



Escola de Ciências Sociais e Humanas

Departamento de Psicologia Social e das Organizações

Estudo exploratório do “Personality Research Form” no contexto de Recrutamento e Selecção

Ana Rita Vaz da Silva Oliveira de Jesus

Trabalho de projecto submetido como requisito parcial para obtenção do grau de

Mestre em Psicologia Social e das Organizações

Orientadora:

Professora Doutora Joana Alexandre, Professora Auxiliar,
ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa

Co-orientadora:

Professora Doutora Helena Carvalho, Professora Auxiliar,
ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa

Outubro, 2011

Resumo

O presente estudo visa analisar o comportamento da versão portuguesa do Personality Research Form (PRF; Teixeira, 2007) no contexto de Recrutamento e Selecção. Ainda, pretendeu-se averiguar o efeito das variáveis sexo, idade (até 25 anos, 25-29 anos e igual ou superior a 30) e habilitações literárias (ensino secundário/frequência universitária e ensino superior). Para esse efeito, o inventário foi aplicado a um total de 291 indivíduos que se encontravam em situação de recrutamento numa empresa da área. Após a exclusão de alguns itens por apresentarem respostas com variabilidade muito reduzida, os resultados obtidos revelaram que são as escalas Dominância, Resistência, Exibição, Evitar Riscos, Impulsividade, Ordem e Reconhecimento Social as que apresentam bons níveis de consistência interna. Observou-se, ainda, um efeito de interacção significativo entre as variáveis sexo e idade na escala Evitar Riscos, evidenciando que são as mulheres têm uma maior tendência para evitar riscos do que os homens, sendo que as diferenças maiores se registam nos indivíduos com idade igual ou superior a 30 anos. Os resultados indicam igualmente um efeito de interacção entre a idade e as habilitações nas escalas Realização e Dominância. Na Realização, encontram-se diferenças nos indivíduos com idades entre os 25 e os 29 anos, em que os que têm formação secundária são mais realizados do que os que têm formação superior. Para a escala Dominância, salientam-se as diferenças significativas encontradas nos indivíduos com idade até 25 anos, em que os que têm habilitações superiores indicam ser mais dominantes que os que têm habilitações secundárias.

Palavras-chave: Psicologia da Personalidade, Personality Research Form, Avaliação da Personalidade, Avaliação Psicológica em Recrutamento e Selecção

The PsycINFO Content Classification Code System:

2220 Tests & Testing

2223 Personality Scales & Inventories

Abstract

This study aims to analyze the behavior of portuguese version of Personality Research Form (PRF; Teixeira, 2007) in Recruitment and Selection context. Still, we intended to investigate the effect of gender, age (until 25 years old, 25-29 years and 30 or more years old) and educational levels (secondary education/ university attendance or higher education). For this propose, the inventory was administered to a total of 291 individuals who were searching for a new job opportunity in a human resources company. After the exclusion of some items for having very low variability in responses, the results revealed that the scales Dominance, Endurance, Exhibition, Harmavoidance, Impulsivity, Order and Social Recognition have good levels of internal consistency. We also observed a significant interaction effect between gender and age in Harmavoidance, showing that women have a greater tendency to avoid risks than men, and the major differences are registered in persons aged 30 years or more. The results also indicate an interaction effect between age and educational levels in Achievement and Dominance scales. In Achievement, there are differences in individuals aged 25 to 29 years in which those with secondary education are more accomplished than those with higher education. For the Dominance scale, we highlight the significant differences found among individuals aged 25 years, of which those with higher qualifications indicate that they are more dominant than those with secondary qualifications.

Keywords: Personality Psychology, Personality Research Form, Personality Assessment, Psychological Assessment in Recruitment and Selection.

The PsycINFO Content Classification Code System:

2220 Tests & Testing

2223 Personality Scales & Inventories

Agradecimentos

Agradeço à minha orientadora, a Professora Dra. Joana Alexandre, por me ter guiado ao longo de todo este longo processo, por me ter dado o empurrão que tantas vezes me faltou e por se disponibilizar a ler e responder aos meus e-mails às duas da manhã.

À minha co-orientadora, a Professora Dra. Helena Carvalho, cuja ajuda foi preciosa na análise de dados, por ter sido incansável na resposta a todas as minhas dúvidas, pela rapidez e eficiência com que sempre o fez, pela sua enorme generosidade e por ser um verdadeiro génio da análise de dados.

Um obrigado aos meus pais, porque sem eles nunca teria chegado até aqui, pelo carinho e compreensão especialmente nestes últimos e difíceis meses. Ao Pedro, que atura a minha rabugice melhor que ninguém e que tantas vezes me incentivou e “obrigou” a trabalhar quando a vontade faltava. À Teresa, pelas palavras de apoio e por compreender todos os “hoje não posso, tenho que trabalhar na tese”. À Magda, por me ter ajudado a corrigir o infindável número de testes sempre com um sorriso na cara. À Vitória e à Eunice, por me terem ajudado desde o início e por terem sido também minhas cobaias. À Cristina Ruiz, por me ter dado todo o tempo que precisei e a todos os meus colegas de trabalho pelo cuidado e preocupação.

Por último, mas não menos importante, um especial agradecimento à Professora Dra. Maria Odília Teixeira, responsável pela versão portuguesa do PRF, por ter disponibilizado todas as ferramentas necessárias para a realização deste trabalho, por esclarecer todas as dúvidas e por todas as palavras de apoio ao longo deste processo.

A todos... MUITO OBRIGADA!

Índice

Introdução	1
1. Enquadramento Teórico	3
1.1. Abordagens teóricas da personalidade	3
1.1.1. Ênfase na abordagem psicodinâmica.	4
1.1.2. Ênfase na estrutura e nos traços.	6
1.1.3. Ênfase na aprendizagem.	9
1.1.4. Ênfase na realidade percebida.....	10
1.2. Novas abordagens no estudo da personalidade.....	10
1.3. Avaliação da Personalidade	11
1.3.1. Testes Projectivos.	12
1.3.1.1. Técnicas Estruturais.	12
1.3.1.2. Técnicas Temáticas.....	13
1.3.1.3. Técnicas Expressivas.	13
1.3.2. Testes objectivos.....	13
1.3.3. Avaliação da Personalidade em Contexto de Recrutamento e Selecção.	16
1.3.4. Personality Research Form.	17
2. Método.....	19
2.1. Procedimento	19
2.2. Participantes.....	20
2.3. Instrumento	21
3. Resultados.....	24
3.1. Análise da Consistência Interna.....	24
3.2. Análise dos Resultados das Escalas.....	25

3.2.1. Efeito do sexo, idade e habilitações literárias.	26
3.2.1.1. Sexo e idade.	26
3.2.1.2. Sexo e habilitações literárias.	28
3.2.1.3. Idade e habilitações literárias.	30
Discussão	33
Conclusão.....	37
Referências.....	38
ANEXOS	41
Anexo A	42
Anexo B	59
Anexo C	60
Anexo D	67

Índice de Figuras

Figura 1. Médias das respostas na escala Evitar Riscos, por sexo e idade	27
Figura 2. Médias das respostas na escala Impulsividade, por sexo e habilitações	29
Figura 3. Médias das respostas na escala Realização, por idade e habilitações	30
Figura 4. Médias das respostas na escala Dominância, por idade e habilitações	31

Índice de Quadros

Quadro 1 Alfas de Cronbach para cada uma das Escalas do PRF	25
Quadro 2 Médias das Respostas por Sexo para as Escalas Autonomia, Dominância, Exibição, e Evitar Riscos do PRF	28

Introdução

No capítulo que se segue iremos abordar aquela que é uma das temáticas mais estudadas na psicologia, a personalidade. De uma maneira geral pode dizer-se que a psicologia da personalidade insere-se no campo da psicologia diferencial, que é a disciplina da psicologia que analisa as diferenças entre indivíduos em grupos homogéneos em domínios como a personalidade e as aptidões cognitivas (Hansenne, 2003). Através de uma revisão da literatura, podemos constatar a existência de uma grande variedade de abordagens teóricas que se debruçam sobre a definição e avaliação deste campo da psicologia.

Dentro da psicologia da personalidade e no que refere mais especificamente à avaliação, encontramos vários instrumentos criados para a medir nos diversos contextos que abrange a psicologia: clínico, educacional/orientação escolar, organizacional, etc.

No contexto de Recrutamento e Selecção, o recurso a provas de avaliação psicológica é prática comum na selecção do candidato ideal à função. Apesar da existência de vários instrumentos de avaliação da personalidade, considerou-se pertinente, pelas características que possui, a análise do Personality Research Form (Jackson, 1967). Este inventário avalia um conjunto de necessidades dos indivíduos que podem ser determinantes na avaliação do indivíduo em contexto de trabalho, tais como a realização, a autonomia ou a dominância.

Em Portugal, a adaptação deste instrumento foi realizada em contexto de orientação vocacional (Teixeira, 1994), sendo esta a primeira etapa da vida profissional do indivíduo, pelo que será importante verificar se este instrumento é relevante também em recrutamento e selecção. Deste modo, o problema deste estudo consiste em analisar em que medida é que as dimensões do Personality Research Form se mantêm, quando aplicado em contexto de recrutamento e selecção, relativamente à adaptação portuguesa para o contexto de orientação vocacional.

O objectivo do presente trabalho consiste em analisar o comportamento da versão portuguesa do Personality Research Form (PRF) no contexto de Recrutamento e Selecção, ou seja, verificar se as mesmas dimensões se confirmam relativamente aos estudos realizados em Portugal e quais os resultados obtidos em cada escala do inventário, e assim averiguar até que ponto este instrumento é útil neste contexto.

Nos estudos realizados por Teixeira (2001) com este mesmo instrumento verificou-se uma interacção entre a idade e o sexo nas variáveis Autonomia, Dominância, Exibição, Ordem e Divertimento. Nesta linha, pretendemos, igualmente, verificar o efeito não só dessas duas variáveis mas, e devido ao contexto onde este instrumento foi aplicado, o efeito das habilitações literárias nas respostas dos indivíduos nas diferentes Escalas do PRF. A análise desta variável prende-se com o facto de que em recrutamento e selecção, as habilitações literárias assumem particular relevo sendo muitas vezes o que leva a convocar, ou não, um indivíduo para o processo de selecção.

O presente trabalho divide-se em quatro partes distintas. No primeiro capítulo, e antes da análise específica deste instrumento de avaliação da personalidade, abordaremos algumas das teorias desenvolvidas acerca desta temática. Não ignorando os grandes contributos que foram feitos ao longo da história da personalidade, iremos dar particular ênfase à linha teórica que levou à criação do Personality Research Form (PRF) e mais concretamente abordando as teorias que inspiraram Jackson (1967), o autor desta prova. Ainda no presente capítulo, serão abordados alguns instrumentos de avaliação da personalidade; não descurando a importância de alguns desses instrumentos, a atenção recairá essencialmente sobre o PRF, bem como nos estudos que têm sido feitos em Portugal com este instrumento.

No segundo capítulo será descrita a metodologia do estudo efectuado. Seguidamente, será feita a apresentação dos resultados, a sua discussão, e serão apresentadas as principais conclusões, limitações e sugestões para pesquisas futuras.

1. Enquadramento Teórico

No que se refere à origem histórica, pode afirmar-se que as teorias acerca da personalidade surgiram com as concepções sobre o ser humano que remontam a sábios como Hipócrates, Platão ou Aristóteles. Sendo que a psicologia foi desenvolvida no final do século XIX como fruto da filosofia e da fisiologia experimental, é sabido que o estudo da personalidade e a criação de teorias sobre a mesma se deve bastante à medicina e às exigências da prática médica, tendo os seus pioneiros formação nesse campo. Assim, a ligação histórica entre a teoria e a prática no que respeita à personalidade, foi um importante contributo para o desenvolvimento da psicologia em geral (Hall, Lindzey & Campbell, 1998).

A natureza da teoria da personalidade consiste no esforço dos psicólogos para sistematizar o que é conhecido sobre a personalidade e para apontar a investigação em direcções que tragam novo conhecimento (Pervin, Cervone, & John, 2005). Este tema foi, ao longo dos tempos, suscitando mais curiosidade e actualmente podemos encontrar um sem número de definições, teorias e perspectivas da personalidade, muitas marcadas pela controvérsia que geraram e algumas das quais iremos ver em seguida.

1.1. Abordagens teóricas da personalidade

Com a finalidade de fazer uma passagem pelas diversas abordagens teóricas da personalidade, vamos diferencia-las consoante a ênfase dada pela perspectiva dos autores às características psicodinâmicas da personalidade, à sua estrutura, à realidade percebida ou às características da personalidade baseadas na aprendizagem. Dentro de cada perspectiva, veremos alguns dos autores cujas teorias se destacaram; não sendo possível uma análise exaustiva de todas, iremos aprofundar sobretudo as que serviram de inspiração a Murray (1938), cuja teoria serviu de base para a criação do “Personality Research Form” por Jackson na década de 60. No entanto, todos os teóricos contribuíram para o estudo da personalidade enquanto campo essencial da psicologia, não sendo possível abordar esta temática sem antes lhes fazer referência.

1.1.1. Ênfase na abordagem psicodinâmica.

Um dos autores mais conceituados nesta abordagem é Freud (1924), cuja teoria psicanalítica atribui elevada importância ao conceito de inconsciente: grande parte do nosso comportamento é determinado por forças inconscientes e que, conseqüentemente, grande parte da nossa energia psíquica se dedica a expressar de forma aceitável essas manifestações inconscientes ou a mantê-las inconscientes (1924, citado por Pervin et al, 2005).

No que se refere à estrutura da mente humana, o autor lançou dois modelos. A primeira teoria, ou primeira tópica, assenta em três elementos: o inconsciente, o pré-consciente e o consciente. No primeiro, Freud insere as pulsões e as recordações recalcadas sendo considerado o mais importante pelo autor por dominar a vida psíquica, no segundo inclui tudo o que poderia tornar-se consciente e, por fim, define o consciente como representante da informação directamente acessível sem qualquer trabalho psicológico.

Mais tarde redefine a sua teoria, designando-a de segunda tópica. Nesta, a personalidade assenta numa estrutura de três elementos: Eu, Id e o Supereu. O primeiro representa a parte racional do aparelho psíquico, que procura satisfazer as pulsões e os desejos primitivos do Id, respeitando os constrangimentos impostos pelo exterior e pelas normas sociais do Supereu; o Id refer-se à parte que está fora do controlo consciente e que se relaciona com os nossos instintos funcionando de acordo com o que Freud classificou como princípio do prazer, isto é, a satisfação imediata das necessidades, nas quais inclui a libido e as necessidades primárias de sobrevivência como sejam a fome, a sede e a protecção; por fim, a terceira instância é o Supereu, a última componente da personalidade a desenvolver-se e a que consiste na representação das normas sociais e dos comportamentos normais, tendo como função controlar o Id, podendo mesmo ir contra este e o Eu, e é o equivalente à consciência (1964, citado por Hansenne, 2003).

Também com uma perspectiva dinâmica da personalidade, surge Jung (1966) que seguindo a linha de pensamento de Freud no que respeita à existência de material inconsciente, o diferencia em inconsciente pessoal e inconsciente colectivo. O primeiro diz respeito aos elementos que já estiveram presentes um dia na consciência, mas que se tornaram inacessíveis por estarem esquecidos ou reprimidos; e o segundo diz respeito às experiências passadas, sendo composto por arquétipos, que representam experiências que nos predispõem a agir de determinada forma em determinada situação, sendo que este conteúdo nunca terá sido consciente. O Eu seria então

tudo o que está consciente, e o seu desenvolvimento permitiria equilibrar os elementos inconscientes com os elementos conscientes (Jung, 1966).

Outro importante contributo de Jung (1921) no que respeita à personalidade foi a divisão dos indivíduos em duas grandes categorias segundo as suas atitudes gerais: introversão e a extroversão. Estas duas características podem ser diferenciadas segundo a sua orientação para o objecto, assim, a introversão refere-se a uma atitude abstracta para com o objecto, em que a preocupação é a de que a libido seja retirada do objecto, enquanto que por outro lado, a extroversão se refere a uma relação positiva com o objecto (Jung, 1921). De uma forma mais geral, estas características relacionam-se com a orientação do indivíduo, para si no caso da introversão, e para o exterior no caso da extroversão.

Outro nome de relevo dentro da perspectiva dinâmica da personalidade é Adler (1930), à semelhança dos seus dois antecessores também este autor assume uma componente biológica que molda a personalidade defendendo que os indivíduos nascem com um interesse pelo meio social. Adler (1930) criou uma teoria baseada na psicologia individual, cuja ideia base é precisamente a sociabilidade, sendo esta uma característica inata ao ser humano, ou seja, quando nascemos temos uma tendência natural para nos relacionarmos com os outros. Sempre seguindo uma perspectiva social, Adler (1930) contribuiu para o desenvolvimento da psicologia social com outros conceitos como o de Eu criativo, que diz respeito à capacidade dos indivíduos se criar novas experiências enriquecedoras e o de especificidade da personalidade, considerando que cada pessoa é uma combinação única de características.

Erikson (1975), procurou reformular a perspectiva de Freud, numa teoria psicanalítica contemporânea baseada em oito estágios de desenvolvimento da personalidade, que ocorrem, ao contrário de outras perspectivas psicanalíticas, desde o nascimento até à velhice, considerando, assim, que a personalidade vai sofrendo modificações ao longo da vida. A passagem para o estágio seguinte dá-se através da resolução de conflitos associados a cada um dos estágios, a que o autor chamou de crises psicossociais. A formulação de estágios psicossociais partiu da concepção de Erikson (1975) de que o indivíduo, é produto da interacção entre um organismo físico e psicológico e das influências sociais (1975, citado por Hall et al, 1998).

1.1.2. Ênfase na estrutura e nos traços.

Outros autores dentro do estudo da personalidade deram ênfase à sua estrutura. Dentro desta abordagem podemos destacar algumas teorias, de entre as quais se destaca Murray (1938), com a sua teoria denominada de Personologia, ou seja, “a ciência do Homem, como unidade, e por definição engloba a psicanálise de Freud, a psicologia analítica de Jung, a psicologia individual de Adler e outros termos que suportam métodos de pesquisa ou doutrinas em vez de domínios do conhecimento” (Murray, 1938, p.4). Baseando-se nos aspectos dinâmicos ou motivacionais da personalidade, Murray (1938) pretendeu correlacionar a direcção do comportamento observável com relatos subjectivos de intenções, inferindo assim 44 necessidades reguladores do comportamento, diferenciando-as entre necessidades manifestas, latentes, associadas a estados internos e traços gerais (Murray, 1938)

Segundo Hall et al. (1998) a perspectiva de personalidade de Murray dá importância aos factores biológicos e assume o indivíduo como um ser complexo, representando um ponto de viragem no estudo da personalidade. O autor considera, ainda, que o comportamento não pode ser analisado sem a compreensão do meio que rodeia o indivíduo e partilha com a psicanálise a ideia de que os acontecimentos da infância são determinantes importantes do comportamento adulto.

Apesar da sua definição de personalidade ter sido influenciada pela teoria psicanalítica, Murray (1938) distancia-se simultaneamente da teoria de Freud. Nas várias propostas de definição da personalidade de Murray, salientam-se alguns aspectos principais: (1) a personalidade de um indivíduo é uma abstracção formulada por um teórico e não uma simples descrição do comportamento do indivíduo; (2) A personalidade de um indivíduo refere-se a um conjunto de eventos que abrangem todo o percurso de vida do mesmo; (3) a definição da personalidade deve reflectir os elementos estáveis e recorrentes do comportamento mas também os novos e únicos; (4) a função da personalidade consiste em integrar os conflitos e constrangimentos aos quais o indivíduo está exposto, satisfazer as necessidades individuais e fazer planos para atingir objectivos futuros; e (5) a personalidade está localizada no cérebro, sem cérebro não há personalidade.

Tendo realizado uma extensa pesquisa na área da personalidade, Murray (1938) distinguiu-se como sendo um importante contributo neste campo pela sua representação de actividades como o esforço, a procura, a aspiração, o desejo e a vontade, isto é, da motivação do indivíduo.

Não sendo o primeiro a abordar a temática da motivação, Murray distinguiu-se por ter criado um vasto conjunto de variáveis que reflectem a complexidade da motivação humana e pelo esforço efectuado em dar definições empíricas a essas variáveis.

Um dos aspectos mais importantes da sua teoria que se pode ler na sua obra (Murray, 1938) consiste na definição do conceito de necessidade, que Murray considera que pode ser inferida através: (1) do efeito ou resultado do comportamento; (2) do padrão do comportamento envolvido; (3) da atenção selectiva e resposta a uma determinada classe de objectos estímulo; (4) da expressão de uma emoção ou afecto em particular e (5) da expressão de satisfação quando se obtém um determinado efeito ou de desapontamento quando o efeito não é alcançado. O autor faz, também, uma distinção entre os diferentes tipos de necessidades, dividindo-as em pólos distintos consoantes as suas características: 1) considerou a existência de necessidades primárias ou viscerogénicas, englobando nestas as necessidades de satisfação física como ar, água, comida, sexo, lactação, evitar o calor, evitar o frio, entre outras; e necessidades secundárias ou psicogénicas, cuja satisfação é de cariz mental ou emocional; estas necessidades derivam das primárias e incluem necessidades como a aquisição, a ordem, a exibição, a autonomia, a agressão, a afiliação entre outras. 2) Distinguiu também entre necessidades manifestas e necessidades latentes, considerando as necessidades latentes como um consequência do desenvolvimento das estruturas internas, nomeadamente o superego, que definem a forma como nos devemos comportar em sociedade. 3) Distinguiu, ainda, necessidades focais de necessidades difusas, consoante a sua ligação a classes limitadas de objectos ou a sua aplicação em diversos ambientes. 4) Diferenciou, por último, as necessidades de efeito, que são as que levam a um determinado resultado desejado; as actividades de processo que incluem as actividades não coordenadas como a visão, a audição, a fala, etc; e as necessidades modais, relacionadas com o fazer algo com um elevado nível de qualidade ou excelência. Apesar destas distinções, as necessidades não são consideradas pelo autor como totalmente independentes umas das outras, nem se manifestam isoladamente admitindo, assim, a existência de uma hierarquia que define quais delas são prioritárias (Murray, 1938).

Como pudemos observar, a teoria de Murray, baseada nas necessidades não só as lista e define, como classifica as necessidades pelas suas origens e explica a forma como estas se podem relacionar, pela sobreposição de umas em relação a outras, pela sua fusão ou pelo facto de a existência de umas se relacionar com a resolução de outras.

Este autor traduziu-se assim num importante contributo para a avaliação da personalidade não só através da sua teoria e dos instrumentos por ele criados, mas também, servindo de base a outros autores, nomeadamente na criação de vários instrumentos de avaliação da personalidade com foco nas necessidades, e mais concretamente Personality Research Form (Jackson, 1968), que descreveremos mais adiante.

Para além da relevância que consideramos que Murray possui no âmbito do estudo da personalidade, tal como referimos, importa destacar outros autores que se salientaram, como ele, no estudo da personalidade enquanto traço. Um desses autores é Allport (1936) que considerou que os traços são a melhor unidade de análise da personalidade e definiu um conjunto de categorias de traços: traços cardinais; traços centrais; traços secundários; traços comuns e traços individuais. Dentro destas várias categorias Allport e Odbert (1936) incluíram um conjunto de aproximadamente 18 mil traços como: extroversão, introversão, ascendência, submissão, compensação, sociabilidade, susceptibilidade a estímulos sociais, entre muitos outros. Estes autores diferenciaram os traços de personalidade dos estados e das actividades que se referem aos aspectos da personalidade que são temporários, curtos e causados por circunstâncias externas (1936, citado por Pervin et al, 2005).

Tal como Allport, a teoria de Eysenck (1947) considera a personalidade como um conjunto de traços. No entanto, este autor define apenas três dimensões: extroversão-introversão; neuroticismo-estabilidade emocional e psicoticismo-força do Eu especificando traços associados a cada uma delas. A avaliação dos indivíduos com base nestas dimensões, vai situá-los entre os pólos destas mesmas dimensões e o seu comportamento será explicado com base neste posicionamento e nas circunstâncias às quais o indivíduo está exposto. Assim, na concepção da sua teoria da personalidade, Eysenck (1947) deu ênfase à componente biológica do indivíduo, não descurando o ambiente em que o mesmo está inserido como variante do seu comportamento.

Cattell (1963) também desenvolveu uma teoria baseada em factores ou traços, definindo-os como sendo uma estrutura que permite a predição das diferenças individuais na resposta a uma dada situação. O autor definiu assim 16 traços que deram origem ao teste 16 PF que analisaremos mais à frente, sendo estes: abstracção, apreensão, dominância, estabilidade emocional, vivacidade, abertura à mudança, perfeccionismo, carácter privado, raciocínio, consciência, autoconfiança, sensibilidade, sociabilidade, tensão, vigilância e afectuosidade.

Na sequência das teorias que vimos anteriormente, vários psicólogos concordaram com o facto de as diferenças individuais se poderem determinar por cinco factores comuns, dando origem à teoria dos cinco factores: neuroticismo, extroversão, agradabilidade, consciência e abertura ao exterior. Os estudos efectuados resultaram em dados importantes quanto à estabilidade e capacidade preditiva destes factores (McCrae, Terracciano et al, 2005; Terracciano, Costa e McCrae, 2006; Funder, Kolar & Blackman, 1995; Costa e McCrae, 1998; McCrae 1993, 1994; citados por John, Robins & Pervin, 2008)

1.1.3. Ênfase na aprendizagem.

Alguns autores estudaram a personalidade com foco na aprendizagem, destacando-se Skinner (1953) e Bandura (1971) que abordaram a personalidade pela aprendizagem de comportamentos. Skinner (1953) seguiu uma orientação behaviorista, e como tal ignorou por completo a estrutura na compreensão da personalidade considerando que predizer e explicar o comportamento dos indivíduos seria a melhor forma para conhecer a sua personalidade. Assim, e analisando as respostas dos indivíduos perante determinadas situações, distinguiu as respostas associadas as estímulos concretos e aquelas que não o estão, diferenciando o condicionamento clássico do condicionamento operante e definiu três tipos de reforço que podem aumentar ou diminuir a probabilidade do comportamento aparecer: o reforço positivo, o reforço negativo e a punição. Skinner (1953) dá importância ao ambiente, considerando que controlar esta variável fará com que seja possível predizer o comportamento, e consequentemente a personalidade (Skinner, 1953).

Tal como Hall et al (1998) recordam, Bandura (1971) foi um neobehaviorista, visto que embora considere a aprendizagem como ponto central do estudo da personalidade, introduziu comparativamente com Skinner (1953), os factores cognitivos e sociais. Considerando que os indivíduos têm capacidade para pensar e que muitos aspectos da personalidade envolvem a interacção social, desenvolveu teoria da aprendizagem social que se baseia no pressuposto de que o comportamento humano é uma interacção recíproca entre determinantes cognitivas, comportamentais e ambientais. Esta teoria defende que os comportamentos são, muitas vezes, aprendidos por imitação dos comportamentos de outras pessoas, e que a probabilidade de se repetirem, ou não, depende de reforços extrínsecos e intrínsecos.

1.1.4. Ênfase na realidade percebida.

Dentro desta perspectiva, podemos destacar pelo menos dois autores. Partindo do princípio de que a personalidade é baseada no pressuposto de que os indivíduos constroem a sua própria realidade e com base na sua experiência anterior antecipam as consequências dos seus comportamentos, Kelly (1955) formula uma teoria da personalidade baseada em construtos pessoais através dos quais os indivíduos organizam internamente os acontecimentos do mundo exterior, que orientam o seu comportamento, os seus pensamentos e as suas impressões. Kelly (1955) classifica os construtos como variando entre dois pólos opostos (o dominante e o implícito) e como sendo dicotómicos (sim e não), como por exemplo: generoso-egoísta, amigável-não amigável, sociável-não sociável (Kelly, 1955).

Rogers (1962, 1979), por sua vez, desenvolveu uma teoria centrada nas pessoas, com base no seu princípio essencial de que os indivíduos têm a capacidade de auto-actualização, assumindo que o indivíduo tem em si recursos de auto-compreensão, capacidade para alterar o seu conceito de si, as suas atitudes básicas e o seu comportamento, caso lhe seja facultado o ambiente indicado para tal. Segundo este autor, um ambiente adequado para o desenvolvimento da personalidade deve reunir três condições: (1) genuinidade, veracidade e congruência nas relações interpessoais; (2) compreensão, incentivo, estímulo positivo e (3) empatia. Para Rogers (1979) a presença destas três condições é essencial, pois quando um indivíduo se sente aceite e valorizado, este tende a ter uma atitude mais activa consigo próprio desenvolvendo um Eu mais de acordo com as suas experiências, sentindo-se mais livre para desenvolver a sua própria personalidade.

1.2. Novas abordagens no estudo da personalidade

Apesar das abordagens referidas até agora serem as abordagens consideradas clássicas no estudo da personalidade, podem encontrar-se no entanto, e no decorrer da última década, perspectivas integradoras que visam articular diversos modelos e teorias. São exemplos destas, os trabalhos realizados por Mayer (2005) e Zuroff (2010) que propuseram novas formas de abordar esta temática. Mais concretamente, Mayer (2005) surge com uma proposta de uma nova visão, cujo objectivo é estudar o funcionamento psicológico do indivíduo de forma global. Esta proposta consiste em: (a) identificar o sistema da personalidade, através da definição desse mesmo sistema localizá-lo no meio dos outros sistemas humanos e organizar as abordagens

adoptadas para o estudar; (b) descrever as partes da personalidade, categorizando as mais importantes; (c) compreender a organização da personalidade, estudando a sua estrutura e as suas principais funções e (d) definir o desenvolvimento da personalidade, examinando as áreas da personalidade e a sua organização ao longo do tempo. Segundo este autor, o problema das teorias da personalidade desenvolvidas anteriormente era o de fragmentar a psicologia da personalidade, pretendendo com os seus estudos contribuir para uma visão integrada da mesma (Mayer, 2005).

Mais recentemente, também Zuroff (2010) propôs uma perspectiva evolucionária da personalidade. Este autor considera que as teorias clássicas não permitem a visão do indivíduo como um todo e que o modelo dos Big Five apresenta algumas falhas. Desta forma, a sua estratégia é (a) identificar os principais domínios do comportamento social; (b) permitir que a perspectiva evolucionária domine a forma como os sistemas regulam o comportamento social e (c) procurar identificar diferenças individuais na operação desses sistemas. Os seus estudos levaram à definição de três dimensões que permitem explicar as diferenças individuais no domínio social: (1) os resultados sociais positivos; (1) a relação com os outros e (3) os resultados sociais negativos. Zuroff (2010) espera assim que emergja uma perspectiva evolucionária da personalidade que seja compreensiva e que inclua as componentes de processo e conteúdo (Zuroff, 2010).

É assim possível concluir que a investigação na área da personalidade aponta novos caminhos para o seu estudo, e que o objectivo das novas abordagens da personalidade se prende com o facto de colmatar as lacunas das teorias clássicas, apresentando uma perspectiva que as integre e que seja consensual.

1.3. Avaliação da Personalidade

Dentro das várias características que os instrumentos de avaliação psicológica nos permitem avaliar, a avaliação da personalidade é das mais complexas, visto que não existe apenas um método adoptado por todos os psicólogos, e de grande relevância, pelas consequências que esta avaliação pode ter. Assim como existem diversas teorias da personalidade, existe também um elevado número de propostas de avaliação da personalidade, associadas a essas mesmas teorias. A avaliação da personalidade pode ser feita através de testes projectivos ou objectivos, ou ainda recorrendo a técnicas de observação. Ainda dentro da avaliação da personalidade importa

distinguir a avaliação da personalidade “normal” e da patológica. Não sendo, mais uma vez, possível mencionar todos os instrumentos existentes, iremos abordar alguns de seguida.

1.3.1. Testes Projectivos.

Os testes projectivos surgiram no âmbito das abordagens dinâmicas do estudo da personalidade, e permitem ao sujeito, como o nome indica, projectar a sua personalidade em respostas que ele formula, a partir de estímulos ambíguos. Segundo Frank (1939), quando uma pessoa tenta compreender uma hipótese ambígua, a sua interpretação reflecte as suas necessidades, sentimentos, experiências, condicionamento prévio, processos de pensamento, entre outros (1939, citado por Kaplan & Saccuzzo, 2001). Como referem Márques, Vizcarro e Fernandez-Ballesteros (2004), os testes projectivos subdividem-se em várias categorias: os estruturais, os temáticos, os expressivos, os associativos e os construtivos.

1.3.1.1. Técnicas Estruturais.

As técnicas estruturais partem da hipótese de que “o sujeito, ao impor uma estrutura a um material semiestruturado, reflecta características mais ou menos estáveis da sua personalidade” (Márquez et al., 2004, p.297). Dentro dos testes estruturais, pode salientar-se o Rorschach desenvolvido por Hermann Rorschach (1921). Esta prova consiste numa série de dez cartões nos quais se vê manchas de tinta. Dos dez cartões, cinco são monocromáticos (preto com matrizes de cinzento), dois são bicromáticos (vermelho e preto com matrizes de cinzento) e os restantes três policromáticos (diversas cores, todas em matrizes). As instruções dadas ao sujeito prendem-se com pedir a este que identifique o que vê na imagem e a interpretação das respostas é feita através de cotações específicas (1921, citado por Chabert, 1998). Existindo várias propostas de sistemas de cotação, o sistema Exner, é a referência no que respeita à cotação do Rorschach, tendo sido criado com vista a que todos os psicólogos possam cotar o teste do mesmo modo, a cotação das respostas é assim feita consoante a sua localização (na totalidade ou numa parte da mancha), do seu determinante (forma, cor, movimento, esbatimento) e do seu conteúdo (animal, humano, botânico, etc) (Chabert, 1998). Quanto à aplicação do Rorschach em Portugal, o sistema de cotação Exner está traduzido e adaptado à nossa população (Silva, 1986).

Outro instrumento projectivo estrutural é o teste de Zulliger (1969), foi originalmente criado em 1942, devido à necessidade de recrutar soldados para a II Guerra Mundial. O autor inspirou-

se em Rorschach, no entanto, esta prova contém apenas três imagens. À semelhança de Rorschach, é pedido ao indivíduo que indique o que vê nas imagens e as respostas dadas são avaliadas consoante o seu conteúdo.

1.3.1.2. Técnicas Temáticas.

As técnicas temáticas são aquelas que através de um material de estímulo visual, mais ou menos estruturado, incitam a produção verbal de uma história (Márquez et al., 2004). Dentro destas técnicas é de referir o Thematic Apperception Test (TAT), desenvolvido por Henry Murray nos anos 40 e criado com base na sua concepção de personalidade, anteriormente aprofundada, que se centra nas necessidades, constrangimentos e motivação. Esta prova é composta por 31 cartões que apresentam desenhos a preto e branco, existindo cartões específicos para homens e mulheres e até um cartão totalmente em branco. Nas aplicações são apresentados normalmente 20 cartões e é pedido aos sujeitos que contem uma história sobre o que estão a ver. A interpretação dos resultados é feita através da análise das temáticas, motivações e mecanismos de defesa que as histórias criadas caracterizam (Shentoub, 1999). Para além da versão original do TAT foram criadas duas versões para aplicação a crianças por Bellak e Hurvich (1949, 1966) o Children Apperception Test (CAT-A) com figuras de animais e o CAT-H com figuras humanas (1949, 1966 citado por Márquez et al., 2004).

1.3.1.3. Técnicas Expressivas.

As técnicas expressivas implicam que o sujeito realize um desenho, deste tipo de técnica Márquez et al. (2004) salienta o Desenho da Figura Humana de Machover (1948), o teste da árvore (Koch, 1962), o teste Casa-Árvore-Pessoa (1949), e o Teste de desenho da família (Corman, 1967). Este tipo de provas são essencialmente aplicadas a crianças, permitindo ao psicólogo através do desenho feito pela criança analisar características da sua personalidade.

1.3.2. Testes objectivos.

Os testes objectivos são técnicas psicométricas de avaliação da personalidade, em que o sujeito é submetido a uma lista de questões ou de problemas formulados de maneira precisa e cuja cotação depende de critérios standardizados. Neste tipo de instrumentos, é pedido aos sujeitos que preencham questionários, normalmente com técnicas de papel e lápis, onde devem

indicar o modo como pensam e como se comportam em determinadas situações, de que forma julgam certas acções e como reagem habitualmente a diferentes coisas. Sendo a sua finalidade, uma interpretação objectiva dos mesmos, as respostas possíveis são limitadas, tendo o sujeito que optar por “verdadeiro” ou “falso”, ou “sim” e “não”, ou ainda responder através de uma escala do tipo Likert indo do “concordo plenamente” ao “discordo plenamente”.

Dentro dos instrumentos ditos objectivos alguns são mais utilizados para avaliar personalidades ditas “normais” e outros mais orientados para a psicopatologia. Não sendo nosso objectivo, identificar todos os instrumentos existentes, daremos alguns exemplos de ambos.

Um dos inventários de personalidade mais conhecidos foi criado em 1943 por Hathaway and McKinley, e posteriormente modificado em 1989, e designa-se por Minnesota Multiphasic Personality Inventory (MMPI). Este inventário incide fundamentalmente nas perturbações psicopatológicas, sendo frequentemente utilizado em psiquiatria como diagnóstico, visto que abrange diferentes aspectos da personalidade (Butcher, 2004). As 550 questões de que é composto o inventário, são de resposta “verdadeiro” ou “falso” e inserem-se em dez escalas: hipocondria, depressão, histeria, psicopatia, masculinidade-feminidade, paranoia, psicastenia, esquizofrenia, hipomania e introversão social.

Tal como em muitos inventários de personalidade, o MMPI é composto também por escalas de validade, e mais concretamente por três: a escala L que é uma escala de falsidade e foi inserida no teste com vista a verificar em que medida o indivíduo não se referiu a si próprio nas respostas, mas sim a uma pessoa ideal; a escala F que assegura que as respostas dos sujeitos não foram dadas ao acaso e que estes não procuram transmitir uma imagem negativa de si próprios e a escala K, composta por itens que se referem a características que a maior parte das pessoas não quer reconhecer, assim, se a nota nesta escala for elevada significa que a pessoa tentou passar uma imagem favorável de si própria. Na versão modificada, para além das nove escalas adicionais, o MMPI-2, inclui também quinze escalas de conteúdo: ansiedade, medo e fobias, dificuldade em tomar decisões, depressão, preocupações relativas à saúde, bizarria do pensamento, cólera, cinismo, comportamentos anti-sociais, comportamento de tipo A, fraca auto-estima, desconforto social, problemas familiares, interferências com o trabalho e atitude negativa face a um tratamento (Butcher, 2004).

Cattell também deu o seu contributo na criação de um instrumento objectivo, e sobressaiu pelo facto de ter centrado os seus estudos na personalidade normal, longe do âmbito clínico. Para

Cattell, “o desenvolvimento de um bom e completo método matemático-estatístico tal como a análise factorial permitiu-nos tomar os dados naturais, como fez o clínico – só que agora incluem-se os sujeitos normais – e encontrar as leis e construir teorias fundamentadas sobre a estrutura da personalidade” (Cattell, 1965 in Calero & Fernandez-Ballesteros, 2004). Baseando-se no método multivariado e na análise factorial, Cattell, em trabalhos sucessivos foi estruturando as três fontes de informação básicas para o estudo da personalidade: os dados-L (Life), que se obtêm através da avaliação directa dos sujeitos; os dados-Q (Questionnaire), que se obtêm através de relatos pessoais com entrevistas, escalas, inventários, etc e os dados-T (Test) obtidos, como o nome indica, através de testes. Com base nestes estudos, Cattell criou o Sixteen Personality Factor Questionnaire (16 PF) em 1949, tendo a sua publicação sido feita em 1957 e uma revisão da prova em 1961. O 16 PF é composto por 187 perguntas e existem nas formas A, B, C e D para sujeitos normais, e E e F para indivíduos com problemas de leitura ou educativos. A avaliação dos 16 factores de Cattell resulta na formulação de um perfil individual (Cattell & Schuerger, 2003). Na sequência deste primeiro teste, e após melhoria de algumas características, Cattell criou ainda várias outras provas como o 16 PF-5, o Early School Personality Questionnaire (ESPQ) e o Children Personality Questionnaire (CPQ) (Calero & Fernandez-Ballesteros, 2004).

Também Eysenck se destacou no que respeita à avaliação da personalidade, a sua teoria. Com base nesta sua formulação, Eysenck cria o seu primeiro questionário de personalidade, o Maudsley Medical Questionnaire (MMQ) em 1952, que media somente o neuroticismo; criou posteriormente o Maudsley Personality Inventory (MPI) em 1959 que incluía a extroversão e o neuroticismo (Calero & Fernandez-Ballesteros, 2004). Estes questionários serviram de introdução para a prova Eysenck Personality Inventory (EPI), criada em 1964 que é composto por 57 itens de resposta “sim” ou “não” e pelas formas A e B. Esta prova é composta por factores que se inserem nos pólos extroversão vs. Introversão e neuroticismo vs. Controle, para além de uma escala de sinceridade criada com a finalidade de identificar as respostas dadas com base na desejabilidade. Anos mais tarde, Eysenck criou ainda outras provas baseadas no EPI (Eysenck, 1964).

A teoria dos Big Five deu também origem à criação de um instrumento de avaliação com a finalidade de avaliar estes cinco factores. O NEO-Personality Inventory (NEO-PI) desenvolvido por Costa e McCrae (1985) é um questionário composto por 181 itens que medem o

neuroticismo, a extroversão, a abertura à experiência, a amabilidade e a conscienciosidade numa escala de cinco pontos. À semelhança dos anteriores, o NEO-PI foi revisto e deu origem ao NEO PI-R que manteve a medição dos cinco factores, sofrendo apenas algumas alterações ao nível dos itens que as compõem (1985 citado por Weiner & Greene, 2007).

1.3.3. Avaliação da Personalidade em Contexto de Recrutamento e Selecção.

O recrutamento e selecção tem origem na necessidade que uma organização tem de contratar trabalhadores que possuam os conhecimentos, competências, personalidade e atitudes requeridas para o adequado desempenho da função. Na escolha do candidato ideal a entrevista de selecção por si só pode não ser o suficiente, visto que não permite o conhecimento do indivíduo na sua totalidade, e como tal o recurso a instrumentos de avaliação poderá traduzir-se num complemento muito útil para este processo (Adánez, 1995). Deste modo, é muito comum que um processo de selecção esteja dividido em várias fases, sendo a primeira delas a reposta a um conjunto de testes de aplicação colectiva, cujos resultados permitem eliminar de imediato os sujeitos que pelas suas pontuações revelam não se adequar ao posto de trabalho em questão (Ansorena Cao & Ballesteros, 2004). Não é suficiente avaliar a inteligência e as aptidões dos candidatos, pois a personalidade do indivíduo pode facilitar ou dificultar o seu desempenho em determinada função (Adánez, 1995). Assim, são muitas vezes utilizadas técnicas objectivas, como algumas das que vimos anteriormente por forma a completar a avaliação do indivíduo.

O 16 PF e o NEO PI-R, que já abordámos no presente capítulo, são exemplos de instrumentos de avaliação da personalidade que são frequentemente utilizados em contexto de selecção de pessoal (Ansorena Cao & Ballesteros, 2004). Este tipo de provas são, no entanto, acusadas de terem problemas de validade, embora o seu uso forneça informações importantes para efectuar algumas predições de sucesso para as funções a recrutar (Visser, Vliet-Muilder, Van Evers & Laak, 1982 citado por Adánez, 1995). Desta forma, e devido à grande importância da personalidade do indivíduo para o posto que vai desempenhar, será interessante a exploração de outras técnicas de avaliação da personalidade que tenham utilidade em contexto de recrutamento e selecção.

1.3.4. Personality Research Form.

Tal como referimos anteriormente, Jackson, (1967), com base na teoria das necessidades das necessidades de Murray, criou o Personality Research Form (PRF) e posteriormente (Jackson, 1976) o Jackson Personality Inventory.

O PRF é um instrumento criado para medir traços de personalidade em diferentes contextos (ex., escolar, clínico, orientação, recrutamento e selecção); trata-se de um instrumento auto-descriptivo que define a personalidade como reflectindo os elementos estáveis e recorrentes do comportamento, bem como os novos e únicos, e defende que as necessidades são reguladoras do comportamento, entendendo-a como a “potencialidade ou disponibilidade do organismo em responder de certa maneira e sob certas condições (...)” (Murray, 1938, citado por Teixeira, 2008). Neste seguimento, Murray (1938) afirmou que a existência de uma necessidade pode ser inferida com base: no efeito ou resultado final do comportamento; no padrão do comportamento; na atenção selectiva e resposta particular a uma categoria de objectos de estímulo; na expressão de uma emoção em particular ou na expressão de satisfação quando uma emoção particular é alcançada ou desapontamento quando a mesma não é alcançada.

Assim, a preocupação de Jackson (1967) centrou-se na definição específica de cada necessidade, para que cada escala fosse o mais independente possível. O primeiro conjunto de itens criado por Jackson (1967) foi administrado a uma amostra de 309 estudantes universitários de ambos os sexos, em duas sessões com o intervalo de uma semana, tendo estes respondido a quase mil itens de personalidade que foram posteriormente reduzidos para os 300 itens que demonstraram medir melhor os traços pretendidos. O autor criou ainda uma escala semelhante à escala F do MMPI, descrito anteriormente, para ajudar a verificar a validade da prova; esta escala, com o nome de Infrequência, é constituída por itens cujas respostas tendem a ser as mesmas numa amostra normal (1968 citado por Kaplan & Saccuzzo, 2001).

Apesar da estreita relação do PRF com a teoria de Murray, há uma clara distinção entre esta e as variáveis do PRF, especificamente do ponto de vista da medição. Isto é, e segundo Teixeira (2008), apesar de Murray e os seus colegas conceberem certas necessidades como variando de um extremo a outro, no PRF a medição é feita de forma aditiva, numa só direcção.

Como refere Teixeira (2008), vários autores, dos quais: Anastasi (1972), Anastasi e Urbina (1997), Crites (1972), Hood e Johnson (1997), Kelly (1972), Kline (2000) e Wiggins (1972) o PRF é uma medida válida no que respeita à avaliação da personalidade. O inventário original tem

seis formas, sendo este estudo, na sequência da adaptação portuguesa, restrito à Forma A do teste, que por sua vez é composta por 15 escalas de 20 itens. Realização, Afiliação, Agressão, Autonomia, Dominância, Resistência, Exibição, Evitar Riscos, Impulsividade, Apoio, Ordem, Divertimento, Reconhecimento Social, Compreensão e a de Infrequência, desenvolvida com a finalidade de validar os resultados, como já referido anteriormente. Na escala de Infrequência, o autor considera que um valor igual ou superior a 4 prova dúvidas nos resultados e assim em situação de investigação estes testes devem ser excluídos da análise. Considera-se que um indivíduo que obtenha na escala de Infrequência um valor igual ou superior a 4 “Responde de forma pouco plausível, ou algo aleatória, possivelmente devido a falta de cuidado, fraca compreensão, não-aceitação passiva ou confusão” (Teixeira, 2008, p.26).

Os primeiros estudos realizados em Portugal foram efectuados no âmbito dos Serviços de Psicologia e Orientação com início em 1995. As primeiras aplicações feitas em amostras de estudantes do ensino secundário forneceram os primeiros índices da consistência interna e da estabilidade temporal da medida (Teixeira, 1996, 2008). Posteriormente o PRF-A foi também aplicado a uma amostra de enfermeiras, com o propósito de avaliar a estrutura interna da medida e a variabilidade dos resultados, baseando-se no tempo de serviço, as conclusões deste estudo vêm coincidir com as dos estudos anteriores quanto à existência de quatro factores que correspondem às categorias expressão vs. Controlo do impulso, orientação intelectual e estética, orientação ascendência e orientação para outras pessoas (Teixeira e Moreira, 2008). Mais tarde, Teixeira (2008) analisou o efeito das variáveis idade e sexo no conceito de necessidade, a partir do PRF concluindo que a idade se relaciona com as escalas de afiliação e reconhecimento social diminuindo estas necessidades com a idade, verificou ainda diferenças nas pontuações alcançadas por homens e mulheres que em determinadas escalas aumentavam com a idade e noutras diminuía.

Na sequência dos estudos realizados em Portugal, Teixeira (2008) sugere que a investigação seja alargada a outros contextos da intervenção psicológica, com jovens adultos e adultos, sendo assim interessante analisar o comportamento desta prova de avaliação da personalidade em contexto de selecção de pessoal.

2. Método

2.1. Procedimento

Para a realização do presente trabalho, foi aplicado o “Personality Research Form” (PRF; adaptado de Teixeira, 1994) numa empresa de Recrutamento e Selecção situada em Lisboa, e direccionada essencialmente para o Outsourcing, durante cerca de seis meses, mais concretamente entre os meses de Novembro de 2010 e Abril de 2011.

Inicialmente foi efectuado um pedido de autorização de aplicação do instrumento ao Administrador da empresa em causa, e foram redigidos os termos de utilização do referido instrumento a fim de assegurar: (1) o uso restrito do instrumento para fins de investigação, e mais concretamente para a realização da presente tese de mestrado; (2) a cedência por parte da empresa de um local/contexto para administração do PRF; (3) a posterior utilização do instrumento para fins de recrutamento e selecção seria discutida pela partes envolvidas após conclusão da investigação; (4) a total responsabilidade pela correcta aplicação do instrumento por parte da empresa e da discente; (5) a supervisão da aplicação do instrumento pela orientadora da presente investigação e por uma psicóloga da empresa; (6) a aplicação do instrumento segundo princípios éticos e deontológicos da psicologia; e (7) a utilização dos dados para fins de análise e com o conhecimento das partes envolvidas.

Após assinado o documento com os termos de utilização do PRF acima descritos, o caderno com as frases¹ foi feito em livro, de modo a ir de encontro com a apresentação dos restantes instrumentos utilizados pela empresa, e foi adaptada a folha de respostas² de modo a incluir o campo “função à qual se candidata”. Após a reformulação do inventário este foi aplicado a 4 colaboradores da empresa, com o objectivo de verificar se não existiam lacunas ou erros ortográficos, se a numeração dos itens estava correcta, e se o formato em livro não causaria transtornos no preenchimento do instrumento.

A escolha da empresa em causa foi feita por razões de conveniência e o instrumento foi aplicado aos candidatos sempre que o mesmo não interferisse no normal funcionamento da empresa. Apesar do instrumento poder ser aplicado de forma individual ou colectiva, no presente

¹ Consultar caderno de frases no Anexo A.

² Consultar folha de respostas no Anexo B.

trabalho, a sua aplicação foi efectuada em grupo, por razões de economia de tempo, garantindo-se que a sua aplicação foi feita sempre da mesma forma, e numa sala apropriada para tal. Estima-se que cada indivíduo tenha demorado entre 30 e 45 minutos a completar o inventário. A aplicação deste instrumento foi, por vezes, inserida numa bateria de testes, tendo sido nesses casos a primeira prova a ser aplicada.

As instruções de aplicação foram as mesmas utilizadas nos estudos portugueses anteriores. No início da prova é distribuído a cada participante uma folha de resposta, um caderno com os 300 itens e uma caneta preta ou azul. São dadas as instruções de preenchimento, que consistem em dizer que deverão preencher o cabeçalho da folha de respostas com todas as informações solicitadas e de seguida no caderno da prova encontrarão um conjunto de 300 frases aos quais deverão responder com “V” (Verdadeiro) nas frases com as quais se identificam, ou seja, as que consideram que contêm aspectos que descrevem o próprio indivíduo e com “F” (Falso) aquelas com as quais não se identificam. Informa-se ainda que devem responder a todos os 300 itens da prova com V ou F, sem deixar nenhum em branco, é indicado também o facto de não haver tempo limite. Todos os indivíduos iniciam a prova após dadas as instruções e em simultâneo.

No final da aplicação do instrumento aos indivíduos em processo de Recrutamento e Selecção, estes seguiram para situação de entrevista em grupo ou, no caso em que as necessidades do recrutamento o exigiram, realizaram outras provas de avaliação.

A cotação da prova é feita através de uma matriz de correcção, da qual se obtém para cada escala um valor que varia entre zero e vinte, correspondendo o vinte a uma marcada presença do traço em questão e o zero à total ausência do mesmo.

2.2. Participantes

Participaram neste estudo 291 sujeitos residentes na zona da grande Lisboa. Do total de sujeitos, foram eliminados os que na escala de Infrequência do “Personality Research Form” (adaptado de Teixeira, 1994), que descreveremos mais à frente, tenham obtido respostas iguais ou superiores a quatro, o que corresponde à eliminação de 11 sujeitos, passando o total da amostra para 280 indivíduos. Os participantes têm idades compreendidas entre os 19 e os 50 anos ($M = 28.6$ anos, $DP = 6.20$).

É de ressaltar desta amostra a predominância de participantes do sexo feminino (66.4%), quando comparados com os participantes do sexo masculino (33.6%)³

A escolaridade mínima dos sujeitos é o 12º ano (56.1%), visto que é o requisito mínimo de admissão dos candidatos nas funções para as quais a empresa recruta; um número expressivo de participantes tem escolaridade ao nível do ensino superior (30,7%); os restantes participantes têm habilitações ao nível da frequência universitária (13.2%), o que indica que são trabalhadores-estudantes ou candidatos que desistiram do ensino superior no decorrer do mesmo.

Foi ainda recolhida informação relativamente à função à qual os indivíduos se estariam a candidatar, apenas com o objectivo de aprofundar o conhecimento relativamente à amostra em causa. Assim, observou-se que a maioria (66.4%) se estava a candidatar à função de assistente de call-center, e que os restantes se estavam a candidatar a assistente de loja (14.3%); ainda, apesar de as instruções terem sido dadas no sentido de todas as informações solicitadas no cabeçalho serem preenchidas, 11.4% dos participantes não indicou qualquer preferência de função.

2.3. Instrumento

O PRF, como já referido anteriormente, foi originalmente desenvolvido por Jackson (1967), tendo sido adaptado e validado para a população portuguesa por Teixeira (1994), no âmbito dos Serviços de Psicologia e Orientação (Teixeira, 2008).

Este instrumento é constituído por dois elementos, uma folha de respostas, onde apesar de ter no seu cabeçalho uma parte para recolha de dados sócio-demográficos (ex., sexo, data de nascimento, habilitações) acrescentámos, para este estudo, um campo relativo à função à qual se candidata; e um caderno com 300 itens que se distribuem por 15 escalas, 14 referentes a dimensões de personalidade – Realização (ex., item1: “Para mim são estimulantes as tarefas com desafios”; item 16: “O aperfeiçoamento pessoal não significa nada para mim, a menos que conduza ao sucesso imediato”); Afiliação (ex., item152: “Tenho relativamente poucos amigos”; item167: “Amar e ser amado(a) é muitíssimo importante para mim”), Agressão (ex., item3: “Dá-me prazer ver alguém de quem não gosto, fazer figura de parvo em frente dos outros”; item48:

³ o que vai de encontro com os dados do Eurostat (2011) que indicam que a taxa de desemprego em Portugal é mais elevada entre as mulheres do que entre os homens, justificando-se desta forma a maior percentagem de inquiridos do sexo feminino que procuram empresas na área dos recursos humanos.

“Se alguém faz alguma coisa que me desagrada, geralmente fico calado(a)”, Autonomia (ex., item4: Se a opinião dos outros estiver contra mim, geralmente decido que estou errado(a)”; item49: “Quando era criança queria ser independente”), Dominância (ex., item35: “Procuro controlar os outros antes que eles me controlem a mim”; item230: “Sinto-me incapaz de lidar com um grande número de situações”), Resistência (ex., item36: “Se for muito difícil conseguir o que quero, em geral mudo de ideias e procuro outra coisa”; item111: “Não gosto de deixar nada por terminar”), Exibição (ex. item37: “Gosto que as pessoas falem das coisas que eu fiz”; item22: “Sou demasiado tímido(a) para contar anedotas”), Evitar Riscos (ex. item98: “Acho que seria divertido e emocionante sentir um tremor de terra”; item113: “Evito alguns passatempos e desportos porque são perigosos”), Impulsividade (ex. item159: “Frequentemente, aborreço-me por ter que me concentrar numa coisa de cada vez”; item54: “Raramente, ou mesmo nunca, faço coisas imprudentes”), Apoio (ex. item130: “Na realidade presto pouca atenção às pessoas, quando elas falam dos seus problemas”; item145: “Geralmente, sou o primeiro a oferecer ajuda quando é necessário”), Ordem (ex. item41: “Geralmente, quando vou a algum lado, encontro o percurso certo pelo mapa”; item116: “Consigo trabalhar melhor quando as condições são algo caóticas”), Divertimento (ex. item72: “Geralmente escolho o trabalho, quando posso optar entre o trabalho e a diversão”; item267: “Adoro fazer partidinhas disparatadas às pessoas”), Reconhecimento Social (ex. item133: “Nada me magoaria mais do que ter uma má reputação”; item148: “Não me esforço particularmente para me comportar de um modo socialmente aceite”) e Compreensão (ex. item44: “Não percebo como os intelectuais tiram satisfação da sua vida, tão pouco prática”; item119: “Gostaria muito de conhecer exactamente “o como e o porquê” dos acontecimentos naturais”. – e uma escala de validação, a de Infrequência, criada com o objectivo de verificar a atenção com que os participantes respondem ao teste, é composta por itens cuja resposta seria óbvia à partida com a finalidade de verificar se os indivíduos compreendem o que está escrito no inventário e se estão a responder com atenção (ex. item15: “Nasci há mais de 90 anos”; item120: “Posso facilmente contar de um até vinte e cinco”).

Cada uma das 15 escalas aqui descritas é composta por 20 itens, aos quais os indivíduos respondem com “Verdadeiro” (V) ou “Falso” (F) consoante se identifiquem ou não com os mesmos. A pontuação máxima que se pode obter em cada escala é de 20 pontos. Este cálculo é feito em função dos verdadeiros e dos falsos, isto é, cada escala contém 10 itens que vão no sentido do traço, e 10 itens que vão no sentido oposto, assim uma pontuação máxima numa

escala implica que o indivíduo tenha respondido com “verdadeiro” aos 10 itens que vão no sentido do traço, e com “Falso” aos restantes 10 itens que vão no sentido oposto.

Os estudos efectuados por Jackson (1989) permitiram concluir que as escalas do PRF parecem estar bem definidas e solidamente construídas, demonstrando uma elevada consistência interna e fiabilidade teste-reteste, comprovando-se também que mede as características que pretende medir.

Os estudos efectuados com amostras portuguesas tiveram início em 1995 e foram efectuados em contexto educativo com amostras de estudantes do ensino secundário tendo os seus resultados contribuído para os primeiros índices de consistência interna do instrumento: na escala de Realização .59 para a amostra de estudantes do 9º ano e .61 na amostra do 12º ano; na escala de Afiliação de .44 e .56 respectivamente; na escala de Agressão .69 para os alunos do 9º ano e de .71 para os do 12º ano; na escala Autonomia .46 e .52; na escala Dominância de .71 e .78 respectivamente; na escala de Resistência .69 e .70; na escala Exibição .72 e .78; Evitar Riscos .76 e .80; Impulsividade .58 para a amostra do 9º ano e .64 para os estudantes do 12º ano; na escala Apoio .66 e .70 respectivamente; na escala Ordem .81 e .85; na escala Divertimento .58 e .63; Reconhecimento Social .67 e .73; e por fim, para a escala Compreensão .57 para a amostra do 9º ano e .65 para a amostra do 12º ano. Permitindo ainda a identificação da sua estrutura interna em quatro factores que explicam 62% da variância total dos resultados para as duas amostras (Teixeira, 2007). De salientar ainda que estudos levados a cabo por Teixeira (2001) no que respeita ao efeito do sexo e da idade nas respostas dos indivíduos demonstraram uma interacção significativa nas escalas Autonomia, Dominância, Exibição, Ordem e Divertimento.

3. Resultados

Antes de se proceder à análise estatística dos dados no programa PASW Statistics (versão 18.0), e tal como já referido, foram excluídos os participantes cujas respostas na escala de Infrequência foram superiores a 4, uma vez que este resultado pode indicar dúvidas quanto à atitude face ao teste, mais particularmente, incompreensão relativamente aos conteúdos ou às instruções, ou ainda forma peculiares de resposta (Teixeira, 2008).

Com vista à concretização dos objectivos definidos previamente, iniciou-se a análise de dados pela distribuição de frequências dos itens. Os resultados obtidos alertam para a existência de itens cuja variabilidade é muito reduzida, ou seja, casos em que os indivíduos respondem quase todos “Verdadeiro” ou “Falso”⁴. Tendo em conta que a pouca variabilidade dos itens iria condicionar o resto da análise, nomeadamente o cálculo da consistência interna para cada Escala, optou-se pela exclusão dos itens cujas percentagens de resposta, num ou outro sentido, fossem inferiores a 10%, sendo que a escolha desta percentagem se deveu ao facto de que um valor mais elevado iria levar à exclusão de um número muito elevado de itens.

3.1. Análise da Consistência Interna

Tendo em conta que o objectivo do presente estudo era verificar como se comporta o PRF em contexto de recrutamento e selecção, numa primeira fase procedeu-se à análise da consistência dos itens, através do cálculo dos alfas de Cronbach, para as 14 escalas (excluindo-se a de Infrequência). Esta análise realizada com o propósito de verificar se o conjunto de itens de cada escala mede um mesmo constructo, permitiu verificar que apesar de cinco das 14 escalas apresentarem valores de consistência considerados inaceitáveis (Maroco & Garcia-Marques, 2006) – é o caso das escalas de Realização, Afiliação, Agressão, Autonomia e Compreensão –, e das escalas Apoio e Divertimento terem uma consistência baixa, as restantes apresentam bons níveis de consistência interna (Dominância, Resistência, Exibição, Evitar Riscos, Impulsividade, Ordem e Reconhecimento Social) (Quadro 1).

⁴ Consultar os quadros com os itens excluídos, por escala, no Anexo C.

Quadro 1

Alfas de Cronbach para cada uma das Escalas do PRF

Escalas	Alphas
Realização	0,482
Afiliação	0,489
Agressão	0,357
Autonomia	0,384
Dominância	0,778
Resistência	0,719
Exibição	0,678
Evitar riscos	0,784
Impulsividade	0,619
Apoio	0,554
Ordem	0,706
Divertimento	0,585
Reconhecimento social	0,645
Compreensão	0,461

3.2. Análise dos Resultados das Escalas

Para verificar se as escalas se correlacionavam entre si foi calculado o coeficiente de correlação r de Pearson. Observou-se uma correlação moderada e positiva entre as escalas de Realização e Resistência ($r = 0,417$ $p < 0,001$), as de Exibição e Dominância ($r = 0,449$, $p < 0,001$) e as de Impulsividade e Divertimento ($r = 0,434$, $p < 0,001$). Observou-se, ainda, uma correlação moderada, negativa, entre as escalas Ordem e Impulsividade ($r = -0,413$, $p < 0,001$).

3.2.1. Efeito do sexo, idade e habilitações literárias.

Tendo em conta o segundo objectivo do nosso estudo, o passo seguinte consistiu em verificar se as respostas dos indivíduos variam consoante o sexo, a idade⁵, e as habilitações literárias⁶. No entanto, o efeito combinado destas três variáveis não será analisado, visto que a realização de uma Análise de Variância com três factores implicaria a violação dos pressupostos que lhe são subjacentes (Maroco, 2007), uma vez que se verificou que alguns grupos ficariam com um número total de participantes por condição muito próximo de zero. Assim, optou-se pela realização de análises de variância a dois factores, efectuando-se em alguns casos testes *a posteriori* para comparação de médias, mais concretamente o Teste Bonferroni e a LMATRIX.

3.2.1.1. Sexo e idade.

No que respeita ao efeito do sexo e da idade nas escalas do PRF, foi feita uma Análise de Variância com dois factores (Two-way ANOVA), colocando-se como variáveis independentes o sexo e a idade, e como variáveis dependentes as escalas do PRF. Os resultados mostram a existência de um efeito de interacção sexo X idade na escala Evitar Riscos ($F(2,274) = 5,951$, $p = 0,003$, $\eta_p^2 = 0,042$). No sexo feminino registam-se diferenças significativas entre os indivíduos com idade até 25 anos ($M = 9,13$; $DP = 0,52$) e os que têm idade igual ou superior a 30 anos ($M = 11,73$; $DP = 0,486$), sendo as mulheres mais velhas aquelas que evitam, em média, mais riscos ($p = 0,001$).

No sexo masculino registam-se diferenças significativas entre os indivíduos com idade até 25 anos ($M = 7,67$; $DP = 0,70$) e os que têm entre 25 e 29 anos ($M = 10,84$; $DP = 0,96$), sendo estes últimos os que em média evitam mais riscos ($p = 0,024$). Entre os homens, verificam-se ainda diferenças entre os que têm 25 a 29 anos e os com idade igual ou superior a 30 ($M = 7,69$; $DP = 0,58$), sendo que estes evitam, em média, menos os riscos do que os com idade entre 25 e 29 anos ($p = 0,015$).

Encontram-se, ainda, diferenças significativas entre homens e mulheres com idades iguais ou superiores a 30 anos, observando-se que as mulheres evitam, em média, mais riscos que os homens da mesma faixa etária ($F(1,274) = 28,545$, $p < 0,001$) (Figura 1).

⁵ A variável idade foi recodificada em escalões, dando origem a três grupos: até 25 anos; entre 25 e 29 anos; ≥ 30 anos.

⁶ Ensino secundário/frequência universitária e ensino superior.

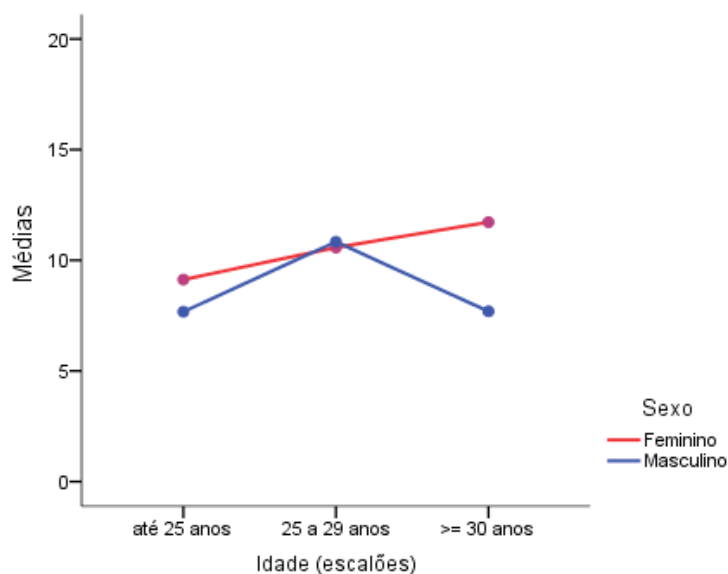


Figura 1. Médias das respostas na escala Evitar Riscos, por sexo e idade.

Nesta escala observa-se, também, um efeito principal da idade ($F(2,274) = 5,856$, $p = 0,003$, $\eta_p^2 = 0,041$). As diferenças significativas observam-se entre os indivíduos com idade até 25 anos ($M = 8,62$; $DP = 3,69$) e os que têm entre 25 a 29 anos ($M = 10,63$; $DP = 3,83$), sendo que estes últimos indicam maior cuidado em evitar riscos ($p = 0,004$). As médias das respostas dos indivíduos com idade até 25 anos são também significativamente diferentes das dos que têm 30 ou mais anos ($M = 10,05$; $DP = 6,61$) sendo mais elevadas nestes últimos ($p = 0,039$).

Verificou-se também um efeito principal da idade nas escalas Impulsividade ($F(2,274) = 6,015$, $p = 0,003$, $\eta_p^2 = 0,042$) e Apoio ($F(2,274) = 3,050$, $p = 0,049$, $\eta_p^2 = 0,022$). Relativamente à Impulsividade, as diferenças nas respostas dos indivíduos observam-se entre os que têm até 25 anos ($M = 8,31$; $DP = 5,04$) e os que têm entre 25 e 29 ($M = 6,61$; $DP = 4,03$), observando-se que os mais novos se auto-avaliam, em média, como mais impulsivos ($p = 0,039$). Por sua vez, na escala Apoio as diferenças significativas registam-se entre os indivíduos com idade até 25 anos ($M = 12,80$; $DP = 4,85$) e os que têm 30 ou mais anos ($M = 10,97$; $DP = 5,16$), sendo que os mais jovens são os que em média indicam prestar mais apoio, isto é, disponibilizam-se mais a ajudar os outros. ($p = 0,029$).

Relativamente à variável sexo, os resultados indicam um efeito principal desta variável nas escalas Autonomia ($F(1,273) = 4,471, p < 0,05$), Dominância ($F(1,274) = 7,373, p < 0,01$), Exibição ($F(1,274) = 5,123, p < 0,05$), e Apoio ($F(1,274) = 6,692, p < 0,05$). A variável sexo explica 1,6% das respostas da escala Autonomia ($\eta_p^2 = 0,016$); 2,6% da escala Dominância ($\eta_p^2 = 0,026$); 1,8% da escala Exibição ($\eta_p^2 = 0,018$) e 2,4% da escala Apoio ($\eta_p^2 = 0,024$) (Quadro 2).

Quadro 2

Médias das Respostas por Sexo para as Escalas Autonomia, Dominância, Exibição, e Evitar Riscos do PRF

Escalas	Feminino		Masculino	
	Média	Desvio-padrão	Média	Desvio-padrão
Autonomia	9,99	3,95	11,09	3,71
Dominância	11,04	4,49	12,64	4,36
Exibição	8,37	4,79	10,07	4,59
Evitar Riscos	10, 53	4,14	8,25	3,86
Apoio	12,28	4,94	10,29	4,83

As médias por sexo para cada uma destas escalas permitem concluir que os homens indicam ser mais autónomos, dominantes e exibicionistas do que as mulheres, enquanto que estas indicam ter mais preocupação em evitar riscos, ser mais prestáveis e gostar de ajudar os outros.

3.2.1.2. Sexo e habilitações literárias.

Quanto ao efeito do sexo e das habilitações nas escalas do PRF foi de novo usada uma análise de variância, introduzindo-se como variáveis independentes o sexo e habilitações literárias, e como variáveis dependentes as escalas do PRF. Constata-se a existência de um efeito de interacção significativo na escala Impulsividade ($F(1,276) = 5,753, p < 0,05, \eta_p^2 = 0,02$) (Figura 2).

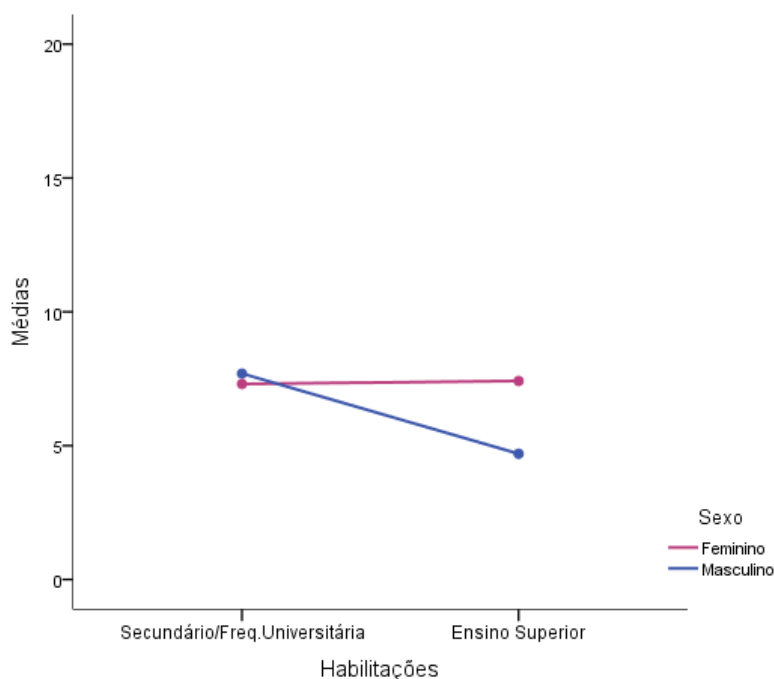


Figura 2. Médias das respostas na escala Impulsividade, por sexo e habilitações.

As diferenças significativas nesta escala verificam-se entre homens e mulheres com formação superior, sendo que as mulheres indicam ser em média mais impulsivas ($M = 7,42$; $DP = 0,53$) do que os homens ($M = 4,70$; $DP = 1,00$) ($p = 0,016$). Encontram-se ainda diferenças significativas ($F(1,276) = 7,234$, $p = 0,08$) entre os indivíduos do sexo masculino com formação ao nível do ensino secundário ($M = 7,69$; $DP = 0,50$) que indicam ser, em média, mais impulsivos do que os que têm formação superior.

Também no que respeita à Impulsividade, verifica-se um efeito principal da variável habilitações ($F(1,276) = 4,951$, $p = 0,027$, $\eta_p^2 = 0,018$). Os indivíduos com menos habilitações são mais impulsivos ($M = 7,45$; $DP = 4,40$) do que os que têm formação superior ($M = 6,82$; $DP = 4,30$). Os resultados indicam, ainda, que existe um efeito principal desta VI na escala Agressão ($F(1,276) = 7,632$, $p < 0,01$, $\eta_p^2 = 0,027$). Observa-se que os indivíduos com habilitações ao nível do ensino superior revelam ser mais agressivos ($M = 8,78$; $DP = 3,50$) comparativamente com os indivíduos com ensino secundário ou frequência universitária ($M = 7,44$; $DP = 3,75$).

3.2.1.3. Idade e habilitações literárias.

Com a finalidade de verificar o efeito da idade e das habilitações literárias nas escalas do PRF foi de novo realizada uma Two-way ANOVA colocando-se como factores as duas variáveis referidas e como variáveis dependentes as escalas do PRF. Os resultados indicam um efeito de interacção significativo na escala Realização ($F(2,274) = 4,489$, $p < 0,05$, $\eta_p^2 = 0,032$) (Figura 3). A diferença entre indivíduos com formação secundária e indivíduos com formação superior com idades até 25 anos, difere significativamente daquela que se observa entre os que têm de 25 a 29 anos ($F(1,274) = 8,172$, $p = 0,005$).

Como se pode observar pela leitura da Figura 3, dos indivíduos cuja faixa etária se situa até aos 25 anos, são os que têm ensino superior os que se consideram mais realizados ($M = 13,46$; $DP = 4,28$), comparativamente aos que têm formação ao nível secundário/frequência universitária ($M = 11,14$; $DP = 3,67$). Por sua vez, dos indivíduos com idades entre os 25 e 29 anos são os que têm habilitações superiores que se sentem menos realizados ($M = 10,82$; $DP = 4,57$) comparativamente com os que têm formação ao nível do secundário ou frequência universitária ($M = 12,75$; $DP = 4,31$).

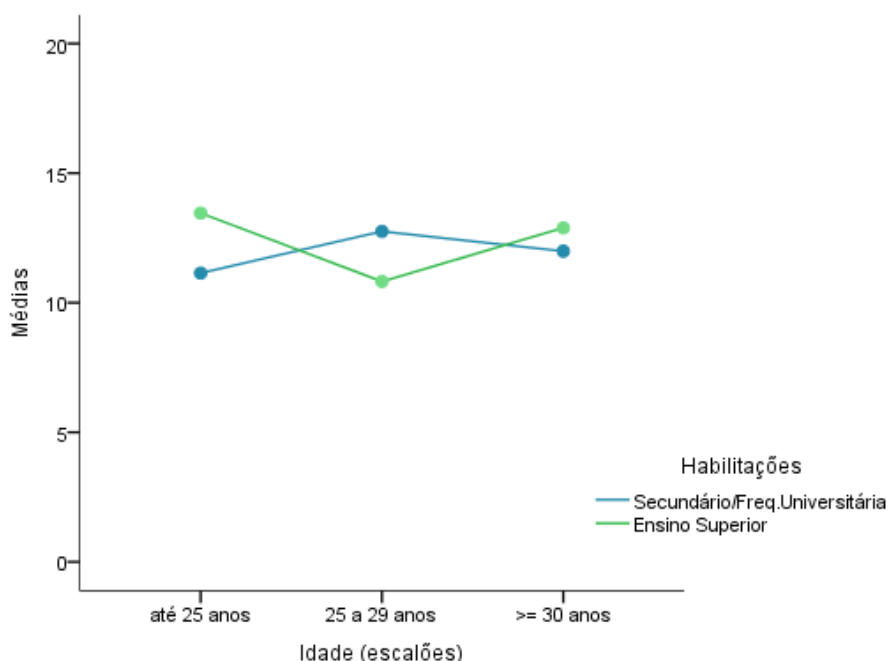


Figura 3. Médias das respostas na escala Realização, por idade e habilitações.

Verifica-se, ainda, que a diferença entre os indivíduos com formação secundária e os indivíduos com formação superior de idades compreendidas entre os 25 e 29 anos, difere significativamente daquela que se observa entre os que têm 30 ou mais anos ($F(1,274) = 4,544$, $p = 0,034$). Mais concretamente, os indivíduos com formação superior entre os 25 e os 29 anos se sentem menos realizados do que os que têm 30 ou mais anos ($M = 12,89$; $DP = 3,93$). Pelo contrário, os que têm formação ao nível do ensino secundário entre 25 e 29 anos sentem-se mais realizados quando comparados com os que têm idade igual ou superior a 30 anos ($M = 11,99$; $DP = 4,76$).

Ainda no que diz respeito ao efeito da idade e das habilitações, verificou-se um efeito de interação também na escala Dominância ($F(2,274) = 5,287$, $p = 0,006$, $\eta_p^2 = 0,037$) (Figura 4).

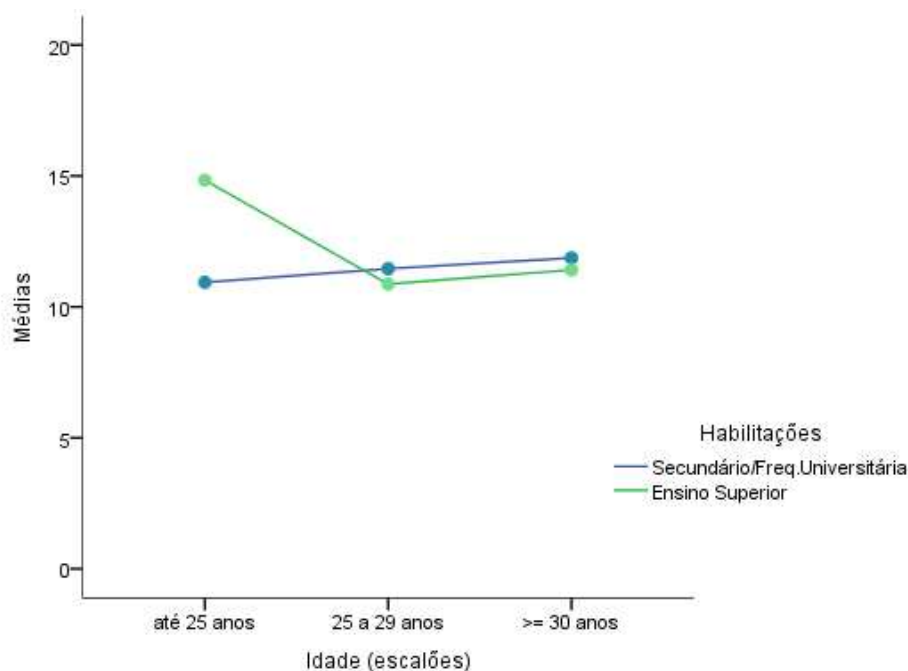


Figura 4. Médias das respostas na escala Dominância, por idade e habilitações.

Verifica-se, para esta escala, que a diferença entre os indivíduos com o ensino secundário/frequência universitária e com o ensino superior nos mais jovens (até aos 25 anos) difere significativamente daquela que se observa entre os que têm de 25 a 29 anos ($F(1,274) = 8,517$, $p = 0,004$). Através da análise da Figura 4, pode-se constatar que os indivíduos até 25 anos com formação superior dizem ser mais dominantes ($M = 14,84$; $DP = 3,16$) do que aqueles que pertencendo ao mesmo escalão etário têm habilitações ao nível secundário ou

frequência universitária ($M = 10,94$; $DP = 4,95$). Já no escalão dos indivíduos com idades entre os 25 e os 29 anos as médias estão mais próximas, no entanto, os que têm menos habilitações revelam ser mais dominantes ($M = 11,47$; $DP = 4,24$) comparativamente com os que têm formação superior ($M = 10,87$; $DP = 3,86$).

Constata-se ainda que a diferença entre os indivíduos com menos e mais habilitações com idades até aos 25 anos, é significativamente diferente da dos indivíduos dos dois grupos de habilitações com 30 ou mais anos ($F(1,274) = 8,321$, $p = 0,004$).

À semelhança do verificado anteriormente, também os indivíduos com formação superior que têm até 25 anos dizem ser mais dominantes do que aqueles que têm idade superior a 30 anos ($M = 11,41$; $DP = 4,54$). Relativamente ao grupo de indivíduos com formação secundária, novamente se verifica que os que têm até 25 anos indicam ser menos dominantes que os que têm a mesma formação mas idade igual ou superior a 30 anos ($M = 11,87$; $DP = 4,54$).

Em suma, os resultados indicam efeitos de interacção: (1) do sexo e idade na escala Evitar Riscos; (2) do sexo e habilitações literárias na escala Impulsividade; (3) da idade e habilitações nas escalas Realização e Dominância. Verificam-se ainda efeitos principais: (4) do sexo nas escalas Autonomia, Dominância, Exibição, Evitar Riscos e Apoio; (5) da idade nas escalas Evitar Riscos, Impulsividade e Apoio; (6) das habilitações nas escalas Impulsividade e Agressão.

Discussão

O presente trabalho teve como primeiro objectivo analisar o comportamento da versão portuguesa do Personality Research Form (PRF) no contexto de recrutamento e selecção, a fim de averiguar a utilidade deste instrumento no referido contexto. Este objectivo vem responder ao que Teixeira (2008) sugere relativamente a que a investigação seja alargada a outros contextos de intervenção psicológica, e também com outras faixas etárias, e mais concretamente com adultos. Na execução deste objectivo, pretendendo-se averiguar as qualidades psicométricas destas escala no contexto já referido, deparámo-nos com a necessidade de eliminação de um considerável número de itens do questionário, por apresentarem pouca variabilidade. Este resultado, que teve como consequência o facto de as escalas ficarem com um número de itens diferente das escalas de da adaptação do PRF feito por Teixeira (2008), poderá ser em parte justificado por uma eventual desejabilidade social, que se encontra subjacente à utilização de instrumentos de avaliação psicológica e particularmente quando se trata de instrumentos de avaliação da personalidade (e.g., Ribas, de Moura, & Hutz, 2004). Por outro lado, não se pode descurar o facto de os indivíduos que responderam a este inventário estarem a ser avaliados para colocação num determinado posto de trabalho, e assim pretenderem transmitir uma imagem o mais positiva possível. Por exemplo, o item 46, “Trabalho apenas e unicamente por obrigação” obteve apenas duas respostas “Falso”, o que corresponde a 0,7% da amostra; ora, uma pessoa que esteja a candidatar-se a um posto de trabalho, dificilmente diria que trabalha apenas por obrigação, pelo contrário, tentaria demonstrar que gosta muito de trabalhar pois isso transmitiria uma imagem mais positiva de si.

Da análise da consistência interna das escalas verificou-se serem as escalas Dominância, Resistência, Exibição, Evitar Riscos, Impulsividade, Ordem e Reconhecimento Social as que apresentaram uma melhor consistência. Os valores baixos dos alfas registados em algumas das escalas (Apoio e Divertimento), bem como o facto de noutras escalas esses mesmos valores serem inaceitáveis (Maroco & Garcia-Marques, 2006) (Realização, Afiliação, Agressão, Autonomia e Compreensão) sugerem que apesar da utilidade deste instrumento noutras áreas de aplicação, e nomeadamente ao nível do contexto de orientação vocacional, em contexto de recrutamento e selecção, não se poderão aplicar todas as escalas que o compõem. Apesar destes resultados, algumas escalas nas quais se obtiveram bons alfas representam traços importantes

para avaliação em contexto de recrutamento e selecção, por exemplo: a Ordem é importante numa função que exija organização como é o caso das funções administrativas, a Resistência é importante em funções que exijam uma grande capacidade de trabalho sobre pressão, como é o caso dos assistentes de call-center, e a Dominância poderá ser importante na avaliação de uma função que implique liderança. Assim, apesar de algumas escalas não terem resultados favoráveis à sua aplicação em recrutamento e selecção, as que tiveram bons indicadores de consistência são pertinentes para avaliação neste contexto.

Outro objectivo definido para este estudo, foi o de verificar o efeito do sexo, da idade e das habilitações literárias dos participantes nas suas respostas. Nos estudos portugueses realizados com este inventário por Teixeira (2001), verificou-se uma interacção significativa das variáveis sexo e idade em algumas das escalas (Autonomia, Dominância, Exibição, Ordem e Divertimento) e efeitos principais do sexo nas escalas Realização, Afiliação, Evitar Riscos, Apoio, Ordem e Compreensão, e da idade nas escalas Autonomia, Exibição e Reconhecimento Social.

O presente estudo vem reforçar o efeito do sexo e da idade nas respostas dos indivíduos, verificando-se, no entanto, quanto ao efeito de interacção destas duas variáveis, um efeito significativo na escala Evitar Riscos. As respostas dadas pelos indivíduos permitem a conclusão de que em geral as mulheres têm uma maior tendência para evitar riscos do que os homens, o que vai ao encontro de alguns estudos (e.g., Borghans, Golsteyn, Heckman, & Meijers, 2009), sendo que as diferenças maiores se registam nos indivíduos com idade igual ou superior a 30 anos. No início da vida adulta (26-35 anos) os indivíduos começam a desenvolver princípios morais e sociais que promovem os comportamentos socialmente responsáveis bem como competências que os ajudam a evitar riscos que possam interferir nos seus objectivos a longo prazo (Eisenberg, Carlo, Murphy, & van Court, 1995; Eisenberg & Morris, 2004 citados por Soto et al, 2011) justificando-se assim o aumento das respostas dos indivíduos na escala Evitar Riscos com o facto de estes começarem a evitar comportamentos que possam por em causa o seu bem-estar.

Relativamente ao efeito da variável sexo, e à semelhança do verificado por Teixeira (2001), verificou-se um efeito dessa variável mas também nas escalas Autonomia, Dominância e Exibição. Através da análise das diferenças entre os dois sexos, podemos concluir que os homens apresentam respostas mais elevadas nas escalas Autonomia, Dominância e Exibição, enquanto que as mulheres revelam valores mais elevados nas escalas Evitar Riscos, como vimos

anteriormente, e Apoio, ou seja, têm mais gosto e mostram-se mais disponíveis para ajudar os outros. Estes resultados vão de encontro aos estudos de Teixeira (2001), visto que apesar de nem todas as diferenças nestas escalas serem significativas, as médias das respostas vão no mesmo sentido que as do presente estudo. A evidência empírica neste âmbito demonstra também a existência de diferenças entre homens e mulheres, sendo que os homens são, por exemplo, mais dominantes, enquanto que as mulheres têm pontuações mais elevadas em dimensões como o apoio (e.g. Feingold, 1994).

Os resultados observados na escala Apoio estão ainda em consonância com os estudos de Teixeira (1997) numa amostra de candidatos à academia de polícia onde se verificou, para esta escala que as mulheres têm pontuações mais elevadas do que os homens, interpretando-se este resultado como sendo o Apoio uma característica intrínseca ao papel da mulher, ou seja, são as mulheres que se mostram mais disponíveis para fazer favores, ajudar os outros, cuidar de quem necessita e dar conforto e simpatia.

Quanto ao efeito da idade, salientamos as diferenças encontradas nas escalas Evitar Riscos, Impulsividade e Apoio. As diferenças registadas indicam que tanto a impulsividade como o apoio diminuem à medida que a idade aumenta. Também Steinberg, Albert, Cauffman, Banich, Graham e Woolard (2008) encontraram um efeito inverso entre a idade e a impulsividade.

Por fim, e devido à aplicação do instrumento ter sido feita em contexto de recrutamento e selecção, no qual as habilitações literárias assumem particular relevo, visto que muitas vezes é o que leva a convocar, ou não, um indivíduo para o processo de selecção, foi analisado o efeito desta variável nas respostas dadas nas escalas do inventário. Através desta análise conclui-se que existe um efeito de interacção significativo entre o sexo e a escolaridade na escala Impulsividade, verificando-se que apesar de ao nível do ensino secundário e frequência universitária não existirem diferenças significativas entre homens e mulheres, ao nível do ensino superior existem, sendo as mulheres com formação deste nível mais impulsivas do que os homens.

Considerando apenas a variável habilitações, observou-se que, em média, respostas na escala Impulsividade diminuem para o ensino superior, sendo mais impulsivos os indivíduos com formação secundária, verificando-se o efeito oposto para a escala Agressão, em que são os que têm mais estudos que em média são mais agressivos. Analisando os estudos de Teixeira

(2007) com amostras de estudantes do 9º e 12º anos de escolaridade, observa-se estes últimos são também mais impulsivos mas menos agressivos quando comparados com indivíduos do 9º ano de escolaridade.

Quanto ao efeito combinado da idade e escolaridade, verificaram-se interacções significativas nas escalas Realização e Dominância. Na realização, encontram-se diferenças nos indivíduos com idades entre os 25 e os 29 anos em que os que têm formação secundária são em média mais realizados do que os que têm formação superior, observando-se o oposto nos restantes escalões etários. Esta variação poderá estar relacionada com as fases da vida em que os indivíduos se encontram, se em alguns casos entre os 25 e os 29 anos se obtém alguma estabilidade, noutros casos representa mudanças no trabalho, nas relações pessoais, ou na formação (e.g., Soto et al., 2011). Para a escala Dominância, salientam-se as diferenças significativas encontradas nos indivíduos com idade até 25 anos, em que os que têm habilitações superiores indicam ser em média mais dominantes que os que têm habilitações secundárias. No que se refere aos resultados obtidos nesta escala, pode-se interpretar a título especulativo, que normalmente as pessoas com habilitações superiores têm também cargos com mais poder e estatuto, estando este factor relacionado com o facto de serem também, em média, mais dominantes.

Assim, conclui-se que apesar do instrumento ter demonstrado algumas limitações importantes em contexto de Recrutamento e Selecção, obteve-se com este estudo alguns resultados interessantes no que respeita ao efeito das variáveis sexo, idade e habilitações nas respostas dos indivíduos, indo de encontro com a evidência empírica já existente neste campo.

Conclusão

Se inicialmente este instrumento nos pareceu ter bastante pertinência, devido à sua utilidade em contexto de orientação vocacional, que é uma área de certo modo relacionada com o recrutamento e selecção, visto ser a área que visa ajudar e aconselhar o indivíduo nas suas escolhas profissionais, e também devido às características do próprio teste, cujas escalas medem traços de personalidade importantes para o desempenho de um vasto leque de funções como: a Realização, a Autonomia, a Resistência, a Impulsividade, a Dominância ou a Ordem, a realização deste estudo permite concluir que o inventário, com as suas 14 Escalas de traços de personalidade, não demonstra ser uma ferramenta adequada para futuras utilizações neste contexto.

O presente estudo apresenta, no entanto, algumas limitações que se prendem essencialmente com o facto de a amostra ter sido recolhida em contexto de recrutamento e selecção especificamente na área de outsourcing, em processos de recrutamento para funções de grande rotatividade como são os assistentes de call-center e mesmo os assistentes de loja. Neste sentido, seria interessante a realização de um novo estudo neste mesmo contexto mas com uma amostra de candidatos a outros tipos de funções que não as mais frequentemente requisitadas em regime de outsourcing.

Outra limitação deste estudo relaciona-se com o facto de terem sido excluídos muitos itens do conjunto inicial. Esta exclusão não só diminui significativamente o número total de itens, como também resulta em que as escalas não tenham todas o mesmo número de frases e consequentemente, limitar a análise dos dados. Tendo em conta que esta exclusão se deve à pouca variabilidade observada nos mesmos, seria interessante em estudos futuros, analisar a possibilidade de redução do número de itens do inventário, criando de uma versão reduzida do instrumento. Esta versão traria benefícios na sua aplicação em contexto de recrutamento e selecção, onde o tempo para avaliação dos candidatos é, na maioria das vezes, muito reduzido.

Referências

- Adler, A. (1930) Individual psychology. In C. Murchison (Ed.), *Psychologies of 1930* (pp.395-405). Worcester: Clark University Press.
- Ansorena Cao, A., & Fernández-Ballesteros, R. (2004) Selección de personal. In Fernandez-Ballesteros, R. (Dir.) *Evaluación psicológica: conceptos, métodos y estudio de casos* (pp.439-459). Madrid: Ediciones Pirámide.
- Borghans, L., Golsteyn, B.H., Heckman, J.J. & Meijers, H. (2009) Gender, Personality Traits and the Ellsberg Paradox. IZA Discussion Paper. Disponível em:
<http://www.cepr.org/meets/wkcn/4/4560/papers/GolsteynFinal.pdf>
- Boyle, G. J. & Helmes, E.(2009). *Methods of Personality Assessment*, Humanities & Social Sciences Papers, (Online), 327. Disponível em: <http://epublications.bond.edu.au>
- Butcher, J. N. (2004) *A Beginner's guide to the MMPI-2* (2ª edição.) Washington, DC: American Psychological Association.
- Calero, M. D. & Fernández-Ballesteros, R. (2004) Las técnicas objetivas: instrumentación y aparatos. In Fernandez-Ballesteros, R. (Dir.) *Evaluación psicológica: conceptos, métodos y estudio de casos* (pp.203-228). Madrid: Ediciones Pirámide.
- Cattell, R.(1963) Personality, role, mood, and situation-perception: A unifying theory of modulators. *Psychological Review*, 70(1), pp. 1-18.
- Cattell, H. E. & Schuerger, J. M (2003) *Essentials of 16PF assessment*. United States of America: John Wiley & Sons, Inc.
- Chabert, C. (1998) *O Rorschach na clínica do adulto: interpretação psicanalítica*. Lisboa: Climepsi Editores
- Cronbach, L. J. (1990) *Essentials of Psychological Testing* (5ª edição) New York: HarperCollinsPublishers, Inc.
- Eurostat (2011) Harmonised unemployment rate by gender – total. Disponível em:
<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=teilm020>
- Eysenck, H. J. (1947) *Dimensions of personality*. New York: Praeger
- Eysenck, H.J. & Eysenck S. B. (1964) *Eysenck personality inventory: Personality questionnaire*. London: Hodder & Stoughton.
- Feingold, A. (1994) Gender Differences in Personality: A Meta-Analysis. *Psychological Bulletin*, 116(3), pp. 429-456.
- Hall, C.S., Lindzey, G. & Campbell, J. B. (1998) *Theories of Personality* (4ª edição.) United States of America: John Wiley & Sons, Inc.
- Jackson, D. N. (1967). *Personality Research Form*. Research Psychologists Press. New York: Goshen
- Jackson, D. N. (1989). *Personality Research Form manual*. (3ª edição.). Port Huran, Michigan: Sigma Assessment Systems.

- Jackson, D. N. (1971). The dynamics of structured personality tests. *Psychological Review*, 78, pp. 229–248.
- John, O.P.; Robins, R.W. & Pervin, L. A. (2008) *Handbook of personality: theory and research* (3ª edição.). New York: The Guildford Press, pp.159-181
- Jung, C. G. (1921) General description of the types. *Psychological Types*, (Online), 10.
Disponível em: <http://psychclassics.yorku.ca/Jung/types.htm>
- Jung, C. G. (1966). *Two Essays on Analytical Psychology* (2ª edição.). New York: Bollingen Foundation
- Kaplan, R. M. & Saccuzzo, D. P. (2001) *Psychological Testing: Principles, Applications, and Issues* (5ª edição.). Belmont: Wadsworth/Thomson Learning
- Kelly, G. A. (1955) An brief introduction to personal construct theory. In Fransella, F. (Ed.) *International handbook of personal construct psychology* (pp.3-20). New York: John Wiley & Sons Ltd.
- Maroco, J. & Garcia-Marques, T. (2006) Qual a fiabilidade do alfa de Cronbach? Questões antigas e soluções modernas? *I.S.P.A. Laboratório de Psicologia*, 4(1): 65-90
- Maroco, J. (2007) *Análise Estatística com utilização do SPSS* (3ª ed.) Lisboa: Edições Sílabo
- Márquez, M. O, Vizcarro, C & Fernandez-Ballesteros (2004) Técnicas proyectivas. In Fernandez-Ballesteros, R. (Dir.) *Evaluación psicológica: conceptos, métodos y estudio de casos* (pp.293-318). Madrid: Ediciones Pirámide.
- Mayer, J.D. (2005) A Tale of Two Visions: Can a New View Help Integrate Psychology?, *American Psychologist*, 60(4), pp. 294-307.
- McCrae, R. R & Costa, P. T. (1997) Personality traits structure as a human universal. *American Psychologist*, 52, pp-509-516.
- Murray, H. A. (1938). *Explorations in personality*. New York: Oxford University Press.
- Pervin, L.A., Cervone, D. & John, O.P. (2005) *Personality: theory and research* (9ª edição.) United States of America: John Wiley & Sons, Inc.
- Ribas Jr., R. C., Moura, M. L. S., & Hutz, C.S. (2004) Adaptação brasileira da Escala de Desejabilidade Social de Marlowe-Crowne. *Avaliação Psicológica*, 3(2), pp. 83-92.
Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/avp/v3n2/v3n2a03.pdf>
- Rogers, C. A. (1979) The Foundations of the person-centered approach. *Education*, (Online).
Disponível em: <http://www.if-development.co.uk/Facilitation/Person%20centered%20approach.pdf>
- Silva, D. R. (1986a). O Sistema Integrativo do Rorschach (SIR) de John E. Exner, Jr..*Revista Portuguesa de Psicologia*, 23, 189-238.
- Skinner, B. F. (1953) *Science and human behavior*. New York: Macmillan
- Steinberg, L., Albert, D., Cauffman, E., Banich, M., Graham, S. & Woolard, J. (2008) Age Differences in Sensation Seeking and Impulsivity as Indexed by Behavior and Self-Report: Evidence for a Dual Systems Model. *Developmental Psychology*, 44(6), pp.1764-1778.
Disponível em: http://www.temple.edu/tunl/publications/documents/Age_Differences_in_Sensation-Seeking_DP.pdf

- Teixeira, M.O. (1997) Jackson's Personality Research Form-A. A study on candidates to the portuguese police academy. [Abstract] Proceedings of the 4th European Conference on Psychological Assessment. Lisboa.
- Teixeira, M.O. (2001). The relation of age and gender to personality measures of Personality Research Form A. Comunicação apresentada na 6th European Conference on Psychological Assessment. Aachen, Alemanha
- Teixeira, M. O. (2007). Inventário de personalidade PRF-Forma A (PRF-A). In M. R. Simões, C. Machado, M. M. Gonçalves & L. Almeida (Coord.) Avaliação Psicológica. Instrumentos validados para a população portuguesa (Vol. 3, pp. 25-38) Coimbra: Quarteto.
- Teixeira, M. O & Moreira, I. (2008). Indicadores de validade do PRF (A) numa amostra de Enfermeiras. In A. P. Noronha, C. Machado, L. Almeida, M. Gonçalves, S. Martins & V. Ramalho (Coord.). Actas da XIII Conferência Avaliação Psicológica: Formas e Contextos. Psiquilíbrios Ed. Actas em CD.
- Weiner, I.B & Greene, R.L. (2007) Handbook of personality assessment. United States of America: John Wiley & Sons, Inc.
- Zulliger (1969) The Zulliger individual and group test. Michigan: International Universities Press.
- Zuroff, D. C (2010) Steps Toward an Evolutionary Personality Psychology: Individual Differences in the Social Rank Domain. Canadian Psychology/Psychologie canadienne, 51(1), pp. 58-66.

ANEXOS

Anexo A

Caderno Itens “Personality Research Form”

INSTRUÇÕES

Nas páginas seguintes encontra uma série de frases que as pessoas podem usar para se descreverem a si próprias. Leia cada frase e decida se esta o(a) descreve ou não. Indique a sua resposta na folha de respostas.

Se concordar com a frase ou decidir que esta o(a) descreve bem, responda **Verdadeiro**. Se discordar com a frase ou sentir que esta não o(a) descreve, responda **Falso**. Assinale a sua resposta com um **X** conforme se observa no exemplo da sua folha de respostas.

Ao responder verifique se o número da frase que acabou de ler corresponde ao da folha de respostas. **Verifique sempre.**

Responda a todas as frases, classificando-as como **verdadeiras** ou **falsas**, mesmo que não tenha a certeza absoluta da sua resposta.

Não escreva nada neste caderno

1. Para mim são estimulantes as tarefas com desafios.
2. Presto pouca atenção aos interesses das pessoas que conheço.
3. Dá-me prazer ver alguém de quem não gosto, fazer figura de parvo em frente dos outros.
4. Se a opinião dos outros estiver contra mim, geralmente decido que estou errado(a).
5. Gostaria de fazer parte de uma comissão directiva.
6. Em geral, se não termino uma tarefa dentro de um certo prazo, decido não perder mais tempo com ela.
7. Os outros acham que eu sou bem disposto(a) e com sentido de humor.
8. Aceito quase sempre um desafio.
9. Admiro as pessoas livres e espontâneas.
10. Uma pessoa é esperta quando consegue evitar que se lembrem dela para ajudar os outros.
11. Muitas vezes decido com antecedência e com exactidão o que vou fazer num determinado dia.
12. Considero que os adultos que ainda gostam de brincar nunca cresceram verdadeiramente.
13. Acho importante ser tido(a) em grande estima pelas pessoas minhas conhecidas.
14. As discussões filosóficas são uma perda de tempo.
15. Nasci há mais de 90 anos.
16. O aperfeiçoamento pessoal não significa nada para mim, a menos que conduza ao sucesso imediato.
17. Considero que alguém que é incapaz de tirar prazer do convívio com as pessoas, perde muito na vida.

18. Não me incomoda muito que alguém me leve a melhor numa discussão.
19. Gostaria de livremente percorrer o mundo.
20. Numa discussão, eu não sou muito insistente.
21. Eu não me importo de fazer todo o trabalho, se tal for necessário para terminar uma tarefa.
22. Sou demasiado tímido(a) para contar anedotas.
23. Tenho cuidado com as coisas que faço, porque quero viver muitos anos e com saúde.
24. Tenho uma atitude reservada e cautelosa face à vida.
25. Quando vejo alguém com ar desorientado costumo perguntar se posso ajudar.
26. Quando saio, não me preocupo particularmente com a minha aparência.
27. Adoro contar anedotas e histórias engraçadas.
28. Dou pouca importância à impressão que causo aos outros.
29. Frequentemente, tento entender as relações entre as diferentes coisas que acontecem.
30. Preciso de dormir pelo menos umas horas por noite.
31. Fico incomodado(a) comigo próprio(a) quando não consigo aprender uma coisa.
32. Tentar agradar aos outros é uma perda de tempo.
33. Rogo pragas muitas vezes.
34. Quando estou sozinho(a), as situações de aventura assustam-me um pouco.
35. Procuro controlar os outros antes que eles me controlem a mim.
36. Se for muito difícil conseguir o que quero, em geral mudo de ideias e procuro outra coisa.

37. Gosto que as pessoas falem das coisas que eu fiz.
38. Gostaria de aprender a andar no arame.
39. Dou conta que por vezes me esqueço de “olhar antes de me atirar”.
40. Acho todos os bebés muito parecidos com macaquinhos.
41. Geralmente, quando vou a algum lado, encontro o percurso certo pelo mapa.
42. A maior parte dos espectáculos são uma pura perda de tempo.
43. Sinto muito prazer em ser elogiado(a).
44. Não percebo como os intelectuais tiram satisfação da sua vida, tão pouco prática.
45. Todos os meus fatos custaram acima de 500 euros.
46. Trabalho apenas e unicamente por obrigação.
47. A lealdade para com os meus amigos é muito importante para mim.
48. Se alguém faz alguma coisa que me desagrada, geralmente fico calado(a).
49. Quando era criança queria ser independente.
50. Tenho pouco interesse em dirigir os outros.
51. Quando uma tarefa exige paciência, as pessoas vêm ter comigo.
52. Não gostaria do tipo de fama dos grandes atletas.
53. Nunca quereria combater incêndios florestais.
54. Raramente, ou mesmo nunca, faço coisas imprudentes.
55. Tenho muita pena das pessoas solitárias.
56. Os meus papéis pessoais estão geralmente numa grande desorganização.
57. Adoro festas, espectáculos, jogos e tudo o que seja divertimento.
58. A aprovação dos outros não é importante para mim.

59. Leio quase tanto por minha iniciativa como ao estudar para as disciplinas escolares.
60. Eu faço todo o meu vestuário e calçado.
61. Continuo a trabalhar num problema mesmo depois de os outros terem desistido.
62. A maior parte das minhas relações pessoais são de natureza profissional e não de amizade.
63. Quando alguém tem melhores resultados do que eu, gosto de tentar embaraçá-lo em público.
64. Não gosto de estar longe da família por muito tempo.
65. Sinto segurança ao orientar as actividades dos outros.
66. Cansa-me só de pensar em trabalhar muitas horas.
67. Não me importo de dar nas vistas.
68. Nunca desistiria de algo que me parecesse divertido, só por ser um pouco arriscado.
69. Algumas das pessoas mais interessantes que conheço, são as que dizem a primeira coisa que lhes vem à cabeça.
70. Não gosto das pessoas que me estão sempre a pedir conselhos.
71. Guardo todos os meus documentos importantes num lugar seguro.
72. Geralmente escolho o trabalho, quando posso optar entre o trabalho e a diversão.
73. Uma das maiores recompensas de uma vida recta é a boa opinião dos amigos, a nosso respeito.
74. Se as relações entre as teorias e os factos não são de imediato evidentes, não vejo interesse em procurá-las.
75. Durante alguns anos da minha vida frequentei a escola.
76. Tenho trabalhar só o suficiente para sobreviver.
77. Sou considerado(a) uma pessoa amiga.
78. Sou bastante amável.

79. O meu maior desejo é ser independente e livre.
80. Seria um mau juiz, porque não gosto de dizer aos outros o que devem fazer.
81. Por vezes, quando quero saber a resposta a uma pergunta procuro-a durante dias a fio.
82. Sinto desconforto quando as pessoas estão atentas à minha pessoa.
83. Não me consigo imaginar a saltar de um avião como fazem os páraquedistas.
84. Não sou um “consumidor impulsivo”.
85. As pessoas gostam de me contar os seus problemas, pois sabem que sou capaz de fazer tudo para as ajudar.
86. A maior parte das coisas que faço não obedecem a nenhum método.
87. De vez em quando, gosto de agir como se estivesse em estado de embriaguez.
88. Não me preocupam nada as opiniões que as pessoas importantes têm de mim.
89. Tenho uma curiosidade ilimitada acerca de muitas coisas.
90. Raramente consumo qualquer tipo de alimentos ou bebidas.
91. Frequentemente estabeleço objectivos que são muito difíceis de alcançar.
92. Depois de conhecer a maior parte das pessoas, considero que seriam amigos muito fracos.
93. A estupidez irrita-me.
94. Geralmente tento partilhar os meus problemas com alguém que me possa ajudar.
95. Sou bastante bom a manter os outros na ordem.

96. Quando alguém acha que não devo terminar um projecto, geralmente estou disposto(a) a seguir o seu conselho.
97. Gosto de ser o centro das atenções.
98. Acho que seria divertido e emocionante sentir um tremor de terra.
99. Muitas vezes já parti coisas por falta de cuidado.
100. Sinto pouca satisfação em servir os outros.
101. Antes de começar a trabalhar, penso em tudo o que irei precisar e reúno os materiais necessários.
102. Só celebro acontecimentos muito especiais.
103. Constantemente procuro fazer com que os outros pensem muito bem a meu respeito.
104. Em criança não demonstrava interesse por livros.
105. Nunca andei de carro.
106. Preferia fazer um trabalho fácil, do que um outro com obstáculos para ultrapassar.
107. Gosto de manter relações de boa vizinhança.
108. É raro apetecer-me bater em alguém.
109. Gostaria de ter um trabalho em que não tivesse que responder perante ninguém.
110. A maior parte dos dirigentes da comunidade são mais eficientes do que eu seria.
111. Não gosto de deixar nada por terminar.
112. Era uma das crianças mais sossegadas do meu grupo.
113. Evito alguns passatempos e desportos porque são perigosos.
114. Quando estou num local público asseguro-me de que falo em tom moderado.
115. Sou a favor de se dar aos amigos muita ajuda e conselhos.

- 116. Consigo trabalhar melhor quando as condições são algo caóticas.
- 117. A maior parte do meu tempo livre é passado a descontraí-me e a divertir-me.
- 118. Acho um disparate preocupar-me com a minha imagem pública.
- 119. Gostaria muito de conhecer exactamente “o como e o porquê” dos acontecimentos naturais.
- 120. Posso facilmente contar de um até vinte e cinco.
- 121. O meu objectivo é fazer pelo menos um bocadinho mais do que qualquer outra pessoa já fez.
- 122. Geralmente prefiro ir a qualquer lado sozinho(a), do que ir a uma festa.
- 123. A vida é uma questão de se “empurrar ou ser empurrado”.
- 124. Frequentemente, faço coisas apenas por obrigação social.
- 125. Procuro lugares de poder.
- 126. Quando as outras pessoas desistem de trabalhar num problema, eu geralmente também o faço.
- 127. Gostaria de ser um(a) cantor(a) popular com um grande número de fãs.
- 128. Sentiria gozo com a sensação de subir num elevador aberto até ao cimo de um arranha-céus inacabado.
- 129. Gosto mais de argumentos que exigem raciocínio rápido e eficaz, do que os que exigem conhecimentos.
- 130. Na realidade presto pouca atenção às pessoas, quando elas falam dos seus problemas.
- 131. Não gosto de estar numa sala desarrumada.
- 132. Não acho graça nenhuma às partidas.
- 133. Nada me magoaria mais do que ter uma má reputação.
- 134. As ideias abstractas são para mim de pouca utilidade.

- 135. Por vezes tenho sede ou fome.
- 136. Realmente não gosto de trabalhar muito.
- 137. Procuro estar, tanto quanto possível, na companhia de amigos.
- 138. Se alguém me magoar, procuro pura e simplesmente esquecer.
- 139. Se tiver um problema, gosto de o resolver por mim.
- 140. Considero que é melhor estar calado(a) do que afirmar as minhas ideias.
- 141. Numa tarefa, quando deparo com um obstáculo não paro até ter encontrado um modo de o contornar.
- 142. Numa festa, geralmente fico em segundo plano a observar os outros.
- 143. Procuro livrar-me de trabalhos que exigem a utilização de ferramentas ou maquinaria perigosa.
- 144. Não sou daqueles que dizem coisas sem pensar.
- 145. Geralmente, sou o primeiro a oferecer ajuda quando é necessário.
- 146. É raro gastar tempo a pendurar cuidadosamente as minhas roupas.
- 147. Gosto de “gozar a noite” sempre que posso.
- 148. Não me esforço particularmente para me comportar de um modo socialmente aceite.
- 149. Quando vejo uma nova invenção tento descobrir como é que funciona.
- 150. Nunca vi uma maçã.
- 151. Prefiro ser pago(a) pelo trabalho que fiz, do que na base do número de horas que trabalhei.
- 152. Tenho relativamente poucos amigos.
- 153. Frequentemente, sinto necessidade de criticar vivamente alguém que me tenha aborrecido.

- 154. As obrigações familiares fazem-me sentir importante.
- 155. Quando estou com outra pessoa, sou eu quem torna a maior parte das decisões.
- 156. Quando há poucas hipóteses de êxito, não acredito que valha a pena persistir nalguma coisa.
- 157. Se eu entrasse numa peça de teatro, queria desempenhar o papel principal.
- 158. Não recearia nada sozinho(a) em águas desconhecidas.
- 159. Frequentemente, aborreço-me por ter que me concentrar numa coisa de cada vez.
- 160. Se alguém está metido em sarilhos tento não me envolver.
- 161. Uma secretária desarrumada é imperdoável.
- 162. Prefiro ler bons livros, a ocupar o meu tempo livre com jogos.
- 163. Frequentemente, quando faço alguma coisa, preocupo-me com o que os outros irão pensar.
- 164. Para mim, é mais importante ser bom numa modalidade desportiva do que entender de literatura ou ciência.
- 165. Em geral, quando saio à rua num dia frio visto um casaco.
- 166. Raramente fiz horas de estudo extra, relacionadas com o meu trabalho.
- 167. Amar e ser amado(a) é muitíssimo importante para mim.
- 168. Numa fila de espera, raramente tento passar à frente.
- 169. Delicia-me sentir-me emocionalmente livre.
- 170. Seria um fraco líder militar.
- 171. Estou disposto(a) a trabalhar mais horas num projecto, do que a maior parte das pessoas.
- 172. Na minha infância, raramente competia com as outras crianças para obter atenção.

- 173. Prefiro uma vida calma e segura, a uma vida aventureira.
- 174. Procuro estar sempre bem preparado(a), antes de começar a trabalhar, seja no que for.
- 175. Preferia cuidar eu próprio(a) de uma criança doente, a contratar uma enfermeira.
- 176. Nunca consigo determinar com exactidão como é que gastei o meu dinheiro, nos últimos meses.
- 177. Passo uma boa parte do meu tempo a divertir-me.
- 178. Não me importo que a minha roupa não seja de marca, desde que eu goste dela.
- 179. Sinto-me mais à vontade numa discussão intelectual, do que numa discussão sobre desporto.
- 180. Penso que o mundo seria um lugar muito melhor, se nunca ninguém tivesse ido à escola.
- 181. As pessoas sempre disseram que sou muito trabalhador(a).
- 182. Raramente altero o meu procedimento, para fazer os outros felizes.
- 183. Frequentemente, irrito as pessoas por troçar delas.
- 184. Eu respeito as regras, porque elas orientam-me.
- 185. Quando duas pessoas discutem, frequentemente acabo com a discussão.
- 186. Se tivesse que fazer uma coisa que me desagradasse, esperaria, na expectativa de que outro a fizesse.
- 187. Muitas vezes monopolizo uma conversa, falando a maior parte do tempo.
- 188. Atravessar o oceano num barco à vela seria para mim uma experiência maravilhosa.
- 189. A emoção tem mais influência sobre mim, do que uma calma meditação.

190. Evito fazer demasiados favores às pessoas, porque podia parecer que estava a tentar comprar a amizade.
191. O meu trabalho está sempre bem organizado.
192. A maior parte dos meus amigos são pessoas de ar sério.
193. Saber que vou ser elogiado(a) pelo meu trabalho, é uma das coisas que me leva a dar o meu melhor.
194. Na verdade, não conheço os desenvolvimentos culturais mais recentes.
195. Não tenho qualquer sensibilidade nos dedos.
196. Quando as pessoas não vêem o que eu faço, muitas vezes não dou o meu melhor.
197. A maior parte das pessoas acham que eu sou caloroso(a) e sociável.
198. Não sou vingativo(a) com as pessoas que me ofendem.
199. Dou conta de que consigo pensar melhor, quando não me preocupo com os conselhos dos outros.
200. Não seria um bom vendedor, porque não convenço muito facilmente os outros.
201. Quando estou a trabalhar ao ar livre, acabo sempre a tarefa mesmo que esteja a escurecer.
202. Acho que tentar ser o centro das atenções é sinal de mau gosto.
203. Nunca vou para zonas da cidade que são consideradas perigosas.
204. Habitualmente, penso com muito cuidado antes de tomar decisões.
205. Quando vejo um bebé peço para lhe pegar.
206. Frequentemente, esqueço-me de voltar a pôr as coisas no seu lugar.

- 207. Gosto de ver comédias na televisão.
- 208. Se faço uma coisa bem feita, não me preocupo em chamar a atenção dos outros.
- 209. Se acredito que algo é verdade, tento provar que a minha teoria se aplica na prática.
- 210. Se alguém me picar com um alfinete, dói-me.
- 211. Não me importa trabalhar, enquanto os outros se divertem.
- 212. Quando vejo à distância alguém que conheço, não me desvio do meu caminho para lhe dizer “olá”.
- 213. Zango-me com mais facilidade do que a maioria das pessoas.
- 214. Para a maioria das tarefas, o esforço conjunto de várias pessoas resulta melhor do que o trabalho individual.
- 215. Se eu estivesse na política, provavelmente seria visto como um dos líderes fortes do meu partido.
- 216. Se me canso num jogo, geralmente páro de jogar.
- 217. Tento fazer com que os outros reparem na maneira como me visto.
- 218. Gostaria de explorar à noite uma casa velha e abandonada.
- 219. Frequentemente interrompo uma actividade para iniciar outra.
- 220. As lágrimas dos outros tendem mais a irritar-me do que a despertar a minha simpatia.
- 221. Passo uma boa parte do meu tempo a arrumar muito bem as minhas coisas.
- 222. As pessoas consideram-me uma pessoa séria e reservada.
- 223. Sinto que a minha vida não será completa se não conseguir alcançar distinção e prestígio social.
- 224. Seria mais facilmente contabilista do que matemático teórico.

225. Se estivesse a explorar um lugar desconhecido à noite, quereria ter uma lanterna.
226. Não é realmente importante para mim ser um dos melhores do meu campo.
227. Divirto-me verdadeiramente em acontecimentos sociais.
228. Não gosto de ver ninguém receber más notícias.
229. Não me importava de viver num local muito isolado.
230. Sinto-me incapaz de lidar com um grande número de situações.
231. Continuo a trabalhar num problema, mesmo que tenha uma dor de cabeça muito forte.
232. Nunca tento ser o “rei da festa”.
233. Fazer “surf” seria demasiado perigoso para mim.
234. Se estou a jogar um jogo de perícia, procuro planear cada jogada muito bem, antes de a executar.
235. Sinto-me muito útil quando ajudo um deficiente.
236. Raramente arrumo as gavetas da minha secretária.
237. Se não tivesse que ganhar a vida, passaria a maior parte do tempo simplesmente a divertir-me.
238. Não tento mostrar um nível social que não tenho.
239. Gosto de ler, ao mesmo tempo, vários livros sobre um mesmo tema.
240. Estou vestido, quando estou com outras pessoas.
241. Por vezes as pessoas dizem que ignoro outros aspectos importantes da minha vida, porque trabalho muito.
242. Quero manter-me livre de obrigações para com os meus amigos.
243. Tenho mau génio.
244. Sentir-me integrado(a) é muito importante para mim.
245. Tento convencer os outros a aceitarem as minhas ideias políticas.

- 246. Quando estou cansado(a), facilmente me distraio.
- 247. Quando andava na escola, muitas vezes respondia mal aos professores, para fazer rir as outras crianças.
- 248. Gostaria de guiar uma motorizada.
- 249. A maioria das pessoas pena que ajo espontaneamente.
- 250. Sinto-me irritado(a) quando tenho que interromper as minhas actividades para fazer um favor a alguém.
- 251. As minhas coisas estão tão bem arrumadas, que não tenho dificuldade em encontrar seja o que for.
- 252. Geralmente faço as coisas por uma razão e não apenas por prazer.
- 253. Não me consideraria uma pessoa com sucesso, a não ser que os outros me vissem como tal.
- 254. Preferia executar qualquer coisa, em vez de tentar desenvolver teorias científicas.
- 255. Não acredito que a madeira arda mesmo.
- 256. Tenho a certeza que as pessoas pensam que não sou uma pessoa muito enérgica.
- 257. Passo muito tempo a visitar os amigos.
- 258. Penso que não é necessário pisar os outros, para progredir na vida.
- 259. Viver em família leva as pessoas a ficarem mais presas do que eu gosto.
- 260. Não gostava de um emprego ligado ao cumprimento da lei.
- 261. Não deixo um projecto a meio, mesmo sentindo muito cansaço.
- 262. Não gosto de fazer nada fora do comum, que chame a atenção dos outros.
- 263. Não subo a um escadote sem que esteja alguém a segurar.

264. Penso que as pessoas que se apaixonam impulsivamente são bastante imaturas.
265. Ver uma pessoa idosa ou indefesa, faz-me sentir que gostava de tomar conta dela.
266. Sinto-me bem numa sala desarrumada.
267. Adoro fazer partidinhas disparatadas às pessoas.
268. Quando me apresentam a alguém, não gosto que façam longos comentários a meu respeito.
269. Não consigo imaginar um assunto sobre o qual não gostasse de aprender.
270. Consigo correr 4 quilómetros em menos de 4 minutos.
271. Prefiro o trabalho ao lazer.
272. Sou muito independente em relação às pessoas que conheço.
273. Discuto frequentemente com os outros.
274. Trabalho melhor quando sou encorajado(a) pelos outros.
275. Facilmente consigo “dar a volta” aos outros.
276. Quando me sinto doente, páro de trabalhar e aproveito para descansar.
277. Evidencio-me em público sempre que tenho oportunidade.
278. Gosto da sensação de velocidade.
279. A vida não tem graça nenhuma, se não for vivida descontraidamente.
280. Não me afecta nada ver bater numa criança.
281. Não suporto ler um jornal amachucado.
282. Prefiro um serão tranquilo com amigos, a uma festa barulhenta.
283. Trabalho bem, mais para que me aproveem, do que pelo gosto que tenho em trabalhar.
284. Há muitas outras actividades que eu prefiro à leitura.

- 285. Seria muito difícil manter o meu espírito vazio.
- 286. Parece-me irrealista tentar sempre ser o(a) melhor, no meu campo de trabalho.
- 287. Faço muito esforço para conhecer novas pessoas.
- 288. Numa discussão, procuro mostrar-me moderado(a) para não magoar os outros.
- 289. Um casamento ideal é aquele em que as duas pessoas continuam a ser tão independentes, como se fossem solteiras.
- 290. Não tenho uma personalidade muito forte nem dominadora.
- 291. Sou muito persistente e eficiente, mesmo quando estou a trabalhar há muitas horas sem descansar.
- 292. A ideia de actuar em público não me agrada.
- 293. É disparatado fazer esqui, quando tantas pessoas sofrem acidentes.
- 294. Gosto de tratar das coisas, uma de cada vez.
- 295. Lembro-me de que em criança tentava cuidar das pessoas doentes.
- 296. Quando trago alguma coisa para casa, muitas vezes largo-a em cima da mesa ou cadeira da entrada.
- 297. Acho graça a coisas que irritariam a maior parte das pessoas.
- 298. O meu objectivo de vida é mais a satisfação interior do que a fama.
- 299. Se eu fosse ver uma exposição de arte, tentaria primeiro saber algo sobre o artista, o seu estilo e técnica, a sua filosofia de arte, e a história de cada obra.
- 300. Consigo respirar.

Anexo B

Folha de respostas do PRF

Inventário de Personalidade - Forma A (Douglas N. Jackson) (Versão portuguesa para investigação)

Nome: _____ Data de Nascimento: ____/____/____ Sexo: ____

Escolaridade: _____ Função à qual se candidata: _____ Data: ____/____/____

Exemplo

V	X	-2-	-3-
F	-1-		

No quadro abaixo os quadrados estão numerados da mesma forma como as frases do caderno. Responda a cada frase colocando um **X** na linha verdadeiro (V) ou na linha falso (F) conforme a sua resposta, e como mostra o exemplo.

V	-1-	-2-	-3-	-4-	-5-	-6-	-7-	-8-	-9-	-10-	-11-	-12-	-13-	-14-	-15-	-16-	-17-	-18-	-19-	-20-	-21-	-22-	-23-	-24-	-25-	-26-	-27-	-28-	-29-	-30-
F																														
V	-31-	-32-	-33-	-34-	-35-	-36-	-37-	-38-	-39-	-40-	-41-	-42-	-43-	-44-	-45-	-46-	-47-	-48-	-49-	-50-	-51-	-52-	-53-	-54-	-55-	-56-	-57-	-58-	-59-	-60-
F																														
V	-61-	-62-	-63-	-64-	-65-	-66-	-67-	-68-	-69-	-70-	-71-	-72-	-73-	-74-	-75-	-76-	-77-	-78-	-79-	-80-	-81-	-82-	-83-	-84-	-85-	-86-	-87-	-88-	-89-	-90-
F																														
V	-91-	-92-	-93-	-94-	-95-	-96-	-97-	-98-	-99-	-100-	-101-	-102-	-103-	-104-	-105-	-106-	-107-	-108-	-109-	-110-	-111-	-112-	-113-	-114-	-115-	-116-	-117-	-118-	-119-	-120-
F																														
V	-121-	-122-	-123-	-124-	-125-	-126-	-127-	-128-	-129-	-130-	-131-	-132-	-133-	-134-	-135-	-136-	-137-	-138-	-139-	-140-	-141-	-142-	-143-	-144-	-145-	-146-	-147-	-148-	-149-	-150-
F																														
V	-151-	-152-	-153-	-154-	-155-	-156-	-157-	-158-	-159-	-160-	-161-	-162-	-163-	-164-	-165-	-166-	-167-	-168-	-169-	-170-	-171-	-172-	-173-	-174-	-175-	-176-	-177-	-178-	-179-	-180-
F																														
V	-181-	-182-	-183-	-184-	-185-	-186-	-187-	-188-	-189-	-190-	-191-	-192-	-193-	-194-	-195-	-196-	-197-	-198-	-199-	-200-	-201-	-202-	-203-	-204-	-205-	-206-	-207-	-208-	-209-	-210-
F																														
V	-211-	-212-	-213-	-214-	-215-	-216-	-217-	-218-	-219-	-220-	-221-	-222-	-223-	-224-	-225-	-226-	-227-	-228-	-229-	-230-	-231-	-232-	-233-	-234-	-235-	-236-	-237-	-238-	-239-	-240-
F																														
V	-241-	-242-	-243-	-244-	-245-	-246-	-247-	-248-	-249-	-250-	-251-	-252-	-253-	-254-	-255-	-256-	-257-	-258-	-259-	-260-	-261-	-262-	-263-	-264-	-265-	-266-	-267-	-268-	-269-	-270-
F																														
V	-271-	-272-	-273-	-274-	-275-	-276-	-277-	-278-	-279-	-280-	-281-	-282-	-283-	-284-	-285-	-286-	-287-	-288-	-289-	-290-	-291-	-292-	-293-	-294-	-295-	-296-	-297-	-298-	-299-	-300-
F																														

Re	Af	Ag	Au	Do	Pe	Ex	Se	Im	Ap	Or	Pr	Rs	Co	In

Tradução e adaptado para Portugal por Mª Odília Teixeira, Centro de Psicometria e Psicologia da Educação, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Lisboa, 1994

Reservado todos os direitos por Research Psychologists Press, Inc., Goshen, New York 10924

Anexo C

Itens excluídos

Realização

Item	% Verdadeiro	N	% Falso	N
1. Para mim são estimulantes as tarefas com desafios.	99,3%	278	0,7%	2
31.Fico incomodado(a) comigo próprio(a) quando não consigo aprender uma coisa.	96,4%	270	3,6%	10
181.As pessoas sempre disseram que sou muito trabalhador(a).	92,1%	258	7,9%	22
16.O aperfeiçoamento pessoal não significa nada para mim, a menos que conduza ao sucesso imediato.	1,4%	4	98,6%	276
46.Trabalho apenas e unicamente por obrigação.	0,7%	2	99,3%	278
76.Tenho trabalhar só o suficiente para sobreviver.	5,0%	14	95,0%	266
106.Preferia fazer um trabalho fácil, do que um outro com obstáculos para ultrapassar.	9,3%	26	90,7%	254
136.Realmente não gosto de trabalhar muito.	5,0%	14	95,0%	266
196.Quando as pessoas não vêem o que eu faço, muitas vezes não dou o meu melhor.	6,4%	18	93,6%	262

Afiliação

Item	% Verdadeiro	N	% Falso	N
2.Presto pouca atenção aos interesses das pessoas que conheço.	3,6%	10	96,4%	270
62.A maior parte das minhas relações pessoais são de natureza profissional e não de amizade.	5,4%	15	94,6%	265
47.A lealdade para com os meus amigos é muito importante para mim.	98,6%	276	1,4%	4
77.Sou considerado(a) uma pessoa amiga.	99,3%	278	0,7%	2

107.Gosto de manter relações de boa vizinhança.	98,2%	275	1,8%	5
137.Procuro estar, tanto quanto possível, na companhia de amigos.	94,3%	264	5,7%	16
167.Amar e ser amado(a) é muitíssimo importante para mim.	98,2%	275	1,8%	5
197.A maior parte das pessoas acham que eu sou caloroso(a) e sociável.	95,0%	266	5,0%	14

Agressão

Item	% Verdadeiro	N	% Falso	N
3.Dá-me prazer ver alguém de quem não gosto, fazer figura de parvo em frente dos outros.	6,1%	17	93,9%	263
33.Rogo pragas muitas vezes.	5,0%	14	95,0%	266
63.Quando alguém tem melhores resultados do que eu, gosto de tentar embaraçá-lo em público.	2,1%	6	97,9%	274
153.Frequentemente, sinto necessidade de criticar vivamente alguém que me tenha aborrecido.	8,6%	24	91,4%	256
183.Frequentemente, irritado as pessoas por troçar delas.	4,3%	12	95,7%	268
213.Zango-me com mais facilidade do que a maioria das pessoas.	4,3%	12	95,7%	268
273.Discuto frequentemente com os outros.	6,4%	18	93,6%	262
78.Sou bastante amável.	93,9%	263	6,1%	17
168.Numa fila de espera, raramente tento passar à frente.	92,9%	260	7,1%	20
228.Não gosto de ver ninguém receber más notícias.	99,3%	278	0,7%	2

Autonomia

Item	% Verdadeiro	N	% Falso	N
124.Frequentemente, faço coisas apenas por obrigação social.	8,6%	24	91,4%	256
184.Eu respeito as regras, porque elas orientam-me.	90,4%	253	9,6%	27
214.Para a maioria das tarefas, o esforço conjunto de várias pessoas resulta melhor do que o trabalho individual.	93,2%	261	6,8%	19
244.Sentir-me integrado(a) é muito importante para mim.	93,2%	261	6,8%	19
139.Se tiver um problema, gosto de o resolver por mim.	6,8%	19	93,2%	261

Dominância

Item	% Verdadeiro	N	% Falso	N
140.Considero que é melhor estar calado(a) do que afirmar as minhas ideias.	8,2%	23	91,8%	257

Resistência

Item	% Verdadeiro	N	% Falso	N
6.Em geral, se não termino uma tarefa dentro de um certo prazo, decido não perder mais tempo com ela.	6,4%	18	93,6%	262
66.Cansa-me só de pensar em trabalhar muitas horas.	3,6%	10	96,4%	270
126. Quando as outras pessoas desistem de trabalhar num problema, eu geralmente também o faço.	7,1%	20	92,9%	260
21.Eu não me importo de fazer todo o trabalho, se tal for necessário para terminar uma tarefa.	93,2%	261	6,8%	19
111.Não gosto de deixar nada por terminar.	96,4%	270	3,6%	10

141. Numa tarefa, quando deparo com um obstáculo não paro até ter encontrado um modo de o contornar.	94,6%	265	5,4%	15
--	-------	-----	------	----

Exibição

Item	% Verdadeiro	N	% Falso	N
7. Os outros acham que eu sou bem disposto(a) e com sentido de humor.	95,0%	266	5,0%	14
97. Gosto de ser o centro das atenções.	8,2%	23	91,8%	257
217. Tento fazer com que os outros reparem na maneira como me visto.	7,9%	22	92,1%	258
247. Quando andava na escola, muitas vezes respondia mal aos professores, para fazer rir as outras crianças.	2,1%	6	97,9%	274

Evitar Riscos

Item	% Verdadeiro	N	% Falso	N
8. Aceito quase sempre um desafio.	93,6%	262	6,4%	18

Impulsividade

Item	% Verdadeiro	N	% Falso	N
9. Admiro as pessoas livres e espontâneas.	96,1%	269	3,9%	11
114. Quando estou num local público asseguro-me de que falo em tom moderado.	93,2%	261	6,8%	19
174. Procuro estar sempre bem preparado(a), antes de começar a trabalhar, seja no que for.	96,4%	270	3,6%	10

Apoio

Item	% Verdadeiro	N	% Falso	N
10.Uma pessoa é esperta quando consegue evitar que se lembrem dela para ajudar os outros.	9,3%	26	90,7%	254
40.Acho todos os bebés muito parecidos com macaquinhos.	7,1%	20	92,9%	260
100.Sinto pouca satisfação em servir os outros.	5,7%	16	94,3%	264
130.Na realidade presto pouca atenção às pessoas, quando elas falam dos seus problemas.	3,6%	10	96,4%	270
220.As lágrimas dos outros tendem mais a irritar-me do que a despertar a minha simpatia.	5,7%	16	94,3%	264
280.Não me afecta nada ver bater numa criança.	2,5%	7	97,5%	273
115.Sou a favor de se dar aos amigos muita ajuda e conselhos.	93,9%	263	6,1%	17
145.Geralmente, sou o primeiro a oferecer ajuda quando é necessário.	96,1%	269	3,9%	11
235.Sinto-me muito útil quando ajudo um deficiente.	93,6%	262	6,4%	18

Ordem

Item	% Verdadeiro	N	% Falso	N
71.Guardo todos os meus documentos importantes num lugar seguro.	91,1%	255	8,9%	25
101.Antes de começar a trabalhar, penso em tudo o que irei precisar e reúno os materiais necessários.	95,4%	267	4,6%	13
26.Quando saio, não me preocupo particularmente com a minha aparência.	8,2%	23	91,8%	257
56.Os meus papéis pessoais estão geralmente numa grande desorganização.	6,4%	18	93,6%	262

266.Sinto-me bem numa sala desarrumada.	8,6%	24	91,4%	256
---	------	----	-------	-----

Divertimento

Item	% Verdadeiro	N	% Falso	N
12.Considero que os adultos que ainda gostam de brincar nunca cresceram verdadeiramente.	9,3%	26	90,7%	254
42.A maior parte dos espectáculos são uma pura perda de tempo.	3,9%	11	96,1%	269
282.Prefiro um serão tranquilo com amigos, a uma festa barulhenta.	91,1%	255	8,9%	25
87.De vez em quando, gosto de agir como se estivesse em estado de embriaguez.	9,6%	27	90,4%	253
207.Gosto de ver comédias na televisão.	94,6%	265	5,4%	15

Reconhecimento Social

Item	% Verdadeiro	N	% Falso	N
13.Acho importante ser tido(a) em grande estima pelas pessoas minhas conhecidas.	95,7%	268	4,3%	12
178.Não me importo que a minha roupa não seja de marca, desde que eu goste dela.	98,2%	275	1,8%	5
238.Não tento mostrar um nível social que não tenho.	94,3%	264	5,7%	16
298.O meu objectivo de vida é mais a satisfação interior do que a fama.	97,5%	273	2,5%	7

Compreensão

Item	% Verdadeiro	N	% Falso	N
14.As discussões filosóficas são uma perda de tempo.	8,2%	23	91,8%	257
74.Se as relações entre as teorias e os factos não são de imediato evidentes, não vejo interesse em procurá-las.	9,6%	27	90,4%	253
164.Para mim, é mais importante ser bom numa modalidade desportiva do que entender de literatura ou ciência.	6,8%	19	93,2%	261
29.Frequentemente, tento entender as relações entre as diferentes coisas que acontecem.	93,6%	262	6,4%	18
119.Gostaria muito de conhecer exactamente “o como e o porquê” dos acontecimentos naturais.	92,9%	260	7,1%	20
209.Se acredito que algo é verdade, tento provar que a minha teoria se aplica na prática.	96,8%	271	3,2%	9

Anexo D
Curriculum Vitae