

**Gabriel Carvalho Franco**



**AVALIAÇÃO DE PERSONALIDADE ATRAVÉS DE  
AUTORRELATOS EM CONTEXTOS DE SELEÇÃO: O PAPEL  
DE VIESES DE RESPOSTA**

**Apoio:**



**CAMPINAS**

**2017**

**Gabriel Carvalho Franco**

**AVALIAÇÃO DE PERSONALIDADE ATRAVÉS DE  
AUTORRELATOS EM CONTEXTOS DE SELEÇÃO: O PAPEL  
DE VIESES DE RESPOSTA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia da Universidade São Francisco, Área de Concentração - Avaliação Psicológica, para obtenção do título de Mestre.

ORIENTADOR: PROF. DR. CRISTIAN ZANON

**CAMPINAS**

2017

P155.2 Franco, Gabriel Carvalho.  
F895a Avaliação de personalidade através de autorrelatos em contextos de seleção: o papel de vieses de repostas / Gabriel Carvalho Franco. – Campinas, 2017.  
51 p.

Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia da Universidade São Francisco.  
Orientação de: Cristian Zanon.

1. Personalidade. 2. Seleção de pessoal. 3. Falsificação de repostas. I. Zanon, Cristian. II. Título.

Ficha catalográfica elaborada pelas bibliotecárias do Setor de Processamento Técnico da Universidade São Francisco.



**UNIVERSIDADE SÃO FRANCISCO**  
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU**  
**EM PSICOLOGIA**

Gabriel Carvalho Franco defendeu a dissertação "AVALIAÇÃO DE PERSONALIDADE ATRAVÉS DE AUTORRELATOS EM CONTEXTOS DE SELEÇÃO: O PAPEL DE VIESSES DE RESPOSTA" aprovado pelo Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Psicologia da Universidade São Francisco em 21 de setembro de 2017 pela Banca Examinadora constituída por:

\_\_\_\_\_  
**Prof. Dr. Cristian Zanon**  
**Orientador e Presidente**

\_\_\_\_\_  
**Prof. Dr. Nelson Hauck Filho**  
**Examinador**

\_\_\_\_\_  
**Profa. Dra. Maiana Farias Oliveira Nunes**  
**Examinadora**

## **Dedicatória**

A minha mãe que estuda, vibra e chora comigo em cada momento de minha vida, eu dedico  
este trabalho.

## **Agradecimentos**

A Deus e a Dom Bosco;

Aos familiares representados por minha mãe Maria de Fátima, meu pai Luiz Antonio, meu irmão Rafael, e os demais familiares, por toda motivação, ajuda e crença no meu sucesso;

A minha namorada Isabela Fagundes por todo apoio, motivação e certeza de sucesso nesta jornada de descobertas;

A todos os meus amigos presentes nesse importante episódio da minha história: Felipe Sene, Gustavo Sene, Ulisses Alcântara, Marcos César Santos, Nara Cordeiro, Leonardo Vanucci, Fernanda Martins, Rafael Salgado entre outros;

Ao meu orientador Prof. Dr. Cristian Zanon por todos os préstimos e cuidado na minha formação;

Aos professores do Programa de Pós-Graduação da USF e em especial aos docentes: Profa. Ana Paula Noronha, Profa. Claudette Vendramini e Prof. Nelson Hauck;

Aos minhas eternas mestras e amigas do Centro Unisal (minha casa primeira) Profa. Ana Rita Fonseca e Profa. Ana Carlota Teixeira, onde sem elas nada disso seria possível;

Ao meu amigo André Costa do setor de Recursos Humanos do Unisal por toda confiança e desejo de crescimento em minha vida profissional;

Aos demais professores do corpo docente do Curso de Psicologia e dos funcionários do Centro Unisal por todo apoio;

Ao Centro Unisal por todo apoio neste processo formativo;

A Capes pelo apoio e fomento a pesquisa e evolução da ciência;

E por fim, a todos que contribuíram direta ou indiretamente no maior momento da minha vida.

## Resumo

Franco, G. C. (2017). Avaliação de Personalidade através de autorrelatos em contextos de seleção: o papel de vieses de respostas. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Psicologia, Universidade São Francisco, Campinas, São Paulo.

O interesse pelo estudo de instrumentos de avaliação de personalidade de torna cada vez mais presente e se expande para o atendimento de diversas demandas. Os processos de seleção de pessoal dentro da esfera organizacional tem apresentado uma demanda crescente quanto a utilização dos instrumentais de avaliação de personalidade. O uso de instrumentos de autorrelatos onde o sujeito endossa respostas que caracterizam sua própria natureza sofre críticas pelo fato de apresentar a possibilidade dos participantes falsificarem suas respostas, e assim, apresentar um perfil ideal ou esperado. O presente estudo busca demonstrar a avaliação de personalidade por meio da utilização de instrumentos de autorrelato em contextos de seleção de pessoal simulado. O estudo tem por objetivos analisar o uso de instrumentos de autorrelato em contexto simulado, analisar e comparar as estruturas de personalidade em contexto honesto e contexto simulado, as variâncias e covariâncias no modelo *Big Five*. Levanto-se as hipóteses de maior covariância no contexto simulado e o grupo motivado a mentir se apresentaria como menos neurotico e mais extrovertido e consciencioso. O estudo contou com 436 participantes de uma instituição de ensino superior do estado de São Paulo, de diferentes cursos, que responderam aos instrumentos *Big Five Inventory* e Escala Egoísta e Moralista. Os instrumentos foram aplicados em 2 momentos: uma etapa com instruções para responderem honestamente e uma etapa para se imaginarem participando de um processo seletivo. Por meio de análise do método *exploratory structural equation modeling* (ESEM) pode-se observar maior covariância no contexto simulado de aplicação, o que responde a hipótese de diferenças estruturais em situações diferentes e apresentação de um perfil ideal de sujeito, com destaque a um controle maior de neuroticismo e maior conscienciosidade.

**Palavras-chave:** cinco grandes fatores, seleção de pessoal, falsificação de respostas.

## Abstract

Franco, G. C. (2017). Avaliação de Personalidade através de autorrelatos em contextos de seleção: o papel de vieses de respostas. Master's Thesis, Post-Graduate Studies in Psychology, University San Francisco, Campinas, São Paulo.

The interest on the study of personality assessment becomes increasingly present and expands to meet diverse demands. The processes of personal selection inside the organizational field has presented an increasing demand when it comes to the use of the personality assessments instrumentals. The use of self-report instruments where the subject endorses answers that characterize their own nature suffers criticism for presenting the possibility for the participants to falsify their answers, and with that, present an ideal or expected profile. The present study pursues showing the personality assessment through the use of self-portrait instruments in personal selection contexts. The study's aim is to analyze the use of self-portrait instruments in simulated context, analyze and compare the personality structure in honest context and simulated context, the variances and covariances in the Big Five model. The hypothesis is of biggest covariances in the simulated context and the group motivated to lie would present itself as less neurotic and more outgoing and conscientious. The study has counted on 436 participants from a college in the state of São Paulo, from different courses, who answered the Big Five Inventory instruments and the Selfishness and Morality Scale. The instruments have been applied in 2 moments: one step with instructions for them to answer honestly and one step to imagine them selves participating of a selection process. By means of analysis of the explanatory structural equation modeling (ESEM) method, it's shown bigger covariance in the simulated context of application, which answers the hypotese of structural differences in distinct situations and presentation of an ideal subject profile, with emphasis to a bigger control of neuroticism and bigger conscientiousness..

**Keywords:** Big Five Factor, Personnell Selection, Responses faking.



## Sumário

<b>Apresentação</b> .....	11
<b>Introdução</b> .....	9
Os instrumentos de autorrelato.....	11
O <i>Big Five</i> e a falsificação de respostas.....	20
Autoapresentação e desejabilidade social .....	25
Manipulação de instruções .....	32
<b>Objetivos</b> .....	36
<b>Método</b> .....	37
Participantes .....	37
Instrumentos .....	37
Procedimentos .....	38
<b>Análise de dados</b> .....	40
<b>Resultados</b> .....	41
<b>Discussão</b> .....	46
<b>Considerações Finais</b> .....	42
<b>Anexos</b> .....	47

## Lista de Tabelas

Tabela 1	Estilos de Respostas.....	16
Tabela 2	Estratégias de GI táticas ou ações do candidato.....	28
Tabela 3	Análise Fatorial Exploratória para Dois Pontos no Tempo para o Conjunto de Itens de Personalidade (MLR, Geomin).....	43
Tabela 4	Cargas fatoriais dos itens de personalidade distribuídas nos cinco fatores (MLR, rotação Geomin) – instrução de respostas imaginando um processo seletivo.....	44
Tabela 5	Cargas fatoriais dos itens de personalidade distribuídas nos cinco fatores (MLR, rotação Geomin) – instrução de respostas honestas.....	45

## Apresentação

O mundo do trabalho sempre esteve presente em diversas discussões da ciência psicológica. A constituição da subjetividade do homem é fomentada em grande parte por sua natureza produtiva e transformadora da natureza: o Homo Faber, constituição do homem que produz e transforma através de sua inteligência, da técnica e força de trabalho. Dentro do mundo do trabalho, os processos de seleção de pessoal são assuntos tradicionais e ao mesmo tempo emergentes, considerando as mudanças globais. Procura-se nos processos de seleção escolher candidatos virtualmente capacitados para ocupar determinadas vagas disponíveis atendendo as demandas de mercado. Para tanto, inserir sujeitos no ambiente de trabalho requer um processo de avaliação acurado que, entre os recursos disponíveis, utiliza-se dos testes psicológicos. O uso de tais testes vem crescendo e, diferentemente de tempos de outrora, os instrumentos de personalidade ou não cognitivos tiveram o seu uso em ascensão, porém com apontamentos críticos quanto à relevância do seu uso. Nos processos de seleção um crescente uso questionários de autorrelato evidencia-se, onde tais instrumentos têm sua validade e poder de medição questionado, considerando-se a facilidade dos respondentes distorcerem suas respostas, endossando os itens de forma a atender demandas situacionais e sociais de seu interesse, degradando a credibilidade do seu uso e do processo de seleção (Paulhus, 1989; Wilde, 1977). O presente estudo investigou a avaliação de personalidade através de autorrelatos em contextos simulados de seleção, utilizando-se como base de pesquisa o instrumento *Big Five Inventory* (BFI) e os estilos de respostas, questionando se as respostas honestas x respostas desonestas alteram as cargas fatoriais do instrumento deste instrumento permeado pelo modelo teórico do *Big Five* (Cinco Grandes Fatores), as variâncias e covariâncias em momentos distintos.

## Introdução

Os exames dos processos de seleção de pessoal historicamente fazem parte da concepção social de mensuração e comparação entre indivíduos. A concepção tradicional de alocar sujeitos em determinadas funções e predizer se um indivíduo apresenta um melhor potencial que o outro para ocupar determinada função é um aspecto da psicologia organizacional. Em uma esfera de processos organizacionais, o recrutamento e posteriormente a seleção de pessoal, como subsistemas de recursos humanos, contam com a ciência psicológica de escopo para a seleção de pessoal.

O processo de recrutamento de candidatos teve seus primeiros procedimentos aplicados durante o período da Revolução Industrial no século XVIII. O recrutamento refere-se às atividades organizacionais que delineiam a quantidade e perfil dos candidatos. Está diretamente ligada ao processo de seleção em si, sendo o primeiro contato entre a organização e o candidato. Assim, a transmissão de uma imagem institucional positiva é importante. (Ivancevich, 2008, p.187). A seleção de pessoal dá continuidade ao processo de recrutamento, filtrando e escolhendo os candidatos que melhor se adequam às características pertinentes à vaga oferecida, homologando a escolha correta. Ambas as etapas fazem parte do subsistema de seleção. Utiliza-se de técnicas e procedimentos, variados e diferentes, para atingir aos objetivos esperados dentro do processo de seleção. A seleção tem por fim avaliar as competências de candidatos a certa vaga, recebidos anteriormente pelo departamento de recursos humanos durante a fase de recrutamento, para que sejam atendidas as necessidades internas da empresa. Enquanto a tarefa do recrutamento é a atração de potenciais

candidatos, a seleção escolhe e filtra, entre os candidatos recrutados, os que tem maiores probabilidades de se ajustar aos cargos vagos (Chiavenato, 2012, p. 105)”.

Pereira, Primi e Coberô (2003) reforçam os conceitos ao discorrer que os processos de seleção têm uma definição fronteiriça para administradores e psicólogos, onde se tem um processo de escolha, dentro de um grupo homogêneo do sujeito que melhor apresenta características e aptidões para preencher a determinada vaga na organização. Ainda, como frisam os autores, é importante que um bom processo de seleção seja feito evitando erros na contratação, e/ou injustiças com os candidatos, como também, a escolha errônea para o preenchimento da vaga. Ainda segundo os autores em estudo realizado, algumas categorias de respostas foram evidenciadas a partir de um questionário enviado a diversas empresas sobre o uso de instrumentos psicológicos em processos de seleção de pessoal: “Não utilizamos porque a psicóloga não acredita em testes”; “Não trabalhamos em hipótese alguma somente com os dados apresentados pelos testes psicológicos. Além dos testes psicológicos mencionados, utilizamos provas situacionais, dinâmicas de grupo, estudo de caso e, como ferramenta principal, utilizamos a entrevista diretiva”, entre outras respostas. O estudo buscava identificar a frequência da utilização destes instrumentos e a validade dos instrumentos utilizados.

Discorrendo sobre as técnicas e etapas envolvidas em processos de seleção pessoal, têm-se exemplos como: observação, dinâmica de grupo, entrevista, análise de currículo, uso de instrumentos psicológicos, entre outras. O foco do estudo converge para a discussão do uso de instrumentos psicológicos e antes de abordar com maior profundidade o uso dos instrumentos, observa-se que o uso dos testes psicológicos atendeu aos processos de seleção de pessoal no espaço industrial. Aplicavam-se testes de habilidades espaciais, motoras e organizacionais, que posteriormente seriam

complementados por testes de inteligência, individuais e grupais. Na sequência eram apresentadas as baterias de aptidões múltiplas, evidenciando um perfil de pontos fortes e fracos dos sujeitos. (Urbina, 2007). Entretanto, a utilização de testes psicológicos sempre imputou discussões acerca da legitimidade destes como ferramentas confiáveis para tomada de decisões. Um ponto que não é novo, porém relevante atualmente, concerne à utilização de instrumentos de autorrelato nos processos de seleção. Sobre os testes de seleção, Pasquali (1999, p. 34, citado por Pereira, Primi & Coberô, 2003) destaca que “são bastante criticados porque quase não existem testes construídos para esta ou aquela profissão, o que revela que não se sabe se os que estão sendo utilizados são válidos para tal fim”. Essa afirmação permite o questionamento: a utilização de instrumentos de avaliação psicológica nos processos de seleção, destacando os de autorrelato, exprime um indicador confiável de medida?

### **Os instrumentos de autorrelato**

Dentre os tipos de instrumentos utilizados em avaliação psicológica, encontram-se os de autorrelato. A natureza dos instrumentos de autorrelato traz a recorrente discussão sobre o seu uso, com apontamentos positivos e negativos no que concerne a sua utilização. Testes deste tipo têm sido utilizados na seleção de emprego, clínicas, contextos judiciais, militares etc., desde a sua introdução no início do século XX, mas sua eficácia tem sido objeto de controvérsia em curso. Os defensores dos testes argumentam que eles têm confiabilidade e validade satisfatórias em relação aos critérios de relevância social enquanto os críticos apontam para a sua superficialidade e sua susceptibilidade para deliberar distorção e para conjuntos de resposta (Paulhus, 1989; Wilde, 1977). As vantagens na utilização deste tipo de

instrumento estão na facilidade de aplicação, entendimento simples pelos participantes, baixo custo e facilidade na correção pelos aplicadores (Topping & Gorman, 1997).

Testes de personalidade de autorrelato são compostos por uma série de declarações curtas sobre comportamentos típicos que os entrevistados são convidados a endossar como sendo verdadeiros ou falsos para eles. Dada à natureza simples do modo que alguns itens de instrumentos se manifestam provavelmente alguns candidatos vão tentar endossar os itens e pontuar favoravelmente no teste e de forma desonesta (isto é, serem contratados, quando não deveriam, em um contexto de seleção de pessoal). Ilustrando alguns exemplos de itens de personalidade: "*Sou muito completo em qualquer trabalho que faço*"; "*Estou muito Confiável*"; "*Eu sou muito sociável.*" Como exemplos do *Big Five Inventory* (BFI) (instrumento utilizado neste estudo): "*Ajuda os outros*"; "*Possui uma personalidade assertiva*"; "*Tende a ser desorganizado*"; "*Tende a ser preguiçoso*". O BFI é um inventário de personalidade de autorrelato composto por 44 itens, distribuídos em escala Likert de 5 pontos (McConochie, 2007). É evidente que os participantes (candidatos) movimentam-se de modo a transparecer uma imagem positiva durante as avaliações, atendendo a seus interesses e demandas situacionais como a conquista de uma vaga almejada de emprego ou similares.

Apesar de muitos estudos enfatizarem que a utilização de medidas não cognitivas (como os testes de personalidade) funciona como um bom preditor de desempenho no trabalho (e.g., Higgins, Peterson, Pihl, & Lee, 2007), essas avaliações ainda sofrem críticas principalmente pelo uso de respostas socialmente desejáveis ou falsificação de respostas (e.g., Griffith, Chmielowski, & Yoshita, 2007). Os testes de autorrelato são abertos à falsificação por sujeitos motivados em contextos situacionais

pertinentes, como por exemplo, um processo seletivo. A própria honestidade que evita a falsificação de respostas pode ser transpassada por essa necessidade de obtenção de um emprego. Guion (1982, p. 242, citado por Ziegler & Buehner, 2009, p. 549) aponta diferenças de medidas cognitivas e de personalidade: "Nós suspeitamos que a influência de variáveis motivacionais seja muito maior com os estoques de juros e de personalidade do que com testes de habilidades cognitivas".

Hough, Dunnette, Eaton, Kamp e McCloy (1990) demonstram que algumas estratégias têm sido desenvolvidas contra a falsificação de respostas em instrumentos de autorrelato: a) escalas com itens de escolha forçada; b) itens sutis, não evidenciando respostas potencialmente corretas; c) avisar aos participantes que a distorção de respostas influenciará negativamente gerando consequências, pois há métodos capazes de verificar a existência dessas distorções. Estudos (Haymaker & Erwin, 1980; Lautenschlager & Atwater, 1986; Schrader & Osburn, 1977; Trent et al, 1986) investigaram os efeitos de tais advertências, concluindo que reduzem a quantidade de distorção de respostas intencionais nos instrumentos de autorrelato; d) escalas que validem as respostas ao instrumento, como por exemplo, a Lista de Adjetivos (Gough & Heilbrun, 1980), o IPC (Gough, 1975), as Escalas Comrey de Personalidade (CPS; Comrey, 1970), o Inventário de Personalidade Hogan (Hogan, 1986), o MMPI (Dahlstrom, Welsh e Dahlstrom de 1972, 1975), o questionário de personalidade Multidimensional (MPQ; Tellegen, 1982), e o Formulário de Pesquisa da Personalidade (Jackson, 1967), todos contêm escalas de validade de respostas (Hough, 1990).

Outra estratégia utilizada se refere à inclusão de escalas de desejabilidade social conjuntamente com os instrumentos de autorrelato. Essas escalas são utilizadas como uma medida direta de simulação de comportamento. As escalas consistem em



itens que se referem: a) comportamentos sociais adequados, porém improváveis; b) comportamentos indesejáveis com ocorrência frequente. A Escala de Desejabilidade Social Marlowe-Crowne (Crowne & Marlowe, 1960), é um exemplo típico dessas escalas. Os instrumentos podem ser utilizados separadamente ou incorporados dentro dos questionários de personalidade, como, por exemplo, a Escala Lie (Eysenck & Eysenck, 1975). O uso das escalas serve como alternativa direta de detecção de falsificação de respostas, pois se os sujeitos têm pontuações elevadas, isso relata que endossaram a maioria dos itens de forma desejável, o que nem sempre reflete uma perspectiva real da vida (Carrasco, 2013). Utilizando-se das escalas de desejabilidade social para remover as pontuações altas dos respondentes desonestos, os honestos serão abarcados nesse processo e removidos em conjunto, misturando-se com os falsificadores de respostas, o que como aponta o autor, pode não ser relevante (Carrasco, 2013). Os métodos de correção também vão sanar as altas pontuações distorcidas. A autora aponta ainda que ao corrigir a desejabilidade social presente nas respostas dos sujeitos, suas pontuações dos traços de personalidade também podem ser afetadas e sofrer variações, aumentando ou diminuindo (Carrasco, 2013).

Em um contraponto, nem todos estudiosos do tema acreditam que a distorção de respostas seja um problema para o uso de instrumentos de autorrelato. Afirmam que embora os participantes instruídos a se imaginarem em um processo de seleção, a maioria dos candidatos não distorciam suas respostas. Em pesquisa feita por Hogan e Hogan (1986, p. 20) os autores evidenciam que “a taxa básica de distorção durante o processo de pedido de emprego é praticamente inexistente”. Então, muitos dos inventários para avaliação de personalidade do *Big Five* não apresentam medidas para identificar a distorção de respostas. Fomentando tal hipótese, os resultados dos candidatos orientados a concorrer a uma possível vaga de emprego eram semelhantes aos candidatos orientados a responderem honestamente (e.g., Ryan & Sackett, 1987).

Dados empíricos de Hough et al. (1990) com uma grande amostra validam tal hipótese, porém o estudo dos autores deixam lacunas, pois o público participante consistia em militares empossados em suas funções, o que não permite a generalização dos achados, sobre a não distorção de respostas. Outros estudos indicam pontuações variando entre candidatos a empregos e não candidatos ou voluntários (Barrick & Monte, 1996; Hough, 1995,1996; Hunt, Hansen, & Paajanen, 1996; White & Moss, 1995), onde o candidato direcionado por alguma motivação (candidatos reais) apresentam diferenças com os voluntários (sem um componente motivacional aparente).

Os estilos de resposta (*Response Styles*) são relevantes na investigação da utilização de instrumentos de autorrelato. Tais conceitos se referem ao fenômeno do respondente direcionar de modo sistemático suas respostas (Primi, Zanon, Santos, De Fruyt & John, 2016). As respostas são direcionadas de uma forma sistemática em uma determinada escala Likert, sendo que essas escalas são utilizadas para avaliar preferências e atitudes, habilidade socioemocionais e traços de personalidade. Os estilos de respostas podem ser influenciados por características de personalidade, cultura, gênero e idade.

Os autores ainda apontam oito tipos de estilos de respostas: aquiescência (ARS) – concordância com itens, endossando valores altos na escala (pontua 5); diaquiescência (DARS) – discordância com os itens, endossando valores baixos na escala (pontua 1); estilo de respostas extremas (ERS); respostas neutras (MRS) – endossa itens medianos na escala (ponto médio da escala); estilo de resposta média (MLRS) – não endossa respostas extremas (pontua de 2 e 4); estilo líquido de aquiescência (NARS) – endossa mais no sentido da aquiescência; faixa de resposta (RR) – endossa direcionado em respostas medianas na escala; estilo de resposta não contingente (NCRS) (Vaerenbergh, Thomas 2012).

Tabela 1  
Tipos de Estilo de Resposta

Tipo	Definição	Escala de 7 pontos	Consequências	Estudos Representativos
ARS	Tendência em responder aos itens no extremos de valores altos	○ ○ ○ ○ ● ● ●	Infla as médias observadas e aumenta a magnitude dos relacionamentos multivariados	Baumgartner & Steenkamp (2001); Greenleaf (1992b)
DARS	Tendência e discodar de itens e apenas dar respostas baixas	● ● ● ○ ○ ○ ○	Esvazia as médias observadas e aumenta a magnitude dos relacionamentos multivariados	Baumgartner & Steenkamp (2001); Stenning & Everett (1984)
MRS	Tendência a dar respostas no meio da escala	○ ○ ○ ● ○ ○ ○	Aumenta a magnitude dos relacionamentos multivariados	Baumgartner & Steenkamp (2001); Weijters, Geuens, & Schillewaert (2008)
ERS	Tendência a usar respostas mais altas ou baixas na escala	● ○ ○ ○ ○ ○ ●	Infla ou esvazia as médias observadas e diminui a magnitude das relações multivariadas	Baumgartner & Steenkamp (2001); Greenleaf (1992b)
MLRS	Tendência a evitar respostas mais baixas ou altas em uma escala	○ ● ● ● ● ● ○	Aumenta a magnitude dos relacionamentos multivariados	Hurley (1998); Moors (2008)

NARS	Tendência a demonstrar mais aquiescência do que diaquiescência	Infla a variância e esvazia as médias observadas se negativo	Baumgartner & Steenkamp (2001); Weijters, Cabooter, & Schillewaert (2010a) Greenleaf (1992b)
RR	Tendência a usar uma quantidade de respostas média	Quando grande: aumenta a variância e diminui a magnitude dos relacionamentos multivariados	Baumgartner & Steenkamp (2001); Weijters, Cabooter, & Schillewaert (2010a) Greenleaf (1992b)
NCR	Tendência para responder aos itens de forma descuidada, aleatória ou não intencional	Nenhuma hipótese a priori sobre o efeito pode ser especificada	Baumgartner & Steenkamp (2001); Watkins & Chueng (1995)

*Nota:* Adaptado de Vaerenbergh & Thomas (2012).

Segundo Weijters (2006, citado por Primi, Zanon, Santos, De Fruyt & John, 2016) as fontes de estilos de respostas permeiam duas categorias principais: o nível de estímulo e o nível requerido. O primeiro pressupõe que as respostas são consequências do instrumento utilizado na pesquisa. O segundo pressupõe uma base de características pessoais do sujeito. Baumgartner & Steenkamp (2001) apontam que as demandas situacionais têm influência direta nos respondentes, encorajando-os ou não a responderem seguindo algum estilo de resposta.

A avaliação da personalidade nos contextos concernentes a psicologia organizacional tem se utilizado do modelo *Big Five* da personalidade presentes na base de diversos instrumentos de autorrelato e com o intuito de apontar sua relevância e poder real de mensuração enquanto instrumental não cognitivo.

### **O *Big Five* e a falsificação de respostas**

Na visão de Barrick e Mount (1996), o modelo do *Big Five* da personalidade ou *Five Factor Model* (FFM) ou Cinco Grandes Fatores ofereceu aos pesquisadores uma estrutura conceitual, com quantidade evidente de estudos, em um modelo explicativo de personalidade. Montar e Barrick (1995) (e.g., Ones, Viswesvaran, & Reiss, 1996) argumentaram que o *Big Five* é responsável pelo renascimento que ocorre na medição de personalidade aplicada, com destaque para área de seleção de pessoal (Smith, Dickson & Hanges, 2001).

Na construção do modelo *Big Five*, a definição de sua taxonomia e modelo descritivo da personalidade não foi uma questão simples. Diversos profissionais e inúmeras escalas e instrumentos são utilizadas para mensurar os tais construtos. Terminologias semelhantes que nem sempre medem o mesmo conceito, assim como terminologias diferentes

que podem estar falando de uma mesma coisa, tudo isso torna ainda mais complexo medir e apontar os traços de personalidade. Definir uma taxonomia auxiliaria os pesquisadores a examinar os domínios específicos das características de personalidade, facilitando sua comunicação de resultados e criando uma nomenclatura específica. (John & Srivastava, 1999).

A taxonomia do *Big Five* fornece esse modelo investigativo de personalidade a partir de uma perspectiva integradora dos vários estudos anteriores sobre as várias características e traços da personalidade, mas que de forma muito abrangente não tornava sua utilização fácil e acessível aos mais variados contextos de investigação científica. Contudo, o avanço de anos de pesquisa durante o século XX fez do *Big Five* um bom parâmetro de avaliação de traços de personalidade. Os psicólogos têm procurado descrever adequadamente as diferenças individuais entre os sujeitos, no entanto, os pesquisadores chegaram a um consenso sobre o conteúdo de tal taxonomia. Embasados nas pesquisas de Fiske (1949), Tupes e Christal (1961), Norman (1963), McCrae e John (1992), e outros, considera-se agora o modelo dos cinco fatores para a construção e categorização da personalidade (Smith, Dickson & Hanges, 2001).

A taxonomia do *Big Five* serve de função integradora de diversas perspectivas e foi derivada de análises dos termos de linguagem natural que as pessoas utilizam para se descrever, e assim, criou-se um quadro comum explicativo (John & Srivastava, 1999). A partir de uma abordagem lexical, primeiramente o estudo procurou retirar todos os termos relevantes referentes a personalidade nos dicionários. Como aponta (John & Srivastava, 1999) a hipótese lexical postula que a maior parte de características socialmente aceitas, marcantes, foi codificada na linguagem natural. Os atributos empregados na vivência natural e diária dos sujeitos fazem parte da linguagem. Estudos iniciais a partir desta perspectiva trouxeram mais de 18 mil termos, o que, tal tamanho, implicou em um movimento de novos estudos e

pesquisa que pudessem suscitar em uma gama menor de termos e facilitar a investigação da personalidade. Allport e Odbert (1936) trouxeram uma ordem, identificando nos dicionários os tipos de descritores inclusos nos dicionários e identificaram quatro categorias principais. A primeira categoria apontava os traços de personalidade (ex: sociável, agressivo etc.); a segunda categoria trazia os estados temporários, humores e atividades; a terceira categoria se referia aos juízos de conduta pessoal e reputação, com níveis bons e ruins; a última categoria incluía as características físicas, capacidades e talentos e não poderia ser atribuída a nenhuma das outras três categorias. Tais estudos sofreram alterações ao longo do tempo, com as categorias passando por novas divisões e postulados explicativos.

Cattell (1943) utilizando-se de Allport e Odbert como referência para seus estudos em um modelo multidimensional da estrutura de personalidade, como um ponto de partida para sua modelo multidimensional de estrutura de personalidade. Como o tamanho da lista que foi demasiado grande para fins de pesquisa, começou com um subconjunto de 4500 termos sobre os traços de personalidade. A perspectiva inicial de 4500 termos foi reduzida a 35 variáveis, o que facilitou os estudos de Cattell. A redução destes fatores possibilitou um estudo mais simples o que permitiu a conclusão e identificação de 12 fatores predominantes, posteriormente 16 fatores da personalidade (16 PF).

O trabalho relevante e pioneiro de Cattell possibilitou novas pesquisas que, seguindo sua perspectiva, ocasionaram na estruturação do *Big Five*. É um modelo explicativo que trás cinco fatores principais para explicar a personalidade: abertura à experiência, conscienciosidade, extroversão, agradabilidade e neuroticismo. O modelo, como salienta (Goldberg, 1981), não reflete sua grandeza intrínseca, considerando-se a amplitude que cada um desses cinco fatores traz em seu cerne conceitual. Cada dimensão é uma síntese de um grande número de características. Barrick e Mount (1996) explanam que os rótulos de construção e traços representativos do *Big Five* são extroversão (sociável, falante, ativo e

ambicioso); agradabilidade (cortês, confiante, cooperativo e empático); conscienciosidade (confiável, organizado, persistente, e orientada para a consecução); neuroticismo; e abertura à experiência (imaginativo, culto e flexível) (John & Srivastava, 1999). Ampliando tais conceitos, Nunes e Hutz (2002) delineiam os cinco fatores: Extroversão – a quantidade e intensidade das interações interpessoais, nível de atividade, necessidade de estimulação e capacidade de alegrar-se; Socialização – se caracteriza por ser uma dimensão interpessoal que se refere aos tipos de interações que uma pessoa apresenta; Realização (outra denominação dada à conscienciosidade) – o fator que representa o grau de organização, persistência, controle e motivação para alcançar objetivos; Neuroticismo e Abertura – referem-se ao nível crônico de ajustamento emocional e instabilidade e aos comportamentos exploratórios e reconhecimento da importância de ter novas experiências, respectivamente (Silva e Nakano (2011). Feist, Feist & Roberts (2015) também apontam as características dos sujeitos em cada fator e as pontuações variando para níveis altos e baixos. Na fator extroversão, os escores altos trazem classificações como: afetivo, agregador, falante, adora diversão, ativo, apaixonado. Para escores baixos: reservado, solitário, quieto, sóbrio, passivo, insensível. No fator neuroticismo com escores altos tem-se: ansioso, temperamental, autoindulgente, inseguro, emocional, vulnerável. Nos escores baixos: calmo, equilibrado, satisfeito consigo, tranquilo, não emocional, resistente. No fator abertura à experiência têm-se para escores altos: imaginativo, criativo, original, prefere variedade, curioso, liberal. Nos escores baixos: prático, não criativo, convencional, prefere rotina, não curioso, conservador. No fator agradabilidade os escores altos trazem: gentil, confiante, generoso, aquiescente, flexível, bondoso. Os baixos escores trazem: insensível, desconfiado, mesquinho, antagonista, crítico, irritável. Por último, no fator conscienciosidade os altos escores apontam: consciencioso, trabalhador, bem-organizado, pontual, ambicioso, perseverante. Os baixos escores apontam: negligente, preguiçoso, desorganizado, atrasado, sem objetivo, pouco persistente. Portanto, o uso do



modelo *Big Five* deu um norte à investigação da distorção de respostas aos instrumentos de autorrelato.

Zhao e Liden (2011) em seu estudo discorrem que o surgimento e aceitação do quadro de cinco fatores da personalidade em consonância com os últimos resultados orientados para a construção de meta-análises de personalidade e desempenho no trabalho levou a um interesse renovado para os efeitos de seleção de pessoal (Barrick & Mount, 1991; Hough, 1992; Hough, Eaton, Dunnette, Kamp, & McCloy, 1990; Mount & Barrick, 1995a). Ampliando-se a plenitude do modelo *Big Five*, o estudo de Barrick e Mount (1996) teve por objetivo principal examinar o efeito da distorção de respostas sobre a validade preditiva dos construtos de personalidade. Diferentemente de outros estudos, o foco não concerne às influências de resposta na validade dos construtos, mas sim, o tipo das distorções de respostas. O estudo concluiu que embora a distorção de respostas (autoengano e gestão de impressão) tivessem presentes, isso não influenciou na validade preditiva da medida de personalidade (Zhao & Liden, 2011).

Outros estudos têm mostrado que controlar os efeitos de distorção de resposta não aumenta significativamente as correlações entre os escores de personalidade e medidas de critério (Barrick & Monte, 1996; Christiansen et al, 1994;. Dicken, 1963; Hough, 1995; Hough et al., 1990; McCrae e Costa, 1983). Já a meta-análise de Ones et al. (1995;. Ones, Viswesvaran, & Reiss, 1996) concluiu-se que responder de forma socialmente desejável não é um supressor da validade dos cinco grandes fatores da personalidade para tomadas de decisão de emprego (Stecher, Miller & Levin, 1998).

O fato de participarem da pesquisa, voluntários e não voluntários, como grupos distintos é uma crítica feita a este tipo de avaliação. Acredita-se que quando o participante é voluntário, está inclinado a responder mais honestamente ao inventário de personalidade (com a promessa de sigilo), pois não tem nada a perder. Entretanto, quando o público participante

não é de voluntários, e sim, de candidatos que almejam algum fim e ganho, questiona-se o modo que é dado às respostas. (Schmit & Ryan, 1993; Snell & McDaniel, 1998). Supõe-se que os “não voluntários” irão responder de modo a impressionar os examinadores de alguma forma, ou que sua resposta pareça mais adequada atendendo as expectativas de quem está avaliando o indivíduo. Assim, o participante inclina-se a responder de modo socialmente desejável ao questionário, alterando as cargas fatoriais (Schmit & Ryan, 1993) e tendendo a estilos de respostas variados (Primi, Zanon, Santos, De Fruyt & John, 2016).

Schmit e Ryan (1993) examinaram a estrutura fatorial da personalidade, em voluntários (estudantes) e não voluntários (candidatos) em amostras de sua pesquisa. Concluíram que a imagem que o candidato deseja transmitir é de confiança e competência. Como mencionado acima, que, a vista disso, a hipótese de que, para além dos cinco fatores, um fator geral emprego-ideal surgiria com características que refletem como confiabilidade, diligência, simpatia e organização. Portanto, o interesse em transmitir uma imagem positiva está presente. O fator emprego-ideal é confirmado em estudo recente por Lee, Mahoney e Lee (2017), onde esse sexto fator se apresenta nos contextos de seleção. Os autores apontam em seu estudo que o modelo bi fator tradicional pode não expressar a realidade da falsificação presente nos itens. No modelo bifator as cargas eram maiores no fator emprego ideal. O modelo ESEM permite que todos os itens sejam estimados, carregando no seu fator específico e nos demais fatores e com isso observar a variação de falsificação.

### **Autoapresentação e desejabilidade social**

A maioria dos estudos na temática aponta os efeitos da distorção de resposta em inventários de personalidade, porém, assumindo que é uma construção unitária, ou seja, que existe um tipo único de distorção. Paulhus et al. (Paulhus, 1984; 1988; 1989; Paulhus &

Reid, 1991; Zerbe & Paulhus, 1987) demonstraram que a distorção de respostas (também referida como desejabilidade social) é feita em duas construções separadas (Barrick & Mount, 1996).

Paulhus (1984) faz a distinção desses dois modos de respostas socialmente desejáveis, diferenciando o *Self-deception* (autoengano) e o *Impression Management* (manejo de impressão). As medidas de autoengano refletem uma autoapresentação positivamente tendenciosa e psicologicamente bem ajustada. Os indivíduos de alta pontuação tendem a apresentar maior ilusão de controle, com confiança excessiva nos julgamentos. Paulhus (1984) já demonstra que no caso do manejo de impressão a pontuação é particularmente sensível às demandas sociais. O manejo de impressão está ligada aos candidatos motivados para aumentar intencionalmente a sua pontuação, aparentando-se um indivíduo melhor do que realmente é. Sugere-se então que as pontuações serão maiores quando há o desejo de conseguir o emprego. Esse modelo tende a se agrupar em 2 conjuntos de fatores, que são eles: alfa e gama (Block, 1965; Wiggins, 1964). O fator alfa é geralmente bem marcado por instrumentos como: (1957) escala de Desejabilidade Social (SD) e escala (1961) Repressão-Sensibilização de Byrne. Ainda há os instrumentos: (1962) índice de facilitação de inibição de Ullmann e do Inventário de Personalidade Multifásico Minnesota (MMPI) de fazer o teste Attitude (K) escala (Meehl & Hathaway, 1946). O fator Gama é normalmente definido por instrumentos como: (1959) Oportunidade Social (Sd) escala de Wiggins, a escala Simulação Positiva (Cofer, Acaso, & Judson, 1949), e, em menor medida, a escala MMPI Lie (L) (Meehl & Hathaway, 1946). O fator alfa é representado pelas distorções inconscientes, enquanto o fator gama pelas distorções deliberadas e conscientes.

No modelo *Big Five*, Paulhus e John (1998) apontam que distorções autoenganosas estão associadas à extroversão (assertividade), estabilidade emocional (autoconfiança), abertura à experiência e conscienciosidade (competência e esforço de realização); na outra

vertente, o manejo de impressão está relacionado com sociabilidade e conscienciosidade. A distorção autoenganosa tem relação com pessoas individualistas, enquanto o manejo de impressão corrobora com a comunhão de valores sociais e pensamento coletivo. Pauls e Crost (2004) demonstraram que a apresentação autoenganosa e manejo de impressão são suscetíveis a falsificação quando os participantes são orientados a endossar em alguma direção.

Hogan, Barret e Hogan (2007) trazem que o manejo de impressão aponta na direção que os candidatos não apresentam o seu “eu real” em uma situação de entrevista, por exemplo. O candidato tende a se apresentar de um modo agradável e positivo, que não traduz a realidade do mesmo em alguns momentos. Hogan sugeriu que as respostas das pessoas aos inventários de personalidade não são autorrelatos verídicos, mas são autoapresentações, corroborando a ideia de Paulhus (1984). Quando as pessoas respondem itens de inventário de personalidade, Hogan aponta que eles estariam tentando transmitir uma imagem particular na situação candidato-emprego, talvez a imagem de um empregado ideal. É importante salientar, no entanto, que os entrevistados realmente apresentaram-se de modo socialmente desejável respondendo em situações de baixa demanda, ou seja, quando não há nenhuma razão óbvia para apresentar-se em uma luz excessivamente positiva para alguém. De fato, as pesquisas sobre traços básicos de personalidade em termos do *Big Five* apontam que em uma situação de alta demanda (teste requerente) os entrevistados tendem a atribuir-se níveis mais elevados em traços socialmente desejáveis (afabilidade, consciência, estabilidade e emotividade), em comparação com uma baixa situação de demanda (Detrick, Chibnall, e Call, 2010).

No manejo de impressão, autopromoção e bajulação são táticas de mensagens instantâneas mais estudadas (Bolino, Kacmar, Turnley, & Gilstrap, 2008). A autopromoção é uma prática em que o indivíduo procura se apresentar como se seu perfil corroborasse

com as expectativas da empresa. A bajulação já tem um direcionamento para terceiros, na forma de elogios e demonstração de capacidade para atingir as expectativas que o outro possa vir a colocar. O manejo de impressão (*Impression Management*) pode ser cognitivamente cansativo e às vezes arriscado se percebido como uma forma de falsificação (Liden & Mitchell, 1988; Rudman, 1998). Paulhus (1984) mostrou que a pontuação na forma de manejo de impressão é particularmente sensível às demandas sociais.

Ao discorrer sobre o manejo de impressão Ferreira, Gondim e Pilati

(2014) criaram uma tabela de estratégias verbais utilizadas:

Tabela 2

*Estratégias de GI táticas ou ações do candidato*

Autopromoção	Mostra-se altramente competente, ressaltando suas habilidades ou aptidões. Ressalta apenas resultados positivos individuais realizados, mesmo não sendo verdadeiros. Leva o entrevistador a crer que ele é importante para a organização e também competente para o cargo.
Exemplificação	Mostra-se confiável, exemplificando situações em que os outros o admiravam e seguiam seus exemplos. Relata, por exemplo, casos em que ficou no trabalho até mais tarde, ou em que chegou ao trabalho mais cedo.
Insinuação	Mostra-se atrativo e simpático. Elogia o entrevistador, relata favores pessoais feitos aos colegas. Concorda sistematicamente com as opiniões do entrevistador e menea bem resultados negativos.
Suplicação	Mostra-se desamparado e vítima, solicitando ajuda do entrevistador para o seu reposicionamento no mercado de trabalho. Menciona os prejuízos causados pela sua condição de desempregado.
Intimidação	Mostra-se autoconfiante na sua competência pessoal. Ressaltando as desvantagens de encontrar profissionais qualificados em sua área de atuação e desejo de outra organização contratá-lo.

*Nota:* Tabela retirada dos estudos de Ferreira, Gondim e Pilati (2014).

Vários métodos diferentes foram desenvolvidos para gerenciar o potencial problema de distorção de respostas na mensuração da personalidade (Paulhus, 1998). O método mais utilizado concerne a inclusão de escalas de distorção de respostas, muitas vezes chamadas de escalas de mentiras ou escalas de desejabilidade social, em inventários de personalidade. Mahar, Colognon, e Duck (1995) trazem como descoberta que os candidatos a emprego estão inclinados a responder a perguntas em termos de expectativas de papel, uma forma de falsificação que pode ser difícil de detectar com escalas típicas de distorção.

Nos estudos de Rosse, Stecher, Miller e Levin (1998) acreditava-se que a distorção de respostas estaria correlacionada às dimensões de neuroticismo e conscienciosidade. Dependendo da natureza do trabalho os candidatos poderiam se enveredar como sociáveis e extrovertidos, porém com menor correlação do que os outros fatores mencionados anteriormente. Abertura à experiência é esperada que não tivesse relação direta com o desempenho no trabalho, e, portanto, será pouco afetada pela distorção das respostas. O grupo de respondentes que já estavam empregados apresentou menor volume de respostas socialmente desejáveis do que o grupo de candidatos reais ao emprego, confirmando as expectativas iniciais do estudo, de uma apresentação positiva em relação aos interesses e demandas situacionais. Os resultados para o grupo de candidatos apresentou melhor pontuações do que os grupos de não candidatos. Os escores para neuroticismo e sociabilidade foram os maiores, talvez devido à natureza dos itens mais socialmente desejáveis e suas facetas. A faceta de conscienciosidade é particularmente considerável para o processo de seleção, sendo a mais suscetível a distorções intencionais (Barrick & Monte, 1991; Ones et al, 1993, Paulhus et al. (1995).

Os autores ainda apontam no seu estudo que a escala BIDR-IM foi intercalada com o questionário do NEO-PI-R para possíveis identificações de respostas socialmente

desejáveis. A utilização de escalas de identificação de respostas desejáveis é uma prática comum para identificação de distorções por parte dos respondentes. O questionamento dos autores gira em torno de como utilizar os resultados distorcidos dos candidatos. Os autores ainda sugerem que estudos futuros devem abordar os efeitos de distorção de resposta sobre a validade da construção, em vez de olhar apenas para os seus efeitos sobre a validade de critério.

Em um contexto de seleção de pessoal para ocupações laborais podem criar motivações para distorção de respostas e autoapresentações enviesadas por papéis ideais e aceitáveis (Bass, 1957; Christiansen, Goffin, Johnston, & Rothstein, 1994; Leary & Kowalski, 1990; McCrae e Costa, 1983; Paulhus, 1991b). Com a motivação para distorcer as respostas, os candidatos são propensos a transmitir uma imagem que: a) reflete o autoconceito, mas direciona-se a uma direção positiva; b) corresponde a exigências de papéis; c) transpõe os atributos de empregados ideais ou prototípicos (Leary & Kowalski, 1990). Já Paulhus e Bruce (1991), em seus achados, apontam que os candidatos instruídos a distorcerem suas respostas, assim fizeram em um prognóstico de um perfil ideal de trabalhador. Conseqüentemente, Schmit e Ryan (1993) descobriram um grande fator “ideal-empregado” em respostas ao Inventário de Personalidade NEO (Costa & McCrae, 1992) que em pesquisa com amostra de universitários não estava presente. Descritores de traços de personalidade, quase sempre presentes em inventários de personalidade, direcionam os respondentes a endossar itens em direção a respostas positivas. Quatro dos cinco fatores do *Big Five* convergem nesse sentido:

a) Extroversão: assertivo, verbal, enérgico, ativo, ousado; b) Sociabilidade: útil, cooperativo, simpático, quente, confiante, atencioso, agradável; c) Conscienciosidade: organizado, profundo, prático, eficiente, cuidadoso, trabalhador; d) Abertura à experiência: não convencional, ideativo, questionador, curioso, criativo, imaginativo (Lillibridge &

Williams, 1992). Já o fator “Neuroticismo”, é representado principalmente por termos negativos, como: ansioso, instável, nervoso, depressivo. Com a identificação de desejabilidade social nos instrumentos, alguns itens dos inventários Big Five apresentam respostas obviamente corretas: “*eu sou uma pessoa produtiva*”, “*eu não gosto de perder tempo*”, entre outros exemplos de itens fáceis de endossar positivamente (Stecher, Miller & Levin, 1998).

Outro ponto relevante se refere a estudos de Pauls e Crost (2005) apontam que as distorções de respostas tem relação direta com o fator geral (*g*) de inteligência. O fator *g* tem relação com os traços de personalidade em situações de alta pressão, ou seja, contextos de seleção de pessoal são momentos em que os sujeitos podem sentir-se pressionados, o que leva ao falseamento de respostas em instrumentos de autorrelato. A falsificação pode estar relacionada com a capacidade cognitiva dos indivíduos. Pessoas mais inteligentes interpretam de forma melhor e clara os itens de testes, como também distorcem respostas, reconhecendo demandas situacionais específicas. Portanto, compreende-se que quanto mais elevado o nível de cognição do indivíduo, há melhor adaptação em contextos situacionais com demandas específicas, compreendendo aqui os processos de seleção.

Mersman e Shultz (1998) em consonância com tal concepção, dizem que o *fator g* estaria relacionado com a quantidade de falsificação das respostas. Espera-se que o fator *g* esteja presente no reconhecimento das exigências situacionais. No estudo dos autores é explanado que essas exigências estão de acordo com a capacidade de reconhecimento dos itens do instrumento NEO-FFI, assim como a possibilidade de falsificação de acordo com a demanda de requisitos presentes e a expectativa dos demais envolvidos no processo (Pauls & Crost, 2005).



A capacidade para falsear as respostas tem como componente ascendente a capacidade cognitiva, ou seja, diferenças individuais implicam em distinções de capacidade de responder socialmente aceita aos instrumentos de personalidade. A investigação também especula que a capacidade de falsear as respostas nos questionários de seleção de pessoal pode estar relacionada ao desempenho no trabalho e as habilidades de autoapresentação positiva. Portanto, a capacidade de distorção de respostas corrobora com uma visão de consciência funcional das normas sociais, relacionando com níveis mais altos de desempenho no trabalho.

A capacidade de fingir em respostas socialmente desejáveis apresenta um melhor preditor de desempenho no trabalho para algumas ocupações, como por exemplo, vendedores. Rosse, Stecher, Miller, e Levin (1998) argumentaram que, para trabalhos que envolvem muita interação interpessoal a consciência de normas e expectativas sociais pode ser funcional. Para outras posições, como um auditor ou um examinador de banco, por exemplo, uma predileção para dar o desejado, em vez de a resposta honesta não é desejável e pode ser altamente disfuncional (Pauls & Crost, 2005). Assim, em linha esse pensamento sobre a equivalência da pressão situacional de contextos, a falsificação é assumida às medidas de personalidade para estar relacionada com o desempenho do trabalho quando as competências de autoapresentação positiva fazem parte das exigências do cargo. Por consequência, a investigação do uso de instrumentos de autorrelato em avaliação de processos de seleção também deve considerar as posições laborais como uma variável a mais.

### **Manipulação de instruções**

Na investigação dos aspectos da personalidade por meio de instrumentos de autorrelato, muito tem se questionado até onde tais instrumentos são utilizáveis e seus resultados válidos para uma perspectiva inferencial de uma melhor leitura subjetiva de cada sujeito que esteja passando por uma avaliação. A desejabilidade social passou a ser objeto de investigação na tentativa de reduzir a influência de fatores pessoais do respondente de instrumentos de autorrelato. Para tal, cabe discorrer sobre o manejo de impressão (*impression management*), o autoengano (*self-deception*) e o falso bom e falso ruim (*fake good e fake bad*).

As medidas de distorção de respostas também ocorrem quando os sujeitos são orientados a falsificar positiva ou negativamente suas respostas em instrumentos de autorrelato. Sobre a falsificação de respostas, quando orientados a responder de forma positiva ou negativa (*fake good e fake bad*) os candidatos assim o fazem. A sugestão por meio de instruções pode influenciar os respondentes de modo a alterarem suas respostas. O conceito de *fake bad e fake good* (falso ruim e falso bom), ou seja, o modo distorcido que os sujeitos respondem quando são inqueridos sobre algo, ou seja, distorcendo para um lado positivo ou negativo da situação (Topping & O’Gorman, 1997). Os entrevistados podem distorcer suas respostas em testes de autorrelato para criar um (falso bom favorável) ou desfavorável (má) impressão falsa (Furnham, 1986, 1990). A sugestão por meio de instruções pode influenciar os respondentes de modo a modificação os resultados.

Menciona-se assim, alguns tipos de instruções para *fake bad e fake good*: "*Algumas das qualidades pessoais que o empregador está procurando são liderança, integridade e uma forte vontade de alcançar. A pessoa desejável seria uma pessoa ativa, inteligente e extrovertida, que é responsável e amigável. Por favor, preencha o questionário da forma que faria nesta situação*" (Topping & O’Gorman, 1997).

Nos estudos de Paul e Crost (2005) foram dadas instruções de falsos bons e falsos ruins para candidatos que almejam supostas vagas para o trabalho de psicólogo organizacional e psicólogo clínico:

*“Imagine que você concorrendo a uma vaga para psicólogo organizacional em uma grande e famosa empresa de negócios. O trabalho é bem pago, sendo assim, há uma grande quantidade de candidatos concorrendo à vaga. Sua responsabilidade será recrutar e selecionar candidatos a emprego, treinar e aconselhar executivos. Imagine que você quer ser contratado a qualquer custo. O seguinte questionário é usado para fins de seleção de pessoal. Apresente-se de uma forma que possa ser contratado”.*

*“Imagine você está concorrendo a uma vaga para psicólogo clínico em um hospital particular, famoso no tratamento de desordens psicossomáticas. O trabalho é muito bem pago, sendo assim, há uma grande quantidade de candidatos concorrendo à vaga. Sua responsabilidade será realizar psicoterapia individual e em grupo. Imagine que você quer ser contratado a qualquer custo. O questionário a seguir é utilizado para fins de seleção de pessoal. Apresente-se de uma forma que possa ser contratado”.*

Nos estudos de falsificação de resposta de Hough et al (1990), o instrumento ABLE (*Assessment of Background and Life Experiences*) foi administrado a candidatos recrutados para o ingresso no exército, criando duas condições de distorção de respostas:

Falso bom: *“Imagine você na Military Entrance Processing Station (MEPS) e que você quer se juntar ao exército. Descreva-se da forma que você acredita que o exército vai selecioná-lo”.*

Falso ruim: *“Imagine você na Military Entrance Processing Station (MEPS) e que você não quer se juntar ao exército. Descreva-se da forma que você acredita que o exército não vai selecioná-lo”.*

O modelo de instruções para falsificação também é demonstrado em estudos de Ziegler e Buehner (2009) que propuseram a comparação de dois grupos, com e sem instruções para responderem ao instrumento. O estudo foi feito com um grupo de controle (GC) e um grupo experimental (GE). Os 2 grupos responderam em dois tempos (T1 e T2), onde o GC seguiu sem instruções nos dois momentos e o GE teve instruções específicas no T2. A variância do método comum no GE deverá mudar com a instrução de falsificação. Como aponta o estudo, as cargas para todos os fatores tiveram alterações. Destaca-se aqui as mudanças percebidas principalmente nos fatores de neuroticismo e conscienciosidade, o que justifica o componente situacional para a mudança no modo de endossar as respostas ao instrumento de autorrelato. É sabido que fingir tem efeito nas estruturas de covariância das escalas para falsificação. No estudo apresentado, fingir pode ser entendido como um erro de medição espúria, onde ocorre a interação entre o componente situacional e pessoa. Os erros irão aumentar as correlações entre diferentes traços de personalidade. A modelagem estatística proposta identificou que as cargas de neuroticismo baixaram na segunda aplicação para o grupo experimental e as demais cargas aumentaram também nesta situação.

A seguinte instrução foi dada no estudo: *“Por favor, imagine que você está participando de um processo de seleção para alunos de psicologia. O seu objetivo é ingressar como estudante de psicologia. Portanto, você deve preencher o questionário de forma que garanta sua admissão. No entanto, você deve ter cuidado, porque um especialista em avaliação de teste irá verificar se houve falsificação nas respostas e você não quer ser notado”* (Ziegler & Buehner, 2009).

A partir da pesquisa, percebe-se que o grupo orientado sob determinadas instruções apresenta menor correlação entre os cinco fatores, destacando uma imagem de indivíduo menos neurótico e mais consciente e organizado.

Portanto, o estudo da personalidade como medida de predição de comportamentos no trabalho sofre duas críticas principais: as medidas de personalidade não são bons preditores de desempenho no trabalho; os candidatos podem distorcer suas respostas durante a aplicação de determinados instrumentos. Apesar das críticas, há evidências de que os estudos de personalidade podem ser um bom preditor de desempenho de trabalho. Como argumenta McAdams e Pals (2006, p.204): "A personalidade é a única variação de um indivíduo sobre o design evolucionário geral para a natureza humana, expresso em um padrão de desenvolvimento de traços disposicionais, adaptações características e histórias de vida integrativas complexamente e diferencialmente situados na cultura". Assim, o estudo da personalidade é relevante dentro da proposta de investigação na esfera organizacional.

## **Objetivos**

O estudo tem por objetivo analisar o uso de instrumentos de personalidade através de autorrelato em um contexto simulado de seleção de pessoal (via instruções). Fazer a comparação da estrutura de personalidade de um público participante de estudantes de nível superior, que irão responder ao instrumento de forma livre e orientada para serem honestos e outro grupo com respostas orientadas a partir de instruções para imaginarem presentes em um suposto contexto de seleção de pessoal, seguindo instruções prévias sobre como responder ao instrumento. Por fim, avaliar-se-á a variância e covariância dos fatores descritos no *Big Five*, comparando variâncias, covariâncias e médias.

A partir dos objetivos e da temática proposta, levanta-se a hipótese de que a covariância será maior no contexto imaginário de seleção em relação ao contexto livre, apresentando diferenças nas estruturas de personalidade do modelo Big Five.

## **Método**

### **Participantes**

A amostra irá contar com um total de 436 pessoas dos sexos masculino e feminino, divididos entre estudantes universitários de graduação de vários cursos. Utilizou-se como contexto de coleta uma Universidade privada do Vale do Paraíba Paulista. A amostra foi selecionada de forma não aleatória, ou seja, com parâmetros de conveniência. O público investigado teve idade a partir dos 18 anos, sem limite máximo para integrar o escopo da amostra.

Os estudantes que participaram da amostra fazem parte de um público do ensino superior, divididos entre os cursos: psicologia, pedagogia, engenharias, ciência da computação, direito, administração, filosofia e pós-graduação *lato sensu*.

### **Instrumentos**

O estudo utilizou os instrumentos *Big Five Inventory* (BFI) e a Escala Egoísta e Moralista.

#### *Big Five Inventory*

De autoria de Oliver John (1998), o BFI é composto por 44 itens de autorrelato distribuídos de forma a mensurar os fatores da personalidade e as facetas contidas em: conscienciosidade, neuroticismo, abertura a experiência, extroversão e sociabilidade. O teste é composto por frases curtas, em escala likert de 5 pontos. A escala se fragmenta em: discordo totalmente = 1; discordo um pouco = 2; não discordo e nem concordo = 3; concordo um pouco = 4; concordo totalmente = 5. A aplicação dura em média 5 minutos.

Como exemplos de afirmações: “*É conservador, comunicativo*”; “*Faz coisas com eficiência*”, “*É social, extrovertido*”, entre outros. No presente estudo utilizou-se da versão (2017) do BFI II com 76 itens. (Soto & John, 2017).

### *Escala Egoísta e Moralista*

Realizado por Vecchione, Alessandri e Barbaranelli (2013), a Escala Egoísta e Moralista é composta por 14 itens de autorrelato visando a identificação de comportamentos altamente desejáveis. O instrumento é respondido em uma escala likert de 5 pontos. As respostas vão de: discordo totalmente = 1; discordo um pouco = 2; não discordo e nem concordo = 3; concordo um pouco = 4; concordo totalmente = 5. Como exemplo de afirmações: “*Nunca desobedecei a ordens, mesmo quando criança*”; “*Nunca falei alto ou briguei com alguém*”; “*Sempre sou uma pessoa completamente honesta com todos*”.

### **Procedimentos**

Inicialmente o projeto de pesquisa foi enviado a um comitê de ética responsável e aprovado sob o número de protocolo 2.091.907 que assegurou o andamento correto e ético da pesquisa. Sem a aprovação por tal comitê, o projeto não poderia ser concebido em sua prática.

As aplicações do projeto de pesquisa foram feitas em dias previamente agendados com a instituição cedente do espaço. O contato e vínculo inicial com a instituição permitiu a aplicação dos instrumentos. Em ambos os casos, as instruções são parte integrante dos instrumentos e do processo de coleta. Na aplicação in loco, o pesquisador leu as instruções, verbalizando as finalidades daquele momento e as implicações envolvidas, como sigilo, por exemplo. O primeiro passo foi à aplicação dos termos de consentimento livre esclarecido,

atestando a participação voluntária de todos. A leitura do termo foi feita pelo pesquisador e os sujeitos informados que podem se retirar da pesquisa em qualquer momento que acharem necessário ou se perderem o interesse na mesma.

Após a assinatura dos termos de compromisso, o segundo momento foi da aplicação do instrumento *Big Five Inventory* e da Escala Moralista e Egoísta, apontando que foi alternado os grupos que iniciaram com instruções específicas motivadas e o grupo que inicio orientados a responderem honestamente. A escala Moralista e Egoísta serviu para retirar casos de respostas extremas.

Salienta-se que os candidatos foram divididos em dois grupos para ordem de aplicação. Em um primeiro momento (T1), respondam a escala do modo honesto, salientando a importância da total sinceridade na escolha das respostas dos instrumentos. Em um segundo momento (T2) respondem seguindo instruções prévias. A ordem de aplicação foi feita de forma diferente durante a coleta, ou seja, alguns começando com instruções e outros sem. Cada passo da aplicação somente teve início após a conclusão da etapa anterior por todos os participantes. O teste não apresenta um tempo definido para a conclusão, porém verifica-se uma aplicação curta. As instruções foram lidas de forma clara e concisa, as dúvidas sanadas no sentido de minimizar erros e salientar a importância de responder aos instrumentos de forma verdadeira e motivada. As instruções para o momento motivado a vaga foram:

*“Pense que hoje você está participando de uma seleção para uma vaga de emprego que você deseja muito. Responda o questionário imaginando que você está realizando o processo seletivo”.*

Após a coleta de dados iniciou-se a fase de análise de dados com a testagem de hipóteses para confirmação ou refutação. As correlações entre os testes e grupos faz parte do procedimento de análise.



## **Análise de dados**

Inicialmente, realizaram-se análises fatoriais exploratórias (usando o método de estimação Maximum Likelihood com erros-padrão robustos, MLR, e rotação Geomin) para avaliar a pertinência do conjunto de itens para avaliar o Big Five com dados dos participantes que receberam a instrução de responder honestamente aos itens. Itens com cargas fatoriais menores que 0,30 no fator correspondente foram eliminados por indicarem baixa capacidade do item para avaliar o fator de interesse. Este procedimento levou à remoção de 32 itens, sendo que os 44 itens restantes foram usados como referência para as seguintes análises.

Com o intuito de avaliar o grau de correspondência das respostas ao teste de personalidade do modelo *Big Five* sobre duas instruções diferentes, usou-se análise fatorial exploratória para dois pontos de tempo (Muthén & Muthén, 2015 pg. 97-98). Esta análise é apropriada por se tratar de um delineamento longitudinal que introduz dependência aos dados (mesmos respondentes no tempo 1 e tempo 2), por esta razão os resíduos dos indicadores são correlacionados entre o tempo 1 e o tempo 2. Este procedimento é conduzido usando um modelo exploratório de equações estruturais (ESEM; Asparouhov & Muthén, 2009).

Três níveis de invariância foram testados: 1) avaliou-se o nível configural (se os itens carregavam nos mesmos fatores entre tempo 1 e tempo 2; 2) métrico (se os itens carregavam nos mesmos fatores entre tempo 1 e tempo 2, mas também se as cargas fatoriais eram equivalentes entre os grupos); e 3) se as variâncias e covariâncias dos fatores eram equivalentes entre os grupos. Para isto, três modelos aninhados gradativa e hierarquicamente mais restritivos foram testados do nível configural até o mais restritivo que fixa cargas fatoriais, variâncias e covariâncias dos fatores entre os grupos.

O modo de comparar a adequação dos modelos mais restritivos com os mais flexíveis

é via avaliação dos índices de ajuste. Seguindo recomendações da literatura (Marsh et al., 2010; Kline, 2011), avaliamos o chi-quadrado ( $\chi^2$ ), o *Comparative Fit Index* (CFI) e o *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA). Valores indicando bom ajuste são RMSEA < .06, CFI > .95 (Hu & Bentler, 1999), entretanto estes valores podem não ser apropriados dependendo do tamanho amostral e da complexidade do modelo (Marsh, Hau, & Wen, 2004). De fato, Marsh et al., 2010 indicam que modelos complexos que envolvem o Big Five podem não alcançar mesmo pontos de corte mais flexíveis como RMSEA < 0,08 e CFI > 0,90. Por isto, optamos por usar a diferença de RMSEA ( $\Delta$ RMSEA) e CFI ( $\Delta$ CFI) para avaliar a adequação dos modelos. Estudos de simulação indicam que  $\Delta$ RMSEA < 0,015 e/ou  $\Delta$ CFI < 0,01 indicam que o modelo mais restritivo é adequado, enquanto que maiores variações destes índices indicam que o modelo menos restritivo deve ser selecionado (Chen, 2007; Cheung & Rensvold, 2001).

## **Resultados**

**Análise fatorial exploratória.** Tabela 3 apresenta as cargas fatoriais dos itens de personalidade distribuídas nos cinco fatores para participantes que responderam honestamente ao teste (situação 1). O conjunto de dados revelou  $\chi^2 < 0,001$  (indicando inadequação do modelo); RMSEA = 0,045 (indicando adequação do modelo) e CFI = 0,898 (indicando inadequação do modelo). Enfatiza-se que o CFI quase alcançou o limite de ponto de corte (0,90) indicando aceitação do modelo sugerido por Hu e Bentler (1999) – o que sugere que este ajuste pode ser adequado para os propósitos deste estudo. Ressalta-se também que se trata de um modelo de personalidade complexo e que os próprios criadores da abordagem usada (ESEM, Asparouhov & Muthén, 2009; Marsch et al., 2010) também não verificaram índices “aceitáveis” ( $\chi^2 > 0,05$ ; CFI > 0,90 e RMSEA < 0,08) em seu estudo que testou a adequação

de modelos baseados no Big Five. Uma inspeção visual revelou que a distribuição dos itens nos fatores esperados foi adequada, sendo que apenas um item apresentou carga cruzada em fator não esperado. Ademais, todos itens carregaram acima de 0,30 nos fatores esperados.

Tabela 4 apresenta as cargas fatoriais dos itens de personalidade distribuídas nos cinco fatores para participantes que responderam ao teste imaginando que estavam participando de um processo seletivo (situação 2). O conjunto de dados revelou índices de ajuste muito semelhantes à solução anterior  $\chi^2 < 0,001$  (indicando inadequação do modelo); RMSEA = 0,044 (indicando adequação do modelo) e CFI = 0,897 (indicando inadequação do modelo). Procedeu-se uma análise qualitativa das cargas dos itens e fatores. O fator conscienciosidade apresentou todos os itens com cargas adequadas no fator correspondente e sem cargas cruzadas em outros fatores. O fator neuroticismo apresentou dois itens (e.g., “Mantenho meu otimismo mesmo depois de uma experiência ruim” e “Difícilmente me sinto nervoso ou com medo”) com cargas baixas ( $< 0,30$ ) no fator, sendo que o item 9 apresentou carga factorial mais elevada no fator extroversão. O fator extroversão apresentou todos itens com cargas adequadas no fator correspondente e sem cargas cruzadas em outros fatores. O fator agradabilidade apresentou a maioria dos itens com cargas adequadas no fator correspondente e sem cargas cruzadas em outros fatores. Um item apenas apresentou carga baixa no fator (e.g., Acredito na bondade das pessoas). O fator abertura apresentou cargas adequadas, no geral. Contudo, um item apresentou carga baixa no fator esperado (e.g., Tenho curiosidade sobre muitos assuntos diferentes) e um item carregou apenas no fator extroversão (e.g., Sou original, tenho ideias novas). Para avaliar em que medida estas incoerências afetam a estrutura do teste em condições distintas, partiu-se para as análises de invariância.

**Invariância da medida.** Apesar do conjunto de dados dos participantes que receberam instruções para imaginar um processo seletivo ter apresentado mais cargas

cruzadas e cargas em fatores que não os esperados, realizou-se uma análise de invariância configural para avaliar em que medida esta estrutura difere-se da estrutura obtida com instruções para ser honestos nas respostas. Os resultados do modelo configural, juntamente, com os demais estão presentes na Tabela 5. Na sequência, testou-se a invariância métrica das medidas fixando as cargas fatoriais do momento em que os participantes receberam instruções para imaginar um processo seletivo para serem idênticas ao momento em que eles responderam honestamente. Uma vez que a diminuição dos valores do CFI e RMSEA foram inferiores às diferenças consideradas críticas, obteve-se evidência de invariância métrica para o modelo. Por fim, testou-se a igualdade de covariâncias entre as variáveis latentes dos dois momentos. Uma vez que a diminuição do CFI foi superior ao valor crítico 0.01, o modelo de cargas fatoriais e covariâncias idênticas não ganhou suporte – o que indica que há diferentes graus de associação entre fatores nas duas condições. Percebe-se maior covariância entre os fatores no momento em que os participantes receberam instruções para imaginar um processo seletivo.

Tabela 3  
Cargas fatoriais dos itens de personalidade distribuídas nos cinco fatores (MLR, rotação Geomin) – instrução de respostas honestas.

Itens	Fatores				
	C	N	E	A	O
<b>BFI8_C</b>	<b>0.653</b>	-0.177	-0.054	0.095	0.022
<b>BFI58_C</b>	<b>0.631</b>	-0.093	0.089	-0.055	0.081
<b>BFI48_C</b>	<b>0.624</b>	0.006	0.13	-0.124	-0.024
<b>BFI28_C</b>	<b>0.604</b>	0.106	0.108	-0.167	0.019
<b>BFI3_C</b>	<b>0.597</b>	0.042	0.149	0.04	-0.008
<b>BFI23_C</b>	<b>0.587</b>	-0.145	-0.069	0.001	0.053
<b>BFI53_C</b>	<b>-0.502</b>	0.025	0.083	0.157	-0.012
<b>BFI38_C</b>	<b>-0.507</b>	0.159	0.083	-0.015	0.055
<b>BFI70_C</b>	<b>-0.514</b>	0.007	0.03	0.192	0.044
<b>BFI4_N</b>	0.097	<b>0.814</b>	-0.107	0.032	0.031
<b>BFI29_N</b>	0.02	<b>0.713</b>	-0.022	-0.007	0.002
<b>BFI44_N</b>	-0.039	<b>0.588</b>	0.092	-0.084	0.037
<b>BFI9_N</b>	-0.083	<b>0.44</b>	0.322	-0.017	0.009

<b>BFI49_N</b>	0.081	<b>0.394</b>	0.029	-0.054	-0.006
<b>BFI72_N</b>	0.244	<b>-0.303</b>	-0.173	0.015	0.139
<b>BFI34_N</b>	-0.192	<b>-0.437</b>	0.033	0.274	0.039
<b>BFI19_N</b>	0.022	<b>-0.503</b>	-0.095	-0.037	0.048
<b>BFI14_N</b>	0.15	<b>-0.607</b>	-0.08	-0.051	0.04
<b>BFI59_N</b>	0.114	<b>-0.712</b>	0.083	-0.072	-0.058
<b>BFI61_E</b>	-0.003	-0.021	<b>0.83</b>	0.029	0.043
<b>BFI1_E</b>	0.085	0.071	<b>0.751</b>	0.094	-0.084
<b>BFI46_E</b>	0.119	-0.17	<b>0.698</b>	0.048	-0.066
<b>BFI63_E</b>	-0.013	0.052	<b>0.651</b>	0.101	0.049
<b>BFI56_E</b>	-0.147	0.029	<b>0.589</b>	0.149	0.055
<b>BFI62_E</b>	-0.19	-0.054	<b>0.536</b>	-0.139	0.068
<b>BFI41_E</b>	<b>-0.333</b>	0.14	<b>0.443</b>	-0.048	0.006
<b>BFI31_E</b>	0.017	0.063	<b>-0.641</b>	0.053	0
<b>BFI32_A</b>	0.036	-0.014	0.02	<b>0.767</b>	0.026
<b>BFI65_A</b>	-0.018	0.04	0.011	<b>0.759</b>	0.017
<b>BFI2_A</b>	0.02	0.009	-0.02	<b>0.704</b>	-0.008
<b>BFI64_A</b>	0.149	-0.013	0.026	<b>0.612</b>	-0.018
<b>BFI43_A</b>	-0.253	-0.097	0.102	<b>0.464</b>	0.029
<b>BFI52_A</b>	-0.108	0.215	0.027	<b>0.388</b>	0.054
<b>BFI7_A</b>	-0.136	0.231	0.003	<b>0.384</b>	-0.059
<b>BFI57_A</b>	0.06	0.179	0.141	<b>0.341</b>	0.083
<b>BFI17_A</b>	0.065	-0.008	0.126	<b>-0.534</b>	0.018
<b>BFI75_O</b>	0.023	-0.027	0.007	-0.011	<b>0.927</b>
<b>BFI76_O</b>	-0.004	-0.006	0.017	0.015	<b>0.907</b>
<b>BFI20_O</b>	0.045	0.005	-0.049	-0.005	<b>0.824</b>
<b>BFI35_O</b>	0.043	0.043	0.029	0.075	<b>0.762</b>
<b>BFI10_O</b>	-0.049	0.1	0.154	0.077	<b>0.359</b>
<b>BFI60_O</b>	-0.269	0	0.281	-0.123	<b>0.35</b>
<b>BFI5_O</b>	0.061	-0.037	-0.007	0.134	<b>-0.33</b>
<b>BFI50_O</b>	0.079	0.028	0.049	-0.133	<b>-0.462</b>

**Correlações entre os Fatores**

	C	N	E	A	O
C	1				
N	-0,360*	1			
E	-0,248*	0,234*	1		
A	-0,170*	0,152*	0,218*	1	
O	-0,045	0,061	0,207*	0,203*	1

Nota. \* p < 0,01

Tabela 4

*Cargas fatoriais dos itens de personalidade distribuídas nos cinco fatores (MLR, rotação Geomin) – instrução de respostas imaginando um processo seletivo.*

Itens	Fatores				
	C	N	E	A	O
BFI8_C	<b>0.647</b>	0.182	-0.077	0.085	0.009
BFI3_C	<b>0.645</b>	0.004	0.101	0.037	-0.01
BFI48_C	<b>0.612</b>	-0.012	0.024	-0.07	-0.033
BFI28_C	<b>0.579</b>	0.077	0.067	-0.077	0.105
BFI23_C	<b>0.538</b>	0.086	-0.104	0.022	0.017
BFI58_C	<b>0.495</b>	0.116	0.05	-0.19	0.048
BFI70_C	<b>-0.46</b>	0.044	0.148	0.176	0.09
BFI38_C	<b>-0.468</b>	-0.134	0.176	-0.011	0.039
BFI53_C	<b>-0.504</b>	0.137	0.141	0.257	0.016
BFI59_N	0.108	<b>0.658</b>	0.028	-0.106	-0.022
BFI14_N	0.097	<b>0.604</b>	-0.067	-0.068	-0.006
BFI19_N	0.031	<b>0.592</b>	-0.04	0.031	-0.09
BFI34_N	-0.113	<b>0.374</b>	0.083	0.251	0.018
BFI72_N	0.154	<b>0.33</b>	-0.256	0.022	0.196
BFI9_N	-0.137	-0.267	<b>0.319</b>	0.088	-0.021
BFI49_N	0.031	-0.292	0.094	-0.047	-0.148
BFI44_N	-0.138	<b>-0.41</b>	0.129	-0.046	0.005
BFI29_N	0.091	<b>-0.649</b>	0.027	0.023	0.006
BFI4_N	0.012	<b>-0.678</b>	-0.039	0.025	0.056
BFI61_E	0.08	-0.07	<b>0.788</b>	0.011	0.022
BFI63_E	-0.044	0.027	<b>0.732</b>	0.061	0.003
BFI1_E	0.127	-0.056	<b>0.707</b>	0.115	-0.067
BFI46_E	0.234	0.136	<b>0.685</b>	-0.054	-0.025
BFI56_E	-0.045	0.031	<b>0.646</b>	0.116	0.019
BFI31_E	0.013	0.087	<b>-0.57</b>	0.07	-0.026
BFI62_E	-0.16	0.024	<b>0.542</b>	-0.007	0.067
BFI41_E	-0.19	-0.126	<b>0.535</b>	0.063	0.049
BFI32_A	0.004	0	-0.07	<b>0.835</b>	-0.009
BFI2_A	-0.002	0.033	0.009	<b>0.763</b>	0.01
BFI65_A	-0.022	-0.016	0.008	<b>0.704</b>	0.054
BFI64_A	0.22	-0.044	0.052	<b>0.525</b>	0.029
BFI52_A	-0.076	-0.153	0.145	<b>0.424</b>	-0.009
BFI17_A	-0.038	0.119	0.079	<b>-0.407</b>	0.02
BFI7_A	-0.186	-0.028	0.011	<b>0.388</b>	-0.044
BFI43_A	-0.105	0.023	0.187	<b>0.382</b>	0.021
BFI57_A	0.053	-0.144	0.165	0.275	0.073
BFI75_O	0.02	0.016	0.036	0.011	<b>0.914</b>
BFI76_O	-0.009	-0.05	-0.003	-0.011	<b>0.899</b>

<b>BFI20_O</b>	0.012	-0.026	-0.032	0.048	<b>0.788</b>
<b>BFI35_O</b>	0.051	-0.005	0.093	0.01	<b>0.722</b>
<b>BFI5_O</b>	0.096	-0.034	0.009	0.107	<b>-0.333</b>
<b>BFI50_O</b>	0.134	-0.015	0.053	-0.014	<b>-0.594</b>
<b>BFI10_O</b>	-0.05	-0.061	0.197	0.049	0.286
<b>BFI60_O</b>	-0.212	-0.012	0.416	-0.098	0.255

### Correlações entre os Fatores

	C	N	E	A	O
C	1				
N	0,406*	1			
E	-0,343*	-0,361*	1		
A	-0,286*	-0,257*	0,297*	1	
O	-0,163*	-0,143*	0,276*	0,230*	1

Nota. \*  $p < 0,01$

Tabela 5

*Análise Fatorial Exploratória para Dois Pontos no Tempo para o Conjunto de Itens de Personalidade (MLR, Geomin)*

Modelos Aninhados	$\chi^2$	gl	CFI	RMSEA	NParam
Configural	4973	3177	0.888	0.038	650
Métrico (mesmas cargas fatoriais)	5196	3367	0,886	0.037	460
Covariâncias ((mesmas cargas fatoriais e covariâncias)	6127	3391	0.830	0.046	436

Note.  $\chi^2$  = chi-quadrado, gl = grau de liberdade, CFI = *Comparative Fit Index*, RMSEA = *Root Mean Square Error of Approximation*, NParam = Numero de Parâmetros Livrement Estimados

## Discussão

A presente pesquisa teve como por objetivo a investigação do uso de instrumento de avaliação de personalidade através de autorrelatos em contextos simulados de seleção de pessoal. Esta pesquisa longitudinal avaliou as respostas de cada sujeito em dois tempos distintos, sendo que os participantes foram orientados a responder de forma honesta em

determinado momento e a responder seguindo instruções de um contexto de seleção simulado. Este delineamento foi usado para investigar as possíveis mudanças no processo de respostas devido às instruções recebidas. Ressalta-se que este estudo utilizou um método de análise de dados inovador para este tipo de pesquisa: o *exploratory structural equation modeling* (ESEM) para medidas repetidas em dois tempos.

Os resultados indicam que as covariâncias se apresentam de forma distinta nos contextos para responder honestamente e na simulação do processo seletivo, onde, o contexto simulado apresenta mais covariância que o contexto livre ou honesto, confirmando assim, a primeira hipótese do presente trabalho. Os resultados sugerem que o componente situacional referente ao contexto de um processo seletivo, onde o sujeito está inclinado a parecer mais suscetível a um padrão considerado modelo ou equilibrado entre os fatores, ou seja, se apresentar como alguém dentro de um perfil normalizado e neutro, com as características presentes em fatores diversos, interferem na estrutura do Big Five. A maior covariância no contexto simulado reflete resultados similares com os estudos de Lee, Mahoney e Lee (2017), onde um sexto fator chamado “fator empregado ideal”, como colocam os autores, justifica as mudanças nas cargas e a maior covariância relacionada ao componente situacional presente no processo seletivo. Esse maior grau de associação reflete que as instruções criam um cenário onde o participante tenta se apresentar de uma forma diferenciada. Ziegler e Buehner (2009) reforçam essa hipótese em seus estudos, onde apontam que erros de medição espúrios, causados pela interação da pessoa-contexto aumentam as correlações dos fatores do *Big Five*.

Especificamente, verificou-se que o fator conscienciosidade apresentou todas as cargas adequadas no contexto simulado o que indica que os participantes seguem um modo de responder em uma situação específica a itens que interessam aos contextos de alta demanda. Resultados semelhantes foram observados por Paulhus e Bruce (1991), ao falarem do candidato ideal ou modelo prototípico. Os itens dispostos nesse fator trazem expressões como



organizado, cuidadoso, entre outros. Os descritores de personalidade utilizados em itens correspondentes ao fator de neuroticismo, como por exemplo, ansioso, nervoso, ansioso, entre outros, podem explicar as baixas cargas no contexto simulado, como também, o cruzamento em outro fator que não corresponde a este (Stecher, Miller & Levin, 1998). Os fatores extroversão e abertura não apresentaram alterações - o que sugere que não são fatores compreendidos como relevantes dentro da demanda situacional no presente estudo. Resultados semelhantes foram verificados por Hogan, Barret e Hogan (2007). O fator abertura apresentou um item com carga abaixo do esperado e um item com carga cruzada, o que pode ser compreendido também como o fator de menor importância para alterações dentro do contexto de seleção.

Os estudos de vieses e falsificação de respostas em contextos simulados de seleção procuram demonstrar como o componente situacional fomenta os sujeitos a falsificarem suas respostas, ou seja, havendo uma alteração nas cargas fatoriais. Nos estudos de Ziegler e Buehner (2009) percebe-se que após o controle proposto por meio de um processo de modelagem para evidenciar a falsificação, as cargas para os fatores neuroticismo e conscienciosidade foram diferentes do grupo experimental em comparação com o grupo controle, o que difere dos achados do presente estudo. Ones et. al. (1996) também aponta em seus estudos de falsificação de resposta uma variação presente nos fatores neuroticismo e conscienciosidade como forma de manipulação dos instrumentos pelos participantes demonstrando como alguém potencialmente melhor do que realmente é. A utilização do modelo ESEM se mostra adequada, assim como nos estudos de Lee, Mahoney e Lee (2017), onde o aparecimento de cargas transversais altera a covariância dos fatores.

Apesar da amostra do presente estudo ser composta por universitários, ressalta-se que a grande maioria deles trabalham e possivelmente já passaram por processos seletivos

anteriormente. Portanto, pode haver um conhecimento prévio da dinâmica de funcionamento de um processo seletivo.

O uso de instrumentos de personalidade na forma de autorrelato, apesar de um recurso prático e barato, sofre críticas quando a sua natureza e abertura a possíveis distorções (Ziegler & Buehner, 2009). Porém, apesar de tal fato, os estudos na área procuram demonstrar que um controle cada vez maior de vieses de respostas dão maior confiabilidade ao uso dos instrumentos. O uso de escolha forçada nos auto-relatos pode constituir um importante ganho para processos seletivos, uma vez que pode reduzir vieses de resposta.

A busca pelo primeiro emprego, do trabalho dos sonhos ou por alguma ocupação que traga algum retorno ao sujeito atua diretamente na forma como ele vai experienciar o processo seletivo. O instrumento de personalidade, em sua natureza de autorrelato, permite ao sujeito se colocar do modo que acredita em determinada situação, o que nem sempre expressa uma imagem verdadeira, seja de modo consciente ou inconsciente (Paulus, 1990). Evidencia-se ainda que diferentes atividades laborais ou um contexto real de seleção podem modificar as cargas fatorais do modelo Big Five, o que compete a novas investigações.

O estudo ainda apresenta limitações como a não investigação dos diferentes níveis cognitivos dos sujeitos e suas implicações nos níveis de respostas, assim como aponta Pauls e Crost (2005). A aplicação da pesquisa em uma única instituição de ensino superior e privada também pode ser um limitador a resultados diferenciados dentro da nossa proposta.

Por fim, sugere-se a aplicação dos instrumentos em uma amostra real de sujeitos participantes de um processo seletivo, evidenciando possíveis resultados devido ao componente situacional presente.

## Considerações Finais

A presente pesquisa pode contribuir para os avanços da ciência psicológica e dos estudos em avaliação psicológica, personalidade e instrumentos de autorrelato. Apesar das críticas presentes quanto a credibilidade no uso de tais instrumentos, os estudos tem comprovado a sua eficácia e maior poder de controle quanto as medidas de distorções de respostas.

Entende-se que o contexto de seleção de pessoal seja um momento favorável e pertinente para a falsificação de respostas, porém percebe-se que a utilização de instrumentos de natureza não cognitiva trás possibilidades diversas e leituras diferenciadas como base para predições de comportamentos futuros do trabalhador e os comportamentos deste.

Acredita-se que os objetivos do estudo tenham sido alcançados evidenciando as diferenças nos momentos e situações específicas de investigação que o estudo propos, ou seja, o context simulado apresenta maior covariância considerando o fator empregado ideal (Lee, Mahoney & Lee, 2017). Salienta-se outros tipos de amostras podem enriquecer ainda mais os estudos sobre instrumentos de autorrelato. Apontado anteriormente na discussão, a utilização de uma amostra real de participantes de processos seletivos podem evidenciar ainda mais os efeitos de distorção de respostas.

Por fim, percebe-se que o método de análise ESEM, pode controlar cada vez mais os efeitos de falsificação e possibilitar um avanço ainda maior na utilização de instrumentos de personalidade no contexto de seleção de pessoal.

## Referências

- Asparouhov, T. & Muthén, B. (2009). Modelagem de equações estruturais exploratórias. *Modelagem de Equações Estruturais*, 16, 397-438.
- Breakwell, G. M.; Fife-Schaw, C.; Hammond, S.; Smith, J. A. (2010). *Métodos de Pesquisa em Psicologia* (3a ed.). Porto Alegre: Artmed.
- Bagby, R. M., Gillis, J. R., Toner, B. B., & Goldberg, J. (1991). Detecting Fake-Good and Fake-Bad Responding on the Millon Clinical Multiaxial Inventory-II. *Psychological Assessment*, 3(3), 496–498. <http://dx.doi.org/10.1037/1040-3590.3.3.496>
- Breakwell, G. M.; Fife-Schaw, C.; Hammond, S.; Smith, J. A. (2010). *Métodos de Pesquisa em Psicologia* (3a ed.). Porto Alegre: Artmed.
- Asparouhov, T. & Muthén, B. (2009). Modelagem de equações estruturais exploratórias. *Modelagem de Equações Estruturais*, 16, 397-438.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1996). Effects of Impression Management and Self-Deception on the Predictive Validity of Personality Constructs. *Journal of Applied Psychology* 81(3), 261–272. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.81.3.261>
- Carrasco, C. A. (2013). *Psychometric Methods for Controlling Social Desirability Response Bias in Aggression Questionnaires*. (Doctoral Dissertation, Universitat Rovira I Virgili, 2013).
- Dancey, C. P., Reidy, J. (2013) *Estatística sem matemática para psicologia* (5a ed.). Porto Alegre: Penso.
- De Fruyt, F., Aluja, A., Garcia, L. F., Rolland, J. P., & Jung, S. C. (2006). Positive presentation management and intelligence and the personality differentiation by intelligence hypothesis in job applicants. *International Journal of Selection and Assessment*, 14(2), 101–112. <http://doi.org/DOI 10.1111/j.1468-2389.2006.00337.x>
- DuVernet, A. M., Wright, N. a, Meade, A. W., Coughlin, C., & Kantrowitz, T. M. (2014). General Mental Ability as a Source of Differential Functioning in Personality Scales. *Organizational Research Methods*, 17(3), 299–323. <http://doi.org/10.1177/1094428114525996>

- Daubert, S. D., & Metzler, A. E. (2000). The detection of fake-bad and fake-good responding on the Millon Clinical Multiaxial Inventory III. *Psychological Assessment*, 12(4), 418–424. <http://doi.org/Retrieved from ProQuest>.
- Eaton, N. K., McCloy, R. A., Dunnette, M. D., Kamp, J. D., & Companies, S. P. (1990). Criterion-Related Validities of Personality Constructs and the Effect of Response Distortion on Those Validities, 75(5), 581–595.
- Ellingson, J. E., Sackett, P. R., & Connelly, B. S. (2007). Personality Assessment Across Selection and Development Contexts : Insights Into Response Distortion. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 386–395. <http://doi.org/10.1037/0021-9010.92.2.386>
- Goffin, R. D., & Boyd, A. C. (2009). Faking and Personality Assessment in Personnel Selection : Advancing Models of Faking, *Canadian Psychology*, 50(3), 151–160. <http://doi.org/10.1037/a0015946>
- Helmes, E., Holden, R. R., Helmes, E., & Holden, R. R. (1986). Response Styles and Faking on the Basic Personality Inventory. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 54(6), 853–859. DOI: 10.1037/0022-006X.54.6.853
- Hogan, J., Barrett, P., & Hogan, R (2007). Personality Measurement, Faking, and Employment Selection, *Journal of Applied Psychology*. (92)5, 1270–1285. DOI: 10.1037/0021-9010.92.5.1270
- Hough, L. M., Eaton, N. K., Dunnette, M. D., Kamp, J. D., & McCloy, R. A. (1990). Criterion related validity of personality construct sand the effect of response distortion on those validities. *Journal of Applied Psychology*, 75, 581-595.
- Ivancevich, J. M. (2008). *Gestão de Recursos Humanos*. São Paulo: McGraw-Hill.
- Jansen, A., Stadelmann, E.H., & Kleinmann, M (2012). Applicants' Self Presentational Behavior: What Do Recruiters Expect and What Do They Get? *Journal of Personnel Psychology*. DOI: 10.1027/1866-5888/a000046
- John, O. P., & Srivastava, S. (1999). The Big Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives. *Handbook of Personality: Theory and Research*, 2(510), 102–138. <http://doi.org/citeulike-article-id:3488537>
- Kluemper, D. H., McLarty, B. D., & Bishop, A. (2014). Interviewee Selection Test na Evaluator Assessments of General Mental Ability, Emotional Intelligence and Extraversion: Relationships with Structured Behavioral and Situational Interview

Performance. *Journal of Business and Psychology*. <http://doi.org/10.1007/s10869-014-9381-6>

Komar, S., Brown, D. J., Komar, J. A., & Robie, C. (2008). Faking and the Validity of Conscientiousness : A Monte Carlo Investigation. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 140–154. <http://doi.org/10.1037/0021-9010.93.1.140>

Lee, P., Mahoney, K. T., & Lee, S. (2017). An application of the exploratory structural equation modeling framework to the study of personality faking. *Personality and Individual Differences*, 119, 220-226. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.07.029>

Mccrae, R. R., & Costa, P. T. (1983). Social Desirability Scales : More Substance Than Style. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 51(6), 882–888. DOI: 10.1037/0022-006X.51.6.882

Marsh, HW, Muthén, B., Asparouhov, A., Lüdtke, O., Robitzsch, A., Morin, AJS e Trautwein, U. (2009). Modelagem Exploratória de Equação Estrutural, Integração de CFA e EFA: Aplicação às Avaliações de Ensino Universitário sobre Estudos. *Modelagem de Equações Estruturais*, 16, 439-476.

Mueller-hanson, R., Heggstad, E. D., & Iii, G. C. T. (2003). Faking and Selection :Considering the Use of Personality From Select-In and Select-Out Perspectives. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 348–355. <http://doi.org/10.1037/0021-9010.88.2.348>

Ones, D. S., Viswesvaran, C., & Schmidt, F. L. (1993). Comprehensive meta-analysis of integrity test validities: Findings and implications for personnel selection and theories of job performance. *Journal of Applied Psychology*, 78, 679–703. DOI: 10.1037/0021-9010.78.4.679

Pauls, C. A., & Crost, N. W. (2005). Cognitive Ability and Self-Reported Efficacy of Self Presentation Predict Faking on Personality Measures. *Journal of Individual Differences*, 26, pp. 194-206. <http://doi.org/10.1027/1614-0001.26.4.194>

Pereira, F. M., Cobrero, C., & Primi, R. (2003). Validade de testes utilizados em seleção de pessoal segundo recrutadores, 5(2), 83–98.

Paulhus, D. L. (1984). Two-Component Models of Socially Desirable Responding. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46(3), 598–609. DOI: 10.1037/0022-3514.46.3.598

- Paulhus, D.L. (1998). Paulhus Deception Scales: Manual of the Balanced Inventory of Social Desirable Responding (BIDR-7). Buffalo/Toronto: Multi-Health Systems.
- Paulhus, D.L., & John, O.P. (1998). Egoistic and moralistic biases in self-perception: The interplay of self-deceptive styles with basic traits and motives. *Journal of Personality*, 66, 1025–1060. DOI: 10.1111 / 1467-6494.00041
- Rosse, J. G., Stecher, M. D., Miller, J. L., & Levin, R. A. (1998). The Impact of Response Distortion on Preemployment Personality Testing and Hiring Decisions. *Journal of Applied Psychology*, 83(4), 634–644. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.83.4.634>
- Rothstein, M. G., & Goffin, R. D. (2006). The use of personality measures in personnel selection: What does current research support? *Human Resource Management Review*, 16, 155–180. <http://doi.org/10.1016/j.hrmr.2006.03.004>
- Skills, E., Reliable, M., Primi, R., Zanon, C., Santos, D., Fruyt, F. De, & John, O. P. (2016). Anchoring Vignettes. *European Journal of Psychological Assessment*, 32(1), 39–51. <http://doi.org/10.1027/1015-5759/a000336>
- Smith, D. B., Ranges, P. J., & Dickson, M. W. (2001). Personnel Selection and the Five-Factor Model: Reexamining the Effects of Applicant's Frame of Reference. *Journal of Applied Psychology*, 86(2), 304–315. doi: 10.1037//0021-9010.86.2.304
- Silva, I. B., Nakano, T. C. (2011). Modelo dos cinco grandes fatores de personalidade: análise de pesquisas. *Avaliação Psicológica*, 10 (1), 51-62.
- Smith, D. B., Ranges, P. J., & Dickson, M. W. (2001). Personnel Selection and the Five-Factor Model: Reexamining the Effects of Applicant's Frame of Reference. *Journal of Applied Psychology*, 86(2), 304–315. <http://doi.org/10.1037//0021-9010.86.2.304>
- Schmit, M. J., & Ryan, A. M. (1993). The Big Five in personnel selection: Factor structure in applicant and nonapplicant populations. *Journal of Applied Psychology*, 78(6), 966–974. <http://doi.org/10.1037/0021-9010.78.6.966>
- Soto, C. J., & John, O. P. (2017). The next Big Five Inventory (BFI-2): Developing and assessing a hierarchical model with 15 facets to enhance bandwidth, fidelity, and predictive power. *Journal of Personality and Social Psychology*, 113, 117-143.

- Topping, G. D., & O’Gorman, J. G. (1997). Effects of faking set on validity of the NEO-FFI. *Personality and Individual Differences*, 23(1), 117–124. [http://doi.org/10.1016/S0191-8869\(97\)00006-8](http://doi.org/10.1016/S0191-8869(97)00006-8)
- Urbina, S. (2007). *Fundamentos da testagem psicológica*. Porto Alegre: Artmed.
- Vaerenbergh, Y. V., & Thomas, T. D. (2012). Response Styles in Survey Research : A Literature Review of Antecedents, Consequences, and Remedies. *International Journal of Public Opinion Research*, 25(5), 195-217. DOI: 10.1093/ijpor/eds021
- Vecchione, M., Alessandri, G., & Barbaranelli, C. (2002). Measurement and Application of Egoistic and Moralistic Self-enhancement. *International Journal of Selection and Assessment*, 21(2), 170-182. DOI: 10.1111/ijjsa.12027.
- Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (1999). Meta-Analyses of Fakability Estimates: Implications for Personality Measurement. *Educational and Psychological Measurement*, 59(2), 197–210. <http://doi.org/10.1177/00131649921969802>.
- Zhao, H., & Liden, R. C. (2011). Internship: a recruitment and selection perspective. *Journal of Applied Psychology*, 96(1), 221. Doi: 10.1037 / a0021295
- Ziegler, M., & Buehner, M. (2009). Modeling Socially Desirable Responding and Its Effects. *Educational and Psychological Measurement*, 69 (4), 548–565. DOI: 10.1177/0013164408324469.



**ANEXO 1****TERMO DE CONSENTIMENTO ESCLARECIDO (1ª via)****Avaliação da Personalidade através de autorrelatos em contexto de seleção: O papel de vieses de resposta**

Eu,.....,  
 RG....., abaixo assinado, dou meu consentimento livre e esclarecido para participar como voluntário do projeto de pesquisa supra-citado, sob a responsabilidade do(s) pesquisador(es) Prof. Dr. Cristian Zanon e do mestrando Gabriel Carvalho Franco do Curso Mestrado em Psicologia da Universidade São Francisco.

Assinando este Termo de Consentimento estou ciente de que:

1 - O objetivo da pesquisa é Analisar o uso de instrumentos de personalidade através de autorrelato em um contexto simulado de seleção de pessoal (via instruções). Comparar a estrutura de personalidade do público de estudantes de nível superior.

2- Durante o estudo serão aplicados os instrumentos: Big Five Inventory (2 vezes) e a Escala Egoísta e Moralista (1 vez). O tempo estimado é de 30 minutos para toda a aplicação dos instrumentos.

3 - Obtive todas as informações necessárias para poder decidir conscientemente sobre a minha participação na referida pesquisa;

4 - A resposta a este (s) instrumento(s)/ procedimento(s) não causam riscos conhecidos à minha saúde física e mental, não sendo provável, também, que causem desconforto emocional.

5 - Estou livre para interromper a qualquer momento minha participação na pesquisa, o que não me causará nenhum prejuízo.

6 – Meus dados pessoais serão mantidos em sigilo e os resultados gerais obtidos na pesquisa serão utilizados apenas para alcançar os objetivos do trabalho, expostos acima, incluída sua publicação na literatura científica especializada;

7 - Poderei contatar o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade São Francisco para apresentar recursos ou reclamações em relação à pesquisa pelo telefone: (11) 2454-8981;

8 - Poderei entrar em contato com o responsável pelo estudo, Prof. Dr. Cristian Zanon, sempre que julgar necessário pelo telefone (11) 4534-8000;

9- Este Termo de Consentimento é feito em duas vias, sendo que uma permanecerá em meu poder e outra com o pesquisador responsável.

Local, \_\_\_\_\_ data

Assinatura do Sujeito de Pesquisa ou Responsável: : \_\_\_\_\_

Assinatura do Pesquisador Responsável: \_\_\_\_\_

## ANEXO 2

**Big Five Inventory**

Abaixo indicamos algumas características pessoais que podem ou não ter a ver com você. Por favor, escolha um dos números, na escala abaixo, que melhor indique sua opinião em relação a você mesmo, e circule o número ao lado de cada afirmação. Vale ressaltar que não existem respostas certas ou erradas.

- 1 Nada - Não tem nada a ver comigo
- 2 Pouco - Tem um pouco a ver comigo
- 3 Moderadamente - Às vezes tem e as vezes não tem a ver comigo
- 4 Muito - Tem muito a ver comigo
- 5 Totalmente - Tem tudo a ver comigo

Os próximos itens descrevem características comuns da personalidade das pessoas. Use a escala abaixo para indicar o quanto cada afirmação se aplica a você.

Discordo totalmente	Discordo um pouco	Não discordo e nem concordo	Concordo um pouco	Concordo totalmente
1	2	3	4	5
<b>Eu me vejo como alguém que...</b>				
1	2	3	4	5
1	0	0	0	0
2	0	0	0	0
3	0	0	0	0
4	0	0	0	0
5	0	0	0	0
6	0	0	0	0
7	0	0	0	0
8	0	0	0	0
9	0	0	0	0
10	0	0	0	0
11	0	0	0	0
12	0	0	0	0
13	0	0	0	0
14	0	0	0	0
15	0	0	0	0
16	0	0	0	0
17	0	0	0	0
18	0	0	0	0
19	0	0	0	0
20	0	0	0	0
21	0	0	0	0
22	0	0	0	0
23	0	0	0	0
24	0	0	0	0
25	0	0	0	0
26	0	0	0	0
27	0	0	0	0
28	0	0	0	0
29	0	0	0	0
30	0	0	0	0
31	0	0	0	0
32	0	0	0	0

33	Faz as coisas com eficiência.	0	0	0	0	0
34	Mantém-se calmo em situações tensas.	0	0	0	0	0
35	Prefere trabalhos que seguem uma rotina.	0	0	0	0	0
36	É extrovertido e sociável.	0	0	0	0	0
37	Algumas vezes, é rude com os outros.	0	0	0	0	0
38	Faz planos e os segue à risca.	0	0	0	0	0
39	Fica nervoso facilmente.	0	0	0	0	0
40	Gosta de refletir, brincar com as ideias.	0	0	0	0	0
41	Possui poucos interesses artísticos.	0	0	0	0	0
42	Gosta de colaborar com as pessoas.	0	0	0	0	0
43	Distrai-se facilmente.	0	0	0	0	0
44	É sofisticado na arte, música ou literatura.	0	0	0	0	0

## ANEXO 3

***Escala Egoísta e Moralista***  
(Vecchione, Alessandri, & Barbaranelli, 2013)

Os próximos itens descrevem características comuns da personalidade das pessoas. Use a escala abaixo para indicar o quanto cada afirmação se aplica a você.

	Discordo totalmente 1	Discordo um pouco 2	Não discordo e nem concordo 3	Concordo um pouco 4	Concordo totalmente 5				
				1	2	3	4	5	
1	Sempre estou confiante a respeito do que eu faço.				0	0	0	0	0
2	Sempre estou totalmente satisfeito comigo mesmo.				0	0	0	0	0
3	Sempre entendo rapidamente tudo o que leio.				0	0	0	0	0
4	Sempre sou capaz de controlar minhas emoções.				0	0	0	0	0
5	Frente ao perigo, nunca fiquei assustado, mesmo em uma situação grave.				0	0	0	0	0
6	Sempre resolvo imediatamente todos os problemas que surgem.				0	0	0	0	0
7	Em todo desafio ou competição de que participo, sempre ganho algum prêmio.				0	0	0	0	0
8	Nunca desobedecei a ordens, mesmo quando criança.				0	0	0	0	0
9	Nunca critiquei alguém.				0	0	0	0	0
10	Sempre obedeci às leis de trânsito, como motorista e pedestre.				0	0	0	0	0
11	Sempre sou uma pessoa completamente honesta com todos.				0	0	0	0	0
12	Nunca contei uma mentira.				0	0	0	0	0
13	Sempre gostei de todas as pessoas que conheci.				0	0	0	0	0
14	Nunca falei alto ou briguei com alguém.				0	0	0	0	0

