |               |       |           |
|---------------------------|---------------|-------|-----------|
| Área da Curva ROC = 0.582 |               |       |           |
|                           | Variável      | Beta  | p de Wald |
| Parâmetros                | Honestidade   | -0.22 | 0.06      |
|                           | Altruísmo     | -0.25 | 0.05      |
|                           | Sociabilidade | 0.11  | 0.37      |
|                           | Intelecto     | -0.02 | 0.86      |
|                           | Impulso       | 0.09  | 0.44      |
| <b>Backward Stepwise</b>  |               |       |           |
| Área da Curva ROC = 0.552 |               |       |           |
|                           | Variável      | Beta  | p de Wald |
| Parâmetros                | Altruísmo     | -0.23 | 0.03      |

Os resultados da Tabela 7 mostram que o Altruísmo apresentou poder preditivo estatístico em relação à propensão a um alto desempenho, sendo a associação negativa e explicando, de forma independente, cerca de 52.2% da área sob a Curva ROC.

A Tabela 8 mostra a análise de Regressão Logística da propensão a se apresentar desempenho ocupacional acima do que é exigido ou esperado no trabalho (metas, objetivos, cotas e afins) em função tanto das dimensões de personalidade do modelo *Big Five* medidas pelo TIPI quanto pelo ICBP.

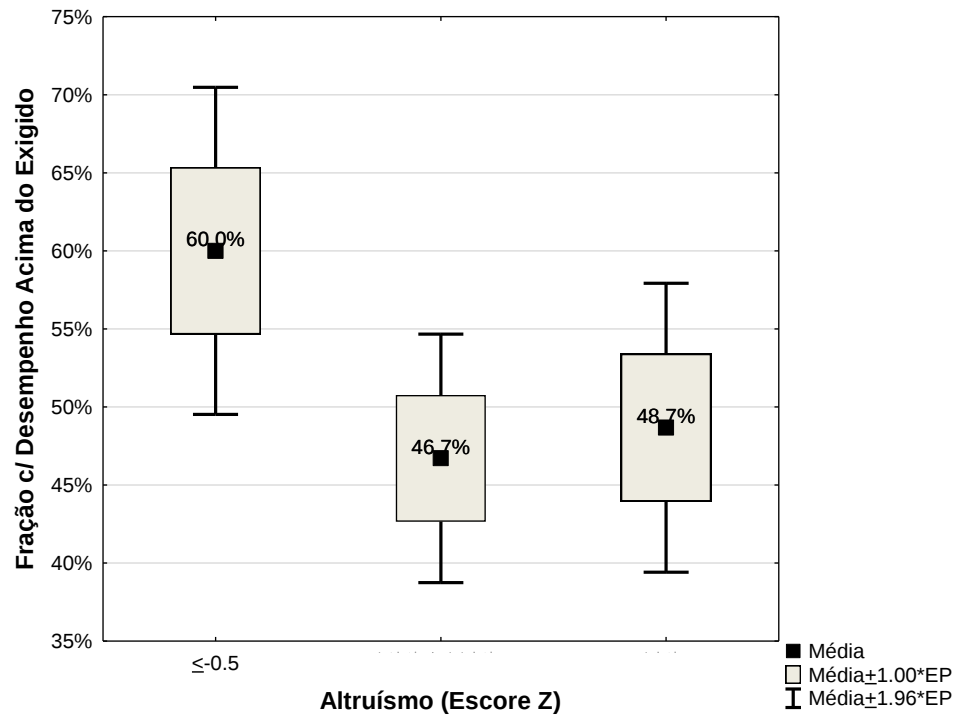
Os resultados da Tabela 8 mostram que tanto Extroversão quanto Altruísmo apresentaram poder preditivo independente para a propensão a um alto desempenho, a primeira

de forma positiva e o segundo de forma negativa, explicando conjuntamente cerca de 59.3% da área sob a Curva ROC.

**Tabela 8: Resultados das Regressões Logísticas de ter ou não desempenho acima do exigido segundo as dimensões do *Big Five* medidas pelo TIPI e as dimensões do ICBP.**

| <b>Todas as Variáveis</b> |                   |       |           |
|---------------------------|-------------------|-------|-----------|
| Área da Curva ROC = 0.618 |                   |       |           |
|                           | Variável          | Beta  | p de Wald |
| Parâmetros                | Conscienciosidade | 0.19  | 0.14      |
|                           | Abertura          | 0.03  | 0.80      |
|                           | Extroversão       | 0.28  | 0.03      |
|                           | Agradabilidade    | -0.18 | 0.18      |
|                           | Neuroticismo      | -0.08 | 0.52      |
|                           | Altruísmo         | -0.24 | 0.07      |
|                           | Sociabilidade     | 0.06  | 0.65      |
|                           | Intelecto         | -0.03 | 0.80      |
|                           | Impulso           | 0.04  | 0.77      |
|                           | Honestidade       | -0.22 | 0.07      |
| <b>Backward Stepwise</b>  |                   |       |           |
| Área da Curva ROC = 0.593 |                   |       |           |
|                           | Variável          | Beta  | p de Wald |
| Parâmetros                | Extroversão       | 0.27  | 0.02      |
|                           | Altruísmo         | -0.24 | 0.03      |

A Figura 10 mostra o diagrama de Box e Whisker da fração daqueles com desempenho acima do exigido em função da faixa de valores do Altruísmo.



**Figura 10 - Diagrama de Box & Whisker da propensão a um alto desempenho segundo o Altruísmo.**

Constatou-se que aqueles com nível mais baixo de Altruísmo mostram-se substancialmente mais propensos a apresentar desempenho alto do que aqueles com níveis médio ou alto deste traço.

### ***Personalidade e Liderança***

A Tabela 9 mostra a análise de Regressão Linear Múltipla do índice de Liderança em função das dimensões de personalidade do modelo *Big Five* medidas pelo TIPI.

**Tabela 9: Resultados das Regressões Lineares do indicador de Liderança segundo as dimensões do *Big Five* medidas pelo TIPI.**

| <b>Todas Variáveis</b>   |                         |       |      |
|--------------------------|-------------------------|-------|------|
| Sumário da Regressão     | R Múltiplo              | 0.418 |      |
|                          | R <sup>2</sup> Múltiplo | 17.5% |      |
|                          | R <sup>2</sup> Ajustado | 16.3% |      |
|                          | P da Regressão          | <.01  |      |
| Parâmetros               | Variável                | Beta  | p    |
|                          | Abertura                | 0.23  | <.01 |
|                          | Conscienciosidade       | 0.16  | <.01 |
|                          | Extroversão             | 0.19  | <.01 |
|                          | Agradabilidade          | -0.04 | 0.43 |
|                          | Neuroticismo            | -0.17 | <.01 |
| <b>Backward Stepwise</b> |                         |       |      |
| Sumário da Regressão     | R Múltiplo              | 0.363 |      |
|                          | R <sup>2</sup> Múltiplo | 13.2% |      |
|                          | R <sup>2</sup> Ajustado | 12.7% |      |
|                          | P da Regressão          | <.01  |      |
| Parâmetros               | Variável                | Beta  | p    |
|                          | Abertura                | 0.27  | <.01 |
|                          | Conscienciosidade       | 0.19  | <.01 |

Os resultados da Tabela 9 indicam que Abertura e Conscienciosidade apresentaram poder preditivo independente para a Liderança, ambas com associação positiva, explicando conjuntamente cerca de 12.7% da variância.

A Tabela 10 mostra a análise de Regressão Linear Múltipla do índice de Liderança em função das dimensões de personalidade do ICBP.

Os resultados da Tabela 10 indicam que Impulso e Intelecto apresentaram poder preditivo independente para a Liderança, ambas com associação positiva, explicando conjuntamente cerca de 11.1% da variância.

A Tabela 11 mostra a análise de Regressão Linear Múltipla do índice de Liderança em função tanto das dimensões de personalidade do modelo *Big Five* medidas pelo TIPI quanto pelo ICBP.

**Tabela 10: Resultados das Regressões Lineares do indicador de Liderança segundo as dimensões de personalidade medidas pelo ICBP.**

| <b>Todas Variáveis</b>   |                         |       |      |
|--------------------------|-------------------------|-------|------|
| Sumário da Regressão     | R Múltiplo              | 0.356 |      |
|                          | R <sup>2</sup> Múltiplo | 12.7% |      |
|                          | R <sup>2</sup> Ajustado | 11.4% |      |
|                          | P da Regressão          | <.01  |      |
| Parâmetros               | Variável                | Beta  | p    |
|                          | Altruísmo               | -0.04 | 0.46 |
|                          | Sociabilidade           | 0.10  | 0.10 |
|                          | Intelecto               | 0.16  | <.01 |
|                          | Impulso                 | 0.23  | <.01 |
|                          | Honestidade             | 0.05  | 0.37 |
| <b>Backward Stepwise</b> |                         |       |      |
| Sumário da Regressão     | R Múltiplo              | 0.341 |      |
|                          | R <sup>2</sup> Múltiplo | 11.6% |      |
|                          | R <sup>2</sup> Ajustado | 11.1% |      |
|                          | P da Regressão          | <.01  |      |
| Parâmetros               | Variável                | Beta  | p    |
|                          | Intelecto               | 0.18  | <.01 |
|                          | Impulso                 | 0.24  | <.01 |

Os resultados da Tabela 11 mostram que tanto Impulso e Intelecto quanto Conscienciosidade e Extroversão, todas de forma independente, tem associação positiva com a Liderança, explicando conjuntamente cerca de 17.7% da Variância.

A Figura 11 mostra o diagrama de Box & Whisker do índice de Liderança em função da faixa de valores do Impulso.

Observa-se um aumento progressivo e substancial do índice de Liderança em função dos níveis do Impulso.

A Figura 12 mostra o diagrama de Box & Whisker do índice de Liderança em função da faixa de valores do Intelecto.

Observa-se um aumento progressivo e substancial do índice de Liderança em função dos níveis do Intelecto.

### **Personalidade e Quantidade de Trabalho**

A Tabela 12 mostra a análise de Regressão Linear Múltipla da quantidade semanal de trabalho em função das dimensões de personalidade do modelo *Big Five* medidas pelo TIPI.

Os resultados da Tabela 9 indicam que nenhuma dimensão do *Big Five* apresentou preditivo independente para a quantidade semanal de trabalho.

**Tabela 11: Resultados das Regressões Lineares do indicador de Liderança segundo as dimensões do *Big Five* medidas pelo TIPI e as dimensões do ICBP.**

| <b>Todas Variáveis</b>   |                         |       |      |
|--------------------------|-------------------------|-------|------|
| Sumário da Regressão     | R Múltiplo              | 0.479 |      |
|                          | R <sup>2</sup> Múltiplo | 23.0% |      |
|                          | R <sup>2</sup> Ajustado | 20.7% |      |
|                          | P da Regressão          | <.01  |      |
| Parâmetros               | Variável                | Beta  | p    |
|                          | Abertura                | 0.15  | 0.01 |
|                          | Conscienciosidade       | 0.15  | <.01 |
|                          | Extroversão             | 0.18  | <.01 |
|                          | Agradabilidade          | -0.05 | 0.38 |
|                          | Neuroticismo            | -0.17 | <.01 |
|                          | Altruísmo               | -0.02 | 0.66 |
|                          | Sociabilidade           | 0.02  | 0.72 |
|                          | Intelecto               | 0.14  | 0.01 |
|                          | Impulso                 | 0.15  | 0.01 |
|                          | Honestidade             | 0.05  | 0.35 |
| <b>Backward Stepwise</b> |                         |       |      |
| Sumário da Regressão     | R Múltiplo              | 0.432 |      |
|                          | R <sup>2</sup> Múltiplo | 18.7% |      |
|                          | R <sup>2</sup> Ajustado | 17.7% |      |
|                          | P da Regressão          | p<.01 |      |
| Parâmetros               | Variável                | Beta  | p    |
|                          | Conscienciosidade       | 0.21  | <.01 |
|                          | Extroversão             | 0.16  | <.01 |
|                          | Intelecto               | 0.17  | <.01 |
|                          | Impulso                 | 0.20  | <.01 |

A Tabela 13 mostra a análise de Regressão Linear Múltipla da quantidade semanal de trabalho em função das dimensões de personalidade do ICBP.

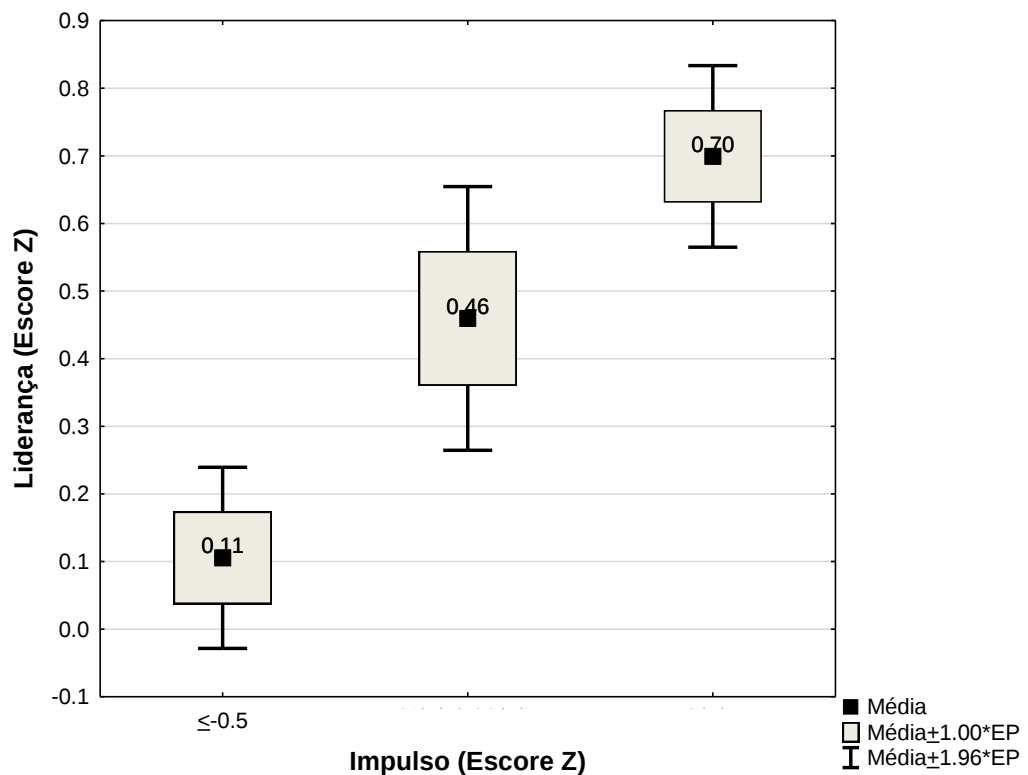
Os resultados da Tabela 13 mostram que o Impulso explica, de forma independente, cerca de 2.7% da Variância da quantidade semanal de trabalho, com associação positiva.

A Tabela 14 mostra a análise de Regressão Linear Múltipla da quantidade semanal de trabalho em função tanto das dimensões de personalidade do modelo *Big Five* medidas pelo TIPI quanto pelas medidas via ICBP.

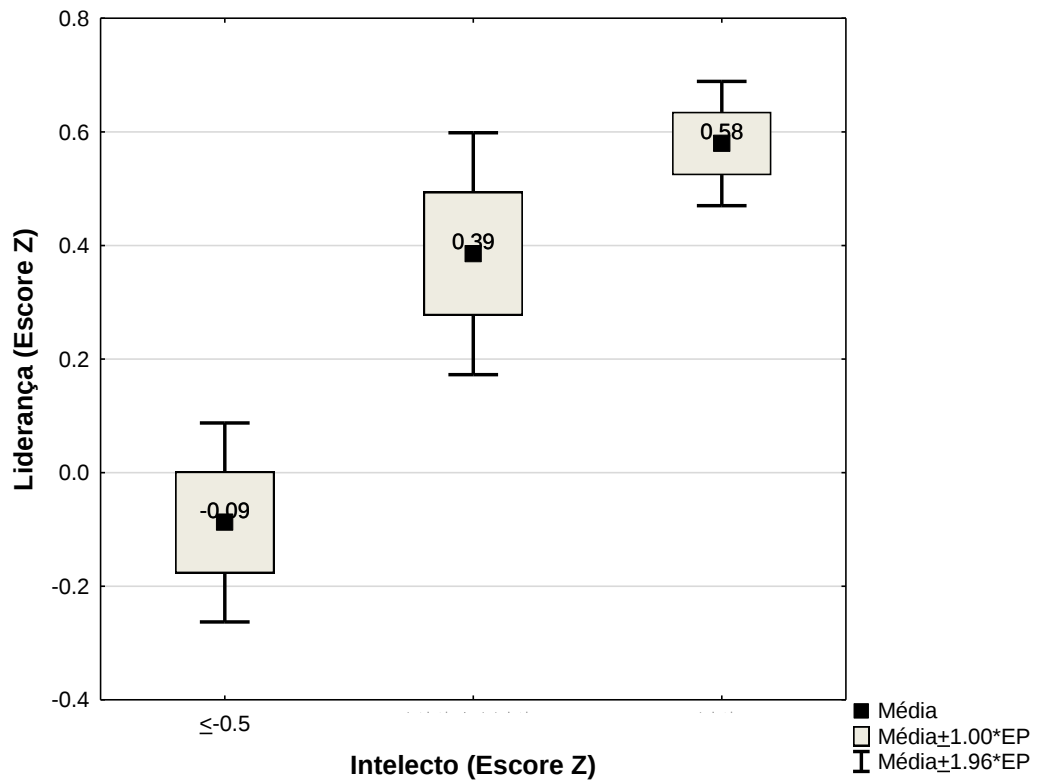
Os resultados da Tabela 14 mostram que o Impulso explica, de forma independente, cerca de 2.7% da Variância, com associação positiva.

A Figura 13 mostra o Diagrama de Box e Whisker da quantidade semanal de trabalho em função da faixa de valores do Impulso.

Nota-se um aumento crescente da média de horas por semana de trabalho em função dos níveis de Impulso, com uma diferença de 6.0 horas entre aqueles com maior e menor níveis do traço.



**Figura 11 - Diagrama de Box & Whisker do índice de Liderança segundo o Impulso.**



**Figura 12 - Diagrama de Box & Whisker do índice de Liderança segundo o Intelecto.**

**Tabela 12: Resultados das Regressões Lineares da quantidade de horas semanais trabalhadas segundo as dimensões do *Big Five* medidas pelo TIPI.**

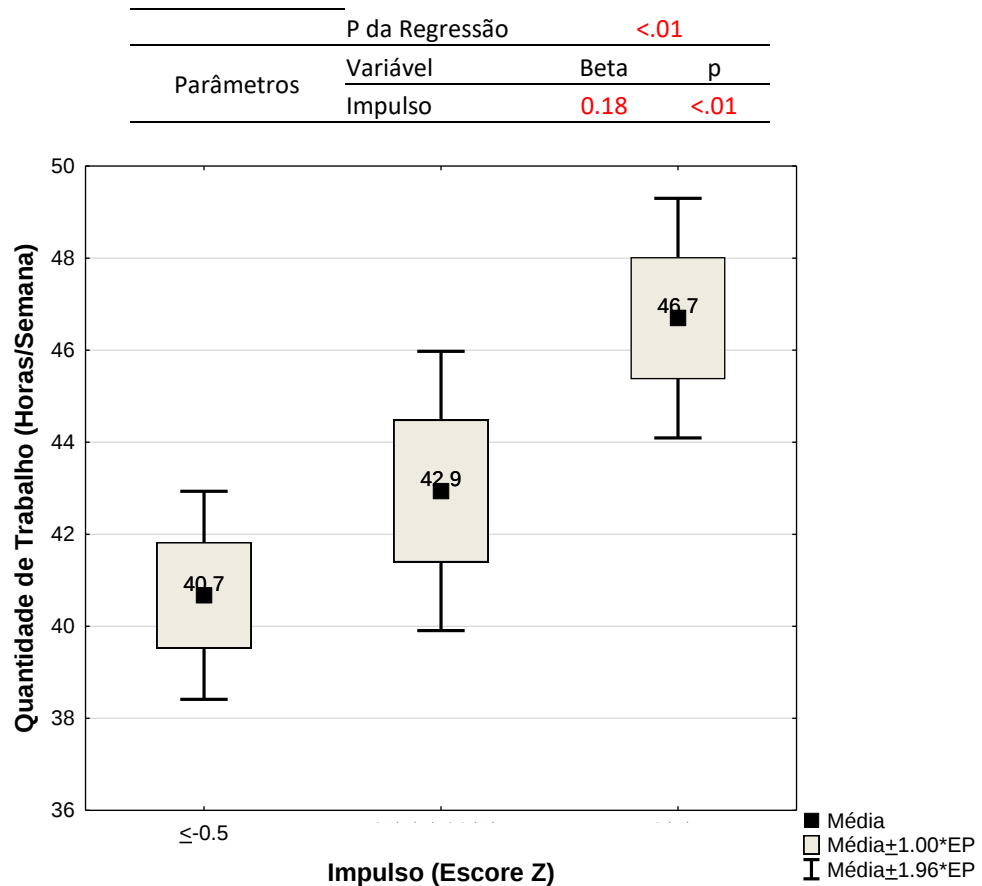
| Todas Variáveis      |                                    |       |      |
|----------------------|------------------------------------|-------|------|
| Sumário da Regressão | R Múltiplo                         | 0.161 |      |
|                      | R <sup>2</sup> Múltiplo            | 2.6%  |      |
|                      | R <sup>2</sup> Ajustado            | 1.2%  |      |
|                      | P da Regressão                     | 0.11  |      |
| Parâmetros           | Variável                           | Beta  | p    |
|                      | Abertura                           | 0.11  | 0.05 |
|                      | Conscienciosidade                  | -0.04 | 0.47 |
|                      | Extroversão                        | -0.01 | 0.84 |
|                      | Agradabilidade                     | 0.03  | 0.67 |
|                      | Neuroticismo                       | -0.11 | 0.07 |
| Backward Stepwise    |                                    |       |      |
| Sumário da Regressão | Todas as Variáveis Foram Removidas |       |      |
| Parâmetros           | Variável                           | Beta  | p    |
|                      | Todas as Variáveis Foram Removidas |       |      |

**Tabela 13: Resultados das Regressões Lineares da quantidade de horas semanais trabalhadas segundo as dimensões de personalidade medidas pelo ICBP.**

| <b>Todas Variáveis</b>   |                         |       |      |
|--------------------------|-------------------------|-------|------|
| Sumário da Regressão     | R Múltiplo              | 0.185 |      |
|                          | R <sup>2</sup> Múltiplo | 3.4%  |      |
|                          | R <sup>2</sup> Ajustado | 2.0%  |      |
|                          | P da Regressão          | 0.03  |      |
| Parâmetros               | Variável                | Beta  | p    |
|                          | Altruísmo               | 0.01  | 0.88 |
|                          | Sociabilidade           | -0.04 | 0.54 |
|                          | Intelecto               | 0.00  | 0.95 |
|                          | Impulso                 | 0.16  | 0.01 |
|                          | Honestidade             | 0.07  | 0.24 |
| <b>Backward Stepwise</b> |                         |       |      |
| Sumário da Regressão     | R Múltiplo              | 0.173 |      |
|                          | R <sup>2</sup> Múltiplo | 3.0%  |      |
|                          | R <sup>2</sup> Ajustado | 2.7%  |      |
|                          | P da Regressão          | <.01  |      |
| Parâmetros               | Variável                | Beta  | p    |
|                          | Impulso                 | 0.18  | <.01 |

**Tabela 14: Resultados das Regressões Lineares da quantidade de horas semanais trabalhadas segundo as dimensões do Big Five medidas pelo TIPI.**

| <b>Todas Variáveis</b>   |                         |       |      |
|--------------------------|-------------------------|-------|------|
| Sumário da Regressão     | R Múltiplo              | 0.228 |      |
|                          | R <sup>2</sup> Múltiplo | 5.3%  |      |
|                          | R <sup>2</sup> Ajustado | 2.4%  |      |
|                          | P da Regressão          | 0.05  |      |
| Parâmetros               | Variável                | Beta  | p    |
|                          | Abertura                | 0.07  | 0.24 |
|                          | Conscienciosidade       | -0.05 | 0.35 |
|                          | Extroversão             | 0.00  | 0.94 |
|                          | Agradabilidade          | 0.03  | 0.58 |
|                          | Neuroticismo            | -0.11 | 0.08 |
|                          | Altruísmo               | 0.01  | 0.88 |
|                          | Sociabilidade           | -0.06 | 0.36 |
|                          | Intelecto               | 0.00  | 0.99 |
|                          | Impulso                 | 0.13  | 0.03 |
|                          | Honestidade             | 0.07  | 0.21 |
| <b>Backward Stepwise</b> |                         |       |      |
| Sumário da Regressão     | R Múltiplo              | 0.173 |      |
|                          | R <sup>2</sup> Múltiplo | 3.0%  |      |
|                          | R <sup>2</sup> Ajustado | 2.7%  |      |



**Figura 13 - Diagrama de Box & Whisker do trabalho semanal segundo o Impulso.**

#### ***Personalidade e Trabalho em Casa***

A Tabela 15 mostra a análise de Regressão Logística da propensão a se realizar trabalho em casa em função das dimensões de personalidade do modelo *Big Five* medidas pelo TIPI.

**Tabela 15: Resultados das Regressões Logísticas de realizar ou não algum trabalho em casa segundo as dimensões do *Big Five* medidas pelo TIPI.**

| Todas as Variáveis        |                   |       |           |
|---------------------------|-------------------|-------|-----------|
| Área da Curva ROC = 0.614 |                   |       |           |
| Parâmetros                | Variável          | Beta  | p de Wald |
|                           | Agradabilidade    | -0.23 | 0.08      |
|                           | Abertura          | 0.04  | 0.74      |
|                           | Conscienciosidade | -0.12 | 0.33      |
|                           | Extroversão       | 0.38  | <.01      |
|                           | Neuroticismo      | -0.02 | 0.84      |
| Backward Stepwise         |                   |       |           |
| Área da Curva ROC = 0.615 |                   |       |           |
| Parâmetros                | Variável          | Beta  | p de Wald |
|                           | Agradabilidade    | -0.23 | 0.05      |
|                           | Extroversão       | 0.39  | <.01      |

Os resultados da Tabela 15 mostram que Extroversão e Agradabilidade apresentaram poder preditivo estatístico em relação à propensão a realizar trabalho em casa, sendo a associação positiva para a primeira e negativa para a segunda, o conjunto explicando, de forma independente, cerca de 61.5% da área sob a Curva ROC.

A Tabela 16 mostra a análise de Regressão Logística da propensão a se realizar trabalho em casa em função das dimensões de personalidade do ICBP.

**Tabela 16: Resultados das Regressões Logísticas de realizar ou não algum trabalho em casa segundo as dimensões de personalidade do ICBP.**

| Todas as Variáveis        |               |       |           |
|---------------------------|---------------|-------|-----------|
| Área da Curva ROC = 0.613 |               |       |           |
| Parâmetros                | Variável      | Beta  | p de Wald |
|                           | Sociabilidade | 0.12  | 0.34      |
|                           | Altruísmo     | -0.24 | 0.06      |
|                           | Intelecto     | 0.04  | 0.71      |
|                           | Impulso       | 0.11  | 0.36      |
|                           | Honestidade   | -0.32 | 0.01      |
| Backward Stepwise         |               |       |           |
| Área da Curva ROC = 0.594 |               |       |           |
| Parâmetros                | Variável      | Beta  | p de Wald |
|                           | Altruísmo     | -0.30 | <.01      |

Os resultados da Tabela 16 mostram que o Altruísmo apresentou poder preditivo estatístico em relação à propensão a realizar trabalho em casa, sendo a associação negativa, explicando cerca de 59.4% da área sob a Curva ROC.

A Tabela 17 mostra a análise de Regressão Logística da propensão a realizar trabalho em casa em função tanto das dimensões de personalidade do modelo *Big Five* medidas pelo TIPI quanto por aquelas medidas pelo ICBP.

**Tabela 17: Resultados das Regressões Logísticas de realizar ou não algum trabalho em casa segundo as dimensões do *Big Five* medidas pelo TIPI e as dimensões do ICBP.**

| <b>Todas as Variáveis</b> |                    |       |           |
|---------------------------|--------------------|-------|-----------|
| Área da Curva ROC = 0.653 |                    |       |           |
|                           | Variável           | Beta  | p de Wald |
| Parâmetros                | zAbertura          | 0.02  | 0.91      |
|                           | zConscienciosidade | -0.07 | 0.58      |
|                           | zExtroversão       | 0.36  | 0.01      |
|                           | zAgradabilidade    | -0.24 | 0.08      |
|                           | zNeuroticismo      | -0.05 | 0.67      |
|                           | zAltruísmo         | -0.21 | 0.10      |
|                           | zSociabilidade     | 0.08  | 0.57      |
|                           | zIntelecto         | 0.05  | 0.70      |
|                           | zImpulso           | 0.06  | 0.63      |
|                           | zHonestidade       | -0.28 | 0.03      |
| <b>Backward Stepwise</b>  |                    |       |           |
| Área da Curva ROC = 0.621 |                    |       |           |
|                           | Variável           | Beta  | p de Wald |
| Parâmetros                | Extroversão        | 0.32  | 0.01      |
|                           | Honestidade        | -0.29 | 0.01      |

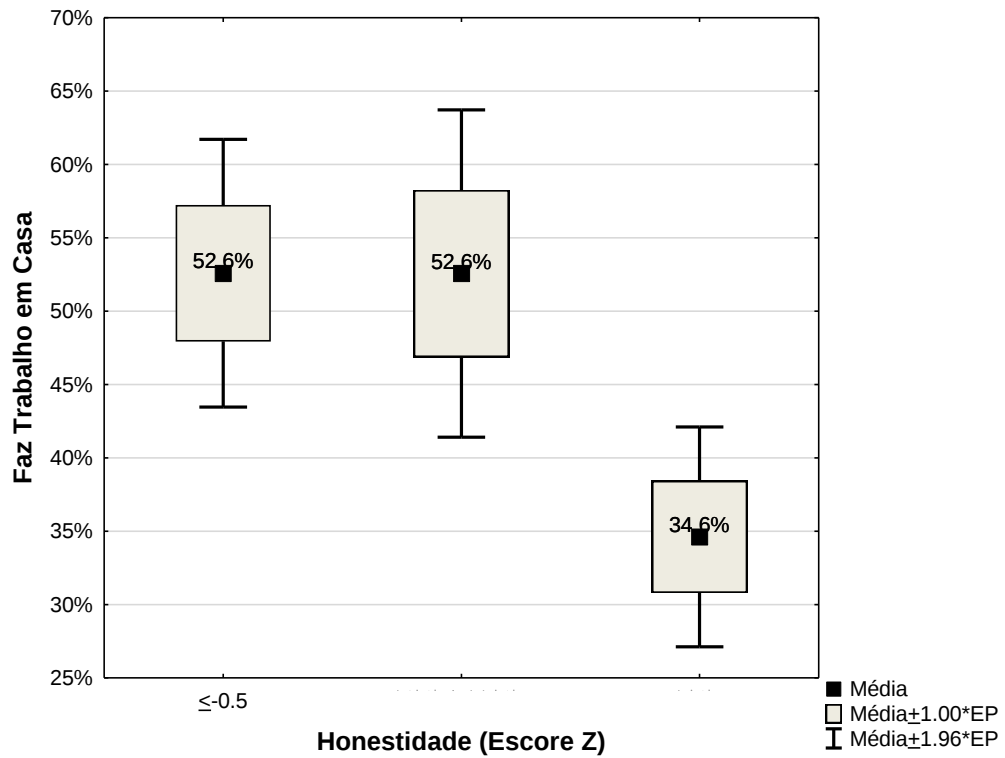
Os resultados da Tabela 17 mostram que tanto Extroversão quanto Honestidade apresentaram poder preditivo independente para a propensão a um alto desempenho, a primeira de forma positiva e o segundo de forma negativa, explicando conjuntamente cerca de 62.1% da área sob a Curva ROC.

A Figura 14 mostra o diagrama de Box & Whisker da fração dos que realizam algum trabalho em casa em função da faixa de valores de Honestidade.

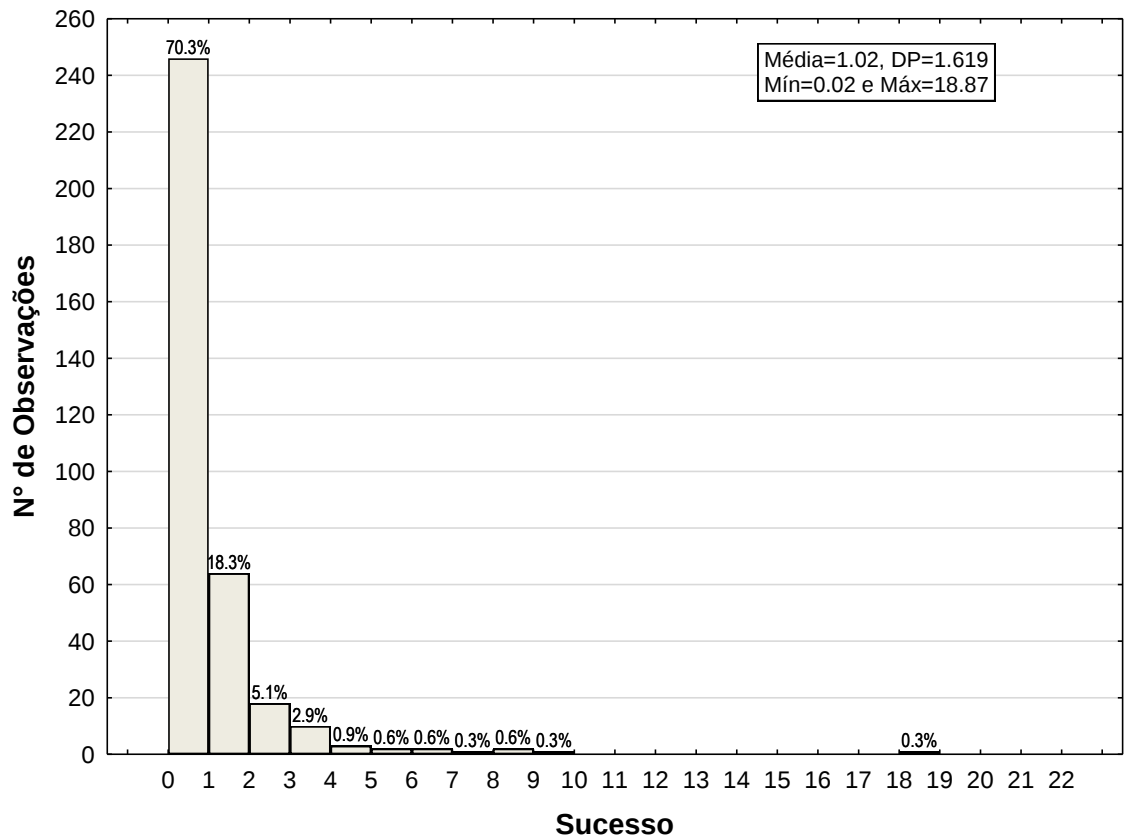
Nota-se que aqueles com nível mais elevado de Honestidade tendem a ser menos propensos a trabalharem em casa do que aqueles níveis apenas medianos ou baixos do traço.

### ***Personalidade e Sucesso Ocupacional***

A Figura 15 mostra o Histograma e Estatística Descritiva do Índice de Sucesso baseado em nível do cargo, salário e tempo na empresa.



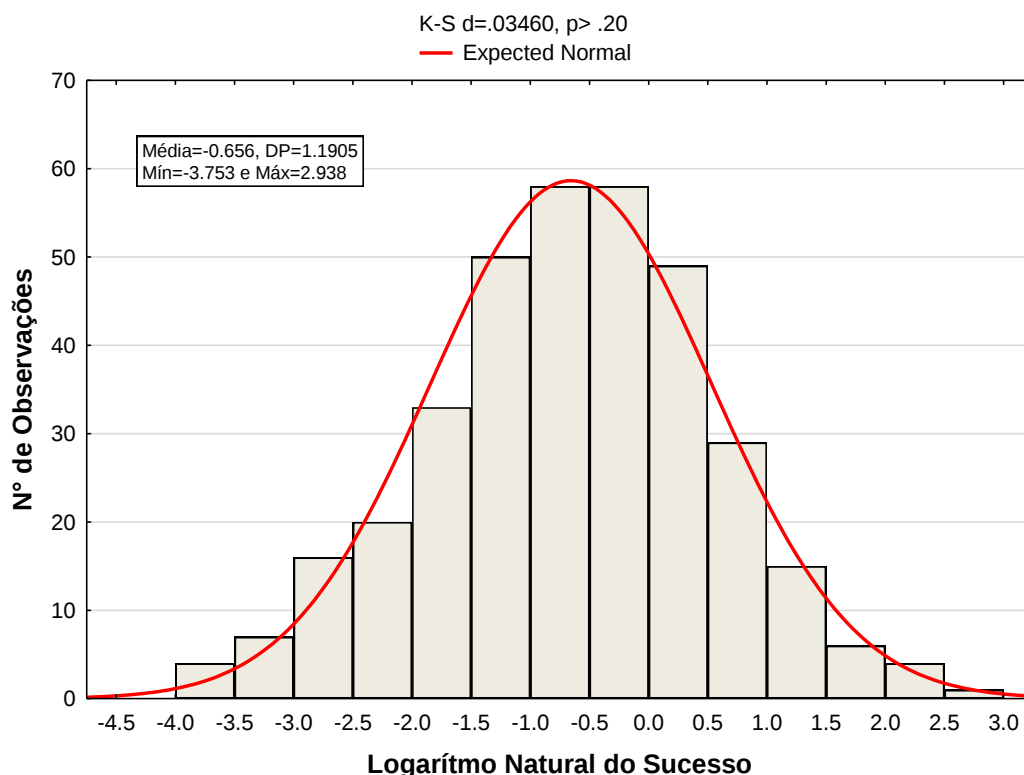
**Figura 14 - Diagrama de Box & Whisker da propensão a realizar algum trabalho em casa segundo o nível da Honestidade.**



**Figura 15 – Histograma e Estatística Descritiva do Índice de Sucesso.**

Conforme esperado aprioristicamente, a distribuição do Índice de Sucesso mostrou-se claramente Não Gaussiana, aproximando-se bem mais de uma Log-Normal.

A Figura 16 mostra o Histograma e Estatística Descritiva do Logaritmo Natural do Índice de Sucesso baseado em nível do cargo, salário e tempo na empresa.



**Figura 16 – Histograma e Estatística Descritiva do Logaritmo Natural do Índice de Sucesso.**

Observa-se aqui uma distribuição não apenas de aparência Gaussiana, mas que também é avaliada como tal pelo Teste de Kolmogorov-Smirnov.

A Tabela 18 mostra a análise de Regressão Linear Múltipla do Logaritmo Natural do Índice de Sucesso em função das dimensões de personalidade do *Big Five* medidas pelo TIPI.

Os resultados da Tabela 18 apontam que, tomadas individualmente ou em conjunto, nenhuma das dimensões de personalidade do *Big Five* medidas pelo TIPI é preditiva do Índice de Sucesso.

A Tabela 19 mostra a análise de Regressão Linear Múltipla do Logaritmo Natural do Índice de Sucesso em função das dimensões de personalidade medidas pelo ICBP.

Os resultados da Tabela 19 mostram que o Altruísmo explica, de forma independente, cerca de 5.7% da Variância, com associação negativa.

A Tabela 20 mostra a análise de Regressão Linear Múltipla do Logaritmo Natural do Índice de Sucesso tanto em função das dimensões de personalidade do modelo *Big Five* medidas pelo TIPI quanto pelas medidas via ICBP.

Os resultados da Tabela 20 mostram que o Altruísmo explica, de forma independente, cerca de 5.7% da Variância, com associação negativa.

**Tabela 18: Resultados das Regressão Linear do logaritmo natural do indicador de Sucesso segundo as dimensões do *Big Five* medidas pelo TIPI.**

| <b>Todas Variáveis</b>   |                                    |       |      |
|--------------------------|------------------------------------|-------|------|
| Sumário da Regressão     | R Múltiplo                         | 0.149 |      |
|                          | R <sup>2</sup> Múltiplo            | 2.2%  |      |
|                          | R <sup>2</sup> Ajustado            | 0.8%  |      |
|                          | P da Regressão                     | 0.17  |      |
| Parâmetros               | Variável                           | Beta  | p    |
|                          | Abertura                           | -0.01 | 0.86 |
|                          | Conscienciosidade                  | 0.03  | 0.59 |
|                          | Extroversão                        | 0.02  | 0.67 |
|                          | Agradabilidade                     | -0.08 | 0.17 |
|                          | Neuroticismo                       | 0.10  | 0.10 |
| <b>Backward Stepwise</b> |                                    |       |      |
| Sumário da Regressão     | Todas as Variáveis Foram Removidas |       |      |
| Parâmetros               | Variável                           | Beta  | p    |
|                          | Todas as Variáveis Foram Removidas |       |      |

**Tabela 19: Resultados das Regressões Lineares da quantidade do logaritmo natural do indicador de Sucesso segundo as dimensões de personalidade medidas pelo ICBP.**

| <b>Todas Variáveis</b>   |                         |       |      |
|--------------------------|-------------------------|-------|------|
| Sumário da Regressão     | R Múltiplo              | 0.274 |      |
|                          | R <sup>2</sup> Múltiplo | 7.5%  |      |
|                          | R <sup>2</sup> Ajustado | 6.2%  |      |
|                          | P da Regressão          | p<.01 |      |
| Parâmetros               | Variável                | Beta  | p    |
|                          | Altruísmo               | -0.23 | <.01 |
|                          | Sociabilidade           | -0.07 | 0.26 |
|                          | Intelecto               | -0.02 | 0.67 |
|                          | Impulso                 | 0.12  | 0.04 |
|                          | Honestidade             | -0.02 | 0.77 |
| <b>Backward Stepwise</b> |                         |       |      |
| Sumário da Regressão     | R Múltiplo              | 0.245 |      |
|                          | R <sup>2</sup> Múltiplo | 6.0%  |      |
|                          | R <sup>2</sup> Ajustado | 5.7%  |      |
|                          | P da Regressão          | <.01  |      |
| Parâmetros               | Variável                | Beta  | p    |
|                          | Altruísmo               | -0.24 | <.01 |

**Tabela 20: Resultados das Regressões Lineares do logaritmo natural do indicador de Sucesso segundo as dimensões do *Big Five* medidas pelo TIPI e as dimensões do ICBP.**

| <b>Todas Variáveis</b>   |                         |       |      |
|--------------------------|-------------------------|-------|------|
| Sumário da Regressão     | R Múltiplo              | 0.299 |      |
|                          | R <sup>2</sup> Múltiplo | 9.0%  |      |
|                          | R <sup>2</sup> Ajustado | 6.3%  |      |
|                          | P da Regressão          | <.01  |      |
| Parâmetros               | Variável                | Beta  | p    |
|                          | Abertura                | -0.05 | 0.43 |
|                          | Conscienciosidade       | 0.05  | 0.41 |
|                          | Extroversão             | 0.03  | 0.59 |
|                          | Agradabilidade          | -0.07 | 0.26 |
|                          | Neuroticismo            | 0.07  | 0.22 |
|                          | Altruísmo               | -0.23 | <.01 |
|                          | Sociabilidade           | -0.05 | 0.41 |
|                          | Intelecto               | -0.02 | 0.69 |
|                          | Impulso                 | 0.13  | 0.03 |
|                          | Honestidade             | -0.02 | 0.74 |
| <b>Backward Stepwise</b> |                         |       |      |
| Sumário da Regressão     | R Múltiplo              | 0.245 |      |
|                          | R <sup>2</sup> Múltiplo | 6.0%  |      |
|                          | R <sup>2</sup> Ajustado | 5.7%  |      |
|                          | P da Regressão          | <.01  |      |
| Parâmetros               | Variável                | Beta  | p    |
|                          | Altruísmo               | -0.24 | <.01 |

A Figura 17 mostra o diagrama de Box & Whisker do Índice de Sucesso em função da faixa de valores do Altruísmo.

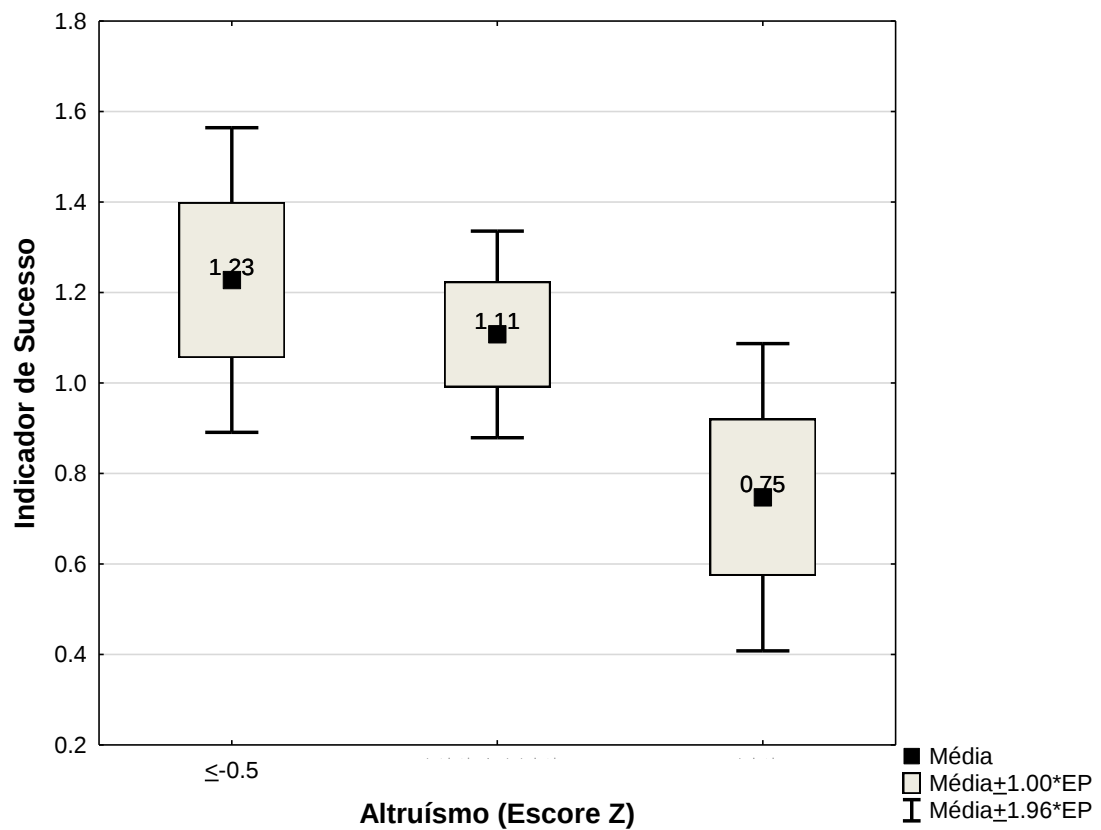
Observa-se que aqueles com níveis mais elevados de Altruísmo apresentaram tendência a um menor grau de Sucesso.

### Síntese dos resultados

O Quadro 5 mostra uma síntese das associações encontradas entre as dimensões de personalidade do modelo *Big Five* e do ICBP com as medidas de desempenho, liderança, horas trabalhadas, trabalho em casa e sucesso ocupacional.

Foram observadas ao todo seis associações estatísticas entre as medidas do ICBP e aquelas da vida laboral, contra apenas quatro associações com as medidas do *Big Five* segundo o TIPI. Também é relevante notar que todas as dimensões do ICBP se relacionaram com alguma das medidas da vida laboral, com apenas duas das medidas do *Big Five* se relacionando com a vida laboral, nenhuma delas com a quantidade de trabalho.

| <b>Quadro 5: Síntese das associações encontradas das dimensões de personalidade do ICBP e do Big Five com diversas medidas da vida laboral.</b> |                          |                         |                                 |                                |                       |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|-------------------------|---------------------------------|--------------------------------|-----------------------|
| <i><b>Dimensão do ICBP</b></i>                                                                                                                  | <i><b>Desempenho</b></i> | <i><b>Liderança</b></i> | <i><b>Horas Trabalhadas</b></i> | <i><b>Trabalho em casa</b></i> | <i><b>Sucesso</b></i> |
| Altruísmo                                                                                                                                       | Negativa                 | Nenhuma                 | Nenhuma                         | Nenhuma                        | Negativa              |
| Sociabilidade                                                                                                                                   | Nenhuma                  | Nenhuma                 | Nenhuma                         | Nenhuma                        | Nenhuma               |
| Intelecto                                                                                                                                       | Nenhuma                  | Positiva                | Nenhuma                         | Nenhuma                        | Nenhuma               |
| Impulso                                                                                                                                         | Nenhuma                  | Positiva                | Positiva                        | Nenhuma                        | Nenhuma               |
| Honestidade                                                                                                                                     | Nenhuma                  | Nenhuma                 | Nenhuma                         | Negativa                       | Nenhuma               |
| <i><b>Dimensão do Big Five</b></i>                                                                                                              | <i><b>Desempenho</b></i> | <i><b>Liderança</b></i> | <i><b>Horas Trabalhadas</b></i> | <i><b>Trabalho em casa</b></i> | <i><b>Sucesso</b></i> |
| Abertura                                                                                                                                        | Nenhuma                  | Nenhuma                 | Nenhuma                         | Nenhuma                        | Nenhuma               |
| Conscienciosidade                                                                                                                               | Nenhuma                  | Positiva                | Nenhuma                         | Nenhuma                        | Nenhuma               |
| Agradabilidade                                                                                                                                  | Nenhuma                  | Nenhuma                 | Nenhuma                         | Nenhuma                        | Nenhuma               |
| Extroversão                                                                                                                                     | Positiva                 | Positiva                | Nenhuma                         | Positiva                       | Nenhuma               |
| Neuroticismo                                                                                                                                    | Nenhuma                  | Nenhuma                 | Nenhuma                         | Nenhuma                        | Nenhuma               |



**Figura 17 - Diagrama de Box & Whisker do Índice de Sucesso em função da faixa de valores do Altruísmo.**

## DISCUSSÃO E CONCLUSÃO

### Uma Nova Abordagem da Personalidade e o Desenvolvimento do ICBP

Este estudo propôs uma nova teoria da personalidade fundamentada na gregariedade humana, considerando aspectos biológicos, psicossociais e culturais do desenvolvimento individual. Inspirado na obra de Roth (2013) e nos conceitos das Facções da série *Divergente*, o modelo teórico sugere que traços de personalidade emergem como respostas adaptativas a desafios existenciais e sociais. A partir dessa proposta, foi desenvolvido e validado o Inventário Campello-Bezerra de Personalidade (ICBP), um instrumento psicométrico inovador voltado para a mensuração de cinco dimensões principais: Altruísmo, Honestidade, Impulso, Intelecto e Sociabilidade.

Os achados indicam que o ICBP mede construtos distintos do modelo *Big Five* e apresenta validade estrutural independente. A exclusão de cinco itens inicialmente presentes na escala resultou em uma estrutura mais coerente e bem definida, reforçando sua consistência interna. A Teoria das Facetas de Guttman foi utilizada para avaliar a estrutura latente do ICBP, confirmando sua coerência fatorial.

### Relações com o Contexto Ocupacional

O ICBP revelou associações significativas entre suas dimensões e aspectos do desempenho ocupacional, fornecendo insights adicionais ao modelo *Big Five*. Os resultados demonstraram que:

- Altruísmo apresentou uma correlação negativa com desempenho e sucesso profissional, sugerindo que indivíduos mais voltados ao coletivo podem ser menos assertivos na busca por reconhecimento e progressão na carreira. Esse achado está alinhado com pesquisas que apontam para os desafios do comportamento pró-social em ambientes altamente competitivos.
- Intelecto se mostrou um preditor significativo de liderança, indicando que indivíduos intelectualmente engajados possuem maior capacidade de influência e coordenação de equipes.

- Impulso teve uma relação positiva tanto com liderança quanto com carga horária de trabalho, sugerindo que a disposição para assumir riscos e tomar decisões rápidas pode ser um diferencial em contextos organizacionais dinâmicos.
- Honestidade teve relação negativa com a fração do trabalho realizado em casa, sugerindo ser possível que uma tendência à conformidade com normas, com uma menor flexibilidade e/ou tolerância a ambiguidades, levaria a se evitar uma atuação fora da supervisão e regulação da empresa.
- Sociabilidade não se relacionou com qualquer das medidas da vida laboral, possivelmente pelo fato de que algumas pessoas são muito sociáveis fora do trabalho, mas podem não manifestar esse comportamento em atividades laborais, principalmente se o contexto profissional não demandar ou incentivar interações frequentes. Assim, a falta de associação pode indicar que a expressão da sociabilidade não é uniforme em diferentes contextos.

Esses resultados desafiam algumas suposições tradicionais da psicologia organizacional, que frequentemente associam a Conscienciosidade como o principal preditor de desempenho profissional. O ICBP sugere que traços como ousadia, dinamismo e engajamento intelectual também desempenham papéis cruciais na liderança e na motivação laboral.

### **Implicações Práticas e Organizacionais**

A validade preditiva do ICBP em relação a critérios ocupacionais destaca seu potencial como ferramenta complementar para seleção e desenvolvimento de talentos. Empresas e instituições podem utilizar o inventário para otimizar processos de recrutamento, formação de lideranças e desenvolvimento profissional.

O impacto do Altruísmo no desempenho sugere que organizações devem equilibrar a valorização da cooperação com a necessidade de assertividade individual. Da mesma forma, o reconhecimento do Impulso como fator relevante para carga de trabalho e liderança reforça a importância de considerar diferentes traços ao avaliar perfis profissionais.

## **Limitações e Direções Futuras**

Apesar dos avanços proporcionados por este estudo, algumas limitações devem ser consideradas. A amostra utilizada, composta por adultos da Região Metropolitana do Recife, pode restringir a generalização dos achados. Estudos futuros devem ampliar a investigação para outras populações e contextos culturais, assegurando maior validade externa ao modelo.

Ademais, a exclusão de itens na validação sugere a necessidade de refinamento da escala para aprimorar sua precisão. Pesquisas adicionais podem explorar a interação entre as dimensões do ICBP e outras variáveis psicológicas, como inteligência emocional e satisfação profissional, além de avaliar sua estabilidade em diferentes setores do mercado de trabalho.

## **Contribuição e Relevância do Estudo**

Este estudo consolidou uma nova abordagem para a mensuração da personalidade, apresentando um modelo teórico inovador que integra dimensões psicossociais e culturais ao entendimento dos traços individuais. O ICBP mostrou-se uma ferramenta promissora, com validade empírica e potencial para ampliação em diferentes áreas de pesquisa e aplicação prática.

Os achados reforçam a relevância de considerar traços além do *Big Five* na avaliação de personalidade, oferecendo novas perspectivas sobre o impacto das diferenças individuais no contexto organizacional. A nova teoria da personalidade desenvolvida neste estudo representa um passo significativo para a compreensão do comportamento humano em ambientes laborais, abrindo caminhos para futuras pesquisas e inovações na gestão de pessoas.

Recomenda-se que pesquisas futuras:

- Ampliem as investigações sobre o impacto de fatores culturais e ambientais na relação entre personalidade e vida laboral;
- Refinem o ICBP para potencializar sua aplicação em diferentes contextos organizacionais e populacionais;
- explorem a integração do ICBP com outras ferramentas de gestão para aprimorar processos de seleção, desenvolvimento e retenção de talentos.

Dessa forma, o estudo reafirma a importância de considerar a personalidade no contexto organizacional, evidenciando que traços individuais impactam diretamente o desempenho e o sucesso ocupacional. O ICBP, enquanto ferramenta cientificamente fundamentada, representa uma contribuição significativa para o estudo da personalidade e sua aplicação prática, constituindo uma base promissora para pesquisas futuras.

## REFERÊNCIAS

- ALLPORT, Gordon W. *The Person In Psychology*. Boston: Beacon Press, 1968.
- ALLPORT, Gordon W. *Personalidade: Padrões E Desenvolvimento* (Trad). São Paulo: Helder, 1996.
- ARISTOTE. "La Politique". Tradução de J. Tricot. Paris: Vrin, 1982.
- ASENDORPF, Jens B. *Psychologie der Persönlichkeit* (5. Aufl.). Berlin: Springer, 2012.
- ASHTON, Michael; LEE, Kibeom. The HEXACO Model of Personality Structure. *Social and Personality Psychology Compass*, v. 2, n. 5, p. 1952, 2008. DOI: 10.1111/j.1751-9004.2008.00134.x.
- ASIKAOUGU, Joannes. A Critical Review of Aristotle's view on Human sociality. *International Journal of Humanities, Social Sciences & Work Place Ergonomics in Africa*, v. 11, n. 4/5, p. 37-48, 2018. Doi: 2018. ISSN 2384-6161.
- BARROS, Luiz de Oliveira; AMBIEL, Rodolfo Augusto Matteo. Instrumentos de Avaliação Psicológica em Orientação de Carreira: Análise da Produção Nacional. *Psicologia: Ciência e Profissão*, v. 40, e203346, p. 1-17, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1982-3703003203346>. Acessado em: 14 mar. 2022.
- BAYLÃO, André Luis da Silva; ROCHA, Ana Paula de Sousa. A importância do processo de recrutamento e seleção de pessoal na organização empresarial. In: XI SEGET, 2014. Disponível em: <https://bityli.com/ksdkp>. Acessado em: 12 de dez. de 2022.
- BECKER, Gary S. *Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. Chicago: University of Chicago Press, 1964.
- BERGER, Peter L.; LUCKMANN, Thomas. *A construção social da realidade: tratado de sociologia do conhecimento*. 34. ed. Petrópolis: Vozes, 2017.
- BLEIDORN, Wiebke; SCHWABA, Tom; ZHENG, Annie; HOPWOOD, Christopher J.; SOSA, Samantha S.; ROBERTS, Brent W.; BRILEY, Daniel A. Personality stability and change: a meta-analysis of longitudinal studies. *Psychological Bulletin*, v. 148, n. 7-8, p. 588-619, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1037/bul0000365>. Acesso em: 28 mar. 2023.

BLOCK, Jack. The five-factor framing of personality and beyond: Some ruminations. *Psychological Inquiry*, 21 (1), p. 2-25, 2010. Doi:10.1080/10478401003596626.

BOCK, Ana Mercês Bahia; FURTADO, Odair; TEIXEIRA, Maria de Lourdes Trassi. *Psicologias: Uma Introdução ao Estudo de Psicologia*. 13ª edição reformulada e ampliada. 3ª tiragem. São Paulo: Editora Saraiva, 2001.

BOCK, Laszlo. *Work rules!: insights from inside Google that will transform how you live and lead*. New York: Twelve, 2015.

BORG, Ingwer; GROENEN, Patrick J. F. *Modern multidimensional scaling: theory and applications*. 2. ed. New York: Springer, 2005. DOI: 10.1007/b98835.

BOURDIEU, Pierre. *Ciência da ciência e reflexividade*. São Paulo: Edusp, 2004.

BRASIL. Entidades de Fiscalização do Exercício das Profissões Liberais/Conselho Federal de Psicologia. Resolução nº 9, de 25 de abril de 2018. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, v. 83, seção 1, p. 170, 2 maio 2018.

BROWN, Brené. *Dare to lead: brave work, tough conversations, whole hearts*. New York: Random House, 2018.

BROWN, Brené A. *A liderança vulnerável: como a coragem de ser vulnerável transforma o modo como vivemos, amamos, lideramos e inovamos*. São Paulo: Editora Líder, 2018.

BRUNER, Jerome S. *Acts of Meaning*. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1990.

BÜHLER, Jan Luca; ORTH, Ulrich; BLEIDORN, Wiebke; WEBER, Elisabeth; KRETZSCHMAR, Anne; SCHELING, Lisa; HOPWOOD, Christopher J. Life Events and Personality Change: A Systematic Review and Meta-Analysis. *European Journal of Personality*, v. 38, n. 3, p. 544-568, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/08902070231190219>. Acesso em: 27 ago. 2024.

BURR, Vivien. *Social constructionism*. 4. ed. London: Routledge, 2024.

CAMPOS, Alexandre de. *Teorias da Personalidade - Dimensões Importantes*. 2009. Disponível em: <http://www.alexandredecampos.com.br/Personalidade/Teorias-da-Personalidade-Dimensoes-Importantes.html>. Acesso em: 13 dez. 2022.

CAMPOS, Rodolfo Nunes; CAMPOS, João Alberto de Oliveira; SANCHES, Marsal. A evolução histórica dos conceitos de transtorno de humor e transtorno de personalidade: problemas no diagnóstico diferencial. *Revisões da Literatura. Arch. Clin. Psychiatry (São Paulo)* 37 (4). 2010. <https://doi.org/10.1590/S0101-60832010000400004>

CARVALHO, Lucas de França. Teoria, avaliação e psicoterapia segundo a proposta de Theodore Millon. *Psico-USF*, v. 16, n. 3, p. 367-375, 2011. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1413-82712011000300010>. Acesso em: 29 jan. 2023.

CARVALHO, Lucas de França; PIANOWSKI, Giselle; REIS, Ana Maria da Silva; SILVA, Raphael Gonçalves Costa. Personalidade: o panorama nacional sob o foco das definições internacionais. *Psicologia em Revista*, v. 23, n. 1, p. 123-146, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.5752/P.1678-9563.2017v23n1p123-146>. Acesso em: 30 jan. 2023

CASPI, Avshalom; ROBERTS, Brent W.; SHINER, Rebecca L. Personality development: stability and change. *Annual Review of Psychology*, v. 56, p. 453-484, 2005. Disponível em: <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.55.090902.141913>. Acesso em: 30 nov. 2023.

CAVALCANTE, André. O poder da inteligência emocional. [livro eletrônico]. São Paulo: Literare Books International, 2024.

CAVANESS, Keith; PICCHIONI, Anthony; FLESHMAN, James W. Linking Emotional Intelligence to Successful Health Care Leadership: The Big Five Model of Personality. *Clinics in Colon and Rectal Surgery*, v. 33, n. 4, 2020, p. 195-203. DOI: <https://doi.org/10.1055/s-0040-1709435>. ISSN 1531-0043.

CHRISTIANSEN, Neil D.; TETT, Robert P. The Long and Winding Road. An Introduction to the Handbook of Personality at Work. In: CHRISTIANSEN, Neil D.; TETT, Robert P. (Eds.). *Handbook of Personality at Work*. New York: Routledge, p. 1-12, 2013.

COFFIELD, Frank; MOSELEY, David; HALL, Elaine; ECCLESTONE, Kathryn. Learning Styles and Pedagogy in post-16 learning: a systematic and critical review. London: Learning and Skills Research Centre, 2004. Disponível em: <http://www.lseducation.org.uk/research/reports/>. Acesso em: 10 jul. 2022.

CORAZZINI, Luca; D'ARRIGO, Stefano; MILLEMACE, Emanuele; NAVARRA, Pietro. The influence of personality traits on university performance: Evidence from Italian freshmen

students. PLOS ONE, v. 16, n. 11, e0258586, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0258586>. Acesso em: 15 jan. 2023.

CORREIA, Mônica F. B. A constituição social da mente: (re)descobrimos Jerome Bruner e construção de significados. Estudos de Psicologia, v. 8, n. 3, p. 505-513, 2003. DOI: 10.1590/S1413-294X2003000300018. Acessado em: 20 dez. 2022.

COSTA, Paul T., Jr.; TERRACCIANO, Antonio; McCRAE, Robert R. Gender differences in personality traits across cultures: Robust and surprising findings. Journal of Personality and Social Psychology, v. 81, n. 2, p. 322-331, 2001. Disponível em: <https://doi.org/10.1037/0022-3514.81.2.322>. Acesso em: 27 jan. 2023.

COSTELLO, Anna B.; OSBORNE, Jason W. Best practices in exploratory factor analysis: Four recommendations for getting the most from your analysis. Practical Assessment Research & Evaluation, v. 10, n. 7, 2005. Disponível em: <http://pareonline.net/pdf/v10n7a.pdf>. Acessado em: 3 jul. 2021.

CRESWELL, John W. Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, p. 296, 2010.

CRONBACH, Lee J. Coefficient alpha and the internal structure of tests. Psychometrika, v. 16, n. 3, p. 297-334, 1951.

CROTTY, Michael. The Foundations of Social Research: Meaning and Perspective in the Research Process. London: SAGE Publications Inc., 1998.

CUNHA, Isadora Vargas; SILVA, Paula de Oliveira. Associação entre o Eneagrama e quadros psiquiátricos: uma revisão de literatura. Revista de Psicologia da UNICEPLAC, v. 4, n. 1, p. 1-15, 2021. Disponível em: [https://dspace.uniceplac.edu.br/bitstream/123456789/1414/1/Isadora%20Vargas%20Cunha\\_0008087\\_Paula%20de%20Oliveira%20Silva\\_0008941.pdf](https://dspace.uniceplac.edu.br/bitstream/123456789/1414/1/Isadora%20Vargas%20Cunha_0008087_Paula%20de%20Oliveira%20Silva_0008941.pdf). Acesso em: 11 jan. 2023.

DAVID, Susan. Emotional agility: get unstuck, embrace change, and thrive in work and life. New York: Avery, 2016.

DAVIDOFF, Linda L. Introdução à Psicologia. 3 ed. São Paulo: McGraw-Hill, 2000.

DESSEN, Maria Clotilde; PAZ, Maria Graça Teixeira. Bem-Estar Pessoal nas Organizações: O Impacto de Configurações de Poder e Características de Personalidade. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, jul-set. 2010, v. 26, n. 3, p. 549-556, 2010.

DIGMAN, John, M. Personality structure: Emergence of the five-factor model. *Annual Review of Psychology*, v. 41, p. 417-440, 1990.

DIZAJI, Leila Ahmadian; PARVAN, Kobra; TABRIZI, Fariba Jahanian; VAHIDI, Maryam; SARBAKHS, Parvin. Quality of work-life and its relationship with personality traits among nursing staff: Descriptive correlational study. *Jornal Avançado de Educação em Farmácia e Pesquisa*, v. 11, n. 2, p. 100-105, 2021. DOI: 10.51847/s59QErSBEA.

DOMINU, Susan. In This Dystopia, Teens Must Choose Wisely. *The New York Times*, May 12th, 2011. Disponível em: [http://www.nytimes.com/2011/05/15/books/review/young-adult-books-divergent-by-veronica-roth.html?\\_r=1&](http://www.nytimes.com/2011/05/15/books/review/young-adult-books-divergent-by-veronica-roth.html?_r=1&). Acessado em: 30 mai. 2020.

DUBAR, Claude Alain. Socialização: construção das identidades sociais e profissionais. São Paulo: Martins Fontes, 2005.

DWECK, Carol S. *Mindset: the new psychology of success*. New York: Random House, 2006.

DUCKWORTH, Angela. *Grit: the power of passion and perseverance*. 1. ed. New York: Scribner, 2018.

ENGEL, James; BLACKWELL, Roger D.; MINIARD, Paul. *Comportamento do consumidor*. 8. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2008.

ENGLER, Barbara. *Personality Theories: An Introduction*. 8 ed. Boston: Houghton Mifflin, 2008.

FAGBENRO, Damilare A.; KENKU, Adekunle A.; OLASUPO, Mathew O. Personality Traits and Attitude toward Corruption among Government Workers. *Psychology and Behavioral Science International Journal*, v. 11, n. 1, p. 1-6, 2019. DOI: 10.19080/PBSIJ.2019.11.555801.

FAIRWEATHER, John. Personality, nations, and innovation: relationships between personality traits and national innovation scores. *Cross-Cultural Research: The Journal of Comparative Social Science*, p. 3-46, 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/1069397111423898>. Acesso em: 18 mai. 2023.

FEIST, Jess; FEIST, Gregory, J. Theories of Personality. 7 3d. Boston: Mcgraw Hill Higher Education, 2009.

FEIST, Jess; FEIST, Gregory J.; ROBERTS, Tomi-Ann. Teorias da Personalidade. 8 ed. Tradução de Sandra Maria M. da Rosa. São Paulo: AMGH Editora Ltda., 2015.

FERNANDES, Natália Souza; SILVA, João Ricardo Ferreira. Fatores importantes na formação da personalidade do adolescente. Revista Científica Multidisciplinar VISTACIEN, v. 10, n. X, p. 1-15, 2024.

Disponível em: <https://mauago.com.br/wp-content/uploads/2024/02/7-TCC.pdf>. Acesso em: 10 jan. 2024.

FERREIRA, Maria Cristina. A Psicologia Social contemporânea: principais tendências e perspectivas nacionais e internacionais. Psicologia: Teoria e Pesquisa, v. 26, n. spe, p. 51-64, 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-37722010000500005>. Acesso em: 13 dez. 2022.

FISCHER, André Luiz. Um resgate conceitual e histórico dos modelos de gestão de pessoas. In: FLEURY, Maria Tereza Leme; LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. As pessoas na organização. 12. ed. São Paulo: Gente, p. 11-34, 2002.

FORD, John K., MACCALLUM, Robert C., TAIT, Michael. The application of exploratory factor analysis in applied psychology: A critical review and analysis. Personnel Psychology, 39, p. 291-314, 1986.

FRANÇA, Luiz Alberto de. Práticas de Recursos Humanos. PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos. São Paulo: Atlas, 2007.

FREEMAN, Linda. A Dip in the OCEAN: Divergent Factions and the Big Five Personality Factors. In Hogwarts Professor: thoughts for serious readers. 2012. Disponível em: <http://www.hogwartsprofessor.com/a-dip-in-the-ocean-ii-double-dipping-dauntless-can-the-neurotic-be-brave/>. Acessado em: 03 jun. 2021.

FREZZATTI JÚNIOR, Wilson Antonio. O PAPEL DA EVOLUÇÃO NA CONSTRUÇÃO DA PSICOLOGIA CIENTÍFICA NA FRANÇA DO SÉCULO XIX: THÉODULE RIBOT CONTRA A METAFÍSICA. Anais Eletrônicos do 14º Seminário Nacional de História da

Ciência e da Tecnologia - 14º SNHCT. Belo Horizonte, Campus Pampulha da Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG, 08 a 11 de out. 2014. ISBN: 978-85-62707-62-9. Disponível em:

file:///C:/Users/POSITIVO%20TECNOLOGIA/Downloads/Wilson%20Antonio%20Frezzatti%20Jr.pdf. Acessado em: 03 fev. 2023.

FRIEDMAN, Meyer. Type A Behavior: Its Diagnosis and Treatment. New York: Plenum Press (Kluwer Academic Press), 1996.

FURNHAM, Adrian. The Big Five versus the Big Four: the relationship between the Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) and NEO-PI five factor model of personality. *Personality and Individual Differences*, v. 21, n. 2, p. 303-307, 1996.

GARDNER, Wallace. L; MARTINKO, Mark J. Using the Myers-Briggs Type Indicator to study managers: A literature review and research agenda. *Journal of Management*, 22. Doi:10.1177/014920639602200103, p. 45-83, 1996.

GODOY, Samira Lopes; NORONHA, Ana Paula Porto. Instrumentos psicológicos utilizados em seleção profissional. *Revista do Departamento de Psicologia - UFF*, v. 17, n. 1, 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rdpsi/v17n1/v17n1a11.pdf>. Acesso em: 22 abr. 2023.

GOLDBERG, Lewis R. The structure of phenotypic personality traits. *American Psychologist* 48(1). p. 26-34, 1993.

GOLEMAN, Daniel. Os Novos Líderes: A Inteligência Emocional nas Organizações. Lisboa: Editorial Presença, 2002.

GOLEMAN, Daniel. Inteligência ecológica: o impacto do que consumismo e as mudanças que podem melhorar o planeta. Tradução Ana Beatriz Rodrigues. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

GONÇALVES, Maria Madalena Santos. Gestão de recursos humanos como um diferencial competitivo. In: ECX CARD. Recursos Humanos: Coletânea de artigos, Livro II, Belo Horizonte: ECX Card, 2012.

GOSLING, Samuel D.; RENTFROW, Peter J.; SWANN JUNIOR, William B. A Very Brief Measure of the Big-Five Personality Domains. *Journal of Research in Personality*, v. 37, p. 504-528, 2003.

GRANT, Adam. *Originals: How non-conformists move the world*. New York: Viking, 2016.

GUTTMAN, Louis. The basis for scalogram analysis. In: SHYE, Samuel (org.). *Theory construction and data analysis in the behavioral sciences*. San Francisco: Jossey-Bass, 1992. p. 60-90.

GUTTMAN, Louis; GREENBAUM, Charles W. Facet theory: its development and current status. *European Psychologist*, v. 3, n. 1, p. 13-36, 1998. Disponível em: <https://doi.org/10.1027/1016-9040.3.1.13>. Acesso em: 03 set. 2023.

HAIR JUNIOR, Joseph F.; BLACK, William C.; BABIN, Barry J.; ANDERSON, Rolph E.; TATHAM, Ronald L. *Análise multivariada de dados*. 6 ed. Tradução: Adonai Schlup Sant'Anna. Porto Alegre: Bookman, 2009.

HALL, Calvin S. LINDZEY, Gardner; CAMPBELL, John B. *Teorias da Personalidade*. 4 ed. Reimpressão 2008. Porto Alegre: Artmed, 2000.

HANSENNE, Michel. *Psicologia da Personalidade*. Lisboa: Climepsi, 2003.

HAUCK FILHO, Nelson; MACHADO, Wagner Luiz; TEIXEIRA, Marco Antonio Pereira; BANDEIRA, Denise Ruschel. Evidências de validade de marcadores reduzidos para a avaliação da personalidade no modelo dos cinco grandes fatores. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, v. 28, n. 4, p. 417-423, 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-37722012000400007>. Acesso em: 26 mai. 2023.

HOGAN, Joyce; HOLLAND, Barry. Using Theory to Evaluate Personality and Job-Performance Relations: A Socioanalytic Perspective. *Journal of Applied Psychology*, v. 88, n. 1, p. 100-112, 2003.

HOGAN, Robert; SHERMAN, Ryne A. Personality theory and the nature of human nature. *Personality and Individual Differences* 152 (2020) 109561. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109561>. Acessado em: 05 mai. 2023.

HOLLAND, John L. *Making Vocational Choices: A Theory of Careers*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1973.

HUNTER, John E.; SCHMIDT, Frank L.; JUDIESCH, Michael K. Individual differences in output variability as a function of job complexity. *Journal of Applied Psychology*, v. 75, p. 28-42, 1990.

HUSELID, Mark A.; JACKSON, Susan E.; SCHULER, Randall S. Technical and strategic human resource management effectiveness as determinants of firm performance. *Academy of Management Journal*, v. 40, n. 1, p. 171-188, 1997. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.2307/257025>. Acessado em: 23 jan. 2022.

ITO, Patrícia do Carmo Pereira; GUZZO, Raquel Souza Lobo. Diferenças individuais: temperamento e personalidade; importância da teoria. *Artigos. Estud. psicol. (Campinas)* 19 (1). Abr. 2002. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-166X2002000100008>. Acessado em: 13 jan. 2022.

JIA, Ruipeng; BAHOO, Riaz; CAI, Zongshi; JAHAN, Md. The HEXACO personality traits of higher achievers at the university level. *Frontiers in Psychology*, v. 13, 2022. Artigo 881491. Disponível em: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.881491>. Acesso em: 16 set. 2023.

JONES, Cathleen S.; HARTLEY, Nell T. Comparing Correlations Between Four-Quadrant And Five-Factor Personality Assessments. *American Journal Of Business Education*, v. 6, n. 4, July/August 2013. Disponível em: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1054970.pdf>. Acesso em: 10 dez. 2022.

JUNG, Carl Gustav. *The Undiscovered Self*. New York, New York: First Signet Printing, 1957.

KAPLAN, Robert M.; SACCUZZO, Dennis P. *Psychological testing: principles, applications, and issues*. 8. ed. Belmont: Wadsworth Cengage Learning, 2012. Disponível em: <https://archive.org/details/psychologicaltes0007kapl>. Acesso em: 27 mai. 2023.

KEIRSEY, David. *The four temperaments*. 2015. Disponível em: <http://keirsey.com/>. Acesso em: 04 fev. 2023.

KRAUSKOPF, Charles J.; SAUNDERS, David R. *Personality and ability: The Personality Assessment System*. Lanham, MD: University Press of America, 1994.

KRIEGER, Alexander; STUETZER, Michael; OBSCHONKA, Martin; SALMELA-ARO, Katariina. The growth of entrepreneurial human capital: origins and development of skill variety. *Small Bus Econ*, 59, p. 645-664, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s11187-021-00555-9>. Acessado em: fev. 2023.

LEFORT, Claude. *Pensando o político: ensaios sobre democracia, revolução e liberdade*. São Paulo: Paz e Terra, 1991.

LEME, Rogério. *Seleção e entrevista por competência: com o inventário comportamental? Guia prático do processo seletivo para a redução da subjetividade e eficácia na seleção*. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2009.

LEVY, Shlomit. The use of facet theory in social research. In: CANTER, David; YOUNGS, Susan; NEVILL, Ian (org.). *Facet theory and scalogram analysis: applications in the behavioral sciences*. Dordrecht: Springer, 2005. p. 37-60. Disponível em: [https://doi.org/10.1007/1-4020-2498-3\\_3](https://doi.org/10.1007/1-4020-2498-3_3). Acesso em: 16 mai. 2023.

LOPES DOS REIS, Francisco; RODRIGUES SADRUDIN, Maria M. A gestão de pessoas nas organizações: estudo de caso da Luz dos Pastorinhos. *Revista Temas Sociais*, v. 3, n. 3, p. 113-139, 2022. Disponível em: <https://revistas.ulusofona.pt/index.php/temassociais/article/view/8327>. Acesso em: 23 jan. 2024. DOI: [https://doi.org/10.53809/TS\\_ISS\\_2022\\_n.3\\_113-139](https://doi.org/10.53809/TS_ISS_2022_n.3_113-139).

MACHADO, Luísa Thiesen. *Avaliação psicológica em processos de recrutamento e seleção - uma revisão da literatura*. Monografia apresentada como exigência parcial do Curso de Especialização em Psicologia - Ênfase em Psicologia Organizacional. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Instituto de Psicologia, Porto Alegre, Fevereiro/2016. Disponível em: <http://ume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/147068/000998122.pdf>. Acesso em: 12 abr. 2023.

MARTELETO, Regina Maria; PIMENTA, Ricardo Medeiros (Org). *Pierre Bourdieu E A Produção Social Da Cultura, Do Conhecimento E Da Informação*. 1 Ed. Rio De Janeiro: Garamond, 2017.

MARTINS, Lúgia. A Natureza Histórico-Social Da Personalidade. *Cad. CEDES* 24 (62) o Abr. 2004. <https://doi.org/10.1590/S0101-32622004000100006>

MASCARENHAS, Sônia Augusta Nogueira; ROAZZI, Antonio; SOUZA, Bruno Campello; RESENDE, Gustavo Costa. A Teoria das Facetas como forma privilegiada de estudar fenômenos sociais e humanos: uma aplicação no estudo das relações entre etnia e traços psicológicos na Amazônia Brasileira. *Revista Amazônica (Online)*, v. 21, p. 321-343, 2018.

MASLOVATY, Nurit; COHEN, Allan; LIPSITZ, Rachel. The multidimensionality of teachers' grading practices in a facet theory perspective. *Studies in Educational Evaluation*, v. 27, n. 2, p. 163-181, 2001. Disponível em: [https://doi.org/10.1016/S0191-491X\(01\)00024-3](https://doi.org/10.1016/S0191-491X(01)00024-3). Acesso em: 17 mar. 2023.

MASLOVATY, Nurit; COHEN, Allan; LIPSITZ, Rachel. The multidimensionality of teachers' grading practices in a facet theory perspective. *Studies in Educational Evaluation*, v. 27, n. 2, p. 163-181, 2001. Disponível em: [https://doi.org/10.1016/S0191-491X\(01\)00024-3](https://doi.org/10.1016/S0191-491X(01)00024-3). Acesso em: 14 mar. 2023.

MAYERS, David. Psicologia. Poligrafija ir informatika, 2000. ISBN 9986-850-29-0. 32.

McCRAE, Robert R.; COSTA, Paul T. Reinterpreting the Myers-Briggs Type Indicator from the perspective of the five-factor model of personality. *Journal of Personality*, v. 57, n. 1, p. 17-40, 1989.

MCSHANE, Steven L.; GLINOW, Mary Ann Von. Comportamento organizacional: conhecimento emergente, realidade global. Tradução: Francisco Araújo da Costa. 6ª ed. Porto Alegre: AMGH, 2014.

MEZIANOVA, Sandra Mezanova. USING ENNEAGRAM IN SMALL BUSINESSES AS A WAY FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT. *MANAGEMENT AND SUSTAINABLE DEVELOPMENT* (33). p. 26-28, 2/2012. University of Economics, Prague, Czech Republic. Disponível em: [https://jmsd.bg/files/volumes/msd\\_33.pdf#page=26](https://jmsd.bg/files/volumes/msd_33.pdf#page=26). Acessado em: 04 jan. 2023.

MISCHEL, Walter. *Personality and Assessment*. London: Wiley, 1968.

MINASI, Elias Junior; VOLPI, José Henrique. Eneagrama e Traços de Caráter Segundo Reich. Disponível em: [http://www.centroreichiano.com.br/artigos/Anais\\_2016/2016\\_pdf/80%20-%2092%20-%20Elias-Junior-Minasi.pdf](http://www.centroreichiano.com.br/artigos/Anais_2016/2016_pdf/80%20-%2092%20-%20Elias-Junior-Minasi.pdf). Acesso em: 27 dez. 2022.

MONTEIRO, Pedro R. R.; VEIGA, Rodrigo T.; GOSLING, Mario; GONÇALVES, Márcio A. Personalidade e Consumo Ecologicamente Consciente. Faces (FACE/FUMEC), v. 7, p. 30-49, 2008.

MORETTIN, Pedro A.; BUSSAB, Wilton O. Estatística Básica. 6 ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

MOUNT, Michael K; BARRICK, Murray R. FIVE REASONS WHY THE "BIG FIVE" ARTICLE HAS BEEN FREQUENTLY CITED. Personnel Psychology, 51 (4), p. 849-857, 1998. Doi:10.1111/j.1744-6570.1998.tb00743.

MOWEN, John C. The 3M Model of Motivation and Personality: Theory and Empirical Applications to Consumer Behavior. Boston: Kluwer Academic Publishers, 2000.

MYERS, Isabel B.; MCCAULLEY, M. H. Manual: A Guide to the Development and Use of the Myers-Briggs Type Indicator. 2. ed. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, 1985. ISBN 0-89106-027-8.

MYERS, Isabel Briggs; MYERS, Peter B. Gifts differing: understanding personality type. Mountain View: Davies-Black Publishing, 1995. Disponível em: <https://archive.org/details/giftsdifferingun00myer>. Acesso em: 17 jan. 2022.

MYERS, Isabel Briggs; MCCAULLEY, Mary H. Manual: A guide to the development and use of the Myers-Briggs Type Indicator. 2. ed. Palo Alto: Consulting Psychologists Press, 1998. Disponível em: <https://archive.org/details/mbti-manual-a-guide-to-the-development-and-use-of-the-myers-briggs-type-indicator-pdfdrive>. Acesso em: 17 jan. 2022.

NIEMIEC, Ryan M. Divergent: Use the Movie to Create the Best Version of You: Compare your "divergent" category with your VIA character strengths. Psychology Today, 15 mai. 2014. Disponível em: <http://www.psychologytoday.com/blog/what-matters-most/201403/divergent-use-the-movie-create-the-best-version-you>. Acesso em: 27 jul. 2020.

OH, I. -S.; BERRY, C. M. The Five-Factor Model of Personality and Managerial Performance: Validity Gains through the Use of 360 Degree Performance Ratings. Journal of Applied Psychology 94, no. 6, p. 1498-1513, 2009. Disponível em: <https://doi.org/10.1037/a0017221>. Acessado em: 07 nov. 2022.

ONES, D. S.; VISWESVARAN, C.; DILCHERT, S. Personality at Work: Raising Awareness and Correcting Misconceptions. *Human Performance* 18, no. 4, p. 389-404, 2005. Disponível em: [https://doi.org/10.1207/s15327043hup1804\\_5](https://doi.org/10.1207/s15327043hup1804_5). Acessado em: 03 out. de 2022.

ORLICKAS, Edvânia. Modelos de Gestão: Das teorias da administração à gestão estratégica. Curitiba: Ibpex, 2010.

ORLIKOWSKI, Wanda J., BAROUDI, Jack. Studying Information Technology in Organisations: Research Approaches and Assumptions. *Information Systems Research*, 2, p. 1-28, 1991. <https://doi.org/10.1287/isre.2.1.1>

PAZ, Maria Graça Teixeira. Poder e saúde organizacional. In: TAMAYO, Ana Maria Rossi (Ed.). *Cultura e saúde nas organizações*. Porto Alegre: Artmed, p. 127-154, 2004.

PACHECO, Maria Vera Pompêo de Camargo. Esquirol e o surgimento da psiquiatria contemporânea. *Rev. Latinoam. Psicop. Fund.* VI, 2, p. 152-157. CLÁSSICOS DA PSICOPATOLOGIA ano VI, n. 2, jun. 2003. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rlpf/a/wdZ8NCsDnBst4Nq3jZjgBMb/?format=pdf&lang=pt>. Acessado em: 03 fev. 2023.

PAULA, João T. de; SARDINHA, Luiz S.; LEMOS, Victor de A. A personalidade do psicopata que comete assassinatos em série. *Diálogos Interdisciplinares*, v. 8, n. 8, p. 39-48, 11 dez. 2019.

PETERSON, Christopher; SELIGMAN, Martin E. P. *Character strengths and virtues: a handbook and classification*. Washington, D.C.: APA Press & Oxford University Press, 2004.

PIKTURNIENĖ, Indrė; KURTINAITIENĖ, Jūratė. *Vartotojų elgsena: teorija ir praktika*. Vilniaus Universiteto leidykla, 2010. ISBN 978-9955-33-593-1.

PITTENGER, David. J. The Utility of the Myers-Briggs Type Indicator. *Review of Educational Research*. 63(4), p. 467-488, 1993.

PITTENGER, David J. Measuring the MBTI...And Coming Up Short. *Journal of Career Planning and Employment*, 54 (1), p. 48-52, 1993.

PRIMI, Ricardo; MOGGI, Maria Aparecida. Estudo correlacional do inventário de busca auto dirigida (Self-Directed Search) com o IFP. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, v. 17, n. 1, p. 83-92,

2004. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-79722004000100012>. Acesso em: 20 abr. 2022.

PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO (PNUD). Relatório do Desenvolvimento Humano 2023-2024: Reimaginar a cooperação num mundo polarizado. Nova Iorque: PNUD, 2024. Disponível em: <https://www.undp.org/pt/angola/publications/relatorio-do-desenvolvimento-humano-rdh-2023-2024>. Acesso em: 11 dez 2024.

REIS, Antônio; SADRUDIN, Felipe. *Gestão estratégica de pessoas: valorização do capital humano e alinhamento organizacional*. São Paulo: Editora XYZ, 2022.

REIS, Maycon Pádua; SILVA, Magali Milene. Realidade e fantasia para a Psicanálise freudiana. *Analytica*, São João del Rei, v. 9, n. 16, p. 1-19, jun. 2020. Disponível em <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2316-51972020000100008&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2316-51972020000100008&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em 15 fev. 2024.

RIBEIRO, Diego G.; BÍSCOLI, Fernanda R. V. A busca por novos colaboradores através do recrutamento e seleção. *Expectativa*, [S.l.], v. 10, n. 1, p. 149-163, jul. 2011. Disponível em: <http://e-revista.unioeste.br/index.php/expectativa/article/viewPDFInterstitial/746/631>. Acesso em: 27 abr. 2023.

RIBOT, Théodule. *Les maladies de la mémoire*. Paris: Germer Baillière, 1881.

RIBOT, Théodule. *Les maladies de la volonté*. 2 ed. Paris: Félix Alcan, 1884.

RISO, Richard Don; HUDSON, Russ. *A Sabedoria do Eneagrama*. São Paulo: Pensamento Cultrix Ltda, 2012.

ROAZZI, Antonio; SOUZA, Bruno C. Advancing facet theory as the framework of choice to understand complex phenomena in the social and human sciences. In: KOLLER, Silvia Helena (ed.). *Psychology in Brazil: Scientists making a difference*. Cham: Springer, 2019. p. 283-309. Disponível em: [https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-11336-0\\_16](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-11336-0_16). Acesso em: 17 fev. 2023.

ROBBINS, Stephen P.; JUDGE, Timothy A.; SOBRAL, Filipe. *Comportamento organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro*. 18. ed. São Paulo: Pearson, 2020.

ROBERTS, Brent W.; MROCZEK, Daniel. Personality trait change in adulthood. *Current Directions in Psychological Science*, v. 17, n. 1, p. 31-35, 2008. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/j.1467-8721.2008.00543.x>. Acesso em: 19 dez. 2023.

ROSE, Nikolas. Psychology as social science. University of London, London, United Kingdom. *Psicol. Soc.* 20 (2). Ago. 2008. <https://doi.org/10.1590/S0102-71822008000200002>

ROSENTHAL, Robert. How are we doing in soft psychology? *American Psychologist*, v. 45, p. 775-777, 1990.

ROTH, Veronica. *Divergent Inspiration*. 2011. Disponível em: <http://veronicarothbooks.blogspot.com.br/2011/11/divergent-inspiration.html>. Acessado em: 14 jul. 2022.

ROTH, Veronica. *The Divergent Series Complete Collection*. New York: Katherine Tegen Books, Harper Collins Publishers, ASIN: B00BW3AY64, 2013. Disponível em: <https://www.harpercollins.com/products/the-divergent-series-complete-collection-veronica-roth>. Acesso em: 27 jun. 2021.

SACCOL, André Zanini. Um retorno ao básico: compreendendo os paradigmas de pesquisa e sua aplicação na pesquisa em administração. *Revista de Administração da UFSM*, v. 2, n. 2, p. 250-269, 2009.

SANTOS, Acácia Aparecida Angeli dos; SISTO, Fermino Fernandes; MARTINS, Rosana Maria Monteiro. Estilos cognitivos e personalidade: um estudo exploratório de evidências de validade. *Psico-USF*, v. 8, n. 1, p. 11-19, 2003. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pusf/a/nC969YGQcP95hTykHkVdRph/>. Acesso em: 20 jun. 2023.

SANTOS, Daniele Almeida; SOBRAL, Osvaldo José; FURTADO, Thalita Meneses da Silva. Personalidade humana. *Revista Científica da UniMais*, v. 21, n. 2, p. 177-192, 2023. Disponível em: <https://revistas.facmais.edu.br/index.php/revistacientificafacmais/article/view/171>. Acesso em: 15 dez. 2023.

SCHMITT, David P.; LONG, Austin E.; McPHEARSON, Ashley; O'BRIEN, Katie; REMMERT, Brooke; SHAH, Shanna H. Personality and gender differences in global perspective. *International Journal of Psychology*, v. 52, supl. 1, p. 45-56, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1002/ijop.12265>. Acesso em: 13 fev. 2022.

SCHNEIDER, Aline Maria de A.; et al. Planejamento do processo de avaliação psicológica: implicações para a prática e para a formação. *Psicologia: Ciência e Profissão*, v. 40, p. e214089, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1982-3703003214089>. Acesso em: 10 dez. 2022.

SENGE, Peter M. *The fifth discipline: the art and practice of the learning organization*. New York: Currency Doubleday, 1990.

SHYE, Samuel; ELIZUR, Dov; HOFFMAN, Michael. *Introduction to facet theory: content design and intrinsic data analysis in behavioral research*. Thousand Oaks: SAGE Publications, 1994.

SILVA, Adriano Queiroz. A resiliência e a inteligência emocional no ambiente organizacional brasileiro. *Revista Ciências Sociais Aplicadas*, v. 28, n. 136, jul. 2024. Disponível em: <https://revistaft.com.br/a-resiliencia-e-a-inteligencia-emocional-no-ambiente-organizacional-brasileiro/>. Acesso em: 15 set. 2024.

SILVA, Aparecida Regina Bezerra da. *A psicologia do consumo responsável: tipologia e condicionantes*. 2014. 138 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Cognitiva) - Universidade Federal de Pernambuco, Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Programa de Pós-Graduação em Psicologia Cognitiva, Recife.

SILVA, Izabella Brito; NAKANO, Tatiana de Cássia. Modelo dos cinco grandes fatores da personalidade: análise de pesquisas. *Aval. psicol. Porto Alegre*, v. 10, n. 1, p. 51-62, abr. 2011. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1677-04712011000100006&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712011000100006&lng=pt&nrm=iso). Acessado em: 17 mar. 2023.

SOVIENSKI, Fernanda; STIGAR, Robson. Recursos Humanos X Gestão De Pessoas. *Gestão: Revista Científica De Administração*, V. 10, N. 10, p. 51-61, jan./jun. 2008.

SOUZA, Bruno C., SOUZA, Fernando. M. C.; ROAZZI, Antonio. The Lack of a Treatment of Uncertainty in Facet Theory: A Relevant Problem? In A. Roazzi, B.C. Souza, & W. Bilsky (Orgs.), *Facet Theory: Searching for structure in Complex Social, Cultural and Psychological Phenomena* Recife: Editora Universitária - UFPE, p. 60-72, 2014.

SOUZA, Bruno Campello de; SOUZA, Fernando Menezes Campello de; ROAZZI, Antonio. The lack of a treatment of uncertainty in facet theory: a relevant problem? In: ROAZZI, Antonio; SOUZA, Bruno Campello de; BILSKY, Wolfgang (org.). *Facet theory: searching for*

structure in complex social, cultural and psychological phenomena. 1. ed. Recife: Editora Universitária - UFPE, 2015. p. 54-64.

SOUZA, Bruno C.; ROAZZI, Antonio. The psychological value of the factions system of the fictional Divergent trilogy. In: INTERNATIONAL FACET THEORY CONFERENCE, 15., 2015, New York. Conference proceedings. New York: Fordham University Press, 2015.

SOUZA, Bruno Campello de; ROAZZI, Antonio. Qual é a sua facção? Evidências multidimensionais para as séries Divergentes como base para um novo modelo de personalidade e vida profissional. *Frontiers in Psychology*, v. 8, e1751, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01751>. Acesso em: 30 jan. 2022.

SOUZA, Bruno Campello de; ROAZZI, Antonio; SOUZA, João Ricardo; PAULA, Silvio Luiz de. Commercial videogames and their potential for higher education: a study with 347 Brazilian undergraduate business management students. *Acta Scientiae (ULBRA)*, v. 21, p. 116-138, 2019.

SOUZA, Bruno Campello de; ROAZZI, Antonio; ANDRADE NETO, Agostinho Serrano de. How to Easily Construct Very Brief Practical Measure of QI: The Pernambuco Adult Intelligence Mini Test. *Revista Amazônica*, Manaus, v. 16, n. 2, p. 346-378, jul./dez. 2023. ISSN 1983-3415. Disponível em: <<https://www.researchgate.net/publication/371982820>>. Acesso em: 05 ago. 2023.

SOUZA, Maria Zélia de Almeida; SOUZA, Vera Lúcia de. Gestão de pessoas: uma vantagem competitiva? Rio de Janeiro, FGV, 2016.

SPARROW, Elizabeth P.; SWIRSKY, Lauren T.; KUDUS, Faisal; SPANIOL, Julia. Aging and altruism: A meta-analysis. *Psychology and Aging*, v. 36, n. 1, p. 49-56, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1037/pag0000447>. Acesso em: 20 set. 2024.

STEEL, G. Daniel; RINNE, Tiffany; FAIRWEATHER, John. Personality, Nations, and Innovation: Relationships Between Personality Traits and National Innovation Scores. *Cross-Cultural Research*, 46(1), p. 3-30, 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/1069397111409124>. Acessado: em 13 out. 2020.

STEIN, Randy; SWAN, Alexander B. Evaluating the validity of Myers-Briggs Type Indicator theory: A teaching tool and window into intuitive psychology. *Soc Personal Psychol Compass*. 2019; e12434. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/spc3.12434>. Acesso em: dez. de 2022.

STRAIOTO, Rodrigo Guilherme Tonelli; AROS, Karina Cardoso; FIGUEIREDO, Luis Felipe Guimarães; FIALHO, Francisco Antonio Pereira. Aplicação das tipologias psicológicas de Keirsey para formação de equipes no processo de inovação. *DAPesquisa*, v. 10, n. 14, nov. 2015, p. 53-67. Disponível em: <https://doi.org/10.5965/1808312910142015053>. Acesso em: mai. 2023.

STRELAU, Jan. *Temperament: A Psychological Perspective*. New York: Plenum. 1998.

SWAILES, S.; MCINTYRE-BHATTY, T. The "Belbin" team role inventory: Reinterpreting reliability estimates. *Journal of Managerial Psychology*, 17(6), 2002, p. 529-536.

TEIXEIRA, Camila Palhares; BARÇANTE, Luciana; AZEVEDO, Cristiano Schetini de. *Comportamento animal: Uma introdução aos métodos e à ecologia comportamental*. v. 1. 1 ed. Curitiba: Appris, p. 207-219, 2018.

TEIXEIRA, Manoel Olavo Loureiro. *Pinel e o nascimento do alienismo*. Instituto de Psiquiatria da Universidade Federal do Rio de Janeiro - IPUB, Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, Brasil, 2019. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revispsi/article/view/44288/30186>. Acessado em: 07 mai. 2023.

TESSER, Gelson João. Principais linhas epistemológicas contemporâneas. *Educar em revista*, n. 10, 1994, p. 91-98.

THE ECONOMIST, April 6. Emotional breakdown: Can leaders be identified by psychometrics? 2013. Disponível em: <http://www.economist.com/news/business/21575817-can-leaders-be-identified-psychometrics-emotional-breakdown>. Acessado em: 01 de jul. 2022.

THE WRAP. Divergent scores \$56 million box-office opening, 'A' CinemaScore - and a franchise is born. 23 mar. 2014. Disponível em: <http://www.thewrap.com/divergent-box-office-shailene-woodley-theo-james-franchise-born/>. Acesso em: 29 jun. 2022.

TRENTINI, Clarissa Marcella et al. Correlações entre a EFN - Escala Fatorial de Neuroticismo e o IFP - Inventário Fatorial de Personalidade. *Aval. psicol.*, Porto Alegre, v. 8, n. 2, p. 209-

217, ago. 2009. Disponível em  
[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1677-04712009000200007&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712009000200007&lng=pt&nrm=iso). Acessado em: 27 dez. 2022.

ULRICH, Dave. Human resource champions: The next agenda for adding value and delivering results. Boston: Harvard Business School Press, 1997. Disponível em: <https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=2871967>. Acesso em: 23 mai 2023.

ULRICH, Dave. (2017). O papel estratégico do RH: Transformando o RH em um parceiro de negócios. Editora RH.

VOJAK, Bradley A.; GRIFFIN, Abbie; PRICE, Robert L.; PERLOV, Kyriaki. Characteristics of technical visionaries as perceived by American and British industrial physicists. *R&D Management*, v. 36, n. 1, p. 17-26, 2006.

VOSS, Kevin E.; STEM, Dean E., Jr.; FOTOPOULOS, Stavros. A comment on the relationship between coefficient alpha and scale characteristics. *Marketing Letters*, v. 11, n. 2, p. 177-191, 2000.

WEISBERG, Yanna J.; DEYOUNG, Colin G.; HIRSH, Jacob B. Gender differences in personality across the ten aspects of the Big Five. *Frontiers in Psychology*, v. 2, 2011. Artigo 178. Disponível em: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2011.00178>. Acesso em: 22 jun. 2022.

WILTSE, Virginia; PALMER, Helen. Hidden in plain sight: Observations on the origin of the Enneagram. *The Enneagram Journal*, v. 4, n. 1, p. 4-37, jul. 2011.

ZANELLI, José Carlos; BASTOS, Ana Cristina; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo. *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. Porto Alegre: Artmed, 2004.

ZARIFIAN, Philippe. *Objetivo Competência: por Uma Nova Lógica*. São Paulo: Atlas, 2008.

ZARIFIAN, Philippe. *Objetivo competência: por uma nova lógica*. São Paulo: Atlas, 2012.

ZHANG, Yan; WANG, Hao. Effect of English Learning Motivation on Academic Performance Among English Majors in China: The Moderating Role of Certain Personality Traits. *Psychology Research and Behavior Management*, v. 16, p. 2187-2199, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.2147/PRBM.S407486>. Acesso em: 03 dez. 2023.

## ANEXO 1 – Primeira Pesquisa

### QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO

01) Sexo: (0) Feminino (1) Masculino

02) Nascimento: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

03) Maior Nível de Instrução completo obtido:

(0) Sem instrução

(1) Até a 4ª Série (Fundamental Menor)

(2) Da 5ª à 9ª Série (Fundamental Maior)

(3) Da 1ª à 3ª Série do Ensino Médio

(4) Curso Técnico

(5) Curso Superior

(6) Especialização

(7) Mestrado

(8) Doutorado

04) Estado civil:

(1) Solteiro (2) Casado (3) Separado/Divorciado (4) Viúvo (5) União Informal

05) Quantos filhos você tem? \_\_\_\_

06) Fora você mesmo, quantas pessoas da sua família moram na sua casa? (Incluir cônjuge, se houver)

\_\_\_\_ pessoas

07) Tipicamente, quantas horas por semana você costuma dedicar a exercícios físicos e/ou atividades esportivas? \_\_\_\_ horas

08) Tipicamente, quantas horas por dia você dorme? \_\_\_\_ horas

09) Tipicamente, quantas horas por semana você passa com a família? \_\_\_\_ horas

10) Qual a sua faixa de renda individual?

(01) Até R\$ 1.000,00

(02) De R\$ 1.000,01 a R\$ 2.000,00

(03) De R\$ 2.000,01 a R\$ 3.000,00

(04) De R\$ 3.000,01 a R\$ 4.000,00

(05) De R\$ 4.000,01 a R\$ 5.000,00

(06) De R\$ 5.000,01 a R\$ 7.000,00

(07) De R\$ 7.000,01 a R\$ 9.000,00

(08) De R\$ 9.000,01 a R\$ 11.000,00

(09) De R\$ 11.000,01 a R\$ 13.000,00

(10) De R\$ 13.000,01 a R\$ 15.000,00

(11) De R\$ 15.000,01 a R\$ 19.000,00

(12) De R\$ 19.000,01 a R\$ 23.000,00

(13) De R\$ 23.000,01 a R\$ 27.000,00

(14) De R\$ 27.000,01 a R\$ 31.000,00

(15) De R\$ 31.000,01 a R\$ 35.000,00

(16) Acima de R\$ 35.000,00.

11) Qual a sua faixa de renda familiar?

(01) Até R\$ 1.000,00

(02) De R\$ 1.000,01 a R\$ 2.000,00

(03) De R\$ 2.000,01 a R\$ 3.000,00

(04) De R\$ 3.000,01 a R\$ 4.000,00

(05) De R\$ 4.000,01 a R\$ 6.000,00

(06) De R\$ 6.000,01 a R\$ 8.000,00

(07) De R\$ 8.000,01 a R\$ 10.000,00

(09) De R\$ 12.000,01 a R\$ 16.000,00

(10) De R\$ 16.000,01 a R\$ 20.000,00

(11) De R\$ 20.000,01 a R\$ 24.000,00

(12) De R\$ 24.000,01 a R\$ 30.000,00

(13) De R\$ 30.000,01 a R\$ 36.000,00

(14) De R\$ 36.000,01 a R\$ 40.000,00

(15) De R\$ 40.000,01 a R\$ 44.000,00

(08) De R\$ 10.000,01 a R\$ 12.000,00

(16) Acima de R\$ 44.000,00

12) Principal ocupação: (Escolha apenas uma)

(01) Emprego Privado

(04) Produtor Rural

(07) Do Lar

(10) Outra

(02) Emprego Público

(05) Empresário

(08) Desempregado

(03) Autônomo

(06) Estudante

(09) Aposentado

13) Que tipo de posição ou cargo que você exerce atualmente em empresa privada, empresa pública, ONG ou negócio próprio?

(0) Não trabalho em empresa.

(1) Estagiário.

(2) Administrativa (Agente Administrativo/Secretário/Assistente/Auxiliar/Atendente)

(3) Supervisão ou Gerência (Chefia de Setor ou Divisão/Direção de Departamento)

(4) Diretoria (Presidência/Direção Geral/Superintendente/Proprietário)

14) Qual o setor de atuação da empresa privada, empresa pública, ONG ou negócio próprio onde você trabalha?

(0) Não trabalho em empresa

(1) Serviços (2) Comércio (3) Indústria (4) Educação (5) Construção (6) Outro

**FACTIONS QUIZ (Roth, 2013)**

1. Você quer que seus amigos e sua família lhe vejam como alguém que:

- a) Se disponha a fazer sacrifícios e ajude qualquer um que precisa.
- b) Todo mundo goste.
- c) É confiável.
- d) Protegerá eles independente do que acontecer.
- e) Oferece conselhos sábios.

2. Quando você enfrenta algum problema, sua reação é:

- a) Fazer o que for melhor para o maior número de pessoas.
- b) Criar um trabalho de arte que expresse seus sentimentos sobre a situação.
- c) Debater o problema com seus amigos.
- d) Enfrentá-lo. O que mais você faria?
- e) Fazer uma lista dos prós e dos contras e, então, escolher a opção que pareça melhor

3. Que atividade você se encontra fazendo nos fins de semana ou em algum dia livre?

- a) Voluntariado.
- b) Pintura, dança ou escrita de poesias.
- c) Dividir opiniões com seus amigos
- d) Escalar rochas ou pular de paraquedas
- e) Entrar em dia com os estudos ou ler por prazer.

4. Se você tivesse que escolher uma das opções abaixo como profissão, qual escolheria?

- a) Humanitário.
- b) Fazendeiro
- c) Juiz
- d) Bombeiro
- e) Cientista

5. Ao escolher sua roupa para o dia, você escolhe:

- a) Qualquer coisa que não atraia atenção.
- b) Alguma coisa confortável, mas que seja interessante.
- c) Alguma coisa simples, mas que expresse sua personalidade.
- d) Qualquer coisa que atraia muita atenção
- e) Alguma coisa que não distraia ou iniba você do que tem que fazer durante o dia.

6. Se você descobrisse que o namorado(a) de um(a) amiga(o) está sendo infiel, você:

- a) Contaria para seu amigo, pois sentiria que não seria saudável a continuidade de um relacionamento em que um comportamento egoísta está presente.
- b) Sentaria com ambos para agir como mediador enquanto eles conversam.
- c) Contaria para seu amigo o mais rápido possível. Você não conseguiria guardar esse segredo.
- d) Confrontaria o traidor! Você poderia também fazer coisas como jogar ovos em sua casa - tudo para proteger seu amigo, claro.
- e) Guardaria isso para você mesmo. Estatísticas comprovam que seu amigo descobrirá eventualmente.

7. Qual sua prioridade na vida neste momento?

- a) Servir as pessoas a sua volta.
- b) Encontrar paz e felicidade para você mesmo.
- c) Encontrar a verdade em todas as coisas.
- d) Desenvolver sua força e seu caráter.
- e) Ser bem sucedido na escola ou no trabalho.

## INVENTÁRIO CAMPELLO-BEZERRA DE PERSONALIDADE (ICBP)

**Instruções:** Leia cada item cuidadosamente e escolha a opção que melhor representa sua opinião sobre a afirmação. Responda com base em seus sentimentos e comportamentos típicos, em vez de como você acha que deveria responder.

01) Eu tento ajudar os outros sempre que possível, mesmo que isso signifique sacrificar algo em meu próprio benefício.

0 - Discordo totalmente | 1 | 2 | 3 | 4 - Concordo totalmente

02) Eu geralmente tento evitar pensar em mim mesmo e me concentro mais nas necessidades dos outros.

0 - Discordo totalmente | 1 | 2 | 3 | 4 - Concordo totalmente

03) Eu não me importo muito com posses materiais ou luxos, desde que possa ajudar os outros de alguma forma.

0 - Discordo totalmente | 1 | 2 | 3 | 4 - Concordo totalmente

04) Eu sou naturalmente amigável e me dou bem com a maioria das pessoas que conheço.

0 - Discordo totalmente | 1 | 2 | 3 | 4 - Concordo totalmente

05) Eu valorizo as conexões interpessoais e sempre tento estabelecer relacionamentos significativos com as pessoas.

0 - Discordo totalmente | 1 | 2 | 3 | 4 - Concordo totalmente

06) Eu tento ser uma pessoa solidária e prestativa sempre que possível, mesmo que isso signifique colocar minhas próprias necessidades em segundo plano.

0 - Discordo totalmente | 1 | 2 | 3 | 4 - Concordo totalmente

07) Eu sempre tento expandir meus conhecimentos e aprender o máximo que puder sobre as coisas que me interessam.

0 - Discordo totalmente | 1 | 2 | 3 | 4 - Concordo totalmente

08) Eu sou uma pessoa curiosa e gosto de descobrir coisas novas e interessantes.

0 - Discordo totalmente | 1 | 2 | 3 | 4 - Concordo totalmente

09) Eu geralmente tento resolver problemas usando abordagens criativas e fora do comum.

0 - Discordo totalmente | 1 | 2 | 3 | 4 - Concordo totalmente

10) Eu acredito que a honestidade é sempre a melhor política, mesmo que isso possa machucar os sentimentos de alguém.

0 - Discordo totalmente | 1 | 2 | 3 | 4 - Concordo totalmente

11) Eu acho que é importante ser justo e imparcial em todas as situações, mesmo que isso signifique ser impopular ou desagradável.

0 - Discordo totalmente | 1 | 2 | 3 | 4 - Concordo totalmente

12) Eu prefiro dizer a verdade, mesmo que isso possa ter consequências negativas para mim ou para outras pessoas.

0 - Discordo totalmente | 1 | 2 | 3 | 4 - Concordo totalmente

13) Eu sou uma pessoa que gosta de correr riscos e experimentar coisas novas.

0 - Discordo totalmente | 1 | 2 | 3 | 4 - Concordo totalmente

14) Eu acredito que é importante enfrentar desafios e superar obstáculos para crescer e evoluir como pessoa.

0 - Discordo totalmente | 1 | 2 | 3 | 4 - Concordo totalmente

15) Eu me sinto mais vivo quando estou fazendo algo emocionante e que exige coragem.

0 - Discordo totalmente | 1 | 2 | 3 | 4 - Concordo totalmente

## FOLHA DE RESPOSTAS

Sujeito N°: \_\_\_\_\_

DATA: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

### QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO

| S01 | S02 | S03 | S04 | S05 | S06 | S07 | S08 | S09 | S10 |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
|     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| S11 | S12 | S13 | S14 |     |     |     |     |     |     |
|     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |

### FACTIONS QUIZ

| F01 | F02 | F03 | F04 | F05 | F06 | F07 |  |  |  |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|--|--|--|
|     |     |     |     |     |     |     |  |  |  |

### INVENTÁRIO CAMPELLO-BEZERRA

| I01 | I02 | I03 | I04 | I05 | I06 | I07 | I08 | I09 | I10 |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
|     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| I11 | I12 | I13 | I14 | I15 |     |     |     |     |     |
|     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |

## ANEXO 2 – Segunda Pesquisa

### INSTRUÇÕES PARA A COLETA DE DADOS

- **ENTREVISTAR OS SUJEITOS INDIVIDUALMENTE E FACE-A-FACE:** Abordar os sujeitos uma-a-um em entrevistas presenciais, com o entrevistador anotando as respostas. NÃO se pode aplicar por telefone ou videoconferência, muito menos a mais de uma pessoa por vez.
- **CONSIDERAÇÕES ÉTICAS:** Todos os participantes devem ser informados de que:
  - É uma pesquisa universitária sobre a vida no trabalho;
  - A participação estritamente voluntária;
  - As respostas dadas serão anônimas e sigilosas;
  - Nenhum diagnóstico, recomendação ou orientação de qualquer tipo será dado.
- **COLETAR DADOS DOS SUJEITOS ADEQUADOS:** Um total de 16 (dezesesseis) pessoas devem ser adultos com 18 anos de idade ou mais, cuja principal ocupação seja o emprego em empresa pública ou privada

São excluídos desse grupo aqueles cujas ocupações principais sejam emprego em serviço público, empresas de economia mista (Petrobrás, Banco do Brasil, Caixa Econômica, etc.), ONGs/Fundações.

**ATENÇÃO:** Não pode haver mais do que 04 (quatro) sujeitos que tenham como professor universitário sua principal ocupação.

Deve se evitar ao máximo amigos, familiares, vizinhos e colegas do entrevistador.

É importante variar ao máximo os indivíduos em termos de idade, renda, área de atuação e outros atributos.

- **USAR A FOLHA DE RESPOSTAS:** Ao aplicar o questionário, assegurar que as respostas sejam assinaladas na folha de respostas (imprimir uma cópia da folha de respostas para cada sujeito).
- **DIGITAR AS RESPOSTAS NO ARQUIVO EM MS EXCEL:** Inserir os registros das folhas de respostas no arquivo em MS Excel apropriado (fornecido pelo professor).
- **FAZER AS PERGUNTAS DE MODO A SE FAZER ENTENDER:** Primeiro fazer as perguntas dos questionários com pronúncia clara e conforme escritas. Sendo necessário, depois se pode utilizar a linguagem necessária até que o sujeito dê

sinais de que compreendeu o que está sendo perguntado. Isso NÃO se aplica aos testes psicológicos (vide mais adiante).

- **OBTER RESPOSTA PARA TODAS AS PERGUNTAS:** Não deixar pergunta alguma sem resposta, mesmo que isso signifique pedir estimativas ou ter que descartar o sujeito atual e obter outro para substituí-lo (observar que TODAS as perguntas tem resposta para TODOS os casos – note ainda que registrar um “0” e deixar um campo “em branco” NÃO são a mesma coisa, não devendo haver qualquer campo em branco).
- **RESPONDER CONFORME INDICADO:** Cada pergunta deve ter apenas uma única resposta e a mesma deve ser fornecida estritamente no formato indicado, mesmo que para isso seja preciso “forçar” o sujeito a uma escolha, ou então descartar o sujeito atual e obter outro para substituí-lo. Algumas respostas são quantidades, outras são datas e ainda outras códigos numéricos indicados entre parênteses.
- **NÃO INFLUENCIAR AS RESPOSTAS:** Procurar ser o mais neutro possível na hora de fazer as perguntas, sem sugerir, direta ou indiretamente, qualquer resposta. Esforçar-se para não indicar, via tom de voz, gesto ou expressão facial, qualquer concordância ou discordância, aprovação ou desaprovação, para com qualquer resposta que seja fornecida.
- **TESTE DE PENSAMENTO ACADÊMICO E DE CONHECIMENTOS:** Nos instrumentos TESTE DE PENSAMENTO ACADÊMICO e TESTE RÁPIDO DE CONHECIMENTOS, cada pergunta deve ser respondida em até exatos 10 segundos, tempo após o qual o examinador descarta a questão e passa para a seguinte – as respostas corretas devem ser anotadas como “1” e as incorretas ou não respondidas como “0” (a resposta correta em cada caso é indicada no próprio instrumento). Cada teste é uma aplicação separada.
- **TESTES DE PERSONALIDADE (ICBP E TIPI):** Aplicar como se fosse um questionário comum.

## QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO E DA VIDA LABORAL

01) Sexo: (0) Feminino (1) Masculino

02) Nascimento: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

03) Maior Nível de Instrução completo obtido:

(0) Sem instrução

(1) Até a 5ª Série (1º Grau Menor)

(5) Curso Superior

(2) Da 6ª à 9ª Série (1º Grau Maior)

(6) Especialização ou MBA

(3) Da 1ª à 3ª Série do Ensino Médio (2º Grau)

(7) Mestrado

(4) Curso Técnico

(8) Doutorado

04) Estado civil:

(1) Solteiro (2) Casado (3) Separado/Divorciado (4) Viúvo (5) União Informal

05) Quantos filhos você tem? \_\_\_\_

06) Fora você mesmo, quantas pessoas da sua família moram na sua casa? (Incluir cônjuge, se houver) \_\_\_\_ pessoas

07) Tipicamente, quantas horas por dia você dorme? A) \_\_\_\_ horas B) \_\_\_\_ minutos

08) Qual a sua faixa de renda individual?

(01) Até R\$ 1.000,00

(09) De R\$ 11.000,01 a R\$ 13.000,00

(02) De R\$ 1.000,01 a R\$ 2.000,00

(10) De R\$ 13.000,01 a R\$ 15.000,00

(03) De R\$ 2.000,01 a R\$ 3.000,00

(11) De R\$ 15.000,01 a R\$ 19.000,00

(04) De R\$ 3.000,01 a R\$ 4.000,00

(12) De R\$ 19.000,01 a R\$ 23.000,00

(05) De R\$ 4.000,01 a R\$ 5.000,00

(13) De R\$ 23.000,01 a R\$ 27.000,00

(06) De R\$ 5.000,01 a R\$ 7.000,00

(14) De R\$ 27.000,01 a R\$ 31.000,00

(07) De R\$ 7.000,01 a R\$ 9.000,00

(15) De R\$ 31.000,01 a R\$ 35.000,00

(08) De R\$ 9.000,01 a R\$ 11.000,00

(16) Acima de R\$ 35.000,00.

09) Qual a sua faixa de renda familiar?

(01) Até R\$ 1.000,00

(09) De R\$ 12.000,01 a R\$ 16.000,00

(02) De R\$ 1.000,01 a R\$ 2.000,00

(10) De R\$ 16.000,01 a R\$ 20.000,00

(03) De R\$ 2.000,01 a R\$ 3.000,00

(11) De R\$ 20.000,01 a R\$ 24.000,00

(04) De R\$ 3.000,01 a R\$ 4.000,00

(12) De R\$ 24.000,01 a R\$ 30.000,00

(05) De R\$ 4.000,01 a R\$ 6.000,00

(13) De R\$ 30.000,01 a R\$ 36.000,00

(06) De R\$ 6.000,01 a R\$ 8.000,00

(14) De R\$ 36.000,01 a R\$ 40.000,00

(07) De R\$ 8.000,01 a R\$ 10.000,00

(15) De R\$ 40.000,01 a R\$ 44.000,00

(08) De R\$ 10.000,01 a R\$ 12.000,00

(16) Acima de R\$ 44.000,00

10) Você trabalha em:

(1) Serviço Público Municipal

(3) Serviço Público Federal

(2) Serviço Público Estadual

(4) Empresa Privada

11) Qual o segmento de atuação da empresa onde você trabalha na sua ocupação principal?

(1) Serviços      (2) Comércio      (3) Indústria      (4) Agricultura      (5) Construção      (6) Educação

12) Qual o cargo que você exerce na empresa da sua ocupação principal? (Independente da escolaridade)

- (1) Operacional – Fundamental (Porteiro/Faxineiro/Copeiro/Zelador, etc.)
- (2) Operacional – Médio (Operador/ Técnico/Auxiliar, etc.)
- (3) Operacional – Superior (Professor/Engenheiro/Advogado/Médico/Perito, etc.)
- (4) Supervisão ou Gerência (Coordenação/Chefia/Direção, etc.)
- (5) Diretoria (Presidência/Direção Geral/Superintendência/CEO, etc.)

13) Em que setor ou atividade você atua na empresa da sua ocupação principal?

- |                                     |                                           |
|-------------------------------------|-------------------------------------------|
| (1) Direção Geral                   | (7) Recursos Humanos ou Gestão de Pessoas |
| (2) Atividade ou Operação Principal | (8) Vendas                                |
| (3) Contabilidade ou Finanças       | (9) Compras                               |
| (4) Informática                     | (10) Ensino                               |
| (5) Marketing ou Publicidade        | (11) Outro                                |
| (6) Legal ou Jurídico               |                                           |

14) Há quanto tempo você trabalha na atual organização da sua ocupação principal? (Coloque “0” se for menos do que quinze dias)

A) \_\_\_\_\_ anos    B) \_\_\_\_\_ meses

15) Tipicamente, quantas horas por semana você realmente dedica às suas atividades remuneradas de trabalho (todas juntas), independente do seu contrato de trabalho, seja dentro da empresa, em casa ou em qualquer outro lugar? \_\_\_\_\_ horas

16) De todo o tempo que você dedica ao trabalho remunerado, quantas horas por semana você costuma trabalhar especificamente em casa e não em outro lugar? \_\_\_\_\_ horas

17) Você realiza trabalho *online* ou remoto via computador?

- A) Na sua ocupação principal?      (1) Sim    (0) Não
- B) Em outra atividade remunerada?      (1) Sim    (0) Não

18) Em relação ao que é exigido ou esperado de você no trabalho (metas, objetivos, cotas e afins), ultimamente você tem ficado:

- (0) Muito abaixo das expectativas.
- (1) Um pouco abaixo das expectativas.
- (2) Mais ou menos dentro das expectativas.
- (3) Um pouco acima das expectativas.
- (4) Muito acima das expectativas.

19) Usando a escala abaixo, como você avalia o seu atual trabalho/ocupação em termos de:

(0) Muito Insatisfeito    (1) Insatisfeito    (2) Neutro    (3) Satisfeito    (4) Muito Satisfeito

- |                                                                   |       |
|-------------------------------------------------------------------|-------|
| A) Satisfação Geral                                               | _____ |
| B) Salário                                                        | _____ |
| C) Benefícios (Ex: Plano de Saúde, Alimentação, Transporte, etc.) | _____ |
| D) Atividades e Tarefas Realizadas                                | _____ |
| E) Relacionamento com a Chefia                                    | _____ |

- F) Relacionamento com Subordinados (caso não tenha coloque "2") \_\_\_\_\_
- G) Relacionamento com os Colegas \_\_\_\_\_
- H) Forma de Promoção e da Avaliação de Desempenho \_\_\_\_\_
- I) Satisfação com as Perspectivas Futuras \_\_\_\_\_

20) Usando a escala logo abaixo, dê a sua opinião acerca da intensidade das características de liderança em você.

(0) Mínima (1) Baixa (2) Média (3) Alta (4) Máxima

- A) Carisma e Capacidade de Influenciar Pessoas \_\_\_\_\_
- B) Eloquência e Capacidade de Comunicação \_\_\_\_\_
- C) Capacidade de Resolver Conflitos \_\_\_\_\_
- D) Objetividade, Praticidade e Pragmatismo \_\_\_\_\_
- E) Responsabilidade, Confiabilidade e Diligência \_\_\_\_\_
- F) Apoio e Suporte às Necessidades das Pessoas \_\_\_\_\_
- G) Coragem, Iniciativa, Audácia e Autoconfiança \_\_\_\_\_
- H) Conhecimento, Inteligência e Racionalidade \_\_\_\_\_
- I) Sensibilidade, Intuição e Criatividade \_\_\_\_\_
- J) Capacidade de Delegar \_\_\_\_\_

21) Nos últimos dois anos (ou menos, caso esteja na empresa há menos tempo), você se engajou em:

A) Cursos, treinamentos e/ou capacitações ligados ao trabalho:

- i) Oferecidos pela empresa (0) Não (1) Até 30 horas (2) Mais de 30 horas
- ii) Realizados por conta própria (0) Não (1) Até 30 horas (2) Mais 30 de horas

B) Leituras de matérias, artigos, livros e/ou material didático ligados ao trabalho:

- i) Disponibilizado pela empresa (0) Não (1) Até 100 páginas (2) Mais de 100 páginas
- ii) Procurados por conta própria (0) Não (1) Até 100 páginas (2) Mais de 100 páginas

C) Feiras, seminários, conferências e/ou eventos ligados ao trabalho:

- i) Disponibilizado pela empresa (0) Não (1) Até um(a) (2) Mais de um(a)
- ii) Procurados por conta própria (0) Não (1) Até um(a) (2) Mais de um(a)

D) Qualificação em cálculo e interpretação de indicadores, análise estatística de dados, pesquisa científica, pesquisa operacional, logística ou outros métodos quantitativos:

- i) Disponibilizado pela empresa (0) Não (1) Sim
- ii) Procurados por conta própria (0) Não (1) Sim

E) Aprendizagem, aperfeiçoamento ou atualização do seu domínio de ferramentas e sistemas digitais:

- i) Disponibilizado pela empresa (0) Não (1) Sim
- ii) Procurados por conta própria (0) Não (1) Sim

## INVENTÁRIO CAMPELLO-BEZERRA DE PERSONALIDADE (ICBP)

**Instruções:** Leia cada item cuidadosamente e escolha a opção que melhor representa sua opinião sobre a afirmação. Responda com base em seus sentimentos e comportamentos típicos, em vez de como você acha que deveria responder.

01) Eu tento ajudar os outros sempre que possível, mesmo que isso signifique sacrificar algo em meu próprio benefício.

0 - Discordo totalmente | 1 | 2 | 3 | 4 - Concordo totalmente

02) Eu geralmente tento evitar pensar em mim mesmo e me concentro mais nas necessidades dos outros.

0 - Discordo totalmente | 1 | 2 | 3 | 4 - Concordo totalmente

03) Eu não me importo muito com posses materiais ou luxos, desde que possa ajudar os outros de alguma forma.

0 - Discordo totalmente | 1 | 2 | 3 | 4 - Concordo totalmente

04) Eu sou naturalmente amigável e me dou bem com a maioria das pessoas que conheço.

0 - Discordo totalmente | 1 | 2 | 3 | 4 - Concordo totalmente

05) Eu valorizo as conexões interpessoais e sempre tento estabelecer relacionamentos significativos com as pessoas.

0 - Discordo totalmente | 1 | 2 | 3 | 4 - Concordo totalmente

06) Eu tento ser uma pessoa solidária e prestativa sempre que possível, mesmo que isso signifique colocar minhas próprias necessidades em segundo plano.

0 - Discordo totalmente | 1 | 2 | 3 | 4 - Concordo totalmente

07) Eu sempre tento expandir meus conhecimentos e aprender o máximo que puder sobre as coisas que me interessam.

0 - Discordo totalmente | 1 | 2 | 3 | 4 - Concordo totalmente

08) Eu sou uma pessoa curiosa e gosto de descobrir coisas novas e interessantes.

0 - Discordo totalmente | 1 | 2 | 3 | 4 - Concordo totalmente

09) Eu geralmente tento resolver problemas usando abordagens criativas e fora do comum.

0 - Discordo totalmente | 1 | 2 | 3 | 4 - Concordo totalmente

10) Eu acredito que a honestidade é sempre a melhor política, mesmo que isso possa machucar os sentimentos de alguém.

0 - Discordo totalmente | 1 | 2 | 3 | 4 - Concordo totalmente

11) Eu acho que é importante ser justo e imparcial em todas as situações, mesmo que isso signifique ser impopular ou desagradável.

0 - Discordo totalmente | 1 | 2 | 3 | 4 - Concordo totalmente

12) Eu prefiro dizer a verdade, mesmo que isso possa ter consequências negativas para mim ou para outras pessoas.

0 - Discordo totalmente | 1 | 2 | 3 | 4 - Concordo totalmente

13) Eu sou uma pessoa que gosta de correr riscos e experimentar coisas novas.

0 - Discordo totalmente | 1 | 2 | 3 | 4 - Concordo totalmente

14) Eu acredito que é importante enfrentar desafios e superar obstáculos para crescer e evoluir como pessoa.

0 - Discordo totalmente | 1 | 2 | 3 | 4 - Concordo totalmente

15) Eu me sinto mais vivo quando estou fazendo algo emocionante e que exige coragem.

0 - Discordo totalmente | 1 | 2 | 3 | 4 - Concordo totalmente

## TESTE DE PENSAMENTO ACADÊMICO

(Cada pergunta deve ser respondida em até 10 segundos, tempo após o qual o examinador descarta a questão e passa para a seguinte – As Respostas corretas devem ser anotadas como “1” e as incorretas como “0”)

01) Se o meu relógio está na minha mão esquerda, o que acontece com ele na minha imagem num espelho?

(R=Fica na minha mão direita)

02) Se um conjunto de azulejos tem um formato com cinco lados iguais, eu posso cobrir pelo menos a parte central de uma parede encaixando-os lado-a-lado?

(R=Não)

03) Frio está para Gelado assim como Cansado está para... ?

(R=Exausto)

04) Considerando que um carro anda a 80 km/h, quanto tempo ele vai precisar para andar uma distância de 60 km?

(R=45min)

05) Qual o próximo valor na seqüência a seguir? 1, 2, 5, 10, 17, 26... ?

(R = 37)

## TESTE RÁPIDO DE CONHECIMENTOS

(Cada pergunta deve ser respondida em até 10 segundos com um “Sim” ou um “Não”, tempo após o qual o examinador descarta a questão e passa para a seguinte – As Respostas corretas devem ser anotadas como “1” e as incorretas como “0”)

01) As experiências vividas pelos indivíduos são geneticamente transmitidas às novas gerações.

(R = Não)

02) Todas as coisas que existem são apenas diferentes misturas dos mesmos ingredientes básicos.

(R = Sim)

03) Existem algumas coisas que surgem do nada.

(R = Não)

04) A velocidade com que um corpo cai no vácuo depende do seu peso.

(R = Não)

05) A matéria pode ser transformada em energia e vice-versa.

(R = Sim)

06) Qualquer número pode ser produzido a partir da divisão de dois números inteiros.

(R = Não)

07) A capital da Dinamarca é Estocolmo.

(R = Não)

08) Platão foi um importante filósofo Romano?

(R = Não)

09) A palavra inglesa “work” significa trabalho?

(R = Sim)

10) Na língua portuguesa, é correto dizer que “FAZEM 250 anos que Mozart nasceu”?

(R = Não)

## QUESTIONÁRIO TIPI

Abaixo estão listadas uma série de características com as quais você pode ou não se identificar. Por gentileza preencha os espaços em branco para cada item com um valor que indique o quanto você concorda ou discorda com um determinado item. Pense no par de características como um todo mesmo que uma se aplique mais a você que outra.

Use a notação abaixo para preencher as lacunas:

- 1 – Discordo Fortemente
- 2 – Discordo Moderadamente
- 3 – Discordo um pouco
- 4 – Nem Discordo nem Concordo
- 5 – Concordo um Pouco
- 6 – Concordo Moderadamente
- 7 – Concordo Fortemente

- |                                                                    |       |
|--------------------------------------------------------------------|-------|
| 1. Eu me vejo como uma pessoa Extrovertida, Entusiástica           | _____ |
| 2. Eu me vejo como uma pessoa Crítica, Irascível                   | _____ |
| 3. Eu me vejo como uma pessoa Confiável, Auto Disciplinada         | _____ |
| 4. Eu me vejo como uma pessoa Ansiosa, Facilmente Perturbável      | _____ |
| 5. Eu me vejo como uma pessoa Aberta a novas experiência, Complexa | _____ |
| 6. Eu me vejo como uma pessoa Reservada, Quieta                    | _____ |
| 7. Eu me vejo como uma pessoa Simpática, Calorosa                  | _____ |
| 8. Eu me vejo como uma pessoa Desorganizada, Descuidada            | _____ |
| 9. Eu me vejo como uma pessoa Calma, Emocionalmente Equilibrada    | _____ |
| 10. Eu me vejo como uma pessoa Convencional, Pouco Criativa        | _____ |

## QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO E LABORAL

|         |        |         |        |         |        |         |        |         |        |
|---------|--------|---------|--------|---------|--------|---------|--------|---------|--------|
| SL01    | SL02   | SL03    | SL04   | SL05    | SL06   | SL07    | SL08   | SL09    | SL10   |
|         |        |         |        |         |        |         |        |         |        |
| SL11    | SL12   | SL13    | SL14A  | SL14B   | SL15   | SL16    | SL17A  | SL17B   | SL18   |
|         |        |         |        |         |        |         |        |         |        |
| SL19A   | SL19B  | SL19C   | SL19D  | SL19E   | SL19F  | SL19G   | SL19H  | SL19I   | SL20A  |
|         |        |         |        |         |        |         |        |         |        |
| SL20B   | SL20C  | SL20D   | SL20E  | SL20F   | SL20G  | SL20H   | SL20I  | SL20J   | SL20Ai |
|         |        |         |        |         |        |         |        |         |        |
| SL20Aii | SL20Bi | SL20Bii | SL20Ci | SL20Cii | SL20Di | SL20Dii | SL20Ei | SL20Eii |        |
|         |        |         |        |         |        |         |        |         |        |

|     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| I01 | I02 | I03 | I04 | I05 | I06 | I07 | I08 | I09 | I10 |
|     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| I11 | I12 | I13 | I14 | I15 |     |     |     |     |     |
|     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |

|      |      |      |      |      |  |
|------|------|------|------|------|--|
| PA01 | PA02 | PA03 | PA04 | PA05 |  |
|      |      |      |      |      |  |

[illegible][illegible]