

## **Influência das características individuais na contratação de funcionários no comércio de Garça/SP**

**Alessandro Martins**

*Faculdade de Tecnologia de Garça - alessandro@3alogistica.com.br*

**Deise Deolindo Silva**

*Faculdade de Tecnologia de Garça - deisedeolindo@hotmail.com*

**Cláudia Maria Bernava Aguillar**

*Faculdade de Tecnologia de Garça - deisedeolindo@hotmail.com*

### **Resumo**

O presente trabalho procura evidenciar como o comportamento individual está diretamente ligado à personalidade, que pode ser definida como um conjunto de padrões e características psicológicas de uma pessoa, no pensar, no sentir e no agir, que definirá a individualidade moral de uma pessoa em sociedade. As organizações tendem a utilizar cada vez mais métodos na identificação de personalidades, a fim de realizar contratações mais assertivas de colaboradores. Diante disso, tem-se a importância de elaborar pesquisas sobre o tema, para identificar e prevenir problemas organizacionais, bem como para realizar a contratação de indivíduos que possam satisfazer as necessidades empresariais, agregando valor e fomentando o mercado. O estudo proposto teve como objetivo identificar o perfil dos indivíduos que trabalham ou que estavam pleiteando uma vaga de trabalho no comércio de Garça, além analisou-se os diversos traços de personalidade e evidenciou-se as diferenças individuais presentes. Foi realizada uma pesquisa exploratória, na área comercial da cidade, utilizando-se um questionário fechado composto por oito afirmações com suas respostas baseadas na escala *Likert*. Com base nos resultados obtidos, verificou-se que a maioria dos entrevistados acredita que a personalidade do indivíduo causa interferência direta no dia a dia das empresas. As características individuais mais visadas pelos recrutadores e gestores são de pessoas extrovertidas, que tenham pontualidade e comprometimento com o trabalho. Notou-se a relevância da temática proposta, pois o estudo das personalidades individuais permite alocar cada funcionário conforme suas aptidões, reduzir possíveis discriminações e alavancar os rendimentos das empresas em todas as áreas.

**Palavras-chave:** Características individuais. Personalidade. Mercado de Trabalho.

---

### ***Influence of individual characteristics on the hiring of employees in the Garça/SP trade***

#### ***Abstract***

*This paper seeks to highlight how individual behavior is directly linked to personality, which can be defined as a set of psychological patterns and characteristics of a person, in thinking, feeling, and acting, which will define the moral individuality of a person in society. Organizations tend to use more and more methods to identify personalities in order to hire more assertive employees. In view of this, it is important to conduct research on the subject, in order to identify and prevent organizational problems, as well as to hire individuals who can meet the business needs, adding value and stimulating the market. The proposed study aimed to identify the profile of individuals who work or were applying for a job position in the commerce of Garça, besides analyzing the various personality traits and evidencing the individual differences present. An exploratory research was carried out, in the commercial area of the city, using a closed questionnaire composed of eight statements with their answers*

*based on the Likert scale. Based on the results obtained, it was verified that the majority of the interviewees believe that the personality of the individual causes direct interference in the day to day of the companies. The individual characteristics most sought after by recruiters and managers are outgoing people who are punctual and committed to their work. The relevance of the proposed theme was noted, because the study of individual personalities allows the allocation of each employee according to his or her aptitudes, reducing possible discrimination, and leveraging the companies' revenues in all areas.*

**Keywords:** *Individual characteristics. Personalit. Labor market.*

---

## 1 Introdução

O presente trabalho procura evidenciar como o comportamento individual está diretamente ligado à sua personalidade. Diante da heterogeneidade contemporânea, os empregadores procuram identificar características da personalidade do indivíduo durante a entrevista e no dia a dia no trabalho. É importante que o novo contratado possua as características e os traços de personalidades necessários para o exercício de sua função.

O conceito de personalidade pode abranger várias definições, e tal qual pode ser entendida como os padrões de características psicológicas de uma pessoa, no pensar, sentir e agir que definirá a individualidade moral de uma pessoa em sociedade.

O crescimento, a evolução, a experiência vivida de cada pessoa são fundamentais no desenvolvimento da personalidade, seja essa experiência vivenciada em sociedade ou de forma individual. O indivíduo traz sua vivência para sua realidade, muitas vezes fazendo-a de espelho para a vida. A experiência adquirida e o amadurecimento do ser faz com que várias personalidades se destaquem.

A personalidade não é apenas definida pelo crescimento e amadurecimento, alguns traços de personalidades são determinados por códigos genéticos da mesma forma que algum traço físico (ROBBINS, 2012, p. 78).

Diante disso, o referido trabalho tem como finalidade identificar os diversos tipos de personalidade, podendo encontrar assim um meio que se caracterize, idealizado pelos grandes pólos empresarias, compatíveis com diversas áreas do mercado de trabalho, evidenciando que existe de fato um diferencial entre todos os indivíduos, pois todos trazem características específicas e traços únicos que levam consigo e desenvolve ao longo da vida, como individuo único e social.

Na sociedade moderna é comum presenciar discriminações e preconceitos referentes aos traços de personalidades dos indivíduos, assim sendo, é necessária uma análise referente às

características individuais, de modo a aumentar a aceitação, a inclusão e a pluralidade de pessoas em todos os âmbitos sociais e organizacionais.

O objetivo deste estudo foi identificar os perfis dos indivíduos que trabalham ou que estão pleiteando uma vaga de trabalho no comércio de Garça, analisando os diversos traços de personalidade, dessa forma, revelando a heterogeneidade presente na sociedade e no mercado de trabalho.

O comportamento do indivíduo se dá devido à personalidade de cada um, do ser único, com experiências de vida própria, por isso a importância de se pesquisar sobre esse tema para que assim, seja possível identificar problemas não relacionados antes.

É necessário identificar o perfil dos indivíduos que atuam no comércio da cidade, além de conhecer os comportamentos e entender quais tipos de personalidades os comerciantes buscam para atuar nessa área tão competitiva, pois assim entendesse que um estereótipo elaborado pela sociedade ao longo dos anos é mais visado pelos recrutadores na hora de analisar um perfil e suas diversas características, buscando-se encontrar e entender tal fato.

A identificação da personalidade nesse mercado tem a finalidade de constatar traços de personalidades que possam ajudar os comerciantes na busca de gestores, líderes, vendedores, assessores, investidores sejam eles internos ou externos, etc.; capaz de satisfazer as necessidades da empresa e dos clientes, agregando valor ao negócio, podendo assim resultar em crescimento e satisfação de empregados, empregadores, investidores e clientes, deixando toda a cadeia energizada e movimentando o mercado cada vez mais.

## **2. Personalidade**

A personalidade determina os padrões de características psicológicas de uma pessoa, no pensar, sentir e agir, como esse indivíduo se comporta perante a sociedade que vive.

Logo esses conjuntos de características mais marcantes do indivíduo, é o que vai o ajudar a determinar seu relacionamento com as pessoas ao seu redor, determinando padrões de individualidade pessoal e social.

Para Allport (1988, p. 43 *apud* ROBBINS, 2012), criador da definição mais utilizada há mais de 70 anos, personalidade é “a organização dinâmica interna daqueles sistemas psicológicos do indivíduo que determinam o seu ajuste individual ao ambiente”.

Quando um psicólogo fala sobre personalidade, refere-se a um conceito dinâmico de descrever o crescimento e o desenvolvimento de todo o sistema

psicológico de um indivíduo. Mais do que analisar aspectos de uma pessoa, a personalidade se refere a um total agregado que é maior do que a soma das partes (ROBBINS, 2012, p. 78).

Percebe-se assim que os conceitos de personalidades são tudo aquilo que determina as inúmeras características do indivíduo incluso na sociedade, onde a formação das tais características se dará pela formação em um processo gradual, único e complexo a cada indivíduo, tornando-se um conceito complexo.

“A Personalidade como a soma total das maneiras como uma pessoa reage e interage com as demais. Ela é mais frequentemente descrita em termos dos traços mensuráveis exibidos por um indivíduo.” (ROBBINS, 2012, p. 78).

Para Silva e Nakano (2016), a característica de pensamento diz respeito à personalidade, a comportamentos originados de dentro de cada indivíduo e sentimentos que fazem com que cada pessoa seja única e tem como tendência serem consistentes permanentemente durante na jornada de vida.

Pode-se dizer então que o conceito de personalidade é bastante amplo. Nesses conceitos e termos estão inclusos os traços, estados, qualidades e atributos, sendo eles variáveis nas alterações ou consciência de comportamento que se referem a estes, como por exemplo, as motivações, os estilos de atenção, as manifestações emotivas ou a eficiência (AUWEELE, CUYPER, MELE ERZEWNICKL, 1993)

## 2.1 Determinantes da personalidade

A personalidade é a evolução da história do indivíduo, sua construção de vida no decorrer dos anos, a forma sob a qual os sentimentos foram se interiorizando, as experiências adquiridas e o amadurecimento da vida em si.

“Uma das discussões no estudo da personalidade é que se ela é fruto do resultado da hereditariedade ou do ambiente em que esse indivíduo interagisse” (ROBBINS, 2012, p. 78). É possível dizer que ambas podem influenciar na formação da personalidade do ser, de forma conjunta. Afinal, além de traços hereditários e do ambiente, existe um terceiro fator, a situação.

De acordo com Robbins (2012, p. 78), “[...] a personalidade de um indivíduo adulto é considerada, de maneira geral, como o resultado dos fatores ambientais e hereditários, moderados pelas condições situacionais”.

Quanto à hereditariedade o fator de maior domínio nos traços físicos, sexo, temperamento, força dentre outros, estão ligados diretamente à algumas características oriundas dos pais. Segundo Robbins (2012, p. 78), “[...] a abordagem hereditária argumenta que a explicação definitiva para a personalidade de um indivíduo está na estrutura de seus genes, localizada nos cromossomos.”.

Pesquisas realizadas em crianças com a faixa etária pequena e com gêmeos idênticos constataram que a hereditariedade tem papel determinante na personalidade, principalmente quando há o afastamento no nascimento e na criação gêmeos idênticos separados. Foram identificados traços e características iguais nas duas crianças (ROBBINS, 2012, p. 79).

Porém se a hereditariedade fosse completamente responsável pela personalidade, como o fator predominante, as pessoas nasceriam e viveriam da mesma maneira. Mas os comportamentos, as características, as atitudes, as vivências e todo o meio cultural e social que o indivíduo se inclui ou se adapta também influenciam nessa formação.

O temperamento tem sido considerado um sinônimo de diferenças individuais no comportamento dos seres humanos (PASQUALI, 1999, p. 4). De qualquer forma as diferenças individuais devidas ao temperamento do sujeito têm sido atribuídas aos fatores mais diversos por autores de povos tão diversos como gregos, persas, hindus, árabes, entre outros, os quais, cada um a seu tempo, contribuíram para a estruturação da teoria do temperamento como a conhecemos hoje.

Outro fator influente na formação da personalidade do indivíduo é o ambiente, pois o local de crescimento, a influência familiar, a cultura local, a religião e grupos sociais em que se insere durante a vida tem um papel importante na formação da personalidade.

Os nortes americanos, por exemplo, têm temas como trabalho, sucesso, independência, competição e valores éticos protestantes constantemente instilados por meio de livros, do sistema educacional, da família e dos amigos. Eles são, portanto, mais ambiciosos e agressivos se comparados a indivíduos criados em culturas que enfatizam o companheirismo, a cooperação da família sobre o trabalho e carreira (ROBBINS, 2012, p. 79).

Além do ambiente a situação interfere na personalidade de uma pessoa podendo mudar e ser influenciada diante de diferentes situações que determinam o comportamento desse indivíduo. Ainda não existe uma classificação capaz de explicar os diferentes tipos de situações (ROBBINS, 2012, p. 80).

## 2.2 Traços de personalidades

Pesquisadores tentaram encontrar características de personalidades que pudessem ajudá-los a entender melhor porque cada indivíduo tem comportamentos diferentes uns dos outros, com isso foram numeradas diversas características como, timidez, preguiça, ambição, agressividade entre outras.

Allport (1988, *apud* ROBBINS, 2012, p. 78) salienta que os traços de personalidade se caracterizam em elementos elencados em três disposições, das quais são: “Os traços cardeais, traços centrais e traços secundários.” Onde essas três disposições dentre outras teriam abordagens formadas pela combinação de vários traços, podendo formar assim uma identidade única ao indivíduo estudado. Claramente os testes não serão com exatidão, pois entre inúmeras definições de traços de personalidades, esses testes buscam avaliações específicas para poder chegar o mais perto possível do traço correto do indivíduo analisado.

Após elencarem inúmeras características na tentativa de encontrar e detalhar as personalidades dos indivíduos, essas passaram a chamar de traços de personalidade, esses traços quanto mais fortes, mais fáceis de identificá-los como traços de personalidade do indivíduo, pois são os traços que mais detalham suas ações, gestos, meios e costumes dentro da sociedade.

Pesquisadores descobriram também que os traços de personalidades poderiam ajudar as organizações na seleção de funcionários, a partir daí então, os gestores passaram a utilizar testes de personalidades que pudessem ajudar a identificar tipos de pessoas ao trabalho, tipo de personalidades que se adaptam as melhores tarefas específicas e com isso melhorar o desempenho dos funcionários, pois o grande foco das organizações atualmente é conseguir manter seu colaborador o maior tempo possível focado no serviço, na tentativa de maior produtividade ao longo da sua jornada diária (ROBBINS, 2012, p. 80).

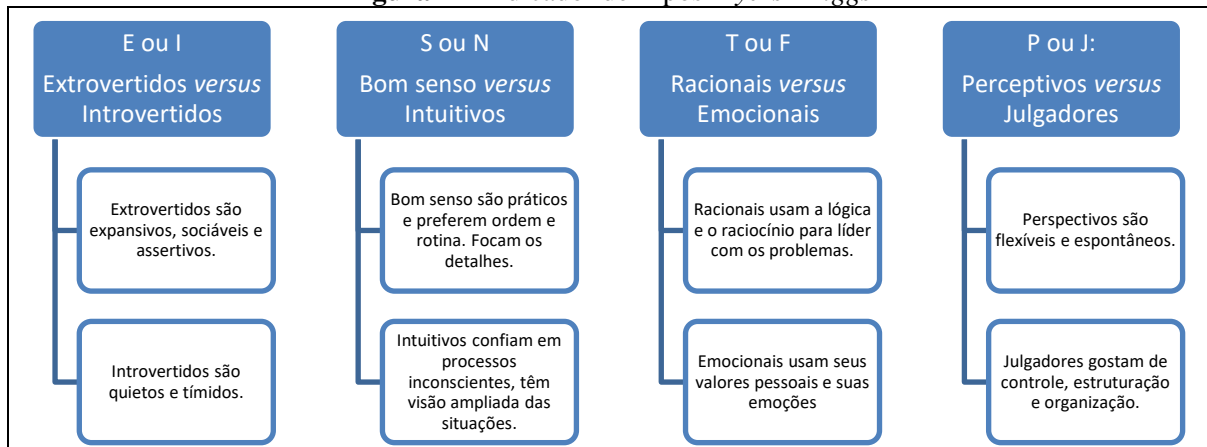
Inúmeros são os traços de personalidades, mas segundo Robbins (2012, p. 80), o indicador Tipos *Myers-Briggs* e o Modelo *Big Five*, “nas duas últimas décadas, estas duas abordagens tornaram-se dominantes na identificação e classificação dos traços de personalidade”.

Ele é essencialmente um teste de personalidade com cem questões para que as pessoas respondam como agem ou se sentem em determinadas situações. Com base nas respostas dadas, as pessoas são classificadas como extrovertidas ou introvertidas (E ou I), de bom-senso ou intuitivas (S ou N, segundo as letras

dos termos em inglês), racionais ou emocionais (T ou F) e perspectivas ou julgadoras (P ou J) (ROBBINS, 2012, p. 80).

As definições do Indicador de Tipos *Myers-Briggs* são sintetizadas na Figura 1.

**Figura 1** – Indicador de Tipos *Myers-Briggs*



Fonte: Adaptado de Robbins (2012, p. 80).

Esse teste tem a finalidade de auxiliar os gestores de uma empresa a encontrar os mais diversos tipos de personalidades e de habilidades, com isso, é possível direcionar para qual função cada indivíduo poderá ser mais produtivo. A análise dessas influências proporciona uma estrutura unificada da personalidade e um importante instrumento para avaliar o desempenho no trabalho.

### 2.3 Personalidade nas organizações

As organizações buscam e competem cada vez mais por resultados, sendo assim, por muitas vezes acabam colocando de lado o indivíduo e sua estrutura psicológica e suas características pessoais que fazem parte de suas personalidades na sociedade.

Logo, do ponto de vista da organização, se existe uma enorme preocupação na admissão dos colaboradores. Já que cada indivíduo na sociedade traz consigo uma personalidade diferente, muitos podem se abalar facilmente emocionalmente e com isso trazer resultados negativos para a organização, por isso o grande foco está em identificar perfis profissionais e

traços de personalidades na entrevista, conseguindo destinar o indivíduo corretamente para o setor que mais se encaixa com seus diversos perfis.

As investigações sobre a personalidade e o comportamento do indivíduo, se dão em níveis de estudos diferentes, apontando traços e aspectos do interior e profundo da personalidade, podendo assim atingir os fatores externos do sujeito, logo é possível enxergar pequenos traços que podem guiar o entrevistador a uma decisão mais certa (BERGAMINI, 2005, p. 77).

Sendo assim, a personalidade tem como foco detalhar e determinar as características extrínsecas e intrínsecas do sujeito, logo identificar aquilo que cada um é como pessoa (BERGAMINI, 2005, p. 78).

O indivíduo para se manter disposto e motivado deve ter como foco encontrar e se aperfeiçoar naquilo que mais gosta de fazer, na função que mais gosta de trabalhar, gerar resultados, sejam eles obtidos no âmbito organizacional, na vida social ou individual. A pessoa deve buscar fazer aquilo que lhe é mais adaptável para obter os melhores resultados possíveis sem acabar se frustrando a longo prazo realizando atividades que a deixa infeliz.

#### 2.4 Personalidade do indivíduo *versus* Sociedade

A sociedade é um meio decisivo na evolução do indivíduo, pois com seu desenvolvimento ao longo da história, o homem foi criando aspectos, meios e culturas específicas para se adaptar ao seu redor.

Na medida em que a sociedade cresce e se desenvolve ao longo do tempo, os indivíduos tendem a procurar novas maneiras de sobreviver, ditando sua própria individualidade humana referente ao seu torno social.

A sociedade sempre agiu de forma inevitável aos indivíduos que a rodeia em sua interioridade, seja nas formas de pensamento, sentimento, reações e ações e, nesse grandioso processo em que se tem a relação entre o indivíduo e a sociedade se constitui a individualidade humana, a personalidade sobressai como manifestação da interioridade do sujeito como indivíduo incluso em um meio social (COSTA, 2012, p. 54).

Para Lukács (p. 261 *apud* COSTA, 2012, p. 54), o problema da essência foi visto como aspecto predominante, onde frequentemente se era falso pensar que haveria uma forma de substância da individualidade humana fora do espaço social. “[...] se é falso pensar que haja



uma substância da individualidade humana fora do espaço e do tempo, que as circunstâncias da vida podem modificar apenas superficialmente, igualmente errado é conceber o indivíduo como um simples produto do seu ambiente.”

Logo o indivíduo na sociedade tem total influência no todo dela, suas personalidades adquiridas e desenvolvidas ao longo do tempo são essenciais para seu crescimento, tornando assim, o homem não como apenas um simples produto no ambiente, e sim um sujeito essencial em diversos aspectos.

## 2.5 Estrutura da personalidade

A estrutura da personalidade segundo Pervin (1978, p. 555 *apud* PINTO, 2007), se dá referente aos padrões recorrentes nos comportamentos da organização estável da personalidade, isso é usado também para se explicar semelhantes consistências de comportamentos em longo prazo e, também analisando situações. Logo se é a estrutura que vem possibilitando a previsibilidade no cotidiano de cada indivíduo, capacitando o autoconhecer.

No decorrer do referido diálogo com a estrutura da personalidade se tem o processo, outro componente. O processo é a ação contínua, é o seguimento, é onde se inova, é o momentâneo, circunstancial e o criativo. Isso tudo é capaz de trazer a possibilidade de surpresas, tanto no âmbito organizacional, referente a mudanças drásticas no fluxograma da rotina do setor, ou de ideias inovadoras que possam vir trazer novos rumos para o indivíduo na sociedade.

Segundo Pinto (2007), a pessoa se conhecer, diga-se no sentido, de conhecer seus traços, gostos e costumes, pode já determinar em seu consciente o sentimento que terá caso o acontecimento que ela pensou ocorra.

“Um exemplo bem simples: suponha-se que alguém diga que se conhece e que, por isso, não vai em determinada festa porque sabe que não gosta de estar em lugares onde há muita gente.”

Kluckhohn e Murray (*apud* PERVIN, 1978) diz que “todo homem, é sob certos aspectos, a) como todo homem; b) como certos homens; c) como nenhum outro homem”.

Com isso, conclui-se que a influência existe em uma sociedade onde todos os indivíduos apresentam contatos diretos ou indiretos com outros meios, costumes, acaba que se pegando

referências que possam ser refletidas lá na frente, ditando algum costume ou gosto novo no indivíduo.

## 2.6 Influência da personalidade no recrutamento

É cada vez mais comum as empresas utilizarem métodos para analisar a personalidade do indivíduo como entrevistado, podendo chegar o mais perto possível de um perfil que busca para o setor da vaga almejada. Logo é possível encontrar cada vez mais pessoas que “mudam” seus traços tentando se adequar a esses métodos, logo buscando encontrar um caminho mais fácil para impressionar os profissionais recrutadores.

Contudo, o comportamento do indivíduo se dá segundo a personalidade de cada um, com experiências de vida próprias, diante disso surge a importância de se analisar o tema, para que assim se possa identificar problemas futuros que não eram enxergados antes.

Os questionários utilizados pelos profissionais de RH tendem em facilitar o meio de se encontrar características específicas que venham ditar o perfil profissional do indivíduo analisado. Isso se dá como um grande auxílio que o recrutador tem em suas mãos, meios e perguntas já pré-estabelecidas são essenciais, porém conforme o surgimento de dúvidas as perguntas se tornam mais específicas.

Para Araújo (2009), os meios utilizados para se obter o maior número de respostas referentes à sua personalidade podem ser relacionadas a sua rotina, seu foco a curto e longo prazo, objetivos de vida, cultura do indivíduo entre outras que conseguiram ditar traços de personalidades colocando algumas de suas características específicas a frente do recrutador.

Nesse sentido, pode-se dizer que a personalidade determina os padrões de características psicológicas de um indivíduo nos âmbitos do pensar, do sentir, do agir.

Sendo assim, os conceitos de personalidades são tudo aquilo que determina as inúmeras características do indivíduo incluso na sociedade, onde a formação das tais características se dará pela formação de um processo gradual, único e complexo de cada indivíduo.

## 3. Procedimentos metodológicos

Para a realização deste trabalho optou-se pela pesquisa exploratória, que tem como objetivo aprimorar uma ideia por meio de dados bibliográficos, juntamente com pesquisas

secundárias, referências, questionamentos e percepções dos indivíduos que atuam na área comercial da cidade de Garça (SP).

Realizou-se uma pesquisa bibliográfica por meio de pesquisas em livros, artigos, incluindo pesquisas na internet, com o objetivo de aprofundar-se sobre o tema. Realizou-se também por uma pesquisa exploratória.

O estudo ocorreu na área comercial da cidade de Garça (SP). Sendo assim, considera-se apenas as particularidades das pessoas no comércio da cidade. Pretendeu-se verificar a percepção das características individuais e personalidade, decidiu-se utilizar a amostragem não probabilística por conveniência, ou seja, membros do universo da pesquisa que sejam mais fáceis de obter informações a respeito do assunto.

Utilizou-se uma amostragem de 26 pessoas, sendo comerciantes e comerciários no intuito de obter conclusões mais assertivas sobre como esses indivíduos veem a características e personalidades na área que trabalham.

Utilizou-se como instrumento de pesquisa um questionário simples “fechado” composto por oito afirmações que terão suas respostas baseadas na escala *Likert*. Optou-se por utilizar esta escala, pois por meio dela pode-se verificar posições favoráveis ou não sobre o problema da pesquisa, e assim, verificar a percepção das pessoas atuantes na área comercial da cidade.

A coleta de dados foi feita presencialmente na cidade de Garça (SP), nas ruas e estabelecimentos comerciais no dia 18/05/2019. Cada pessoa utilizou em média de 5 a 10 minutos para preencher o questionário. A análise e interpretação dos resultados foram baseados na média ponderada das respostas e no coeficiente de variação.

A Escala de *Likert* atribui e faz a seguinte reparametrização: à resposta concordo totalmente atribui-se o valor 1, concordo parcialmente atribui-se o valor 2, indiferente atribui-se o valor 3, discordo parcialmente atribui-se o valor 4 e discordo totalmente atribui-se o valor 5. Em seguida realiza-se a média ponderada dessas respostas, a qual foi interpretada de acordo com o Quadro 3.

**Quadro 1** - Interpretação da Escala de *Likert*

<b>Escala de <i>Likert</i></b>	<b>Valor</b>
Discordo totalmente	1,0 a 1,5
Discordo parcialmente	1,6 a 2,5
Indiferente	2,6 a 3,5
Concordo parcialmente	3,6 a 4,5
Concordo totalmente	4,5 a 5,0

Fonte: Elaborado pelos Autores.

O coeficiente de variação é uma medida de dispersão relativa e é obtida fazendo a divisão do valor desvio padrão pela média dos dados amostrais. Para facilitar a interpretação essa medida pode transformada em porcentagem. O Quadro 4 apresenta a escala interpretativa.

**Quadro 2 - Interpretação do Coeficiente de Variação**

<b>Coeficiente de Variação (%)</b>	<b>Dispersão</b>
0 a 30	Baixa
31 a 70	Moderada
> 70	Alta

Fonte: Elaborado pelos Autores.

#### 4. Análise e interpretação dos resultados

Foram entrevistadas 26 pessoas entre comerciantes e comerciários da cidade de Garça (SP), no mês de maio do ano de 2019.

Pode-se concluir que os indivíduos possuíam idade entre 18 e 45 anos, 16 pessoas eram do sexo feminino e 10 do sexo masculino. Além disso, identificou-se que 10 eram casados e 16 eram solteiros. Dentre os entrevistados oito recebiam R\$2.000,00 salários ou mais e, dezoito, recebiam menos de R\$2.000,00 salários.

As respostas dos entrevistados estão sintetizadas no Quadro 3.

**Quadro 3 - Relação das questões e as respectivas estatísticas descritivas**

<b>Perguntas</b>	<b>Respostas</b>					<b>Média Ponderada</b>	<b>CV</b>
	<b>DT</b>	<b>DP</b>	<b>I</b>	<b>CP</b>	<b>CT</b>		
1- A personalidade do indivíduo pode interferir diretamente no desenvolvimento de suas funções.	0	0	2	9	15	4,5	14%
2- Os traços físicos dos indivíduos são importantes.	3	5	7	10	1	3,0	37%
3- O recrutador/empresário tem preferência se o indivíduo aparentar ser extrovertido.	1	3	7	14	1	3,4	27%
4- Um indivíduo que aparenta ser introvertido, que possa ser mais quieto e tímido, pode interferir no desenvolvimento	2	5	4	11	4	3,4	35%

da empresa.							
5- Um indivíduo que apresenta uma personalidade que mostre mais senso, valores positivos pessoais e bom controle emocional pode vir alavancar os rendimentos da empresa.	1	1	0	3	21	4,6	21%
6- A pontualidade e comprometimento tende a ser as características fundamentais a se observar no indivíduo.	1	1	1	3	20	4,5	23%
7- Há um olhar diferente na análise da personalidade de homens ou mulheres independente do cargo.	4	1	2	8	11	3,8	38%
8- Profissionais que solucionam conflitos internos e externos no trabalho se destacam perante os outros.	1	2	1	3	19	4,4	26%

Fonte: Elaborado pelos Autores

Nota-se que diante do questionamento sobre se a personalidade do indivíduo pode interferir diretamente no desenvolvimento de suas funções, os entrevistados concordam totalmente com média variação de dispersão. A partir das informações levantadas verificou-se que a maioria dos entrevistados acreditam que a personalidade do indivíduo pode vir a interferir diretamente no dia a dia da empresa, podendo assim trazer dificuldades no andamento e desenvolvimento da sua função, da qual o funcionário deve exercer e entregar no dia.

A personalidade pode interferir no compromisso interpessoal, nas tarefas a serem realizadas, e até mesmo no desempenho do grupo de trabalho. Como também nas relações sociais gerando padrões de comportamento (VIRGA *et al*, 2014).

Quanto aos traços físicos dos indivíduos serem importantes e se o recrutador/empresário tem preferência se o indivíduo aparentar ser extrovertido, os entrevistados se mostraram indiferentes com 3,0 e 3,4 de média ponderada, respectivamente. Destaca-se que os entrevistados disseram se importar mais com o físico do colaborador quanto a função exercida tem relação ao esforço físico diário, sendo assim, buscaram escolher um candidato que esteja em forma e com saúde, para não atrapalhar o rendimento do trabalho.

Analisando a questão 4 que explora se um indivíduo que aparenta ser introvertido pode interferir no desenvolvimento da empresa, os respondentes mostraram-se indiferentes (média ponderada de 3,4 e coeficiente de variação moderado).

Para Jung (1971) as diferenças individuais são dadas por funções e/ou processos mentais e são usadas pelos indivíduos para se elencar com o mundo externo e interno. Dessa forma, um indivíduo introvertido por ser diferente de outro indivíduo introvertido dentro de um mesmo grupo.

Com resultados obtidos no comércio de Garça (SP), pode-se observar que os gestores apresentam um maior interesse nos indivíduos que aparentem um perfil mais extrovertido, pois essa característica facilita a comunicação entre cliente e funcionário, podendo assim alavancar as vendas, aumentar a produtividade e trazer resultados cada vez mais satisfatórios para as empresas.

Os indivíduos com personalidades mais introvertida, tendem a sofrer uma maior rejeição na hora de um recrutamento ou até mesmo durante seu período de experiência na empresa, pois esse comportamento pode interferir no desenvolvimento de suas funções, logo, não sendo a primeira opção dos gestores.

Para Primi *et al* (2002), os fatores de extroversão, generosidade, sociabilidade estão correlacionados aos interesses de empreendedores, bem como os fatores de criatividade, curiosidade, audácia e imaginação. Além dos interesses do meio corporativo, tais características também são bem-vistas perante a sociedade.

Nota-se, na questão 5, uma convergência das respostas, visto que o coeficiente de variação é baixo, ou seja, os entrevistados concordam totalmente que um indivíduo que apresenta uma personalidade que mostre mais bom senso, valores pessoais positivos e controle emocional pode vir alavancar os rendimentos da empresa.

Gosendo e Torres (2010) salientam que os valores pessoais e organizacionais não devem ser confundidos, podendo estes ser compatíveis ou não aos valores de uma organização. Ainda assim, os dois valores compartilham metas universais que promulgam satisfação das exigências básicas do ser humano, demonstrando que os valores organizacionais podem ser originados dos valores pessoais.

Ao que se refere à pontualidade o estudo evidencia que ser um fator fundamental a ser observado com variação média de respostas.

Quanto ao olhar diferente na análise da personalidade de homens ou mulheres independente do cargo, os entrevistados concordaram parcialmente com a afirmativa (média ponderada de 3,8 com dispersão moderada). Através do estudo aplicado obteve-se uma resposta positiva, onde muitos entrevistados concordaram que há sim um olhar diferente na análise de

personalidades entre homens ou mulheres, com o cargo pretendido pelo candidato.

Quanto à abordagem sobre os profissionais solucionarem conflitos internos e externos no trabalho se destacarem perante os outros, os entrevistados concordam parcialmente com a afirmativa (média ponderada = 4,4 e coeficiente de variação = 26%). É comum dentro de um ambiente organizacional, onde há a interação de diversas pessoas, o surgimento de conflitos. Organizações que fazem a implantação de ações de gerenciamento de pessoas tendem diminuir a existência de conflitos e motivar os funcionários, aumentando o desempenho e a dedicação da equipe (PARANZINI; KANAANE, 2016). Por isso, a importância de profissionais com esse tipo de perfil.

O indivíduo que busca sempre resolver conflitos, problemas internos e externos, tende a se destacar no olhar do recrutador/gestor.

## **5. Considerações finais**

Durante desenvolvimento do trabalho notou-se a importância do estudo da personalidade para o mercado de trabalho. Com a pesquisa de campo realizada no comércio de Garça (SP), observa-se que os gestores se preocupam cada vez mais no recrutamento do funcionário, buscando filtrar características que sejam positivas referente ao cargo almejado e também que seja compatível à cultura organizacional da empresa.

As características individuais mais visadas pelos recrutadores e gestores são as de pessoas extrovertidas, que tenham pontualidade e comprometimento com o serviço, indivíduos mais comunicativos nos setores de vendas, podendo assim alavancar e aumentar a produtividade da empresa, trazendo resultados mais satisfatórios.

Assim, é possível ressaltar que ao traçar a personalidade do indivíduo em sua contratação e confirmando esses traços durante seu período de experiência, é essencial para qualquer empresa, pois só assim ela conseguirá alocar cada funcionário no setor que venha a ter a maior compatibilidade com suas aptidões, podendo diminuir as discriminações que possam surgir com o tempo e assim obter o melhor de cada funcionário, alavancando os rendimentos da empresa em todas as áreas.

A temática abordada no presente trabalho sugerem a necessidade de outras pesquisas a serem elaboradas a fim de difundir ainda mais o assunto e propiciar novas ideias para outras discussões, visto a necessidade de enriquecer, amadurecer e fomentar ainda mais o tema, já que nota-se a importância das personalidades e suas análises diante do mercado de trabalho e

sua importância para as organizações, implicando no faturamento das mesmas.

## REFERÊNCIAS

ARAÚJO, L. C. G. de. **Gestão de pessoas: Estratégias e Integração Organizacional**. São Paulo: Atlas, 2009.

AUWEELE, Y.V., CUYPER, B., MELE, V., RZEWNICKI. Elite Performance and Personality: From description and Prediction to Diagnosis and intervention. In ROBERT N.SINGER, MILLEDGE MURPHEY E L.KEITH TENNANT(Eds.), **Handbook of Research Sport Psychology** (pp257-289). New York: McMillnPublishing Company. 1993

BERGAMINI, C. W. **Psicologia aplicada à administração de empresas: Psicologia do comportamento organizacional**, São Paulo: Atlas, 2005.

COSTA, G. M. Indivíduo e Sociedade Sobre a teoria de personalidade em Georg Lukács. 2ª **Edição Revista. Instituto Lukács**. São Paulo, 2012.

DUARTE, V. M. N. Pesquisas: Exploratória, Descritiva e Explicativa. **Monografias – Brasil Escola**, 2018. Disponível em: <https://monografias.brasilecola.uol.com.br/regras-abnt/pesquisas-exploratoria-descritiva-explicativa.htm>. Acesso em: 29 abr. 2021.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.

GOSENDO, E. E. M., TORRES, C. V. **Influência dos valores organizacionais sobre estilos de gerenciamento em empresas de pequeno porte**. 20(45), p. 29-38. 2010. Disponível em: [www.scielo.br/paideia](http://www.scielo.br/paideia). Acesso em 30 abr. 2021.

JUNG, C.G. Tipos Psicológicos. Tradução Álvaro Cabral. Rio de Janeiro: **Vozes**. 1971

PASQUALI, L. **Os tipos humanos: A Teoria da Personalidade**, p.4. 1999.

PARANZINI, M; KANAANE. R. Personalidade e organização: tendências e perspectivas. **Boletim Academia Paulista de Psicologia**. vol.36 no.90 São Paulo jan. 2016

PERVIN, L. A. J. **Formação e personalidade**, 1978.

PRIMI, R., BIGHETTI, C. A., MUNHOZ, A. H., NORONHA, A. P. P., POLYDORO, S. A. J., DI NUCCI, E. P., PELEGRINI, M. C. K. **Personalidade, interesses e habilidades: Um estudo correlacional**. Avaliação Psicológica, 1, 61-72. 2002.

PINTO, Ê B. **Formação e Personalidade: Conceitos e Orientações**, 2007.

ROBBINS, S. P. **Comportamento Organizacional**: Tradução Técnica Reynaldo Marcondes. Ed. São Paulo: Prentice Hall, 2012.

SILVA, I. B. e NAKANO, T. de C. **Modelo dos cinco grandes fatores da personalidade: análise de pesquisas**. *Aval. psicol.* [online]. 2011, vol.10, n.1, pp. 51-62.



VIRGA, D. *et al.* (2014). Personality, Relationship Conflict, and Teamwork Related Mental Models. *Plos one*, v. 9.