

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO

CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS

CURSO DE PSICOLOGIA

LUIZA FERNANDA CASTRO SALGADO

RELAÇÕES ENTRE MEDIDAS DE CRIATIVIDADE, INTELIGÊNCIA E  
PERSONALIDADE EM MEMBROS DE EMPRESAS JUNIORES

São Luís

2018

LUIZA FERNANDA CASTRO SALGADO

RELAÇÕES ENTRE MEDIDAS DE CRIATIVIDADE, INTELIGÊNCIA E  
PERSONALIDADE EM MEMBROS DE EMPRESAS JUNIORES

Monografia apresentado à Universidade  
Federal do Maranhão como requisito  
parcial para a obtenção do grau de  
Bacharel em Psicologia.

Orientador: Prof. Dr. Lucas Guimarães  
Cardoso de Sá

São Luís

2018

Ficha gerada por meio do SIGAA/Biblioteca com dados fornecidos pelo(a) autor(a).  
Núcleo Integrado de Bibliotecas/UFMA

Fernanda Castro Salgado, Luiza.  
Relações entre medidas de criatividade, inteligência e  
personalidade em membros de empresas juniores / Luiza  
Fernanda Castro Salgado. - 2018.  
67 p.

Orientador(a): Lucas Guimarães Cardoso de Sá.  
Monografia (Graduação) - Curso de Psicologia,  
Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2018.

1. Criatividade. 2. Empresas juniores. 3.  
Inteligência. 4. Organizacional. 5. Personalidade. I.  
Guimarães Cardoso de Sá, Lucas. II. Título.

LUIZA FERNANDA CASTRO SALGADO

RELAÇÕES ENTRE MEDIDAS DE CRIATIVIDADE, INTELIGÊNCIA E  
PERSONALIDADE EM MEMBROS DE EMPRESAS JUNIORES

Monografia apresentada à Universidade  
Federal do Maranhão como requisito  
parcial para a obtenção do grau de  
Bacharel em Psicologia.

Orientador: Prof. Dr. Lucas Guimarães  
Cardoso de Sá

Data de aprovação \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

**Banca Examinadora**

---

Prof. Dr. Lucas Guimarães Cardoso de Sá

Doutor em Psicologia

Universidade Federal do Maranhão

---

Prof. Dr. Tony Nelson

Doutor em Teoria e Pesquisa do Comportamento

Universidade Federal do Maranhão

---

Yuri Pacheco Neiva

Psicólogo

Programa de Pós-Graduação em Psicologia/Universidade Federal do Maranhão

## AGRADECIMENTOS

A Cacilda e Celimar Castro, por não medir esforços quando se trata de me dar a melhor educação que eu possa ter. A Marcell Castro Salgado, por me lembrar que gostar de estudar me faz uma pessoa meio estranha, mas que essa estranheza é boa e me faz um pouco especial. Ao meu pai, por sempre me lembrar que tudo o que se tem vem da educação.

Aos meus amigos da NovaMente, Thaisa, Yuri, Thaís, Leandro, Wesley e Samiris, vivemos tantas coisas nas idas às reuniões, na volta das prestações de serviços, nas confraternizações e afins que só pessoas dispostas a entrar em contato com outros seres humanos poderiam viver.

Aos meus amigos de sala Ray Anderson, Elone e Yarla, sem vocês essa graduação seria um desafio bem maior, mas nós estávamos ali dando força uns para os outros em cada final de período. Obrigada principalmente pelas conversas na ágora.

Aos meus colegas do GEPPAP e aos meus companheiros de supervisão de estágio em POT, pela troca enorme de conhecimentos e experiências que vocês me proporcionaram.

A Lucas Sá, poucas pessoas têm tanta inteligência junto a tanta sensibilidade. Você foi quem me mostrou que objetividade e frieza não são sinônimos e sim duas variáveis divergentes.

A Tia Ivamira, minha professora da 4ª série, que leu a minha redação para todo o corpo acadêmico sem me avisar antes. Esse dia me lembra o quanto eu ainda posso me desenvolver.

A Davi Bugarin, meu chefe e meu amigo, que confiou em mim de um jeito que eu não sei como retribuir. Mas um dia meu amigo, quando nos encontrarmos de novo, eu sei que vou olhar nos seus olhos e ter o coração leve por saber que retribuí tudo e ainda mais.

*Questions of science, science and progress, do not speak as loud as my heart*

*Coldplay*

## RESUMO

As transformações ocorridas no mundo do trabalho tornaram as características cognitivas e de personalidade dos trabalhadores como critérios de interesse das organizações e a avaliação psicológica passou a figurar como uma importante ferramenta para psicólogos que atuam nas empresas. A criatividade, definida neste contexto como a capacidade humana de produzir ideias e produtos que são simultaneamente novos e úteis, é relevante porque é uma capacidade necessária para que pessoas encontrem soluções novas para questões complexas. Porém, pesquisas mensurando as relações entre criatividade, inteligência e personalidade nas organizações, através de instrumentos válidos e precisos, não são frequentes. Assim, esta pesquisa visa investigar a relação entre as variáveis criatividade e inteligência e entre criatividade e personalidade em membros de empresas juniores para contribuir com um aporte científico para as decisões dos psicólogos organizacionais. Foram utilizadas: as Matrizes Progressivas Avançadas de Raven (APM); a Bateria Fatorial de Personalidade (BFP) e a Escala de Potencial Criativo para as Organizações (EPCO), em 30 membros de empresas juniores. Os dados foram analisados quantitativamente utilizando correlações de Pearson. Também foi investigada a fidedignidade da escala EPCO pelos métodos alpha de Cronbach e *split-half*. A EPCO se mostrou precisa e não foram encontradas correlações significativas entre criatividade e inteligência. Os demais resultados mostraram que a criatividade está significativamente relacionada a Neuroticismo (Vulnerabilidade e Passividade), Extroversão (Comunicação, Dinamismo, Competência, Interações Sociais), Abertura (Liberalismo e Busca por Novidades) e Realização, (Competência). Conclui-se que pessoas com escores baixos em Neuroticismo, Vulnerabilidade e Passividade e escores elevados em Extroversão, Comunicação, Dinamismo, Interações Sociais, Realização, Competência, Abertura, Liberalismo e Busca por Novidades poderão ter mais facilidade de apresentar características favoráveis à criatividade no trabalho.

**PALAVRAS-CHAVE:** Criatividade, inteligência, personalidade, organizações, empresas juniores.

## ABSTRACT

A series of transformations that took place on work environments turned cognitive and personality features in interesting criteria for the organizations and psychological assessment came up as an important tool for psychologists that performs on enterprises. The creativity, defined here as the human capacity to produce ideas and products that are both novel and useful, is relevant because it is something necessary for people to generate new solutions for complex tasks. However, researches proposing to investigate relations between creativity and intelligence and between creativity and personality in organizations environments, using valid and precise measures are not easy to find. Thus, this research aims to investigate the relations between intelligence and creativity and between creativity and personality in junior enterprise members to contribute with scientific basis for organizational psychologies decisions. Were used as measures: Raven's Progressive Matrices; Personality Factorial Battery and the Creative Potential Scale for Organizations (CPSO) in 30 junior enterprises members. The data was quantitatively analyzed using Pearson's correlation. The reliability of CPSO was also investigated by Chronbach's alpha and split-half methods. CPSO showed good reliability indicators and relations between creativity and intelligence were not found. Correlations between creativity and personality showed creativity being significantly correlated with Neuroticism (Vulnerability and Passivity), Extraversion (Communications, Social Interactions and Dynamism), Consciousness (Competency) and Openness (Liberalism and Search for Novelty). The conclusions achieved are that people with low scores in Neuroticism, Vulnerability and Passivity and high scores in Extraversion, Communications, Social Interactions, Dynamism, Consciousness, Competency, Openness, Liberalism and Search for Novelty may have more ability to show up creative favorable features at work.

**KEY-WORDS:** creativity, intelligence, personality, organizations, junior enterprises



## SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	11
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	15
2.1 Inteligência, personalidade e criatividade: relações, história e conceitos.....	15
2.2 Avaliação da criatividade e suas relações na psicologia organizacional.....	20
3 OBJETIVOS.....	26
4 MÉTODO.....	27
4.1 Ética na pesquisa.....	27
4.2 Delineamento.....	27
4.3 Participantes.....	27
4.4 Instrumentos.....	27
4.4 Procedimentos.....	30
4.5.1 Coleta de dados.....	30
4.5.2 Análise de dados.....	30
5 RESULTADOS.....	31
6 DISCUSSÃO.....	37
7 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	49
REFERÊNCIAS.....	52
APÊNDICES.....	57
APÊNDICE A - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....	58
APÊNDICE B – Questionário de Caracterização.....	61
ANEXOS.....	62
ANEXO A – Parecer Consubstanciado do CEP.....	63

## Lista de Tabelas

Tabela 1 - Dados de Caracterização da Amostra.....	26
Tabela 2 – Estatísticas de Confiabilidade.....	30
Tabela 3 – Descrição quantitativa das variáveis psicológicas.....	31
Tabela 4 - Correlações entre as variáveis Personalidade e Criatividade e Inteligência e Criatividade .....	35

## Lista de Siglas

APA – American Psychological Association

APM – Matrizes Progressivas Avançadas de Raven

BFP – Bateria Fatorial de Personalidade

CFP – Conselho Federal de Psicologia

EJ – Empresa Júnior

EPCO – Escala de Potencial Criativo para as organizações

EPQ – Eysenck Personality Questionnaire

FEJEMG – Federação das Empresas Juniores de Minas Gerais

HTP – House, Tree, Person

ICAA – Inventory of Creative Activities and Achievements

MEJ – Movimento de Empresas Juniores

NEO PI-R – Neuroticism, Extraversion and Openness Personality Inventory Revisited

NEO FFI – NEO Five-Factor Inventory

SOI – Structure of intellect

SPSS - Statistical Package for Social Science

TCLE – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

TAT – Teste de Apercepção Temática

## 1. INTRODUÇÃO

Após a Segunda Guerra Mundial, muitas transformações ocorreram no mundo do trabalho, entre elas uma redução do número de pessoas em atividades mecânicas, devido às tecnologias inseridas nas cadeias produtivas (GONDIM et al, 1999). Concomitante a isso, cresceu a procura por pessoas mais flexíveis, que fossem capazes de se ajustar às rápidas mudanças emergidas pelas tecnologias do pós-guerra e surgiram novas ocupações, ligadas ao aperfeiçoamento das máquinas e dos sistemas de comunicação. Este cenário modificou as competências exigidas das pessoas no mercado de trabalho. Se outrora o cumprimento mais estrito possível das normas prescritas pela organização para a execução das tarefas era o essencial para um trabalhador, a partir da década de 70 emergiu uma outra característica enquanto um dos principais fatores de adaptabilidade da pessoa ao mundo do trabalho: a criatividade.

De acordo com Goulart (2002, p. 256)

os enfoques mecanicistas que funcionavam quando o maior bem de uma empresa era suas máquinas e se procurava fazer que os trabalhadores respondessem como máquinas já não atendem às necessidades de adaptação da empresa à realidade. Uma empresa-máquina é projetada para atingir objetivos pré-definidos e este modelo não funciona quando se exigem soluções criativas ou inovadoras diante do imprevisto.

Esta demanda de adaptação das organizações a uma realidade que se transforma rapidamente, descrita por Goulart, mudou os processos de seleção de pessoal, pois uma maior atenção passou a ser dada à seleção e desenvolvimento das pessoas que prestam serviços ao invés da centralização na produção de bens de serviços, o que posicionou a Gestão de Pessoas enquanto um setor estratégico, com ações planejadas capazes de gerar resultados mensuráveis e de aumentar a competitividade da organização. Junto a isso, a avaliação psicológica surgiu como a ferramenta utilizada pelo psicólogo que atua nas empresas para realizar contribuições precisas, científicas e menos influenciadas por percepções subjetivas à equipe de Gestão de Pessoas (ALMEIDA, 2009; SANTOS, 2009). Na contramão do cenário descrito, os instrumentos objetivos para a mensuração de características de personalidade e de processos cognitivos comumente usados na Psicologia Organizacional possuem poucos estudos que embasem o seu uso nesta área (THADEU; FERREIRA; FAIAD 2012). No campo da criatividade, pesquisas para o desenvolvimento de instrumentos não são frequentes. Um levantamento feito por Spadari e Nakano (2015) acerca de pesquisas sobre criatividade no contexto organizacional apontou um total de 40 trabalhos ao longo de 26 anos, com uma média de 0,65 trabalhos por ano, sendo observado um aumento no interesse pela temática apenas em

2008, ou seja, há cerca de uma década. Há, portanto, uma contradição em um cenário organizacional que aumenta a demanda por pessoas criativas e uma média baixa de pesquisas científicas que trata da mensuração do construto.

A investigação científica da criatividade na Psicologia remonta ao psicólogo norte-americano Joy Paul Guilford. No ano de 1950, Guilford assumiu o cargo de presidente da *American Psychological Association* (APA) e fez um discurso de posse em que ressaltou a importância da investigação da criatividade por parte dos psicólogos e o abandono em que se encontrava a área. Este discurso provocou nos pesquisadores o interesse acerca da criatividade enquanto um construto psicológico (GARCÊS et al, 2016). Tais fatos ocorreram junto à onda de investigações fatoriais sobre a inteligência, para a qual Guilford contribuiu através do modelo de inteligência conhecido como *structure-of-intelect* (SOI). Devido às mais de 100 operações cognitivas nele descritas, o SOI não era muito prático para a formulação de pesquisas que pudessem comprovar a sua validade, entretanto, Guilford definiu alguns dos componentes desta estrutura geral como os responsáveis pela criatividade, os quais totalizavam 24 habilidades cognitivas. Esse conjunto de habilidades cognitivas foi chamado de Pensamento Divergente, definido como o conjunto de habilidades cognitivas responsáveis pela elaboração de respostas incomuns a um problema (BATEY; FURNHAN, 2006), elemento central para a criatividade, em contraste com a habilidade de fornecer respostas esperadas para um problema, que seria o Pensamento Convergente, dependente de outras estruturas do SOI. Das 24 habilidades cognitivas iniciais, 4 mostraram-se preditores estáveis para a criatividade: fluência, originalidade, flexibilidade e elaboração.

Partindo desta base, Guilford e outros pesquisadores conduziram testagens em populações escolares, militares e grupos de trabalho, que confirmaram as relações entre as habilidades cognitivas já presentes no SOI e a resolução de problemas de formas menos comuns, porém estes instrumentos não se mostraram eficazes para diferenciar a criatividade do dia a dia daquela necessária para atingir realizações criativas elevadas (BATEY, FURNHAN, 2006). Ainda na década de 60, delineamentos e objetivos distintos dos adotados por Guilford e colaboradores na investigação quantitativa da criatividade são encontrados em pesquisas, como o estudo longitudinal de Torrance acerca de características afetivas em populações infantis que pudessem prever realizações criativas em anos posteriores (NAKANO; WECHSLER, 2012), o trabalho de Getzels e Jackson, em que escalas de criatividade foram aplicadas junto à escala Stanford-Binet de inteligência para fins de investigar diferenças entre um grupo de alunos com alto QI e alta criatividade e um grupo de alunos com baixo QI e alta criatividade. Pesquisas utilizando escalas de criatividade e de inteligência, assim como estudos longitudinais, são

encontrados em bases de pesquisas até os dias atuais, porém utilizando escalas com maior acúmulo de evidências psicométricas e *softwares* estatísticos sofisticados (FEIST, 1998; JAUKE et al, 2013).

Estudos combinando escalas de criatividade e de personalidade aparecem com mais frequência nos anos 90, época em que houve significativo avanço na construção de escalas objetivas de personalidade (FEIST, 1998).

Apesar de todos os avanços nas últimas seis décadas, não se pode dizer que há um consenso sobre o que seria criatividade e tampouco sobre os instrumentos necessários para acessá-la. Alencar e Fleith (2010, p. 335) esclarecem que

a pesquisa com relação ao pensamento criativo progrediu pouco, se comparada com os rápidos progressos observados no estudo das estruturas cognitivas. Ademais, a falta de consenso em torno da definição da criatividade e a característica multidimensional do fenômeno limitam o desenvolvimento de instrumentos de medida na área.

A característica multidimensional citada por Alencar e Fleith refere-se ao modelo conhecido como esquema dos 4 P's. Segundo este modelo a manifestação criativa depende: da pessoa criativa (*person*); do processo cognitivo utilizado por essa pessoa (*process*); do ambiente em que esta realização criativa ocorre (*press*) e o produto criativo (*product*) (BATEY, FURNHAN, 2006; GARCÊS, 2016). A investigação quantitativa sobre a pessoa criativa baseia-se consideravelmente em testes de pensamento divergente, que já entre as décadas de 50 e 70 demonstraram a sua confiabilidade, mas não a sua suficiência para explicar o fenômeno criatividade (BATEY; FURNHAN, 2006). A realidade é que os estudos neste campo tomaram várias direções no sentido de definir variáveis relacionadas à criatividade, como considerações sobre o que define um produto como criativo, diferenciação entre os termos Pensamento Divergente, Criatividade Cotidiana e Realizações Criativas e estudos relacionais entre medidas de criatividade, inteligência e personalidade (BATEY; FURNHAN, 2006; JAUKE, BENEDEK, NEUBAUER, 2014).

No meio dessa variedade, a realização de estudos relacionais entre medidas de criatividade e medidas de personalidade e de inteligência é um dos caminhos mais seguidos, caminho este para o qual esta pesquisa estará voltada. Pesquisas nessa direção podem aumentar a eficácia dos três construtos para atingir o objetivo fundador da Psicometria: diferenciar pessoas através de medidas (SCHELINI, 2007). Já na década de 1960, Torrance (1963, p. 182 apud BATEY; FURNHAN, 2006, p. 372) afirmou que “não importa que medida de QI é escolhida, nós vamos excluir cerca de 70% das nossas crianças mais criativas se QI sozinho for usado para identificar superdotação” (tradução da autora), indicando que as relações entre as estruturas cognitivas e as realizações na vida real são complexas e necessitam de diversas

análises teóricas e metodológicas. Portanto, para uma investigação mais completa da criatividade, é necessário incluir outras variáveis. Algumas variáveis relacionadas à manifestação de Realizações Criativas são descritas por Karwowski (2016, p. 1.)

para atingir realizações criativas, é preciso começar tomando a decisão de se engajar em atividades criativas, assim como (Sternberg, 2002) possuir alta e apropriada auto-eficácia criativa (Beghetto, 2006; Karwowski, 2011), ser aberto (Fesit, 1998; Jauk, Benedek & Neubauer, 2014), investir tempo em treinamento (Ericsson, 2014; Simonton, 2014), e - por último, mas não menos importante - funcionar em um ambiente de apoio (Dul & Ceylan, 2011; Karwowski & Lebuda, 2013). (tradução da autora)

Como pode ser observado na descrição de Karwowski, a realização desta pesquisa em um ambiente que não oferece suporte para a criatividade poderia criar interferências nos dados dos participantes, por esta razão optou-se por realizar a pesquisa com membros de empresas juniores. O movimento de empresas juniores é um contexto que estimula habilidades de resolução de problemas, pois, segundo Richardson (2017, p. 1) “empresa júnior é uma associação sem fins lucrativos, formada e gerida por alunos de um curso superior [...]”. Os objetivos das empresas juniores variam desde impactos sobre os estudantes participantes, como “fomentar o aprendizado prático do universitário em sua área de atuação” até impactos na sociedade em que a empresa júnior está inserida, como “elaborar projetos de consultoria na área de formação dos alunos” (RICHARDSON, 2017, p. 1). O alcance destes objetivos envolve resolução constante de problemas e geração de soluções inovadoras para lidar com as demandas encontradas pelas empresas juniores. Portanto, os alunos que se propõem a ser um júnior, como são conhecidos os membros deste tipo de entidade, encaixam-se no engajamento em atividades criativas.

Em suma, a questão problema da pesquisa refere-se a: quais as relações entre as medidas dos construtos Inteligência, Personalidade e Criatividade em um ambiente organizacional que fornece clima para a criatividade? Nesta pesquisa também são destacadas: a importância da diferenciação entre os três construtos, suas respectivas histórias no desenvolvimento de medidas e o uso atual destas medidas nos processos conduzidos por psicólogos no ambiente organizacional de São Luís, Maranhão.

## 2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

### 2.1 Inteligência, personalidade e criatividade: relações, história e conceitos

As origens da Psicometria remontam ao final do século XIX e início do século XX a partir dos estudos de Francis Galton, James Cattell e Alfred Binet. As pesquisas do biólogo inglês Francis Galton visavam explicar as diferenças intelectuais por meio de possíveis relações destas com medidas corporais, acuidade sensorial e outros processos mentais simples. A metodologia usada por ele para obter, catalogar e relacionar tais medidas inspirou o psicólogo norte-americano James M. Cattell a publicar o artigo *Mental Tests Measurement*, no qual propôs uma série de tarefas para mensurar habilidades sensório-motoras. Entretanto, as relações matemáticas entre as variáveis sensório-motoras e o desempenho intelectual, mostraram-se fracas, resultado que demonstrou a não eficácia das medidas físicas e sensoriais para prever as capacidades intelectuais (SCHELINI, 2007).

O psicólogo francês Alfred Binet e o psiquiatra francês Théodore Simon criticaram os trabalhos de Galton e Cattell, com o argumento de que as medidas sensório-motoras eram insuficientes e a investigação do intelecto humano deveria voltar-se para processos psicológicos mais complexos. No ano de 1904, Binet e Simon fundaram uma comissão ligada ao Ministério da Educação francês para investigar problemas como “o diagnóstico dos estados de retardo mental e a educação de crianças anormais” (ZAZZO, 2010, p. 14). Dos trabalhos realizados por esta comissão surgiu o primeiro teste psicológico para o raciocínio geral, a Escala de Inteligência Binet-Simon, em 1905 (SCHELINI, 2007; ZAZZO, 2010).

Observa-se que a história da testagem psicológica praticamente confunde-se com a da testagem da inteligência, campo que, durante o século XX, obteve contribuições teóricas que ampliaram a confiabilidade de suas escalas. Entre elas destacaram-se os trabalhos como os de John Horn e Raymond Cattell, que sustentaram a existência de dois fatores, que seriam a inteligência fluida (*Gf*), de característica não-verbal, responsável pelas operações mentais realizadas diante de uma tarefa relativamente nova e a cristalizada (*Gc*), de aspecto verbal e responsável pelo uso de informações acumuladas ao longo da vida. Também os que envolveram teorias hierárquicas, que agregaram a premissa de que há um fator *g* geral de inteligência que poderia ser acessado através de processos secundários, como memória, atenção e percepção visoespacial. As sucessivas experimentações para confirmar estes achados, junto ao desenvolvimento dos *softwares* estatísticos, demonstraram que estas teorias sobre a inteligência eram empiricamente viáveis para subsidiar exames psicológicos. Exemplos de escalas baseadas



nestas teorias são as escalas Wechsler, as Matrizes Progressivas de Raven, a Bateria de Provas de Raciocínio – BPR-5, entre outras (SCHELINI, 2007).

Uma história mais lenta e cheia de rupturas se deu na testagem objetiva da personalidade, construto muito rico em formas de compreensão filosóficas e psicodinâmicas, sendo as teorias psicodinâmicas pioneiras na avaliação deste construto, com técnicas projetivas como o “Teste de Apercepção Temática” (TAT), o “Casa, Árvore, Pessoa” ou, na nomenclatura original, “*House, Tree, Person*” (HTP) e o “Roscharch”, influentes até os dias atuais (PINTO, 2014). O primeiro questionário de caráter mais objetivo nesta área foi o *Woodworth Data Sheet*, uma espécie de entrevista mais estruturada que investigava sintomas psicopatológicos, já a partir da noção de traço. Após o *Woodworth Data Sheet*, publicado em 1910, novos avanços em direção a testes objetivos de personalidade apareceram somente na década de 30, com a ascensão da perspectiva de que a personalidade seria constituída por traços. Os principais teóricos a defender e operacionalizar a teoria dos traços foram Gordon Allport e Raymond B. Cattell, cujas contribuições serão descritas adiante. Segundo Pervin e John (2004) “traços são unidades fundamentais da personalidade, representando disposições amplas a responder de determinadas maneiras”, ou seja, a resposta do sujeito a uma situação específica seria influenciada por um conjunto de características que este sujeito também apresenta em outras situações.

Uma vez que a personalidade seria constituída por traços, quais seriam eles? A primeira empreitada para responder tal pergunta foi feita por Allport e Odbert, que elencaram 4.500 vocábulos usados para descrever características de personalidade a partir do *Webster's New International Dictionaire* (HUTZ et al, 1998). Entretanto, esta compilação não se mostrou uma taxonomia adequada para uma investigação prática sobre a personalidade. John e Srivastava (2001, p. 104), afirmaram que

para ter um valor prático, uma taxonomia precisa fornecer um modelo sistemático para distinguir, ordenar e nomear diferenças individuais nos comportamentos e experiências das pessoas (John, 1989). Visando tal taxonomia, Cattell (1943), usou a lista de Allport e Odbert como um ponto de partida para o seu modelo multidimensional de estrutura da personalidade. (tradução da autora)

O modelo multidimensional de Cattell elaborado na década de 1940 resultou em uma estrutura de 16 fatores primários e 9 fatores secundários de personalidade, encontrados a partir de cálculos de correlação realizados sem a ajuda de computadores. Este modelo gerou o instrumento conhecido como 16 *Personality Factors* (16 PF). Após o 16 PF, houve experimentos esparsos durante as décadas de 50 e 60 acerca de uma personalidade constituída por fatores, porém este modelo recebeu críticas e pouco avançou na década de 1970. Na década

seguinte houve uma retomada de estudos a partir de traços de personalidade, que se focaram na investigação de quais seriam os traços mais adequados para descrever este construto.

A resposta que alcançou mais consenso após uma década de pesquisa é o modelo do *Big Five*, segundo o qual os cinco traços mais estáveis para descrever a personalidade são:

1. Neuroticismo – tendência a vivenciar estados emocionais negativos, como depressão e ansiedade;
2. Extroversão – características referentes à busca por sensações, contatos sociais e emoções positivas;
3. Abertura – disposição a viver novas experiências, experimentar novas ideias e valores;
4. Amabilidade ou Socialização - disposições a empatia e altruísmo;
5. Conscienciosidade ou Realização – disposição para autodisciplina, organização e senso de dever

Segundo Pervin e John (2004, p. 202)

Evidências para o modelo dos cinco fatores provêm de três áreas principais: análise fatorial de grandes conjuntos de termos linguísticos relacionados com os traços, pesquisas transculturais testando a universalidade das dimensões dos traços, e a relação entre questionários de traços e outros questionários e avaliações.

Não há uma explicação teórica sobre porque eles seriam cinco, mas a partir de uma gama de traços que poderiam ser considerados como base da personalidade, estes cinco foram os que demonstraram maior estabilidade. A partir desta teoria foi construído o *Neuroticism, Extraversion and Openness Personality Inventory – Revisited* (NEO PI-R), cujo nome se deve ao fato de que sua primeira versão possuía itens apenas para os fatores neuroticismo, extroversão e abertura, sendo os fatores amabilidade e conscienciosidade acrescentados na versão revisada. Este instrumento possui evidências de validade em diferentes países e é amplamente usado em pesquisas transculturais (NUNES; NUNES; BARBOSA, 2012). Este modelo proporcionou avanços por representar um consenso maior entre os pesquisadores sobre quais características seriam investigadas, permitindo um acúmulo de evidências sobre uma mesma base (NUNES et al, 2012).

Diferentemente dos avanços observados nas áreas da inteligência e da personalidade, um modelo que forneça uma base comum para as pesquisas quantitativas na área da criatividade permanece sendo um desafio. O caráter multidimensional da criatividade citado anteriormente, apesar de trazer uma visão mais ampla sobre o construto, também divide os cientistas, que direcionam as suas pesquisas para dimensões específicas, impondo uma certa dificuldade de integração e comparação dos resultados. A própria história da investigação psicométrica do

construto é difusa e difícil de entender por conta das diferentes metodologias usadas para abordar cada dimensão, como veremos a seguir (BATEY; FURNHAN, 2006; SPADARI, 2015).

Os estudos sistemáticos na área começaram na década de 1950, a partir das investigações de um conjunto de estruturas cognitivas chamadas de Pensamento Divergente. A ideia geral do Pensamento Divergente é que ele consiste em um conjunto de habilidades cognitivas responsáveis pela elaboração de respostas incomuns diante de um problema (ALENCAR; FLEITH, 2010). Surgiu a partir do modelo da estrutura do intelecto, SOI (*structure-of-intelect*), criado por Guilford na onda de explicações sobre a inteligência humana. Neste modelo, a inteligência humana possuiria três dimensões fundamentais: operação, conteúdo e produto, as quais se dividiriam em processos menores que funcionariam de forma integrada, motivo pelo qual o SOI era representado por um cubo. De acordo com Batey e Furnhan (2006, p. 365)

Quando as 5 operações, quatro conteúdos e seis produtos são cruzados, o modelo produz 120 fatores. Nos termos atuais, isso fez do SOI um modelo impróprio para trabalhos práticos (e. g., treinamento e desenvolvimento), mas isso permitiu que componentes específicos da cognição fossem relacionados à criatividade. Guilford e associados (Wilson, Guilford, Christensen, & Lewis, 1954), originalmente postularam 24 habilidades intelectuais relacionadas ao pensamento criativo. [...] Coletivamente, estes fatores foram chamados de pensamento divergente. (tradução da autora)

Os primeiros experimentos sobre esta base foram realizados principalmente com estudantes e grupos de trabalho utilizando os testes de pensamento divergente propostos por Guilford. Em um panorama geral, os resultados demonstraram correlações positivas entre o desempenho das pessoas no que tange ao fornecimento de soluções para problemas cotidianos e as medidas de pensamento divergente (BATEY; FURNHAN, 2006).

Já na década de 1960, os estudos relacionais entre pensamento divergente e inteligência, medida pelo Quociente de Inteligência (QI) apontaram para a formulação da chamada Hipótese do Limite. Resumidamente, a Hipótese do Limite baseia-se em três premissas: (1) abaixo de um QI de 120 pontos, inteligência e criatividade apresentam correlações positivas; (2) a partir do QI de 120 pontos, as variações nos níveis de criatividade apresentam correlações muito baixas com as variações nos níveis de inteligência; (3) níveis elevados de criatividade só são encontrados em sujeitos com desempenho acima de um QI de 120 pontos nas medidas de inteligência (BATEY; FURNHAN, 2006; JAUKE, 2013; KARWOWSKI, 2016).

Assim,

A ideia básica por trás da hipótese do limite é que criatividade elevada exige inteligência elevada ou pelo menos acima da média. Quanto a isso, inteligência acima da média é tida como uma condição necessária, mas não suficiente para criatividade

elevada (Guilford, 1967). Mais especificamente, assume-se que existe um limite na inteligência que é usualmente colocado em um QI de 120. Enquanto a criatividade seria limitada pela inteligência abaixo deste limiar, acima dele diferenças na inteligência não seriam mais relevantes para a criatividade. (JAUKE, 2013, p. 213, tradução da autora).

Esta relação soa mais como uma caracterização do que é observado do que uma explicação propriamente dita. Para fins de obter melhor compreensão construído como um todo, variáveis como ambiente e personalidade têm sido incorporadas nas pesquisas acerca da relação entre inteligência e criatividade. Jauke (2013) argumenta que a partir do limite de 120 pontos de QI outros fatores desempenham um papel importante para a manifestação de potencial criativo, porém, a inteligência é um fator relevante mesmo para as manifestações mais elevadas de criatividade, as chamadas realizações criativas.

Entre estes outros fatores, estão as características de personalidade, mensuradas principalmente por testes baseados no modelo do *Big Five* e o engajamento em atividades criativas de lazer ou trabalho, chamado de Criatividade Cotidiana. As relações entre *Big Five* e medidas de criatividade são investigadas sistematicamente desde as décadas de 1980 e 1990, tanto em combinação com medidas de inteligência quanto independentemente. Até este momento, as medidas de criatividade eram muito dependentes dos testes de pensamento divergente, que propõem a execução de tarefas que ativam a flexibilidade, fluência, originalidade e elaboração cognitivas, porém sem questionar realizações criativas que o sujeito possua em sua história. Exemplos destas tarefas são o “Fluência Associativa”, em que o respondente precisa escrever várias sentenças de quatro palavras, sendo que cada uma das quatro palavras já começa com uma letra pré-definida pelo instrumento e o “Consequências”, em que o participante precisa relacionar consequências para um dado evento hipotético, como “o que aconteceria se as pessoas não precisassem mais dormir” (ALENCAR; FLEITH, 2010, p. 327).

O avanço conseguido a partir dos anos 1980 foi o desenvolvimento de escalas comportamentais para avaliar aspectos da criatividade, similares a testes de autorrelato, como o “*Creativity Behavior Inventory*” (CBI) de Hocevar, que apresentava uma escala do tipo Likert com quatro pontos variando de “nunca” a “mais de cinco vezes” (HOCEVAR, 1979, p. 11) para investigar a frequência de realizações criativas nas áreas: matemática e ciências; música; belas artes; artes performáticas; literatura e miscelânea. Nestes tipos de escalas é comum serem mensurados os construtos Realizações Criativas e Criatividade Cotidiana, sendo Realizações criativas definidas como “conquistas observáveis e socialmente reconhecidas em um ou mais domínios” (KARWOWSKI et al, 2016, p. 1, tradução da autora) e Criatividade Cotidiana definida como “originalidade humana no trabalho e lazer através de diversas atividades da vida

cotidiana” (RICHARDS, 2010, p. 190 apud JAUK; BENEDEK; NEUBAUER, 2014, p. 96, tradução da autora) Desta forma foi possível ter escalas de criatividade cognitivas combinadas com escalas de comportamentos observáveis no dia a dia do sujeito (BATEY; FURNHAN, 2006; HOCEVAR, 1979).

Se o contexto de trabalho atual exige que profissionais de gestão de pessoas estejam aptos a levantar informações, tomar decisões estratégicas e associar construtos como inteligência, personalidade e criatividade a desempenho em atividades laborais (ALMEIDA, 2009), como os psicólogos organizacionais estão respondendo a estas demandas? As ferramentas utilizadas por eles estão em conformidade com a literatura científica? É o que será exposto na sessão a seguir.

## **2.2 Avaliação da criatividade e suas relações na Psicologia Organizacional**

“Psicologia Organizacional”, “Psicologia do Trabalho” e “Psicologia Organizacional e do Trabalho” são nomenclaturas referentes a três formas distintas de atuação dos psicólogos (SAMPAIO, 1995). A presente pesquisa será focada nas questões da avaliação psicológica na Psicologia Organizacional, cujas especificidades são definidas por Ribeiro (2013, p. 309)

A expressão Psicologia Organizacional tem origem para determinar a área da psicologia que desenvolve e aplica seus princípios, técnicas e conhecimentos científicos no âmbito das organizações. Busca construir estratégias e procedimentos com a finalidade de promoção da mediação das relações entre trabalhadores e empresa, buscando contemplar, dentro do possível, tanto as necessidades do empregado quanto as da organização. Diferencia-se da Psicologia do Trabalho por ter seu foco de investigação direcionado para o comportamento humano no contexto da gestão organizacional e por suas práticas estarem também atreladas à produtividade, à eficiência, à normatização e ao controle do comportamento humano.

Esta investigação do comportamento humano e o papel de mediação do psicólogo organizacional ganharam destaque com a gestão de pessoas emergindo enquanto uma área estratégica das organizações e não mais meramente técnica como na primeira metade do século XX. Com as exigências para tomadas de decisão que resultem em benefícios a médio e longo prazo para a organização e os sujeitos que dela dependem, a avaliação psicológica se tornou uma ferramenta de investigação de características relevantes para o desempenho dos sujeitos nos locais de trabalho e os instrumentos da avaliação psicológica passaram a ser mais investigados, para que houvesse maior precisão e validade nas informações fornecidas por estes (SANTOS, 2009).

Entretanto, é de suma importância para o psicólogo desta área entender que a investigação de processos intrapsíquicos e do comportamento humano é apenas um dos

componentes de uma complexa rede de relações que leva ao desempenho satisfatório das pessoas nas organizações. A cultura organizacional, as relações explícitas e implícitas no ambiente de trabalho, os estilos de liderança, o conceito e os indicadores de desempenho nas organizações são fatores que não podem escapar da análise no momento de uma tomada de decisão (ALMEIDA, 2009)

Nesse contexto, para entender as relações entre as diversas variáveis e possibilitar melhores decisões, é fundamental a avaliação de características psicológicas. Cohen (2014, p. 3) define avaliação psicológica como “a coleta e integração de dados relacionados à psicologia com a finalidade de fazer uma estimativa psicológica, que é realizada por meio de instrumentos como testes, entrevistas, estudos de caso, observação comportamental e aparatos e procedimentos de medida especialmente projetados”. O mesmo autor aponta que os resultados da avaliação psicológica sofrem influência de fatores externos, como as condições do ambiente em que as técnicas são aplicadas, variáveis fisiológicas do avaliando e preparo do psicólogo para aplicar as técnicas e analisar os dados. De acordo com a Resolução n.º 009/2018 do Conselho Federal de Psicologia, que estabelece diretrizes para a realização de avaliação psicológica (grifo dos autores):

**Avaliação psicológica** é definida como um processo estruturado de investigação de fenômenos psicológicos, composto de métodos, técnicas e instrumentos, com o objetivo de prover informações à tomada de decisão, no âmbito individual, grupal ou institucional, com base em demandas, condições e finalidades específicas. (p. 2)

Os aspectos comuns a estas definições são a integração de informações provenientes de mais de uma fonte de dados e o atendimento a uma demanda psicológica. Como aponta a definição de Cohen (2014), há uma significativa variedade de instrumentos utilizados para coletar dados em um processo de avaliação psicológica, mas algumas técnicas são mais priorizadas em determinados campos por questões relativas às demandas mais frequentes para os psicólogos nestas áreas.

Zanelli, Bastos e Rodrigues (2014) elencaram uma lista de processos que podem ser realizados por psicólogos nas organizações, incluindo desde atividades de administração de pessoal até desenhos dos arranjos organizacionais. Levantamento feito por Mesquita e Pinheiro (2017) apontam que os psicólogos organizacionais de São Luís – Maranhão têm como principal atividade a seleção de pessoal, alguns chegando a passar 90% do seu expediente nesta atividade. Ferreira e Santos (2010) afirmam que as demandas mais comuns para a avaliação psicológica na Psicologia Organizacional estão na seleção de pessoal e no desenvolvimento de pessoas, complementando os dados de Mesquita e Pinheiro (2017). Segundo Sodré (2016), as técnicas

de coleta de dados mais utilizadas pelos psicólogos organizacionais maranhenses em processos de avaliação psicológica são a entrevista e a testagem.

Ferreira e Santos (2010), apontam uma relação existente entre o uso de técnicas mais estruturadas e a eficácia de processos nos quais estas técnicas foram utilizadas. Técnicas estruturadas não abrangem apenas testes, mas também entrevistas. Acerca de entrevistas estruturadas, Ferreira e Santos (2010) afirmam que

os procedimentos para sua condução, bem como as questões a serem feitas, são planejados, a priori, com base nas especificidades do cargo e utilizados do mesmo modo com todos os candidatos [...] A entrevista estruturada tem, portanto, como foco um determinado cargo ou função, e não um determinado candidato (Guion & Highhouse, 2006). Nesse sentido, ela usualmente contém questões formuladas com base na descrição prévia do cargo, a serem feitas a todos os candidatos, com o objetivo de reunir evidências adicionais sobre competências necessárias ao desempenho daquele cargo.

Ou seja, sua construção e uso são atribuídos aos profissionais responsáveis pelo processo de avaliação psicológica em que serão utilizadas. Em situação distinta desta se encontram os testes psicológicos. Segundo o Conselho Federal de Psicologia (2018), que define e regulamenta o uso, a elaboração e a comercialização de testes psicológicos no Brasil,

Um teste psicológico tem por objetivo identificar, descrever, qualificar e mensurar características psicológicas, por meio de procedimentos sistemáticos de observação e descrição do comportamento humano, nas suas diversas formas de expressão, acordados pela comunidade científica.

O artigo 6º da resolução 009/2018 estabelece como requisitos técnicos e científicos para a aprovação de um teste psicológico para uso profissional:

I - apresentação de fundamentação teórica, com especial ênfase na definição do(s) construto(s), descrevendo seus aspectos constitutivo e operacional; II - definição dos objetivos do teste e contexto de aplicação, detalhando a população-alvo; III - pertinência teórica e qualidade técnica dos estímulos utilizados nos testes; IV - apresentação de evidências empíricas sobre as características técnicas dos itens do teste, exceto para os métodos projetivos/expressivos; V - apresentação de evidências empíricas de validade e estimativas de precisão das interpretações para os resultados do teste, caracterizando os procedimentos e os critérios adotados na investigação; VI - apresentação do sistema de correção e interpretação dos escores, explicitando a lógica que fundamenta o procedimento, em função do sistema de interpretação adotado [...]. VII - apresentação explícita da aplicação e correção para que haja a garantia da uniformidade dos procedimentos.

Diante destes requisitos, nota-se que o processo de construção de um teste psicológico é sistemático, demorado e a obtenção de um resultado confiável decorrente de um teste exige a aplicação de procedimentos rígidos de aplicação. Nos ambientes organizacionais as entrevistas entram com o caráter mais flexível e customizado para o processo que está sendo realizado

(FAISSAL ET AL,2009), enquanto o teste é mais rigoroso, muitas vezes não atingindo particularidades da empresa, mas com um arcabouço de critérios de qualidade organizado.

Algumas pesquisas realizadas em São Luís investigaram aspectos específicos da avaliação psicológica no contexto organizacional. O estudo de Mesquita e Pinheiro (2017) teve como objetivos a caracterização da amostra respondente, a identificação das técnicas utilizadas pelos psicólogos e estagiários de psicologia em processos de seleção de pessoal e como os respondentes avaliam estas técnicas. O estudo de Sodré (2016) visou investigar as práticas em avalia o psicológica no contexto organizacional e do trabalho no Maranhão, porém mesclando a amostra maranhense com psicólogos organizacionais de outros estados para fins de compara o. Os resultados de ambas as pesquisas apontam as entrevistas e os testes psicológicos enquanto as técnicas mais utilizadas. Os testes psicológicos mais citados, também em ambas as pesquisas, foram: Palogr fico, que avalia aspectos da personalidade, Aten o Concentrada (AC), que avalia a aten o e R1, que avalia raciocínio não-verbal, em uma perspectiva de inteligência unifatorial, de  $g$  único de Spearman.

Os resultados destas investiga es denotam a valoriza o dos construtos personalidade (Palogr fico), processos secundários da inteligência (AC) e raciocínio lógico ou inteligência fluida (R1), mas nenhum instrumento para avaliar criatividade foi citado. Seria a avalia o destes construtos suficiente para atender um cenário em que os modelos modernos de gestão exigem um maior envolvimento do trabalhador em processos críticos da organiza o? O cenário de rápida obsolescência trazido pelas transforma es tecnológicas exige bastante das capacidades cognitivas das pessoas no trabalho, inclusive para gerar ideias diferentes do que   usual. Como foi visto, a capacidade de gerar ideias incomuns   um processo cognitivo mais ligado   criatividade do que ao raciocínio lógico, que também   necessário, e as representa es mais elevadas da habilidade de gerar e executar ideias incomuns depende de ainda mais fatores, como a personalidade e o ambiente. Enquanto os processos seletivos forem baseados em medidas apenas de raciocínio e personalidade, as empresas encontrar-se- o em situa o análoga   descrita por Torrance (1963, apud BATEY; FURNHAN, p. 372) sobre a identifica o de alunos superdotados, perdendo boa parte de seus melhores candidatos.

Apesar das críticas ao fazer dos psicólogos, reconhece-se que   um desafio definir se uma empresa de fato oferece um clima para a criatividade, construto este sem instrumentos objetivos disponíveis para uso no Brasil (SISTEMA DE AVALIA O DE TESTES PSICOLÓGICOS, 2018; NAKANO; WECHSLER, 2012). O clima organizacional, junto   cultura, valores e objetivos de uma empresa são determinantes para o delineamento de um processo seletivo (ALMEIDA, 2009), o que significa que nem dotado dos melhores



instrumentos de personalidade, raciocínio e criatividade um psicólogo organizacional conseguiria selecionar pessoas criativas que se mantivessem em um ambiente que fornece poucas condições de desenvolvimento para a criatividade. Questões como estas motivaram a escolha pela coleta de dados em participantes de empresas juniores.

De acordo com Coudelo e Perrot (2017), uma empresa júnior (EJ) é uma

Associação estabelecida em uma universidade ou em uma instituição de ensino superior. É gerenciada exclusivamente por estudantes universitários supervisionados por profissionais ou professores. Uma EJ opera no modelo de uma empresa de consultoria. Elas são associações sem fins lucrativos e sem afiliações políticas ou religiosas. (tradução da autora)

No Brasil, o Movimento de Empresas Juniores refere-se ao conjunto de estudantes universitários brasileiros vinculados a este tipo de entidade. O suporte sobre quais os objetivos e como abrir uma empresa júnior são fornecidos a nível nacional pela confederação brasileira de empresas juniores, a Brasil Júnior, e a nível estadual estas informações, assim como suporte em questão de treinamentos e aperfeiçoamentos, são dadas pelas federações (FEDERAÇÃO, 2018).

A principal ferramenta utilizada pela Brasil Junior para verificar se as empresas juniores estão trabalhando segundo este propósito é a quantidade de projetos implantados, motivo pelo qual os membros precisam constantemente buscar clientes, entidades ou pessoas físicas, dispostos a receber seus serviços, pois cada serviço prestado conta como um projeto. A ideia é que todo o funcionamento da empresa júnior dependa dos seus membros, os próprios alunos são responsáveis por tarefas que variam desde formulação de documentos que precisam ser entregues para regularizar a empresa júnior, buscar capacitação para prestar os serviços até captação de entidades para fechamento de parcerias (BRASIL JÚNIOR, 2018).

Portanto, o Movimento de Empresas Juniores é um nicho de incentivo sistemático ao desenvolvimento de capacidades de raciocínio, criatividade e atitudes relacionadas a traços de personalidade como abertura para novas experiências e conscienciosidade, portanto muito propício para estudos envolvendo raciocínio, personalidade e criatividade. Diante das questões expostas, esta pesquisa visará investigar a relação entre as variáveis, inteligência, personalidade e criatividade em membros de empresas juniores, os quais representam um nicho específico do arranjo compreendido como uma organização do trabalho<sup>1</sup>. Espera-se contribuir com um arcabouço teórico que dê substrato às decisões práticas dos psicólogos nas organizações,

---

<sup>1</sup> “uma organização é um sistema de atividades conscientemente coordenadas de duas ou mais pessoas” (BARNARD, 1971 apud CHIAVENATO, 2008, p. 16)

cumprindo assim com o disposto no item *c*, artigo 1º do Código de Ética Profissional do Psicólogo, o qual determina que os psicólogos devem prestar serviços utilizando princípios, conhecimentos e técnicas fundamentados na ciência psicológica (CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA, 2014).

### **3. OBJETIVOS**

#### **Objetivo Geral**

- Avaliar as relações entre criatividade, inteligência e personalidade em participantes do Movimento de Empresas Juniores de São Luís

#### **Objetivos Específicos**

- Realizar estudos psicométricos de precisão com a Escala de Potencial Criativo para as Organizações (EPCO)
- Caracterizar o perfil de criatividade, inteligência e personalidade da amostra
- Correlacionar as medidas de criatividade com inteligência.
- Correlacionar as medidas criatividade com personalidade.

## 4. MÉTODO

O delineamento da pesquisa foi do tipo analítica, observacional, transversal e correlacional.

### 4.1 Aspectos Éticos

Esta pesquisa foi realizada sob as normas da Resolução 466/2012 da Comissão Nacional de Saúde, que determina o registro de pesquisas envolvendo seres humanos na Plataforma Brasil, sendo submetida à Plataforma Brasil (CAAE 98725418.4.0000.5087) e aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal do Maranhão, sob Parecer nº 3.051.949 (ANEXO A). Os empresários juniores participaram da pesquisa mediante a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (Apêndice A), sendo apresentados os objetivos, procedimentos, prováveis riscos e benefícios do estudo. Foi assegurado também que os dados pessoais seriam mantidos em sigilo e que a participação na pesquisa seria voluntária.

### 4.3 Participantes

A amostra foi composta por 30 participantes que atendiam aos critérios de inclusão: ser maior de 18 anos, estar regularmente matriculado em uma instituição de ensino superior e ser membro de uma empresa júnior. A escolha por uma amostra de 30 participantes ocorreu porque, segundo Pasquali (2015), essa quantidade é o mínimo necessário para possibilitar inferência de que a distribuição dos dados é normal, permitindo assim a utilização de análises estatísticas paramétricas.

A média de idade da amostra foi de 22,20 anos (DP=2,6), sendo que o empresário júnior mais novo tinha 18 anos e o mais velho 30 anos. Quanto ao tempo de empresa júnior, a média foi de 12,10 meses (DP=9,1), sendo que a pessoa com menos tempo de empresa júnior estava há 1 mês e a pessoa com mais tempo estava há 42 meses. Dados complementares de caracterização são expostos na Tabela 1, apresentada seguir.

**Tabela 1 - Dados de Caracterização da Amostra**

<b>Variável</b>	<b>Categorias</b>	<b>Porcentagem Válida (%)</b>
<b>Sexo</b>	Feminino	63,3%
	Masculino	36,7%
<b>Estado Civil</b>	Solteiro (a)	96,7%
	Casado(a)	3,3%

<b>Variável</b>	<b>Categorias</b>	<b>Porcentagem Válida (%)</b>
<b>Escolaridade</b>	Superior Incompleto	80,0%
	Superior Completo	20,0%
<b>Estudou em escola</b>	Pública	63,3%
	Privada	36,7%
<b>Mora com</b>	Mãe e/ou Pai	73,3%
	Sozinho(a)	13,3
	Parentes	6,7%
	Cônjuge	3,3%
	Amigos	3,3%
	UFMA	100,0%
<b>Instituição de Ensino Superior</b>		
<b>Curso de Graduação</b>	Psicologia	23,3%
	Ciência e Tecnologia	10,0%
	Ciências Econômicas	10,0%
	Engenharia Ambiental e Sanitária	10,0%
	Oceanografia	10,0%
	Turismo	10,0%
	Administração	6,7%
	Ciências da Computação	6,7%
	Engenharia Civil	3,3%
	Geografia Bacharelado	3,3%
	Geografia Licenciatura	3,3%
	Teatro	3,3%

FONTE: Elaborado pela autora, 2018.

#### **4.4 Instrumentos**

##### **4.4.1 Questionário de Caracterização (Apêndice B):**

Questionário elaborado pela autora. Contém perguntas sobre idade, gênero, estado civil, instituição de ensino superior, curso de graduação, tempo de empresa júnior em meses, nível de escolaridade, tipo de instituição escolar em que estudou e com quem mora.

#### 4.4.2 Escala de Potencial Criativo para as Organizações (EPCO), de Spadari (2015).

Instrumento em desenvolvimento, possui 19 itens distribuídos em dois fatores. O Fator 1, chamado “Bloqueios e Barreiras à Criatividade”, agrupa 11 itens que afetam de forma negativa a expressão da Criatividade. O Fator 2, chamado de “Atributos e Características que Favorecem a Criatividade”, agrupa 8 itens que se relacionam de forma positiva à expressão da criatividade. O construto medido por esta escala encaixa-se na chamada Criatividade Cotidiana, que segundo Richards, 2010, p. 190, apud JAUKE, BENEDEK, NEUBAUER, 2014, p. 96) é “definida em termos da originalidade humana no trabalho e no lazer através de diversas atividades da vida cotidiana” (tradução da autora). A escala de resposta é do tipo Likert, com 5 pontos, de 1 (“Discordo Totalmente”) a 5 (“Concordo Totalmente”). A pontuação do fator 1 pode variar de 11 a 55 e a do fator 2 de 8 a 40.

#### 4.5.2 Bateria Fatorial de Personalidade (BFP), de Nunes, Hutz e Nunes (2014).

Escala de personalidade baseada no modelo dos Cinco Grandes Fatores, construída no Brasil, possui 126 itens, distribuídos em 5 fatores (*Neuroticismo, Extroversão, Socialização, Realização e Abertura*) e 17 facetas (*Vulnerabilidade, Instabilidade Emocional, Passividade/Falta de Energia, Depressão, Comunicação, Alti vez, Dinamismo, Interações Sociais, Amabilidade, Pró-sociabilidade, Confiança nas Pessoas, Competência, Ponderação/Prudência, Empenho/Comprometimento, Abertura a Ideias, Liberalismo e Busca por Novidades*). A escala de resposta é do tipo Likert, com 7 pontos, variando de 1 (Descreve-me muito mal) a 7 (Descreve-me muito bem). A aplicação pode ser individual ou coletiva e não costuma ultrapassar 40 minutos. Após a correção são dadas as pontuações brutas das facetas e dos fatores, que são uma média das pontuações dos itens e podem ser interpretadas individualmente por percentil ou por score Z. No manual técnico são descritas tendências de comportamentos típicas de pessoas com escores considerados baixos, médios ou elevados em cada fator e faceta.

#### 4.4.3 Matrizes Progressivas Avançadas de Raven (APM), de Raven, Raven e Court, (2015), em adaptação brasileira de Nunes e Nunes (2015)

Teste baseado nas teorias fatoriais de inteligência, que investiga a inteligência fluida, também chamada de edutiva, definida como a habilidade de “extração de novos *insights* e informações a partir daquilo que é percebido ou já conhecido” (RAVEN; RAVEN; COURT, 2015, p. 26). Possui 36 tarefas de dificuldade crescente em que o participante precisa escolher,

entre 8 alternativas dadas, qual preenche corretamente uma figura incompleta. A alternativa escolhida é registrada em uma folha de respostas pelo próprio participante e cada problema respondido de maneira correta equivale a 1 ponto. O tempo de execução pode ser livre ou limitado a 40 minutos e a aplicação pode ser individual ou coletiva. Nesta pesquisa optou-se pela aplicação individual e uso de tempo controlado. O teste possui evidências de validade para adultos entre 17 e 63 anos e a correção é feita mediante normas padronizadas para idade, região, gênero e escolaridade.

## **4.5 Procedimentos**

### **4.5.1 Coleta de dados**

Os participantes foram inicialmente contatados através das páginas das empresas juniores em uma rede social. Geralmente, o responsável pelo gerenciamento da página marcava uma data para que a pesquisadora fosse até o Centro de Empreendedorismo da UFMA e fizesse a coleta de dados com os membros que estivessem disponíveis.

Devido à incerteza sobre quantos membros estariam disponíveis e às remarcações ocorridas porque surgiram atividades na empresa de última hora, optou-se por captar participantes através do método Bola de Neve, em que pessoas que participaram da pesquisa neste primeiro momento forneceram o contato de demais empresários juniores. Este método de captação de participantes foi usado até o final da pesquisa. Com aqueles que se mostraram interessados foram marcadas coletas de dados individuais no Laboratório Didático de Psicologia da UFMA.

As instruções sobre os procedimentos para responder cada escala seguiram as prescrições dadas pelos manuais ou estudos dos instrumentos. As aplicações só foram iniciadas após a compreensão dos participantes sobre como cada tarefa deveria ser respondida. Em todas as coletas foi primeiro aplicada a EPCO, em seguida a BFP e por último a APM. As correções seguiram as instruções indicados pelos autores dos instrumentos.

### **4.5.2 Análise de dados**

Os dados foram inseridos no *Statistical Package for Social Science* - SPSS, versão 25, para a realização de análises quantitativas. Foram feitas análises estatísticas descritivas, de frequência e escore Z, cálculo de coeficiente alpha de Cronbach e metades com correção de Spearman-Brown. Também foram realizadas análises estatísticas inferenciais de correlação de Pearson, verificando-se a força, a direção e a significância de possíveis relações entre as

variáveis criatividade, inteligência e personalidade. Foi adotado  $p < 0,05$  como critério de significância.

O escore Z, utilizado nas estatísticas descritivas para a BFP, foi escolhido como norma para a interpretação das pontuações brutas dos participantes por dar mais precisão aos resultados do que os percentis. Quando são usados percentis as pontuações brutas agrupam-se em torno de alguns pontos percentílicos específicos, o que torna as distâncias entre as pontuações brutas irregulares, mesmo estando normatizadas (PACICO, 2015). Quando se trata de normas do tipo escore-padrão, como o Escore Z, a pontuação do indivíduo é expressa em relação à sua distância em desvios-padrão da média da amostra normativa, a média da amostra normativa é representada pelo 0 e o desvio-padrão pelo número 1, os sinais positivo e negativo são utilizados para indicar se a pontuação do participante se desviou para cima (sinal positivo ou sem sinal) ou para baixo (sinal negativo) da média (PACICO, 2015). Portanto, se a pontuação do participante equivale, por exemplo, ao valor da média menos 1/5 do valor correspondente ao desvio-padrão, esta pontuação será expressa por: -0,20.

## 5. RESULTADOS

Primeiramente, por se tratar de um instrumento em desenvolvimento, foi analisada a precisão da EPCO por meio do coeficiente alfa de Cronbach e método de metades com correção de Spearman-Brown para cada fator. Os valores dos coeficientes alfa de Cronbach e de Spearman-Brown para cada fator encontram-se na Tabela 2 a seguir.

**Tabela 2 – Estatísticas de Confiabilidade por coeficiente alfa de Cronbach da EPCO**

<b>Fator</b>	<b>Valor padrão de qualidade*</b>	<b>Alpha de Cronbach (<math>\alpha</math>)</b>	<b>Spearman-Brown</b>
<b>1 - Bloqueios e Barreiras à Criatividade</b>	>0,70	0,77	0,73
<b>2 - Atributos e características que favorecem a criatividade</b>	>0,70	0,73	0,82

\*Segundo Zannon e Hauck Filho (2015)

FONTE: Elaborado pela autora, 2018

Em seguida foram feitas as análises para a caracterização da amostra em relação aos dados das escalas psicológicas. A média de “Bloqueios e Barreiras à Criatividade” foi de 29,34



(DP = 6,25), sendo a pontuação mínima obtida na amostra de 18 pontos e a máxima de 41 pontos. Para o fator “Atributos e Características que Favorecem a Criatividade” a média foi de 30,76 (DP = 4,03) sendo a pontuação mínima 22 pontos e a máxima de 39 pontos.

Na APM, a pontuação média foi de 21,80 (DP = 5,22) sendo 10 pontos a pontuação mínima e 34 pontos a pontuação máxima. Para a BFP, as médias, desvios-padrões e valores mínimo e máximo são apresentados na Tabela 3, em que também são apresentadas as pontuações mínimas e máximas em escores padronizados Z. É possível observar que há desvios maiores em atributos e características que favorecem a criatividade, se comparados a comportamentos de bloqueios e barreiras à criatividade. Na APM também se observa que há um intervalo grande entre o desvio mínimo e máximo.

**Tabela 3 - Descrição quantitativa das variáveis Criatividade, Inteligência e Personalidade**

<b>Escalas</b>	<b>Média (Desvio Padrão)</b>	<b>Pontuação bruta Mínimo (Escore Z)</b>	<b>Pontuação bruta Máxima (Escore Z)</b>
<b>EPCO – Fator “Bloqueios e Barreiras à Criatividade”</b>	29,34 ( 6,2)	18 (-1,81)	41 (1,86)
<b>EPCO – Fator “Atributos e Características que favorecem a Criatividade”</b>	30,76 (4,0)	22 (-2,17)	39 (2,04)
<b>APM</b>	21,80 (5,22)	10 (-2,25)	34 (2,33)
<b>BFP – NEUROTICISMO</b>	3,41 (0,97)	1,50 (-1,96)	5,21 (1,83)
<b>BFP - Vulnerabilidade</b>	3,61 (1,24)	1,22 (-1,92)	5,56 (1,56)
<b>BFP – Instabilidade Emocional</b>	3,47 (1,27)	1,17 (-1,80)	5,50 (1,58)

<b>Escalas</b>	<b>Média (Desvio Padrão)</b>	<b>Pontuação bruta Mínimo (Escore Z)</b>	<b>Pontuação bruta Máxima (Escore Z)</b>
<b>BFP – Passividade</b>	3,87 (1,05)	1,17 (-2,55)	5,67 (1,69)
<b>BFP – Depressão</b>	2,80 (1,32)	1,00 (-1,35)	6,13 (2,50)
<b>BFP - EXTROVERSÃO</b>	4,29 (0,86)	2,31 (-2,27)	6,22 (2,21)
<b>BFP - Comunicação</b>	4,22 (1,20)	1,17 (-2,52)	6,67 (2,02)
<b>BFP – Ativez</b>	3,52 (0,91)	2,00 (-1,66)	5,86 (2,55)
<b>BFP – Dinamismo</b>	4,71 (0,93)	2,60 (-2,25)	6,00 (1,37)
<b>BFP – Interações Sociais</b>	4,69 (1,20)	1,71 (-2,48)	6,71 (1,68)
<b>BFP – SOCIALIZAÇÃO</b>	5,27 (0,63)	4,21 (-1,67)	6,71 (2,26)
<b>BFP – Amabilidade</b>	5,75 (0,74)	4,00 (-2,34)	6,67 (1,22)
<b>BFP – Pró-sociabilidade</b>	5,54 (0,85)	4,25 (-1,51)	7,00 (1,70)
<b>BFP – Confiança nas Pessoas</b>	4,68 (0,94)	2,63 (-2,16)	6,88 (2,31)
<b>BFP - REALIZAÇÃO</b>	5,29 (0,65)	3,58 (-2,63)	6,46 (1,78)
<b>BFP - Competência</b>	5,17 (0,88)	2,80 (-2,69)	7,00 (2,06)

<b>Escalas</b>	<b>Média (Desvio Padrão)</b>	<b>Pontuação bruta Mínimo (Escore Z)</b>	<b>Pontuação bruta Máxima (Escore Z)</b>
<b>BFP - Ponderação</b>	5,28 (0,97)	3,50 (-1,84)	7,00 (1,76)
<b>BFP – Empenho</b>	5,43 (0,87)	3,43 (-2,28)	6,71 (1,46)
<b>BFP - ABERTURA</b>	4,83 (0,86)	3,42 (-1,63)	6,61 (2,05)
<b>BFP – Abertura a Ideias</b>	4,77 (1,10)	3,00 (-1,60)	6,90 (1,92)
<b>BFP - Liberalismo</b>	5,02 (0,91)	3,86 (-1,27)	7,00 (2,16)
<b>BFP – Busca por novidades</b>	4,60 (1,11)	2,17 (-2,18)	6,33 (1,54)

FONTE: Elaborado pela autora, 2018.

Em relação à escala de personalidade, para o fator Neuroticismo, a distribuição foi simétrica, com os escores Z mínimo e máximo bem semelhantes; na faceta Passividade/Falta de energia o escore Z mínimo apresentou um valor mais baixo do que o escore Z máximo, comportamento oposto ao observado na faceta Depressão, em que o valor do escore Z máximo é mais elevado e possui uma diferença ampla em relação ao mínimo.

No fator Extroversão, os escores Z mínimo e máximo são simétricos, fato que não ocorreu em nenhuma faceta deste fator, todas as suas quatro facetas apresentaram escores Z mínimo e máximo assimétricos, sendo as maiores assimetrias nas facetas Ativez e Dinamismo. O fator Socialização apresentou escore Z máximo de valor superior ao escore Z mínimo, fato que ocorreu com mais leveza em suas três facetas, à exceção da faceta Amabilidade, em que o valor máximo do escore Z apresentou ampla vantagem sobre o valor mínimo. No fator Realização houve assimetria pendendo para o valor mínimo do escore Z, o que pode ser observado de forma mais acentuada dentro deste fator na faceta Empenho/comprometimento. Por fim, o fator Abertura apresentou assimetria pendendo para o valor máximo do escore Z, fato também observado na faceta Liberalismo.

Em suma, a amostra parece apresentar: (1) padrões adaptativos no fator geral Neuroticismo, ou seja, experimentam sofrimento psicológico, ansiedade e instabilidade emocional em intensidades nem baixas nem elevadas; uma tendência acima da média da população geral a iniciar as suas tarefas sem precisar de estimulação externa, como descreve a faceta Passividade; (2) tendência acima da média em relatar expectativas negativas sobre seu futuro, experimentar solidão e duvidar de sua capacidade para lidar com as dificuldades do cotidiano, descritas pela faceta Depressão; (3) tendências adaptativas no fator Extroversão, que descreve inclinações a buscar contato com os demais, porém com mais sujeitos apresentando padrões abaixo e acima da média do que no fator Neuroticismo; (4) tendência a apresentar necessidade acima da média de receber atenção dos outros, falar sobre si e acreditar que está sendo invejado pelos demais; (5) tendência acima da média a envolver-se em várias atividades ao mesmo tempo, apresentar liderança e alto nível de assertividade; (6) tendência acima da média a confiar nas pessoas, porém abaixo da média em disponibilidade a ajudar os demais; (7) tendências abaixo da média a planejarem ações em função de uma meta e também sujeitos com tendências abaixo da média a se comprometerem com tarefas e compromissos; (8) tendência dos indivíduos a serem altamente abertos a novas experiências, relativizarem os valores de acordo com a época e o lugar e divertir-se com novas ideias.

Os resultados seguintes, apresentados na Tabela 4, mostram que não houve correlação significativa entre Inteligência Educativa e Criatividade, mas houve diversas correlações bivariadas significativas entre Criatividade e Personalidade. Destaca-se que Bloqueios e Barreiras à Criatividade possui correlação positiva com Neuroticismo e suas facetas Vulnerabilidade e Passividade; negativa com Extroversão e suas facetas Comunicação e Dinamismo; negativa com a faceta Competência do fator Realização; e também negativa com o fator Abertura e suas facetas Liberalismo e Busca por Novidades.

**Tabela 4 – Correlações entre as variáveis Personalidade e Criatividade e Inteligência e Criatividade**

	<b>Bloqueios e Barreiras à Criatividade</b>	<b>Atributos e Características que Favorecem a Criatividade</b>
<b>APM</b>	<i>n.s</i>	<i>n.s</i>
<b>BFP</b>		
<b>Neuroticismo (N)</b>	0,52**	<i>n.s</i>
<b>Vulnerabilidade(N1)</b>	0,73**	-0,43*
<b>Passividade (N3)</b>	0,58**	<i>n.s</i>
<b>Extroversão (E)</b>	-0,52**	0,45*
<b>Comunicação (E1)</b>	-0,49*	<i>n.s</i>
<b>Dinamismo (E3)</b>	-0,71**	0,49**
<b>Int. Sociais (E4)</b>	<i>n.s</i>	0,39*
<b>Realização (R)</b>	<i>n.s</i>	0,40*
<b>Competência (R1)</b>	-0,52**	0,54**
<b>Abertura (A)</b>	-0,61**	0,44*
<b>Liberalismo (A2)</b>	-0,64**	0,58**
<b>Busca p/ nov. (A3)</b>	-0,56**	0,41*

FONTE: Elaborada pela autora, 2018; \*p < 0,05. \*\*p < 0,01. n.s= sem significância.

Para o segundo fator da EPCO, observou-se que atributos e características que favorecem a criatividade relacionam-se significativa e positivamente com Extroversão e as facetas Dinamismo e Interações Sociais; com o fator Realização e a faceta Competência; com o fator Abertura e as facetas Liberalismo e Busca por novidades. A única correlação negativa significativa do fator Atributos e Características que Favorecem a Criatividade foi com a faceta Vulnerabilidade (N1), do fator Neuroticismo.

A partir das informações da tabela observa-se que o construto medido pela EPCO não apresentou relações com a Inteligência Educativa. Ambos os fatores da EPCO apresentaram expressivas correlações com Neuroticismo, Extroversão e Abertura, correlações menos

frequentes com Realização e nenhuma correlação significativa, negativa ou positiva, com Socialização.

## **6. DISCUSSÃO**

A validade, a fidedignidade, a padronização das condições de aplicação e as normas de interpretação dos escores brutos são as áreas compreendidas como propriedades psicométricas de um instrumento (HUTZ, 2015). O acúmulo de estudos sobre as propriedades psicométricas apresentadas pelos instrumentos psicológicos dá suporte ético e científico ao uso destes na prática profissional do psicólogo, para tanto, é preciso investigá-las em uma série de pesquisas com diferentes grupos amostrais (CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA, 2018).

A fidedignidade é a propriedade psicométrica relativa à estabilidade das pontuações obtidas em diferentes aplicações de um instrumento ou em formas equivalentes de instrumentos distintos que meçam o mesmo construto (ZANNON; HAUCK FILHO, 2015), ou seja, a sua determinação indica a confiabilidade dos resultados das pontuações encontradas pelo instrumento. Nesta pesquisa a fidedignidade da EPCO foi investigada, contribuindo para mais evidências de qualidades psicométricas deste instrumento. Quando a investigação da fidedignidade do tipo consistência interna é feita através do coeficiente Alpha de Cronbach, valores iguais ou superiores a 0,6 são considerados satisfatórios, indicando que a escala possui precisão por consistência interna aceitável para ser utilizada profissionalmente (CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA, 2018; ZANNON, HAUCK FILHO, 2015). A EPCO atingiu este critério, que não havia sido investigado até então (SPADARI, 2015). Neste estudo, optou-se por investigar a fidedignidade desta escala antes das demais análises pois, em caso de não haver evidências de fidedignidade, a confiabilidade das relações encontradas poderia ser questionada.

Com essa demonstração de pelo menos uma qualidade psicométrica do instrumento para essa amostra específica, o passo seguinte foi caracterizar a amostra em relação à criatividade, inteligência e personalidade. Para a criatividade, as pontuações podem indicar que a amostra possui uma tendência maior a apresentar atributos e características favoráveis do que bloqueios e barreiras, uma vez que a pontuação de bloqueios e barreiras varia entre 11 e 55 e a média da amostra foi de 29,34 (DP= 6,2), sendo que o sujeito com a pontuação mais elevada ficou mais de dez pontos abaixo de 55 (Tabela 2), enquanto a pontuação de atributos e características, que varia de 8 a 40 pontos, apresentou uma média de 30,76 (DP= 4,0), sendo que o sujeito com a pontuação mais elevada atingiu quase a pontuação máxima do fator (Tabela 2).

Para a inteligência educativa, os dados mostraram que a distribuição é normal, a pontuação bruta média da amostra deste estudo (Tabela 2) coincide com a pontuação bruta equivalente ao

percentil 49 da amostra normativa, estando a maioria das pessoas distribuídas na faixa entre o percentil 19 e o percentil 80, o participante com pontuação mínima nesta amostra ocupa o percentil 7 e o participante com pontuação máxima ocupa o percentil 99 (RAVEN, RAVEN, COURT, 2015).

Em relação à personalidade, destacam-se as médias encontradas para Realização e Neuroticismo, indicando o cumprimento de compromissos em diversas situações, porém tendência a experimentar sofrimento psicológico elevado. Nas facetas destes fatores destacam-se Empenho, indicando pessoas detalhistas, planejadoras, preocupadas com a qualidade impressa nas tarefas que realizam e Depressão, indicando frequência de sujeitos com expectativas negativas em relação ao seu futuro e que percebem as suas vidas enquanto monótonas e sem emoção (NUNES; HUTZ; NUNES, 2014). Ter encontrado um alto desvio padrão positivo na faceta Depressão foi curioso, visto que esta faceta está relacionada a falta de clareza sobre os seus objetivos e desesperança, características não esperadas em indivíduos que estão conciliando atividades acadêmicas e laborais voluntariamente.

Além dessas, na faceta Passividade, foi interessante encontrar dois desvios padrões e meio abaixo da média, pois indica tendência elevada a iniciar atividades por conta própria, porém a predominância é de sujeitos que necessitam de estimulações externas para iniciar as suas tarefas. Este dado é relevante quando analisado considerando os resultados do estudo de Schmidt e Bohnenberger (2009).

Em uma pesquisa utilizando Análise Fatorial e Modelagem de Equações Estruturais, os autores encontraram uma estrutura de 6 fatores para um instrumento acerca de perfil empreendedor e um dos fatores encontrados foi o denominado “Auto-relização”, que apresentou evidência de fidedignidade aceitável (SCHMIDT; BOHNENBERGER, 2009) e é composto por itens relacionados à detecção de oportunidades, persistência e auto-eficácia, ou seja, características contrárias às apresentadas por pessoas que possuem escores elevados em Passividade, que poderia ser considerada uma característica oposta a pessoas com perfis empreendedores, na forma como este construto foi representado por Schmidt e Bohnenberger (2009). Além de uma possível relação negativa entre Passividade e perfil empreendedor, a “Auto-realização” foi o único fator nas estimativas do modelo estrutural que apresentou relações causais significativas com a variável Desempenho Organizacional. Unindo estas informações, é possível que um significativo número de pessoas altas em Passividade prejudique o desempenho das empresas juniores. Dados acerca do rendimento do movimento de empresas juniores maranhenses em relação a quantidade de projetos realizados e capital levantado não foram encontrados.

Na Socialização a média da amostra é abaixo da média da amostra normativa. Este fator é composto por comportamentos necessários a uma manutenção saudável da vida em sociedade e conseqüentemente em grupos menores, portanto uma média mais baixa do que o regular pode indicar tendências a conflitos internos nas empresas, devido à maior frequência de sujeitos com disposições a comportamentos hostis (NUNES; HUTZ; NUNES, 2014). Os autores esclarecem que escores altos em Socialização, fator que também engloba a tendência a apresentar empatia, não são mais adaptativos do que escores baixos, pois pessoas com escores elevados podem ser colocadas em situações de risco por apresentar uma postura ingênua em relação aos demais.

Na edição de Janeiro de 2018 da revista *Você S/A*, voltada para assuntos do meio empresarial, a reportagem intitulada “Os limites da empatia” traz depoimentos de gestores organizacionais acerca da importância de ter empatia com os funcionários e clientes o suficiente para entender o que está acontecendo na organização e prestar um bom serviço, porém não tanto a ponto de tomar decisões que favoreçam funcionários específicos em detrimento da organização, como deixar que os funcionários usem a empatia dos chefes para ter suas faltas abonadas (LIMA, 2018). Traduzindo os depoimentos desta reportagem para a linguagem científica, é possível dizer que estes gestores estão apontando para uma necessidade mediana de Socialização no meio laboral.

Os dados sobre Abertura parecem mostrar que a distribuição desse traço é normal, sendo a pessoa mais aberta dois desvios padrões acima da média e a menos aberta quase dois desvios abaixo, mas a maioria dos sujeitos apresenta escores medianos nesse fator. Destaca-se as facetas Liberalismo e Busca por Novidades, cuja tendência foi para pontuações acima da média. No contexto das empresas juniores, isso indica pessoas que terão menos dificuldades de conviver com pessoas de valores morais diferentes e pessoas que se adaptarão mais dificilmente a atividades burocráticas.

Por fim, foi possível verificar através da inspeção visual de um gráfico do tipo histograma que a distribuição do traço Extroversão na amostra é normal, mas a média é mais baixa do que a média da amostra normativa do instrumento (NUNES; HUTZ; NUNES, 2014), ou seja, os participantes possuem uma tendência a procurarem menos situações de contato social do que a população geral. Na faceta Interações Sociais os dados ficaram enviesados para pontuações mais elevadas, porém as pontuações mais elevadas nesta amostra ainda são mais baixas do que seriam pontuações elevadas para a população geral o que, em um contexto organizacional, pode dificultar o desenvolvimento de atividades como ir a eventos em que os serviços das empresas juniores poderiam ser expostos, menor disposição a procurar parceiros



comerciais por iniciativa própria e dificuldade de articulação de processos internos da empresa que envolvem reuniões.

As análises seguintes investigaram as correlações estatísticas entre a criatividade e as variáveis teoricamente relacionadas. A correlação não significativa entre as variáveis Inteligência Educativa e Criatividade, embora tenha sido de certa forma surpreendente, está em conformidade com parte da literatura. O ponto é que há grandes variações teóricas e empíricas sobre o tema. O construto criatividade *per se* é entendido como “a capacidade humana de produzir ideias e produtos que são simultaneamente novos, úteis e apropriados” (KARWOWSKI et al, 2016, p. 1), uma definição que os estudos acadêmicos acerca deste construto adotam em consonância, porém, sem consenso sobre como medi-lo. Seria mais adequado medir a quantidade e qualidade de ideias e produtos produzidos, investigar o ambiente em que esses produtos e ideias são produzidos ou investigar características individuais relacionadas à produção de ideias e produtos?

Teoricamente todas estas alternativas estão corretas (BATEY; FURNHAN, 2006), mas esta pesquisa foi focada neste último campo. Isso significa que foram coletados dados acerca da manifestação de comportamentos relacionados à criatividade no dia a dia dos participantes no seu trabalho na empresa júnior, comportamentos estes que são normalmente distribuídos na população geral e não foi utilizada uma amostra de pessoas reconhecidas por terem realizado produções significativas em alguma área e sim uma amostra incentivada a ser criativa, o que não necessariamente resulta em realizações criativas, ou seja, os participantes podem apresentar comportamentos criativos acima da média no cotidiano laboral, mas não necessariamente apresentar algo novo continuamente.

Na investigação acerca das características individuais que seriam componentes da criatividade, houve um período baseado exclusivamente em testes de pensamento divergente, surgidos na década de 1960, que se focavam em capacidades cognitivas relacionadas à criatividade, formato mantido até as suas versões mais atuais (ALENCAR; FLEITH, 2010). Por não medir ações já realizadas e sim um desempenho cognitivo que pode vir a ser refletido em comportamentos na vida real, as medidas de pensamento divergente estão no campo chamado de Potencial Criativo. O período de exclusividade dos testes de pensamento divergente foi seguido pelo surgimento de escalas comportamentais/de autorrelato na década de 1980, como a escala de Hocevar (1979), pioneira neste formato, que pergunta ao respondente com que frequência ele praticou atividades em áreas como matemática, ciências, artes performáticas, músicas, entre outras.

A questão que ao longo do tempo emergiu entre os acadêmicos foi a diferenciação entre engajamento neste tipo de atividades e conquistas nestas áreas, pois o engajamento em atividades como formar uma banda, entrar em um grupo de teatro ou um clube de ciências tem uma distribuição normal na população, enquanto compor uma música, ser pago para apresentar-se em uma produção artística e fazer uma descoberta científica são um conjunto de atividades distribuídas de forma enviesada (JAUKE; BENEDEK; NEUBAUER, 2014). Portanto, o engajamento neste tipo de atividade (*Creative Activities*), para fins de trabalho ou lazer é chamado de Criatividade Cotidiana (*Everyday Creativity*) e a produção de algo novo e útil reconhecida publicamente é chamada de Realizações Criativas (*Creative Achievements*). Ambos os construtos costumam ser medidos através de escalas de autorrelato ou estudos biográficos (KARWOWSKI et al, 2016). Exemplos de escalas nesse formato são o *Inventory of Creative Activities and Achievements* (ICAA), este inventário possui duas escalas, uma para Criatividade Cotidiana e outra para Realizações Criativas. A escala de Criatividade Cotidiana mede a frequência em que o respondente esteve envolvido em atividades criativas de diferentes domínios, como literatura, música, esportes, entre outros em uma escala de 1 a 10, enquanto a escala de Realizações Criativas mede a frequência e o peso de conquistas realizadas pelo respondente em pelo menos 8 domínios. A escala de resposta possui itens que variam entre “*eu nunca pratiquei atividades nesta área*” (0 pontos) e “*eu já vendi alguns trabalhos nesta área*” (10 pontos) (JAUKE; BENEDEK; NEUBAUER, 2014, p. 98, tradução da autora)

Cada uma destas três formas de abordar a criatividade apresenta relações distintas com as medidas de inteligência. É importante ressaltar que não há um consenso sobre a relação entre Criatividade e Inteligência. Há pesquisadores que as consideram como parte uma da outra, sendo mais comum estudos que concebem a Criatividade como parte da Inteligência; há estudos que concebem estes construtos como ortogonais e independentes e há estudos que concebem a inteligência enquanto essencial para o processo criativo, mas não suficiente para que ele ocorra, sendo, portanto, construtos diferentes, mas relacionados (NAKANO, 2018). Uma dificuldade para se chegar a um consenso é a variação encontrada nas relações entre estas variáveis quando são usadas diferentes medidas para cada uma delas (NAKANO, 2018), porém também é válido lembrar que se trata de dois construtos complexos.

Quando se aborda criatividade exclusivamente através de medidas de pensamento divergente, há relações mais fortes entre Inteligência e Criatividade (NAKANO, 2018). Acerca de como a inteligência relaciona-se com as medidas de Criatividade Cotidiana e com as Realizações Criativas, não há literatura tão robusta, mas alguns estudos mostram-se proeminentes. O estudo de Jauk, Benedek e Neubauer (2014) usando Modelagem de Equações

Estruturais para investigar as relações entre os construtos Personalidade (*Big Five*), Inteligência (QI), testes de Pensamento Divergente, Criatividade Cotidiana (escala de autorrelato) e Realizações Criativas (escala de autorrelato) resultou em um modelo em que Criatividade Cotidiana correlacionou-se positiva e significativamente com Realizações Criativas, enquanto a inteligência apresentou correlações significativas e positivas diretamente com Realizações Criativas. Os autores testaram então a hipótese de que a inteligência é um moderador da relação entre Criatividade Cotidiana e Realizações Criativas, o que apresentou índices de ajuste aceitáveis. Uma vez que a EPCO mede o que Jauk, Benedek e Neubauer (2014) classificam como Criatividade Cotidiana, aquela demonstrada nas atividades de trabalho e lazer da vida cotidiana, os resultados estão em conformidade com a literatura, já que não foi encontrada relação direta entre criatividade e inteligência.

As relações entre Personalidade e a Criatividade Cotidiana foram semelhantes às encontradas em pesquisas nas quais também foram utilizadas escalas baseadas no *Big Five*. Dos 5 grandes fatores, o único que não apresentou alguma relação com a criatividade foi a Socialização. Segundo Nunes, Hutz e Nunes (2014, p. 137) “pessoas altas em Socialização tendem a confiar nos demais, acreditando em seu lado positivo e raramente suspeitando das suas intenções. Esse aspecto é importante, pois influencia o desenvolvimento psicossocial das pessoas [...]” por outro lado, pessoas com escores baixos neste fator tendem a ser hostis e manipulativas com os demais. O estudo de Jauk et al (2013) encontrou correlação negativa significativa de Socialização com Originalidade e o estudo de Batey, Chamorro-Premuzic e Furnham (2010) encontrou correlações negativas, porém não significativas. Alguns estudos utilizando o *Eysenck Personality Questionnaire* (EPQ), apontam correlações positivas significativas entre Psicoticismo e Criatividade (FINK; WOSCHNJAK, 2011; FEIST, 1998), o Psicoticismo do EPQ é composto por características praticamente opostas às características do fator Socialização do *Big Five*, ou seja, pessoas com altos escores em Socialização tendem a ter baixos escores em Psicoticismo e vice-versa (FEIST, 1998). A presente pesquisa aproxima-se mais dos resultados de Batey, Chamorro-Premuzic e Furnham por conta da não significância das relações e, em ambas as pesquisas, a amostra era composta de universitários, as demais pesquisas citadas, que encontraram relações significativas entre Socialização e Criatividade, tinham como público-alvo artistas e cientistas. Segundo Feist (1998) é provável que pessoas criativas nas artes e nas ciências sejam mais hostis em razão de defender as suas criações ou soluções inovadoras, porém o mesmo autor ressaltou que nessas profissões o gosto por passar longos períodos sozinho é importante para a criatividade, porém o oposto parece ocorrer para empresários juniores, que precisam estar constantemente em contato social, como veremos

mais adiante, portanto, esta hostilidade mais elevada observada em pessoas criativas nas artes e nas ciências poderia causar conflitos internos em um ambiente de empresa júnior, o que poderia dificultar a execução das atividades, porém o excesso de características de Socialização também poderia causar prejuízos às pessoas em um ambiente de trabalho (LIMA, 2018).

Em relação ao Neuroticismo, ele se mostrou relacionado principalmente ao bloqueio da criatividade, especialmente em relação às facetas Passividade e Vulnerabilidade. Passividade é composta por comportamentos que medem o nível de atividade das pessoas, o quanto precisam de estimulação externa para iniciar suas atividades, a tendência a adiar seus afazeres e a evitar tomar decisões, enquanto Vulnerabilidade é definida por disposições a experimentar sofrimento psíquico devido à percepção de como é aceito pelos demais, medo de ser abandonado devido aos seus erros e tendência a fazer coisas que acreditam que agradarão aos demais, mesmo que contra a própria vontade (NUNES; HUTZ; NUNES, 2014). Em uma amostra composta por estudantes responsáveis por gerenciar uma empresa isso pode ser explicado porque a descrição destas facetas é oposta a características associadas a perfis empreendedores, pois segundo Schmidt e Bohnenberger (2009) o perfil empreendedor está relacionado a rapidez na tomada de decisões, iniciativa para a resolução de problemas, disposição a correr riscos calculados, entre outros, comportamentos que seriam muito difíceis para pessoas com escores altos em Passividade e Vulnerabilidade.

Na pesquisa de Batey, Chamorro-Premuzic e Furnham (2010), utilizando a versão inglesa do NEO-PI-R e uma escala de Comportamento Ideacional, cuja base teórica encontra-se nas estruturas do SOI de Guilford, portanto correlatas a testes de pensamento divergente, os autores encontraram correlações bivariadas significativas, moderadas e negativas entre Comportamento Ideacional e Vulnerabilidade ( $-0,38/ p < 0,05$ ). Esta correlação negativa entre Vulnerabilidade e Comportamento Ideacional, junto à pesquisa de Karwowski et al (2013), em que foram encontradas correlações negativas entre Neuroticismo e Autoeficácia Criativa, dão suporte aos resultados encontrados na presente pesquisa acerca da correlação positiva de Bloqueios e Barreiras à Criatividade com o fator geral Neuroticismo e negativa de Neuroticismo com Atributos e Características que Favorecem a Criatividade. Mas, por hora, estes resultados não são tão robustos em acúmulo de evidências na literatura quanto as relações entre criatividade e Abertura, necessitando de mais estudos para entender o papel desempenhado pelo fator Neuroticismo tanto no bloqueio quanto na manifestação da criatividade.

Em relação à Abertura, este estudo mostrou que o fator possui relação tanto com o bloqueio quanto com o favorecimento da criatividade, sendo as relações com os bloqueios negativas e as relações com aspectos favoráveis positiva, mesmas relações observadas nas suas

facetas Liberalismo e Busca por Novidades. Abertura diz respeito ao grau de necessidade intrínseca das pessoas por novas experiências, sejam estas experiências de natureza artística, social, cultural ou de experimentação de atitudes contrárias às prescritas pela moral vigente. Nunes, Hutz e Nunes (2014, p. 142) esclarecem que

indivíduos com altos níveis nesta dimensão são curiosos, imaginativos, criativos, divertem-se com novas ideias e valores não convencionais [...]. Pessoas baixas nessa dimensão tendem a ser convencionais nas suas crenças e atitudes, conservadoras nas suas preferências, dogmáticas e rígidas

A partir destas informações podemos hipotetizar que o engajamento em atividades criativas é praticamente uma consequência de elevados escores de Abertura e a realização de algo novo envolve a absorção de experiências em determinado campo, basta observarmos a lógica adotada para a escala de realizações criativas do ICAA, em que nunca ter se envolvido em atividades de alguma área, ou seja, nunca ter se aberto a uma experiência nessa área representa 0, ou seja, nenhuma chance de criar algo neste campo (JAUKE; BENEDEK; NEUBAUER, 2014).

Entre os estudos quantitativos que encontraram relações entre abertura e criatividade estão a meta-análise de Feist (1998), em que Abertura aparece enquanto mais elevada em cientistas e artistas do que em pessoas que não são nenhum dos dois; o estudo de Batey, Chamorro-Premuzic e Furnham (2010) em que foram encontradas correlações significativas positivas entre Comportamento Ideacional e Abertura ( $0,49/p < 0,05$ ); o estudo de Benedek et al (2014), em que músicos de Jazz, mais incentivados a improvisar, se mostraram mais criativos e mais abertos a novas experiências do que músicos clássicos; o estudo de Conner (2015) em que Abertura aparece como moderador nas relações entre Criatividade Cotidiana e Afetos Positivos, entre outros. Diante do exposto observa-se que os resultados apresentados nesta pesquisa estão em conformidade com pesquisas anteriores, demonstrado novamente que o fator Abertura para novas experiências é o componente da personalidade mais frequentemente relacionado à criatividade, mesmo em diferentes formas de mensuração do segundo construto (KARWOWSKI et al, 2013).

Em um ambiente de empresas juniores, escores minimamente adaptativos em Abertura são necessários à permanência dos membros neste ambiente, pois as atividades de uma empresa júnior são distintas da rotina regular de um estudante universitário e o atingimento de metas exige que muitos caminhos diferentes sejam tomados, que sejam feitas coisas que não estão prescritas e que problemas sejam resolvidos de forma criativas (SOUSA, 2015)

Quanto às facetas de abertura, Liberalismo refere-se a abertura para novos valores morais e sociais e pessoas com escores elevados nesta faceta terão uma tendência maior a

conceber os valores morais e sociais como relativos à época e lugar e menos como leis universais. Busca por novidades refere-se à preferência por viver novos eventos e ações, pessoas com escores altos nesta faceta tendem a ficar entediados com rotinas rígidas (NUNES; HUTZ; NUNES, 2014). Em uma empresa júnior, o Liberalismo é adaptativo no convívio entre os membros da empresa e na captação de possíveis parceiros, pois empresas de prestação de serviços precisam lidar cotidianamente com pessoas de diferentes valores morais e com outras empresas de culturas organizacionais distintas, o que fica nítido na lista de entidades parceiras da Brasil Júnior (2018), que engloba instituições financeiras como os bancos Bradesco e Santander, a multinacional AMBEV, cujo foco são bebidas alcoólicas, entidades prestadoras de serviços, entre outros. Diante disso, o desperdício de oportunidades de negócios porque o produto ou serviço vendido pela entidade confronta valores morais poderia ser prejudicial ao fechamento de parcerias.

Por sua vez, a Busca por Novidades entra na adaptação à rotina de uma empresa júnior, pois boa parte do trabalho relacionado à empresa é incerto, clientes podem marcar e desmarcar reuniões a todo momento, pessoas se desligam da empresa, criando a necessidade de cobrir as funções exercidas por elas e há constante demanda para formular processos que se adaptem às especificidades deste tipo de organização (FEDERAÇÃO DAS EMPRESAS JUNIORES DE MINAS GERAIS, 2018). A Federação de Empresas Juniores de Minas Gerais, FEJEMG, composta por 113 empresas juniores, possui um método de formação de novos gestores desenhado para atender a necessidades específicas das empresas juniores chamado imersão. Na imersão realizada em fevereiro deste ano para treinamento da diretoria da federação, 55 empresários juniores de diversos municípios de Minas Gerais deslocaram-se até a cidade de Juiz de Fora para passar 3 dias imersos em treinamentos de gestão de projetos, reuniões de planejamento e *brainstormings* (DUQUE, 2018), um conjunto de atividades como essas, viajar para participar de reuniões de um trabalho que é voluntário, encontrar um grupo de pessoas desconhecidas e passar três dias no mesmo ambiente que elas, seria um conjunto de atividades muito aversivas a indivíduos com escores baixos em Busca por Novidades, mas muito prazerosas e até motivadoras para permanecer na empresa júnior para indivíduos com escores elevados.

Analisando cuidadosamente, podemos afirmar que a imersão estimula o uso de praticamente todos os fatores de personalidade que foram positivamente relacionados à criatividade: o fator geral Abertura, a Busca por novidades e o Liberalismo, na atitude de aceitar fazer uma viagem que essencialmente é de trabalho, mas que vai ter momentos de lazer e em que as regras de comportamento serão mais flexíveis do que em um dia de trabalho comum, a

baixa Vulnerabilidade, por precisar expor ideias a pessoas desconhecidas, a alta Extroversão pelo elevado nível de contato social que será exigido para estar lá e mais ainda para extrair informações de outros empresários juniores que possam melhorar processos na sua própria empresa, e Realização para, diante de um ambiente que em muito remete a lazer, estudar e trabalhar no planejamento de metas. É válido colocar que no ano de 2018 a FEJEMG apresentou como resultados parciais a elaboração de 2.379 projetos, 47 empresas que apresentaram crescimento expressivo em relação ao ano anterior e faturamento total de R\$ 3.428.909,00<sup>2</sup> (FEDERAÇÃO DAS EMPRESAS JUNIORES DE MINAS GERAIS, 2018)

Os resultados que mais contrastaram com a literatura foram para os fatores Extroversão e Realização, que costumam apresentar correlações muito baixas, sem significância e que divergem entre positivas e negativas em estudos que relacionam estas variáveis com medidas de criatividade. (BATEY; FURNHAN, 2006; BATEY, CHAMORRO-PREMUZIC; FURNHAN, 2014; KARWOWSKI, 2013). Na definição do fator Extroversão é exposto que

Indivíduos que apresentam altos níveis de Extroversão tendem a ser falantes e buscam contato com pessoas, mesmo que conheçam pouco. [...] esses indivíduos também preferem realizar atividades em grupo, procurando ativamente por companhia. Tal característica pode ser observada em vários contextos, como no **trabalho**, na **escola** e na organização de atividades lúdicas (NUNES, HUTZ, NUNES, 2014, p. 130, grifo meu)

Feist (1998, p. 300, tradução da autora) considerou a introversão uma característica relevante para a criatividade entre as populações de cientistas e artistas, segundo o autor “ter um desejo acima do normal de remover a si mesmo da interação social e ser hiperestimulado por situações sociais novas (introversão) é frequentemente observado em pessoas altamente criativas, especialmente nas artes e nas ciências”. A elaboração e execução de produtos novos e úteis nas ciências e nas artes em muito difere da elaboração e execução de produtos novos e úteis em empresas de prestação de serviços, como as empresas juniores. Nas empresas de prestação de serviço o “produto” é a própria execução de tarefas, que antes de ser executada é discutida em grupo, para alinhamento sobre os procedimentos necessários à sua execução, durante a sua execução há uma grande probabilidade de envolver pessoas além dos próprios prestadores de serviço e após estas tarefas serem executadas precisam ser relatadas e discutidas novamente em grupo, ou seja, o trabalho de um artista ou cientista é mais “solitário” do que o trabalho de um prestador de serviços, enquanto os artistas e cientistas precisam passar longos períodos sozinhos em atividades como pintar um quadro, ler bibliografias, analisar dados,

---

<sup>2</sup> Toda a renda arrecadada pelas empresas juniores é investida em melhorias para a própria empresa, em capacitações para os membros e afins, mas os membros estão vetados de receber dinheiro diretamente.

compor uma música ou estudar um personagem, prestadores de serviço precisam estar em constante contato com outras pessoas.

Ressalta-se também que as empresas juniores são formadas por membros que não necessariamente se conheciam ou possuíam qualquer afinidade antes de entrar na empresa e os membros constantemente precisam contatar pessoas desconhecidas para cumprir as tarefas necessárias ao funcionamento da entidade, atividades que exigem níveis minimamente adaptativos de Extroversão, que em linguagem estatística são os níveis medianos. Para além das empresas juniores, Cleland (2006) afirma que o uso adequado da comunicação no ambiente organizacional ajuda a reduzir custos, aumentar a produtividade, tomar decisões estratégicas por conta da clareza de informações, entre outros, o que explica a correlação com as facetas Comunicação e Interações Sociais, relacionadas a baixo constrangimento em situações de interações sociais e busca ativa por estas interações em indivíduos com escores elevados (NUNES; HUTZ; NUNES, 2014).

O Dinamismo, faceta do fator Extroversão que obteve correlações negativas com Bloqueios e Barreiras à Criatividade e positivas com Atributos e Características que Favorecem a Criatividade, relaciona-se a tomar iniciativas, realizar várias atividades simultaneamente e perceber-se enquanto alguém que coloca as suas ideias em prática. Segundo Nunes, Hutz e Nunes (2014, p. 135) “os traços cobertos por este fator englobam parte das características associadas com Empreendedorismo e, portanto, podem ser de especial interesse para avaliações no contexto organizacional e de orientação profissional”, o que é mais uma evidência de que as correlações elevadas de criatividade com esta faceta e com o fator Extroversão são relevantes para pessoas que se identificam com perfis empreendedores e para a criatividade no ambiente de trabalho destas pessoas.

Sobre o fator Realização, ele é definido como “traços de personalidade que se relacionam com motivação para o sucesso, perseverança, capacidade de planejamento de ações em função de uma meta, bem como nível de organização e pontualidade” (NUNES; HUTZ; NUNES, 2014, p. 139) e apresentou correlações positivas com Atributos e Características que Favorecem a Criatividade. Na pesquisa de Feist (1998), Realização apresentou diferenças entre grupos, cientistas se mostravam mais realizadores do que artistas, principalmente artistas mais jovens, os artistas também demonstraram maior impulsividade do que os cientistas, porém ambos possuíam mais abertura e mais Psicoticismo do que não-artistas e não-cientistas. Na pesquisa de Fink e Woschniak (2011) dançarinos de *ballet* clássico obtiveram uma média significativamente superior à de dançarinos contemporâneos em realização, enquanto os



dançarinos contemporâneos obtiveram médias mais elevadas em abertura e ambos os grupos apresentaram diferenças não significativas nas médias para os outros fatores.

No movimento de empresas juniores, a formulação de perseverança em direção a metas é bastante incentivada, mesmo que os caminhos previamente planejados não estejam funcionando é preciso buscar outros caminhos, mas o cumprimento das metas que a própria empresa formulou para si no início do ano é fundamental para o crescimento da própria empresa e do movimento de empresas juniores como um todo (BRASIL JÚNIOR, 2018), ou seja, é exigido um alto nível de realização. Uma hipótese passível de formulação é que as atividades do meio em que as tentativas em direção à produção de algo criativo ocorrem influenciam a maior ou menor relevância de algumas características de personalidade para a expressão da criatividade.

A faceta Competência, definida como “atitude ativa na busca dos objetivos e a consciência de que é preciso fazer alguns sacrifícios pessoais para se obter os resultados esperados” (NUNES; HUTZ; NUNES, 2014, p. 140) também está relacionada a menores bloqueios à criatividade, provavelmente porque a falta de atitude na busca por objetivos vai dificultar a execução de ideias. Em empresas juniores, a entidade só funciona mediante a participação ativa dos membros na captação de serviços, fechamento de contratos, busca por capacitação e afins, capacidades estas procuradas no mercado de trabalho (GOULART, 2016). Porém os membros ainda são estudantes universitários, o que significa que possuem disciplinas a frequentar, provas e trabalhos que precisam conciliar com as atividades da empresa, processo que envolve sacrifícios, porém há depoimentos de pós-juniores, como são chamadas as pessoas que já foram, mas não são mais empresários juniores, que afirmam ter tido uma inserção mais rápida no mercado devido a ter a participação na empresa júnior no currículo e também afirmam que a participação na empresa júnior fez significativa diferença na sua formação (SOUSA, 2015).

Diante das considerações aqui feitas, pode-se afirmar que seria o conjunto de características ideal a um empresário júnior: (1) baixos escores do fator geral Neuroticismo; baixos escores nas facetas Passividade/Falta de energia e Vulnerabilidade; (2) escores acima da média no fator geral Extroversão e nas facetas Comunicação e Interações Sociais; escores altos na faceta Dinamismo; (3) escores elevados no fator geral Abertura para Novas Experiências e na faceta Busca por Novidades e acima da média na faceta Liberalismo; (4) escores acima da média no fator Realização e na faceta Competência. Tal combinação é aquela que favoreceria a criatividade e diminuiria os bloqueios a ela relacionados.

## 7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Da segunda metade do século XX até os dias atuais a criatividade emergiu enquanto um dos principais fatores de adaptabilidade da pessoa ao mundo do trabalho (GOULART, 2002). Na contramão deste processo, os instrumentos objetivos para a mensuração de aspectos relacionados à criatividade não são frequentes (SPADARI; NAKANO, 2015) e o uso de medidas relacionadas a outros atributos psicológicos na área organizacional, como Inteligência e Personalidade, carecem de embasamento científico (THADEU; FERREIRA, 2012). A partir desta problemática, procurou-se nesse estudo avaliar as relações entre medidas de Criatividade, Inteligência e Personalidade em membros de empresas juniores.

A fidedignidade da EPCO mostrou-se em acordo com o recomendado pela literatura acerca de valores aceitáveis de Alpha de Cronbach. Destacou-se a necessidade de buscar sempre instrumentos com qualidades psicométricas apuradas que sustentem as discussões dos estudos. Neste caso específico da fidedignidade, recomenda-se o uso de Confiabilidade Composta ou Ômega de McDonald em pesquisas futuras, pois estes coeficientes levam em conta a carga fatorial de cada item para determinar a consistência interna do conjunto, enquanto os cálculos realizados pelo Alpha de Cronbach considera todos os itens iguais, podendo as cargas mais elevadas de alguns itens específicos interferir no valor final do coeficiente (ZANNON; HAUCK FILHO, 2015). Recomenda-se também mais estudos sobre as evidências de validade do instrumento.

Eram esperadas correlações fracas, positivas e significativas entre Inteligência e Criatividade, o que não ocorreu, uma vez que não houve significância estatística. Como apontado na discussão, a literatura diverge ao discutir essas relações e este estudo indicou que o caminho pode ser separar teoricamente as análises envolvendo a relação entre inteligência e criatividade cotidiana e inteligência e realizações criativas. A inteligência pode ter papéis distintos de acordo com tipos de criatividade distintas.

As correlações encontradas entre os componentes de Personalidade e Criatividade separam-se em três categorias: aquelas em plena sintonia com a literatura, aquelas relatadas em poucos resultados de pesquisas e as que chegam a ser divergentes dos resultados de pesquisas anteriores. Na primeira categoria está a relação entre Criatividade e Abertura, fator de Personalidade mais estavelmente relacionado à Criatividade em outros estudos; na segunda está o fator Neuroticismo, cujas relações com Criatividade precisam ser investigadas em mais

pesquisas semelhantes a essa; e na terceira, as correlações de Criatividade com Extroversão e Realização.

Como limitações desta pesquisa destaca-se o tamanho reduzido da amostra, o fato de que todos os participantes são estudantes de uma mesma universidade federal, mesma faixa etária e sem um equilíbrio entre homens e mulheres. Tudo isso torna o estudo essencialmente exploratório. No caráter teórico-metodológico, a falta de uma taxonomia comum para a mensuração de características individuais de criatividade e a falta de escalas nesta área que possuam evidências de validade em vários países limita a comparação dos resultados com outros estudos.

Como pontos fortes desta pesquisa podem ser citados: a diversidade de áreas de graduação da amostra; o tempo médio de empresa júnior dos participantes, que provavelmente já estão inseridos na dinâmica do mercado de trabalho descrita na introdução; a escolha por uma população cujo ambiente de trabalho incentiva comportamentos criativos; o uso de um instrumento padrão-ouro como medida de inteligência; o uso de uma escala de Personalidade baseada no *Big Five* construída no Brasil e que apresenta evidências de validade convergente com a versão brasileira NEO-PI-R (NUNES; HUTZ; HUTZ).

O emprego destas escalas na coleta de dados é uma das lacunas acadêmicas preenchidas neste estudo, pois nas bases de pesquisas consultadas foram encontrados poucos estudos correlacionais acerca de criatividade, inteligência e personalidade em português que utilizassem escalas de inteligência relacionadas ao modelo Cattell-Horn-Carroll e escalas de personalidade construídas com base no *Big Five*. Este estudo também acrescenta material em português sobre a história da investigação objetiva da criatividade, as diferentes formas de delimitar este construto e como ele está sendo medido internacionalmente.

Esta pesquisa também demonstra a necessidade de entender como diferentes medidas de um mesmo construto podem apresentar diferenças e convergências nas relações com outras variáveis. Pesquisadores que conduzam estudos objetivos sobre criatividade precisam estar atentos a como esta variável será mensurada e a como isso pode impactar nos resultados. Este também parece ter sido o primeiro trabalho quantitativo no Maranhão que descreveu e correlacionou as características psicológicas em uma amostra de empresários juniores. As variáveis psicológicas encontradas como relacionadas à criatividade no ambiente laboral estão associadas também a perfis empreendedores em outras pesquisas, motivos pelos quais estes dados podem ser utilizados por empresas juniores maranhenses para entender quais características são mais adaptativas à rotina empresarial e para desenvolver as competências comportamentais de seus membros.

Como agenda de pesquisa, sugere-se que sejam investigadas mais evidências de qualidades psicométrica para a EPCO. Também é necessário que escalas relacionadas à criatividade e às diferentes formas de mensurá-la sejam adaptadas ao Brasil, como os testes de pensamento divergente de Guilford, que existem desde a década de 60, porém nunca foram adaptados à realidade brasileira. Também que sejam feitos estudos sobre as relações entre as formas comuns de mensuração da criatividade e, por fim, é sugerido que sejam feitos estudos semelhantes com empresas juniores de outras regiões do Brasil.

## Referências

ALENCAR, E.; FLEITH, D. A questão da medida em criatividade. In \_\_\_\_\_ PASQUALI, L. **Instrumentação psicológica: fundamentos e práticas**. Porto Alegre: Artmed, 2010.

ALMEIDA, F. Perspectivas e desafios da avaliação psicológica nas organizações. In \_\_\_\_\_ PEREIRA, F.; BANDEIRA, R. **Aspectos práticos em avaliação psicológica nas organizações**. São Paulo: Vetor, 2009

BATEY, M.; CHAMORRO-PREMIZIC, T.; FURNHAN, A. Individual Differences in Ideational Behavior: Can the Big Five and Psychometric Intelligence Predict Creativity Scores? In \_\_\_\_\_ **Creativity Research Journal**, n 22, vol 1, fev 2010. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/10400410903579627> Acesso em: 14 maio .2018.

BATEY, M.; FURNHAN, A. Creativity, intelligence, and personality: A critical review of the scattered literature. In \_\_\_\_\_ **Genetic, Social, and General Psychology Monographs**, n 4, vol 132, ago 2006. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.3200/mono.132.4.355-430> Acesso em: 14 maio. 2018.

BENEDEK, M. et al. Creativity and Personality in classical, jazz, and folk musicians. In \_\_\_\_\_ **Personality and Individual Differences**, n 63, vol 44, jan. 2014. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/24895472> Acesso em: 13 dez. 2018.

BRASIL JÚNIOR. **Conheça o MEJ** Disponível em <https://www.brasiljunior.org.br/conheca-o-mej> Acesso em 20 jun. 2018.

CLELAND, D. Dinâmica de comunicação em equipe. In \_\_\_\_\_ **Desenvolvimento de Equipes**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006 (Coleção FGV Management).

COHEN, J. R. **Testagem e avaliação psicológica: Introdução a testes e medidas**. 8. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014.

CONNER, T.; SILVIA, P. Creative days: a daily diary study of emotion, personality and everyday creativity. In \_\_\_\_\_ **Psychology of Aesthetics, Creativity and the Arts**, vol 9, n 4, 2015. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/281426150\\_Creative\\_Days\\_A\\_Daily\\_Diary\\_Study\\_of\\_Emotion\\_Personality\\_and\\_Everyday\\_Creativity](https://www.researchgate.net/publication/281426150_Creative_Days_A_Daily_Diary_Study_of_Emotion_Personality_and_Everyday_Creativity) Acesso em 3 dez. 2018.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Código de Ética Profissional do Psicólogo**. Disponível em <https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2012/07/Co%CC%81digo-de-%C3%89tica.pdf> Acesso em: 24 jun. 2018.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Resolução nº. 009/2018**. Disponível em: <<http://www.pol.com.br>>. Acesso em: 13 jun. 2018.

COUDELO, A.; PERROT, A. **What is a junior enterprise?** Disponível em <https://jc3.ca/en/junior-enterprises/what-is-a-junior-enterprise> Acesso em: 12 set. 2018.

DUQUE, L. **Imersão do time FEJEMG 2017 marca uma nova era**. Disponível em <http://fejmg.org.br/2018T/2017/02/10/imersao-do-time-fejmg-2017-marca-o-inicio-de-uma-nova-era/> Acesso em: 7 dez. 2018.

FAISSAL, R. **Atração e seleção de pessoas**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2009. (Coleção Gestão de Pessoas).

FINK, A.; WOSCHNJAK, S. Creativity and personality in professional dancers. **Personality and Individual Differences**, n 51, vol 41, jun. 2011. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3989052/> Acesso em: 13 dez. 2018.

FEDERAÇÃO DAS EMPRESAS JUNIORES DE MINAS GERAIS. **Resultados da rede mineira**. Disponível em <http://fejmg.org.br/2018T/resultados-da-rede/> Acesso em: 7 dez. 2018.

FEIST, G. A meta-analysis of personality in scientific and artistic creativity. In \_\_\_\_\_ **Personality and Social Psychology Review**, vol 2, n 4, 1998. Disponível em: [https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1207/s15327957pspr0204\\_5](https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1207/s15327957pspr0204_5) Acesso em: 12 maio 2018.

GARCÊS, S. et al. The impact of the creative environment on the creative person, process, and product. **Avaliação Psicológica**, 2016, 15(2), pp. 169-176. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=335047428006> Acesso em: 13 dez. 2018.

GOULART, I. **Psicologia Organizacional e do Trabalho: teoria, pesquisa e temas correlatos**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.

HOCEVAR, D. The development of the Creative Behavior Inventory (CBI). **Annual meeting of the Rock Mountain Psychological Association**. Disponível em <https://eric.ed.gov/?id=ED170350> Acesso em: 21 ago. 2018.

HUTZ, C. et al. O desenvolvimento de marcadores para a avaliação da personalidade no modelo dos cinco grandes fatores. **Psicología, reflexao e crítica**. 1998/vol 11, n 2, Porto Alegre. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-79721998000200015&script=sci\\_abstract&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-79721998000200015&script=sci_abstract&tlng=pt) Acesso em: 11 jun.2018.

HUTZ, C. O que é avaliação psicológica – métodos, técnicas e testes. In\_\_\_\_\_ HUTZ, C.; BANDEIRA, D., TRENTINI, C. (Org). **Psicometria**. Porto Alegre: Artmed, 2015.

JAUKE, E. et al. The relationship between intelligence and creativity: New support for the threshold hypothesis by means of empirical breakpoint detection. In\_\_\_\_\_ **Intelligence**, 2013, 212-221. Disponível em <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3682183/> Acesso em: 12 maio 2018.

JAUKE, E.; BENEDEK, M.; NEUBAUER, A. The road to Creative Achievement: A latent variable model of ability and personality predictors. In\_\_\_\_\_ **European Journal of Personality**, n 28, 2014. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/24532953> Acesso em: 8 out. 2018.

JOHN, O. P.; SRIVASTAVA, S. The Big Five trait taxonomy: History, Measurement and Theoretical perspectives. In\_\_\_\_\_ PERVIN, L. A.; JOHN, O. P. (org). **Handbook of Personality**. Disponível em <https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=iXMQq7wgqkC&oi=fnd&pg=PA102&dq=big+5+personality+assessment+history&ots=uE8b98eBk8&sig=GzKLRtvthZ6m6vEt8zrZa3za55Y#v=onepage&q=big%20%20personality%20assessment%20history&f=false> Acesso em 24 jun 2018.

KARWOWSKI, M. et al. Big five personality traits as the predictors of Creative Self-Efficacy and Creative Personal Identity: Does gender matter? In\_\_\_\_\_ **The Journal of Creative Behavior**, vol 47, n 3, 2013. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/jocb.32> Acesso em: 28 nov. 2018.

KARWOWSKI, M. et al. Is creativity without intelligence possible? A Necessary Condition Analysis. In\_\_\_\_\_ **Intelligence**, abr. 2016. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0160289616300289> Acesso em: 13 maio 2018.

LIMA, L. Os limites da empatia. In\_\_\_\_\_ **Você S/A**, ed 236, jan 2018, editora Abril.

MESQUITA, A.; PINHEIRO, L. Seleção de Pessoas: Identificação e avaliação das técnicas utilizadas. In\_\_\_\_\_ **Rev Cienc. Gerenc.**, v. 21, n. 33, p. 49-55, 2017. Disponível em:

<http://www.pgsskroton.com.br/seer/index.php/rcger/article/download/3522/3600> Acesso em: 12 jun. 2018.

NAKANO, T. Explorando a relação entre inteligência e criatividade. In \_\_\_\_\_ HUTZ, C.; BANDEIRA, D.; TRENTINI, C (Org). **Avaliação Psicológica da Inteligência e da Personalidade**. Porto Alegre: Artmed, 2018.

NAKANO, T.; WECHSLER, S. Criatividade: Definições, modelos e formas de avaliação. In \_\_\_\_\_ HUTZ, C. S. (Org). **Avanços em avaliação psicológica e neuropsicológica de crianças e adolescentes II**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2012.

NUNES, C.; HUTZ, C.; NUNES, M. **Bateria Fatorial de Personalidade** – Manual técnico. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2014.

NUNES, M. NUNES, C. BARBOSA, A. Avaliação da personalidade em crianças e adolescentes: possibilidades no contexto brasileiro. In \_\_\_\_\_ HUTZ, C. S. (org). **Avanços em avaliação psicológica e neuropsicológica de crianças e adolescentes II**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2012.

PACICO, J. Normas. In \_\_\_\_\_ HUTZ, C.; BANDEIRA, D., TRENTINI, C. (Org). **Psicometria**. Porto Alegre: Artmed, 2015.

PERVIN, L. A.; JOHN, O. P. **Personalidade: teoria e pesquisa**. 8 ed. Porto Alegre: Artmed, 2004.

PINTO, E. Conceitos fundamentais dos métodos projetivos. **Ágora (Rio J.)**, Rio de Janeiro , v. 17, n. 1, p. 135-153, 2014 . Disponível em <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1516-14982014000100009&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-14982014000100009&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em 03 Jan. 2019.

RAVEN, J.; RAVEN, J. C.; COURT, H. **Matrizes Progressivas Avançadas de Raven: APM-RAVEN** – Manual técnico. São Paulo: Pearson, 2015.

RIBEIRO, C. V. Psicologia Organizacional. In \_\_\_\_\_ VIEIRA, F. O. (Org.). **Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2013.

RICHARDSON, M. **Empresa Júnior** – O que é? E como funciona? Disponível em: <http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/ap/artigos/empresa-junior-o-que-e-e-como-funciona,e3a048ae422fe510VgnVCM1000004c00210aRCRD> Acesso em 13 jun. 2018.



SANTOS, S. Entrevista comportamental aliada aos testes psicológicos na avaliação por competências. In \_\_\_\_\_ PEREIRA, F.; BANDEIRA, R. **Aspectos práticos em avaliação psicológica nas organizações**. São Paulo: Vetor, 2009

SCHELINI, P., Inteligência: definição do domínio e avaliação no modelo Cattell-Horn-Carroll. In \_\_\_\_\_ SCHELINI, P. (org). **Alguns domínios da avaliação psicológica**. Campinas, SP: Editora Alínea, 2007.

SCHIMIDT, S.; BOHNENBERGER, M. Perfil empreendedor e desempenho organizacional. **RAC**, v 13, n 3, jul a ago, 2009. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/26630517\\_Perfil\\_Empreendedor\\_e\\_Desempenho\\_Organizacional](https://www.researchgate.net/publication/26630517_Perfil_Empreendedor_e_Desempenho_Organizacional) Acesso em: 5 dez. 2018.

SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE TESTES PSICOLÓGICOS. Disponível em <http://satepsi.cfp.org.br/testesFavoraveis.cfm> Acesso em 9 jun 2018.

SODRÉ, L. S. **Análise das práticas em Avaliação Psicológica no contexto organizacional e do trabalho no Maranhão**. Monografia (Graduação) - Curso de Psicologia, Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2016.

SOUSA, Y. **NovaMente Empresa Júnior de Psicologia: contribuição para a formação profissional de seus membros**. Monografia (Graduação) - Curso de Psicologia, Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2015

SPADARI, G. **Construção de escala de potencial criativo para organizações**. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Programa de Mestrado em Psicologia, Pontifícia Universidade Católica - Campinas, 2015.

SPADARI, G.; NAKANO, T. Criatividade no contexto organizacional: revisão de pesquisas. **Revista Sul Americana de Psicologia**, v3, n2, Jul/Dez, 2015. Disponível em: <http://www.revista.unisal.br/am/index.php/psico/article/view/61> Acesso em: 13 dez. 2018.

THADEU, S.; FERREIRA, M; FAIAD, C. A validade da avaliação psicológica em um processo seletivo na área de segurança pública. **Avaliação Psicológica**, v. 11, n. 2, ago. 2012. Disponível em: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1677-04712012000200008](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712012000200008) Acesso em: 11 jul. 2018.

ZANELLI, J. C; J.; BASTOS, A. V. B.; RODRIGUES, A. C. A. Campo profissional do psicólogo em organizações e no trabalho. In \_\_\_\_\_ ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J.; BASTOS, A. V. B. (org). **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil** [recurso eletrônico]. 2 ed. Porto Alegre: Artmed, 2014.

ZANNON, C.; HAUCK FILHO, N. Fidedignidade. In \_\_\_\_\_ HUTZ, C.; BANDEIRA, D., TRENTINI, C. (Org). **Psicometria**. Porto Alegre: Artmed, 2015.

ZAZZO, R. **Alfred Binet**. Recife: Fundação Joaquim Nabuco, Editora Massangana, 2010.  
(Coleção Educadores).

## APÊNDICES

## APÊNDICE A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido



### **TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**

Você está sendo convidado (a) para participar da pesquisa “Relações entre as variáveis criatividade, inteligência e personalidade em membros de empresas juniores”, sob a responsabilidade do Prof. Dr. Lucas Guimarães Cardoso de Sá, auxiliado pela discente Luiza Fernanda Castro Salgado. O objetivo deste estudo é entender melhor como estas áreas interagem umas com as outras. Você foi convidado para participar por fazer parte da população-alvo desta pesquisa, ou seja, um indivíduo adulto que é membro de uma empresa júnior.

Você deve estar ciente de que sua participação não é obrigatória, a qualquer momento você pode desistir de participar e retirar seu consentimento. Sua recusa, desistência ou retirada de consentimento não acarretará em quaisquer prejuízos a você. Esta pesquisa não acarretará em riscos à sua integridade física ou psicológica, não é remunerada e não implicará custos para você. Caso você, participante, sofra algum dano decorrente dessa pesquisa, os pesquisadores garantem indenizá-lo por todo e qualquer gasto ou prejuízo.

Esta pesquisa foi submetida ao Comitê de Ética em Pesquisa com seres humanos da Universidade Federal do Maranhão (CAAE: 98725418.4.0000.5087). Sua participação nesta pesquisa consistirá em responder o Questionário de Caracterização, realizar a tarefa de raciocínio dada pelos pesquisadores, responder o questionário de personalidade, o NEO FFI, de forma verídica e responder o questionário de criatividade, a EPCO, de forma verídica. Para cada um destes questionários será apresentada uma breve explicação quanto ao conteúdo e a

forma como você deverá responder. Porém, caso surja alguma dúvida, esteja à vontade para perguntar aos pesquisadores. Todos os registros serão feitos nas folhas disponibilizadas pelos pesquisadores.

Você pode sentir cansaço por responder as perguntas da pesquisa. Se isso acontecer, peça uma pausa para descanso ou mesmo para encerrar a atividade, sem qualquer prejuízo à você. Caso você se sinta constrangido, você poderá responder somente às perguntas que se sentir confortável e terá plena liberdade de não responder àquelas que se sentir constrangido. Durante a sua participação e mesmo após encerrada ou interrompida a pesquisa, você tem o direito de obter auxílio do pesquisador a qualquer momento. Se houver alguma consequência causada pela pesquisa, você pode entrar em contato com a direção da instituição, que entrará em contato com o pesquisador para receber as orientações adequadas sobre o que fazer.

Os benefícios que este trabalho poderá trazer não são diretos nem imediatos. Os resultados serão utilizados para dar mais suporte científico aos psicólogos que precisam descrever as diferenças entre essas características nas pessoas, principalmente em processos empresariais, motivo pelo qual estamos fazendo a pesquisa com membros de empresas juniores. Os pesquisadores ficarão à disposição para eventuais esclarecimentos durante e após a sua participação.

Os dados obtidos por meio desta pesquisa serão confidenciais e não serão divulgados em nível individual, visando assegurar o sigilo de sua participação. Os pesquisadores responsáveis se comprometem a tornar públicos nos meios acadêmicos e científicos os resultados obtidos ao final da pesquisa, sejam eles favoráveis ou não, sem qualquer identificação de indivíduos participantes. Vamos guardar as folhas de respostas e os arquivos gravados em local seguro por cinco anos e, depois desse tempo, vamos picotá-las antes de descartá-las no lixo.

**Considerando estes termos, ao participar, você autoriza a divulgação dos dados coletados referentes à sua participação.**

Este termo consta de duas vias idênticas, com as páginas rubricadas e assinadas ao final pelo pesquisador responsável. Você receberá uma cópia deste termo onde consta o telefone e e-mail do pesquisador principal e o endereço do Comitê de Ética em Pesquisa, situado na Cidade Universitária, prédio CEB Velho.

---

Lucas Guimarães Cardoso de Sá  
Fone (98) 3272- 8336  
E-mail: lucas.gcs@ufma.br

Endereço: Universidade Federal do Maranhão, Centro de Ciências Humanas, Departamento  
de Psicologia,  
Avenida dos Portugueses, 1966, Bacanga, São Luís MA, CEP 65080-805  
O CEP/UFMA funciona na Avenida dos Portugueses s/n, Campus Universitário do Bacanga,  
Prédio do CEB Velho, PPPG, Bloco C Sala 07.  
Coordenação: Prof. Dr. Francisco Navarro  
E-mail para correspondência [cepufma@ufma.br](mailto:cepufma@ufma.br)  
Telefone: (98) 3272-8708

## QUALIFICAÇÃO DO DECLARANTE

Eu,....., RG .....  
....., abaixo assinado, li e/ou ouvi e entendi as informações acima e estou ciente para que serve a pesquisa e a que serei submetido. Eu entendi que sou livre para interromper a minha participação a qualquer momento e isso não trará nenhum prejuízo na minha relação com o pesquisador ou com a instituição, ou seja, não sofrerei nenhuma penalidade ou terei qualquer prejuízo. Sei que o meu nome não será divulgado, que não terei despesas e não receberei dinheiro pela minha participação nesta pesquisa.

Tendo lido e recebido explicações e entendido o que está escrito acima aceito participar voluntariamente dessa pesquisa. O pesquisador me informou que o projeto foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa Envolvendo Seres Humanos da Universidade Federal do Maranhão.

São Luís, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20 \_\_\_\_\_

---

Assinatura do Participante

**APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO DE CARACTERIZAÇÃO**  
**QUESTIONÁRIO DE CARACTERIZAÇÃO**

Idade: \_\_\_\_\_

Gênero:

Feminino  Masculino  Não binário

Estado civil:

Solteiro(a)  Casado(a)  União estável  Outro

Instituição de ensino superior: \_\_\_\_\_

Curso de graduação: \_\_\_\_\_ Período: \_\_\_\_\_

Tempo de empresa júnior (em meses): \_\_\_\_\_

É natural de São Luís?

SIM  NÃO

Possui outra graduação?

SIM  NÃO

Estudou em escola:

Pública  Particular

Mora com:

Mãe e/ou Pai  Cônjuge ou parceiro

Amigos  Sozinho(a)

## **ANEXOS**



## **PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP**

### **DADOS DO PROJETO DE PESQUISA**

**Título da Pesquisa:** Relações entre medidas de criatividade, inteligência e personalidade em membros de empresas juniores

**Pesquisador:** Lucas Guimarães Cardoso de Sá

**Área Temática:**

**Versão:** 2

**CAAE:** 98725418.4.0000.5087

**Instituição Proponente:** Departamento de Psicologia - DEPSI UFMA

**Patrocinador Principal:** FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO

### **DADOS DO PARECER**

**Número do Parecer:** 3.051.949

#### **Apresentação do Projeto:**

Após a segunda guerra mundial, transformações ocorridas no mundo do trabalho modificaram as competências exigidas das pessoas no mercado laboral. O enfoque na seleção e desenvolvimento das pessoas emergiu as características cognitivas e de personalidade dos trabalhadores enquanto critérios de alocação destes em determinados cargos, o que posicionou a Gestão de Pessoas enquanto um setor estratégico e a avaliação psicológica como a ferramenta utilizada pelo psicólogo que atua nas empresas para realizar contribuições objetivas. Na contramão deste cenário, as pesquisas mensurando as relações criatividade, inteligência e personalidade nas organizações, por meio de instrumentos válidos e precisos não são frequentes. Assim, esta pesquisa visa investigar a relação entre as variáveis inteligência, personalidade e criatividade em membros de empresas juniores para contribuir com um arcabouço científico que dê substrato às decisões dos psicólogos nas organizações. Para isso serão aplicadas: as Matrizes Progressivas Avançadas de Raven (APM), como medida de inteligência; o inventário de personalidade baseado nos cinco grandes fatores NEOFFI-R e a Escala

de Potencial Criativo para as Organizações (EPCO), em 30 membros de empresas juniores. Os dados serão analisados quantitativamente pelo Statistic Package for Social Sciences (SPSS), através do qual serão obtidos dados de força, direção e significância nas correlações entre as respostas dadas para cada uma das escalas e dados acerca da forma como as escalas foram respondidas por participantes que diferem entre si nos critérios curso de graduação, gênero e idade. Também será investigada a fidedignidade da escala EPCO

Continuação do Parecer: 3.051.949

pelos métodos alpha de Cronbach e Split-half, já que trata-se de um instrumento em desenvolvimento. Os resultados das análises estatísticas do SPSS serão comparadas com pesquisas anteriores e com a literatura disponível sobre os construtos investigados.

### **Objetivo da Pesquisa:**

Objetivo Primário:

Avaliar a relação entre criatividade, inteligência e personalidade em participantes do Movimento de Empresas Juniores

Objetivo Secundário:

Realizar estudos psicométricos de precisão com a Escala de Potencial Criativo para as Organizações (EPCO); Correlacionar as medidas de criatividade com inteligência e personalidade; Correlacionar as medidas de inteligência com as medidas de personalidade; Comparar se existem diferenças estatisticamente significativas nas medidas de criatividade, inteligência e personalidade, de acordo com idade, gênero e área do curso de graduação.

### **Avaliação dos Riscos e Benefícios:**

Riscos:

Os riscos à sua integridade física e psicológica do participante são mínimos, podendo haver cansaço físico e mental pela realização das tarefas, mas caso o participante sofra algum dano decorrente dessa pesquisa, os pesquisadores garantem indenizá-lo por todo e qualquer gasto ou prejuízo.

Benefícios:

Resultados passíveis de comparação com resultados de pesquisas anteriores e pesquisas futuras; Contribuições para o arcabouço científico disponível aos psicólogos que trabalham nas organizações; Colaborar com a formação acadêmica dos empresários juniores, que ainda na graduação terão contato com escalas de raciocínio e personalidade que não são tão largamente utilizadas quanto o AC, Palográfico e R1 (SODRÉ, 2015), mesmo que o empresário júnior não seja do curso de psicologia esta informação é útil, pois este terá mais esclarecimentos sobre os procedimentos científicos possíveis a um psicólogo e poderá trabalhar junto a estes com mais facilidade tanto agora quanto em seu futuro profissional; demonstrar aos empresários juniores que a criatividade não precisa ser um campo místico

e inacessível e que há maneiras objetivas de acessar características relacionadas a este construto.

#### **Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:**

A pesquisa esta bem elaborada e com todos os elementos necessários ao seu pleno desenvolvimento

#### **Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:**

Todos os termos de apresentação obrigatórios foram entregues e estão de acordo com a resolução 466/12 do CNS.

#### **Recomendações:**

Não existem recomendações.

#### **Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:**

Todas as pendências foram acatadas e corrigidas pelo pesquisador e estão de acordo com a resolução 466/12 do CNS.

#### **Considerações Finais a critério do CEP:**

**Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:**

Tipo Documento	Arquív o	Postagem	Auto r	Situaçã o
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BASICAS_D O_P ROJETO_1182076.pdf	17/11/2018 15:02:16		Aceito
Outros	Resposta_Parecer_Pendente.docx	09/10/2018 16:09:28	Lucas Guimarães Cardoso de Sá	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto.pdf	09/10/2018 16:09:04	Lucas Guimarães Cardoso de Sá	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto.doc	09/10/2018 16:08:32	Lucas Guimarães Cardoso de Sá	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de	TCLE2.docx	09/10/2018 16:08:03	Lucas Guimarães Cardoso de Sá	Aceito

Ausência				
Folha de Rosto	FolhadeRosto2.pdf	06/09/2018 15:38:15	Lucas Guimarães Cardoso de Sá	Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	DECLARACAO_INSTITUICAO.pdf	06/09/2018 12:25:36	Lucas Guimarães Cardoso de Sá	Aceito

**Situação do Parecer:**

Aprovado

**Necessita Apreciação da CONEP:**

Não

SAO LUIS, 03 de Dezembro de 2018

---

**Assinado por:**
**Flávia Castello Branco Vidal  
Cabral (Coordenador(a))**



