

CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO - UNIBRA
CURSO DE GRADUAÇÃO
SUPERIOR DE TECNOLOGIA
EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

DEBORAH PAULA VALERIO DA SILVA
MANUELLA ALÍPIO DOS SANTOS
RAYANE VITÓRIA JACINTO DA SILVA

**FERRAMENTAS DE AVALIAÇÃO
COMPORTAMENTAL NO PROCESSO DE
RECRUTAMENTO E SELEÇÃO**

RECIFE/2023

DEBORAH PAULA VALERIO DA SILVA
MANUELLA ALÍPIO DOS SANTOS
RAYANE VITÓRIA JACINTO DA SILVA

FERRAMENTAS DE AVALIAÇÃO COMPORTAMENTAL NO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Artigo apresentado ao Centro Universitário Brasileiro – UNIBRA, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharelem Recursos Humanos.

Professor Orientador: Me: Horison Lopes de Oliveira.

Ficha catalográfica elaborada pela
bibliotecária: Dayane Apolinário, CRB4- 2338/ O.

S586f

Silva, Deborah Paula Valerio da.

Ferramentas de avaliação comportamental no processo de recrutamento e seleção / Deborah Paula Valerio da Silva; Manuella Alípio dos Santos; Rayane Vitória Jacinto da Silva. - Recife: O Autor, 2023.

17 p.

Orientador(a): Me. Horison Lopes de Oliveira.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Centro Universitário Brasileiro – UNIBRA. Tecnólogo em Recursos Humanos, 2023.

Inclui Referências.

1. Ferramentas. 2. Avaliação. 3. Comportamental. 4. DISC. 5. Eneagrama. I. Santos, Manuella Alípio dos. II. Silva, Rayane Vitória Jacinto da. III. Centro Universitário Brasileiro. - UNIBRA. IV. Título.

CDU: 658.3

DEBORAH PAULA VALERIO DA SILVA
MANUELLA ALÍPIO DOS SANTOS
RAYANE VITÓRIA JACINTO DA SILVA

FERRAMENTAS DE AVALIAÇÃO COMPORTAMENTAL NO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Trabalho de conclusão de curso apresentando a disciplina TCC II, do curso de Gestão Tecnológica em Gestão de Recursos Humanos do Centro Universitário Brasileiro – UNIBRA, como parte dos requisitos para conclusão do curso.

Examinadores:

Prof.º Orientador Horison Lopes de Oliveira - Me

Prof.º Examinador. Diego Leonel Alves de Sá– Espec.

Prof.º Examinador Emanuel Lima Xavier– Espec.

Recife, ___/___/___

NOTA: _____

Dedicamos esse trabalho a nossa família e a nós mesmos pela persistência em vencer através da busca pelo conhecimento.

AGRADECIMENTOS

Prezados membros da banca avaliadora do TCC, gostaria de expressar minha sincera gratidão por terem dedicado seu tempo e conhecimento na avaliação do nosso trabalho. Seu *feedback* valioso será fundamental para o aprimoramento da nossa pesquisa e do nosso crescimento acadêmico, assim como de nossas carreiras profissionais. Agradeço também a Deus e minha família pelo apoio ao longo desta jornada.

Deborah Paula Valério da Silva

Com felicidade, expresso minha gratidão a Deus por todas as bênçãos em minha vida, agradeço a minha mãe Léia Alípio dos Santos, que é minha inspiração e a fonte de amor que sempre me sustentou, agradeço também a Jaime Antonio de Albuquerque Filho pelo suporte, incentivo, paciência e dedicação, bem como aos meus amigos que acreditaram no meu sucesso, a Ivoneide Josefina de Oliveira Albuquerque, a Jaime Antonio de Albuquerque e a toda minha família que por sua vez me acolhe com respeito em todos os momentos. Por fim, não poderia deixar de mencionar meu orientador, Horison Lopes de Oliveira, que foi extremamente objetivo e prático na orientação durante a minha jornada acadêmica facilitando assim o meu aprendizado, contudo minha preparação para o mercado de trabalho.

Manuella Alípio dos Santos

Externo a minha gratidão primeiramente a Deus, que em todos os momentos é o maior mestre que alguém pode ter, aos meus pais Maria Ângela e José Jacinto, devo minha gratidão por todo amor, confiança, incentivo, e apoio emocional, que serviram de alicerce para as minhas realizações, as minhas irmãs Raynara Vitória e Renata Cristina pelo companheirismo e atenção dedicados quando precisei. Gratidão ao meu professor orientador Horison Lopes, cuja atenção e assistência em todas as etapas do processo foram essenciais para que este trabalho fosse concluído satisfatoriamente. Por fim, aos meus amigos e familiares sou grata pelo suporte, e a todos que direta ou indiretamente fizeram parte no processo para minha formação, agradeço imensamente.

Rayane Vitória Jacinto da Silva

*“Ninguém ignora tudo. Ninguém sabe tudo. Todos nós sabemos alguma coisa.
Todos nós ignoramos alguma coisa. Por isso aprendemos sempre”
(Paulo Freire)*

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO	11
3 RESULTADOS.....	12
3.1 DISC.....	13
3.1.1 Quali-quantis do DISC.....	14
3.1.2 Revisão sistemática do DISC	17
3.1.3 Validade e utilidade do DISC.....	17
3.2 Eneagrama.....	19
3.2.1 Quali-quantis do eneagrama	20
3.2.2 Revisão sistemática do eneagrama	22
3.2.3 Validade e utilidade do eneagrama	22
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS	23
REFERÊNCIAS.....	26

RESUMO:

Abordagem quali-quantitativa e a revisão sistemática são métodos importantes para compreender a eficácia das ferramentas DISC e Eneagrama em contextos organizacionais. Embora haja poucos estudos empíricos sobre a ferramenta Eneagrama e consideráveis estudos sobre o DISC, a revisão da literatura sugere que essas ferramentas podem ser úteis para melhorar a contratação, comunicação e o desenvolvimento pessoal. Essas ferramentas favorecem a compreensão e análise de personalidades e comportamentos individuais e em grupo.

Houve a coleta e organização dos dados sobre os quais foram pesquisados. Nesse trabalho foram abordados os principais aspectos teóricos e metodológicos das ferramentas DISC e Eneagrama, incluindo suas origens históricas, fundamentos psicológicos, aplicação e estrutura conceitual. Foram realizadas análises qualitativas dos estudos selecionados, utilizando técnicas de exame de conteúdo para identificar as principais tendências e conclusões encontradas na literatura. Além disso, serão realizadas análises quantitativas dos dados coletados, utilizando técnicas estatísticas para avaliação da consistência e veracidade das ferramentas DISC e Eneagrama. Ao final da revisão sistemática, serão apresentadas as principais conclusões e recomendações para a aplicação das ferramentas DISC e Eneagrama em contextos profissionais. Serão discutidos os pontos fortes das ferramentas, bem como as implicações práticas de sua utilização na gestão de equipes e na melhoria do desempenho organizacional e comportamental.

Palavras-chave: Ferramentas. Avaliação. Comportamental. DISC. Eneagrama.

ABSTRACT:

Quali-quantitative approach and systematic review are important methods to understand the effectiveness of DISC and Enneagram tools in organizational contexts. Although there are few empirical studies on the Enneagram tool and considerable studies on the DISC, the literature review suggests that these tools can be useful for improving hiring, communication and personal development. These tools favor the understanding and analysis of individual and group personalities and behaviors.

There was the collection and organization of the data on which they were researched. In this work, the main theoretical and methodological aspects of the DISC and Enneagram tools were addressed, including their historical origins, psychological foundations, application and conceptual structure. Qualitative analyzes of the selected studies were carried out, using content examination techniques to identify key trends and conclusions found in the literature. In addition, quantitative analyzes of the collected data will be carried out, using statistical techniques to assess the consistency and veracity of the DISC and Enneagram tools. At the end of the systematic review, the main conclusions and recommendations for the application of the DISC and Enneagram tools in professional contexts will be presented. The strengths of the tools will be discussed, as well as the practical implications of their use in managing teams and improving organizational and behavioral performance.

Keywords: Tools. Assessment. Behavioral. DISC. Enneagram.

1 INTRODUÇÃO

Ferramentas de avaliação comportamental é um conjunto de métodos, técnicas e instrumentos utilizados para avaliar e mensurar características comportamentais e psicológicas de indivíduos. Essas ferramentas podem ser aplicadas em diferentes contextos, incluindo o ambiente organizacional, têm como objetivo auxiliar na seleção, desenvolvimento e gestão de pessoas. O uso de ferramentas de avaliação comportamental é uma prática importante para empresas que desejam tomar decisões de recrutamento e seleção mais embasadas e vinculadas a suas necessidades e valores.

Tomadores de decisões organizacionais se deparam com o desafio de avaliar cuidadosamente os candidatos a fim de identificar aqueles que apresentam o perfil desejado e que possuem potencial para se desenvolverem e crescerem junto com a empresa, em contra partida, a escolha de candidatos inadequados podem causar prejuízos diversos a empresa, sendo assim o objetivo do tema Ferramenta de Avaliação Comportamental no Processo de Recrutamento e Seleção é identificar como esses instrumentos podem contribuir para direcionar as habilidades e também auxiliar na seleção de novos colaboradores, aumentando a assertividade na escolha de pessoas para funções que levam a efetividade dos resultados gerais como o bem estar do clima organizacional e também os resultados financeiros.

Para Schaufeli et al. (2013), indivíduos envolvidos são mais satisfeitos e engajados no ambiente de trabalho, empenhando-se melhor e suas atividades laborais e por consequência, seu trabalho é realizado de modo a beneficiar a si próprio e a organização.

Almeida (2015, p. 56), diz que as empresas são constituídas de pessoas, e que o negócio precisa delas para funcionar e alcançar os objetivos, e que estes aspectos merecem ser estudados, tendo em vista que diversas empresas conseguem se destacar no mercado devido ao seu quadro de funcionários com as competências essenciais para alcançar os objetivos propostos no planejamento estratégico.

De acordo com Dessler (2003), empresas que fazem a contratação das pessoas certas para os cargos certos, conseguem avaliar e motivar melhor o colaborador e fazendo com que elas se desenvolvam se tornando tão ou mais

competitivas que as empresas que apenas projetam as melhores estratégias e utilizam as melhores tecnologias em seus processos.

Segundo Solides (2020), William Marston, um PhD em Psicologia pela Universidade de Harvard, desenvolveu a teoria DISC na década de 1920. O conceito tem como base quatro tipos de comportamentos, a Dominância, Influência, Estabilidade e a Conformidade, assim como foi descrito em seu livro "As Emoções das Pessoas Normais" que possui a finalidade de explicar as respostas emocionais das pessoas.

Já o Eneagrama, “sendo um sistema milenarmente desenvolvido para o autoconhecimento permite uma visão ampla sobre os padrões de comportamento e decisão, identificando tendências positivas e limitantes de cada pessoa.” (CARVALHO e MOREIRA, 2017, p. 44)

2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO

A metodologia de revisão sistemática e quali-quantitativa são capazes de verificar a porcentagem de acerto das ferramentas de avaliação comportamental como o DISC e Eneagrama, que por sua vez é uma forma de fundamentação teórica na investigação científica. Eventualmente algumas empresas evitam usar ferramentas abordadas por falta de conhecimento, mas essa pesquisa entrega informações sobre a utilidade desses instrumentos nos processos seletivos.

A escolha dos métodos citados para este trabalho se justifica pela ampla disponibilidade de materiais relacionados ao DISC, pela necessidade de abordar mais o assunto Eneagrama e pela possibilidade de analisar criticamente as informações coletadas, considerando diferentes perspectivas e sobre a Avaliação Comportamental no Processo de Recrutamento e Seleção, com ênfase nos instrumentos citados.

Nascimento e Pereira (2018) e LIMA et al. (2016), afirmam que os recursos de revisão sistemática e quali-quantitativa são “importantes ferramentas para a síntese do conhecimento em uma determinada área”, além de serem úteis para compreender a complexidade dos fenômenos sociais e para fornecer informações mais precisas sobre as características dos indivíduos.

Dentre esses dados, podemos incluir a observação e análise de sentimentos, bem como diversas formas de demonstração, intenções, comportamentos e outros itens de natureza subjetiva, Makilim Nunes Baptista (1999) destaca a importância de se percorrer ao empirismo e à quantificação como meios de melhor compreender a realidade.

Através do uso dessas ferramentas, é possível analisar dados de forma mais objetiva, sistemática e confiante para uma melhor compreensão dos fenômenos estudados. Dessa forma, a combinação de métodos empíricos e quantitativos é uma estratégia eficiente para alcançar resultados mais precisos em pesquisas científicas.

3 RESULTADOS

Em conjunto com o método de revisão sistemática, que utiliza estudos primários para análise, é realizada a compilação de pesquisas superiores e discussões de diversos autores e profissionais renomados, periódicos científicos indexados e teses e dissertações de universidades reconhecidas, pesquisas especializados em DISC e Eneagrama.

Sobre a combinação de métodos quali-quantitativo e revisão sistemática para a avaliação das ferramentas DISC e Eneagrama, resultou em uma análise aprofundada das características e aplicações dessas ferramentas, bem como das metodologias de pesquisa utilizadas para avaliá-las.

A revisão sistemática dos estudos disponíveis permitiu identificar as principais tendências e lacunas na literatura, bem como apontar para possíveis áreas de pesquisa futura. A combinação de métodos quali-quantitativo permitiu uma análise mais completa e profunda dos dados coletados, fornecendo *insights* valiosos sobre a utilização dessas ferramentas em diferentes contextos se não apenas como recrutamento e seleção mas também nas áreas de treinamento e desenvolvimento de funcionários, *coaching* e aconselhamento e afins.

Os resultados indicaram que as ferramentas DISC e Eneagrama são úteis para avaliar o perfil comportamental e as características individuais das pessoas, mas é importante considerar cuidadosamente as implicações éticas e práticas de sua utilização em diferentes contextos, sendo eles; social, cultural, religioso e

individual. Além disso, foi evidenciada a importância de uma análise crítica e sistemática dos dados disponíveis sobre essas ferramentas.

De acordo Cobêro, et al. (2017), uma boa aplicação de teste de perfil comportamental permite conhecer fatores como a personalidade e o perfil do funcionário no ambiente de trabalho, renda, produtividade, estresse e outros fatores da vida pessoal e profissional. Quando uma pessoa tem autoconhecimento, ela finalmente entende os motivos de certas reações, sentimentos e atitudes. Saber que essas características e necessidades acabam influenciando seu comportamento pessoal e profissional o ajudará a ter um melhor controle de si mesmo.

Em suma, o TCC contribuiu significativamente para a compreensão das ferramentas DISC e Eneagrama e das metodologias de pesquisa utilizadas para avaliá-las, fornecendo uma visão valiosa para empresas e profissionais de recursos humanos, coaches, psicólogos, líderes e outras áreas relacionadas.

3.1 DISC

O modelo DISC é uma ferramenta amplamente utilizada para a compreensão dos perfis comportamentais das pessoas. Ele foi desenvolvido por William Marston na década de 1920 e popularizado por meio de várias publicações e estudos subsequentes. O DISC é baseado em quatro principais estilos comportamentais: Dominância (D), Influência (I), Estabilidade (S) e Conformidade (C), que são utilizados para descrever e analisar as preferências comportamentais de indivíduos em diferentes contextos.

Uma citação direta de Marston (1928), que descreve seu trabalho original sobre o DISC, pode ser:

"Os seres humanos diferem uns dos outros na natureza e na expressão de suas emoções e impulsos. Eles têm características comportamentais consistentes que podem ser categorizadas em quatro principais estilos: Dominância, Influência, Estabilidade e Conformidade" (Marston, 1928, p. 45).

Cada tipo funcional requer um tipo de perfil, ou seja, um conjunto de características individuais que se referem aos pré-requisitos que um candidato deve apresentar para ocupar um determinado cargo quando analisado sob a ótica do mercado (LOTZ e BURDA, 2015).

Segundo Matos (2008), a metodologia DISC pode ser utilizada para descrever como as pessoas se comportam diagnosticar traços de comportamento e tomar decisões assertivas com base nessas informações.

Sendo assim, o DISC tem sido abordado em publicações acadêmicas e profissionais, ressaltando sua utilidade como ferramenta para a compreensão dos estilos comportamentais das pessoas e sua aplicação em diversos contextos organizacionais.

3.1.1 Quali-quantis do DISC

O modelo DISC é uma abordagem quantitativa, pois geralmente é medido através de questionários ou escalas que medem a frequência ou intensidade de certos comportamentos e tendências em cada um dos fatores do DISC.

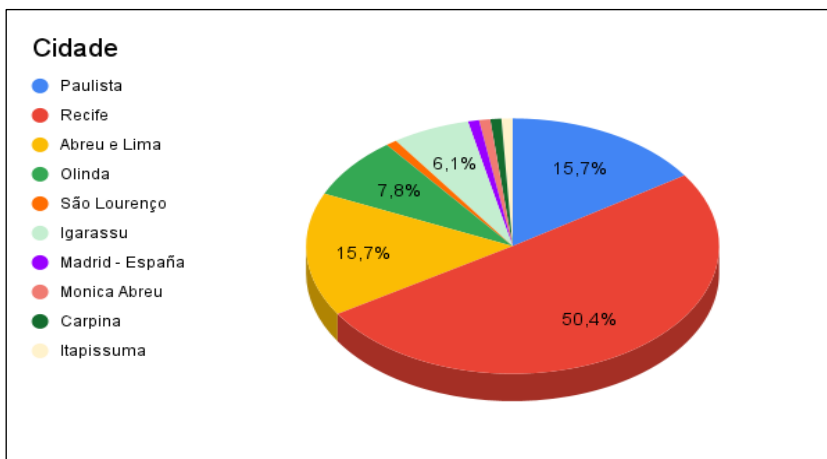
Os resultados de um questionário DISC podem ser usados para identificar o perfil de personalidade de uma pessoa e, em seguida, oferecer insights sobre como essa pessoa pode se comunicar, trabalhar e interagir com os outros de maneira mais eficaz. Essa abordagem quantitativa pode ser particularmente útil em contextos organizacionais, onde é importante avaliar rapidamente as preferências e tendências comportamentais de uma pessoa para tomar decisões de recrutamento, formação de equipes e liderança.

No entanto, a abordagem DISC também pode ter uma dimensão qualitativa, uma vez que cada fator do modelo é geralmente descrito em termos de características comportamentais e emocionais. A compreensão das nuances e particularidades de cada fator, pode ajudar a fornecer uma compreensão mais profunda da personalidade de uma pessoa e permitir uma abordagem mais individualizada para o seu desenvolvimento pessoal e profissional.

As pessoas passam a maior parte de suas vidas dentro das empresas e precisam disso para atingir seus objetivos pessoais e individuais. Conseqüentemente, as organizações dependem das pessoas para serem bem-sucedidas e atingir seus objetivos globais e estratégicos. É uma relação de longo prazo com benefícios mútuos (CHIAVENATO, 2008).

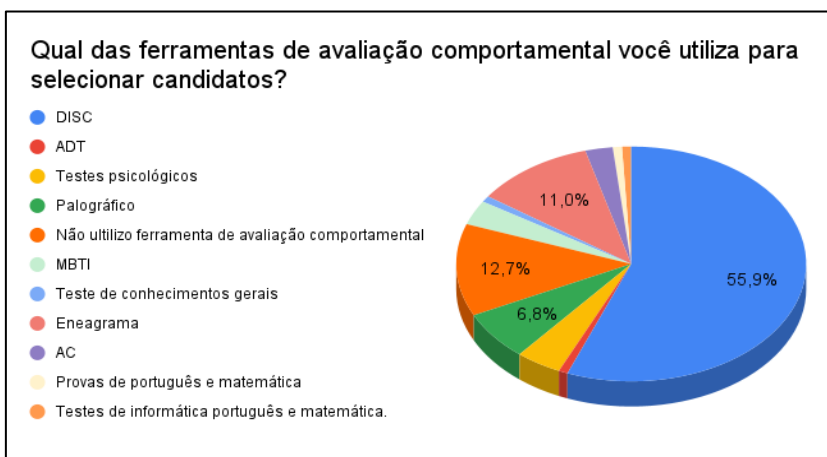
Uma pesquisa feita no ano de 2023 por alunos do Centro Universitário Brasileiro – UNIBRA detectou que, 55,9% dos recrutadores da Região Metropolitana do Recife utilizam o DISC como ferramenta de avaliação comportamental durante o processo de recrutamento e seleção, destes 71,21% são mulheres e 28,8% são homens, sendo que 40,9% tem idade acima de 35 anos. 100% dos *headhunters* entrevistados afirmam confiar na eficácia do DISC e 83,3% atribuíram pontuação máxima para o nível de assertividade da ferramenta DISC. Em termos de retenção em empregados/colaboradores 100% dos recrutadores concordam que tiveram resultados positivos, com margem de erro de apenas 6,25%.

Gráfico 1

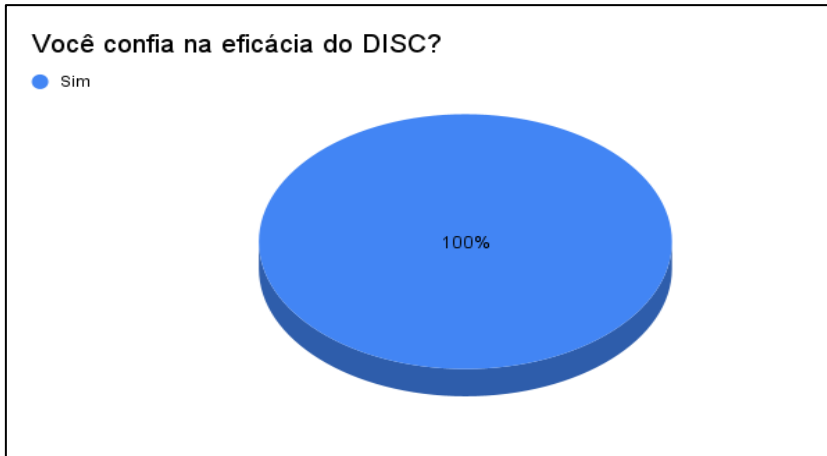


Fonte: Própria (2023)

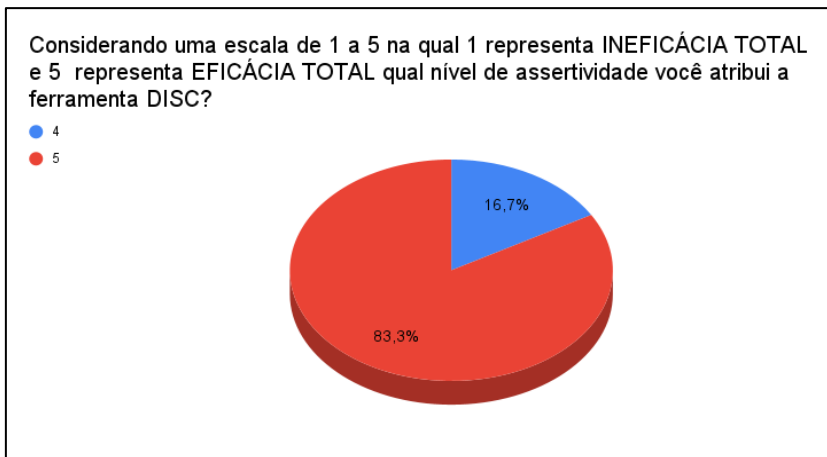
Gráfico 2



Fonte: Própria (2023)

Gráfico 3

Fonte: Própria (2023)

Gráfico 4

Fonte: Própria (2023)

Gráfico 5

Fonte: Própria (2023)

3.1.2 Revisão sistemática do DISC

A revisão sistemática do DISC é um processo de pesquisa que envolve a análise de estudos existentes sobre essa ferramenta. O modelo DISC é uma teoria que descreve diferentes estilos comportamentais com base em seus quatro fatores (Dominância, Influência, Estabilidade e Conformidade), sendo uma ferramenta amplamente utilizada em empresas e organizações para avaliar os traços comportamentais dos indivíduos e sua adequação para diferentes cargos e funções.

Uma revisão sistemática do DISC pode ser conduzida por pesquisadores interessados em avaliar a eficácia do modelo DISC em prever o comportamento humano ou em determinar se o modelo é útil em contextos específicos, como recrutamento e seleção de pessoal ou treinamento e desenvolvimento de equipes. O objetivo é avaliar o quanto o modelo DISC é apoiado por evidências empíricas, identificar as principais conclusões e lacunas na literatura existente e fornecer recomendações para pesquisas futuras, bem como fornecer insights sobre a eficácia do modelo na predição de comportamentos e na melhoria da comunicação e desempenho no trabalho.

“Apesar das vantagens encontradas na ferramenta da teoria DISC, se o responsável pelo recrutamento adotar esses dados com propósitos exclusivos de eliminação, acaba perdendo profissionais qualificados e de grandes.” (COBÊRO, et al., 2017)

Cada revisão sistemática segue um protocolo metodológico para garantir a qualidade e a objetividade da análise dos estudos incluídos. A partir das revisões sistemáticas, os pesquisadores podem ter uma visão geral do que é conhecido sobre o DISC e identificar lacunas ou áreas que requerem mais investigação.

3.1.3 Validade e utilidade do DISC

O DISC é um modelo de avaliação comportamental amplamente utilizado em empresas e profissionais de recursos humanos para compreender e avaliar os traços de personalidade dos indivíduos, ajudando na seleção e desenvolvimento de funcionários, bem como na gestão de equipes.

Em relação à validade, o DISC é amplamente reconhecido como um instrumento válido para avaliar características comportamentais. Estudos de validação têm mostrado que ele é capaz de fornecer informações precisas e úteis sobre a personalidade das pessoas. No entanto, como em qualquer modelo de avaliação, a interpretação dos resultados deve ser feita com cuidado e considerando as limitações do método. Para garantir a validade do teste, é importante que ele seja aplicado de forma padronizada, seguindo as instruções do manual de administração e usando os critérios de pontuação corretos. Além disso, é importante que o teste seja interpretado por um profissional capacitado, que entenda a teoria por trás do teste e saiba fazer uma análise adequada dos resultados.

Quanto à utilidade, o DISC pode ser bastante útil para ajudar a entender como as pessoas se comportam em diferentes situações e como se comunicam entre si. Ele também pode ajudar a identificar pontos fortes e áreas de melhoria de cada indivíduo, o que pode ser útil para desenvolver habilidades específicas e melhorar o desempenho no trabalho. Por exemplo, em processos de recrutamento e seleção, o teste pode ajudar a identificar candidatos que se encaixam melhor no perfil da vaga em questão. Em equipes de trabalho, o teste pode ser usado para entender melhor as dinâmicas de grupo e ajudar a desenvolver a comunicação e a colaboração, permitindo que os membros da equipe entendam melhor uns aos outros e trabalhem juntos de forma mais eficaz.

No entanto, é importante lembrar que o DISC não é uma ferramenta mágica que pode resolver todos os problemas de uma equipe ou organização. O sucesso do uso do DISC depende da maneira como é usado e interpretado, bem como da abertura dos indivíduos e da organização para trabalhar com as informações fornecidas pela ferramenta.

"A DISC é uma ferramenta de análise comportamental aplicada nas organizações para tentar melhorar e adequar seus colaboradores em cargos e departamentos ajustados, sendo utilizada apenas para esses recursos. Caso o uso dela seja como critério de eliminação do colaborador é desapropriado, pois pode acabar desligando um bom colaborador que estava apenas em um cargo onde seu perfil comportamental não se adequa." (COBÊRO, et al., 2017)

Trata-se apenas de uma ferramenta de avaliação e não deve ser usado como a única fonte de informação para tomar decisões importantes. Ele deve ser usado em conjunto com outras informações, como currículo, entrevistas e referências, para

tomar decisões mais precisas e fundamentadas. Além disso, é importante lembrar que o DISC é apenas uma forma de entender a personalidade de uma pessoa, pois cada indivíduo é único e complexo, sendo necessário considerar outros fatores além do DISC para entender completamente a personalidade de alguém.

3.2 Eneagrama

O Eneagrama é um sistema de personalidade que tem suas raízes em várias tradições espirituais e psicológicas e tem sido objeto de estudo e discussão por muitos especialistas. A introdução mais recente do Eneagrama se deu através dos estudos do filósofo armênio Ivanovitch Gurdjieffno início do século XX.

A palavra deriva do grego (ennea = nove, grammos = figura) e faz alusão aos nove pontos identificados ao longo da circunferência externa do Eneagrama. É um símbolo de sabedoria que existe há mais de três mil anos e cuja origem, até hoje, não se sabe ao certo, embora as pesquisas mais recentes apontem para a cidade de Alexandria, no antigo Egito. (CURSINO, 2015, p.02)

É uma ferramenta de testes que as organizações aplicam para otimizar a gestão de pessoas e auxiliar no processo de recrutamento e seleção de seus funcionários, para entender melhor sobre a personalidade dos analisados.

“Torna explícito o fato de que as pessoas são diferentes e que tipos distintos de personalidade precisam ser gerenciados de maneira distinta.” (CARVALHO e MOREIRA, 2017, p. 21)

O Eneagrama é uma ferramenta de mapeamento da personalidade que nos ajuda a entender como nossas crenças, emoções e comportamentos estão interconectados, e como podemos crescer e evoluir em direção à nossa verdadeira essência. É uma abordagem holística para o autoconhecimento que nos permite compreender os padrões de comportamento inconscientes e os caminhos de crescimento para cada tipo de personalidade.

Personalidade é um conjunto de traços psicológicos com propriedades particulares, relativamente permanentes e organizados de forma própria. Ela se revela na interação do indivíduo com seu meio ambiente e individualiza a maneira de ser, de pensar, de sentir e de agir de cada pessoa. (AGUIAR, 2005, p. 291)

É importante notar que o Eneagrama é uma ferramenta dinâmica e em constante evolução, diferentes autores e especialistas podem ter perspectivas

ligeiramente diferentes sobre sua teoria e aplicação. É sempre recomendável consultar várias fontes confiáveis e aprofundar-se em seu estudo para obter uma compreensão completa desta ferramenta.

3.2.1 Quali-quantis do eneagrama

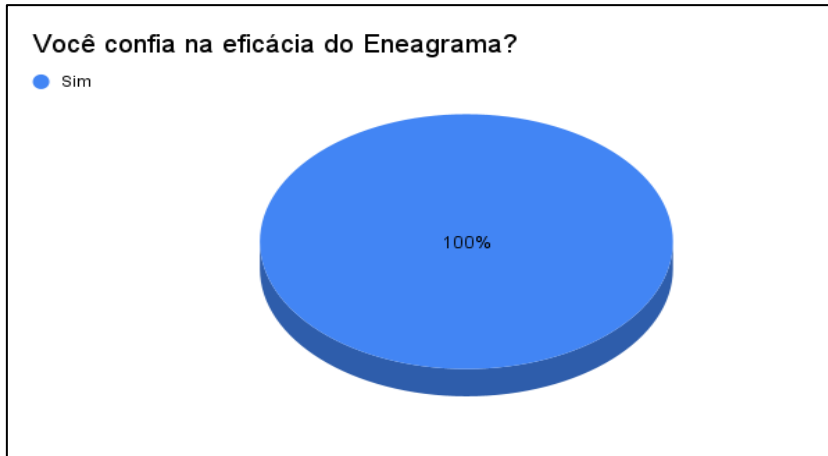
O Eneagrama é um modelo de personalidade que explora nove tipos principais de personalidade, cada um com suas características distintas. É uma abordagem qualitativa porque se concentra na descrição e interpretação das características e traços de personalidade de cada tipo.

De acordo com George I. Gurdjieff, a maioria de nós vive a maior parte do tempo sob o domínio das características da personalidade – um conjunto de tendências de pensamentos, emoções, impulsos físicos, comportamentos, estratégias, crenças, valores e até mesmo um senso particular de identidade. (apud CURSINO, 2015, p. 26)

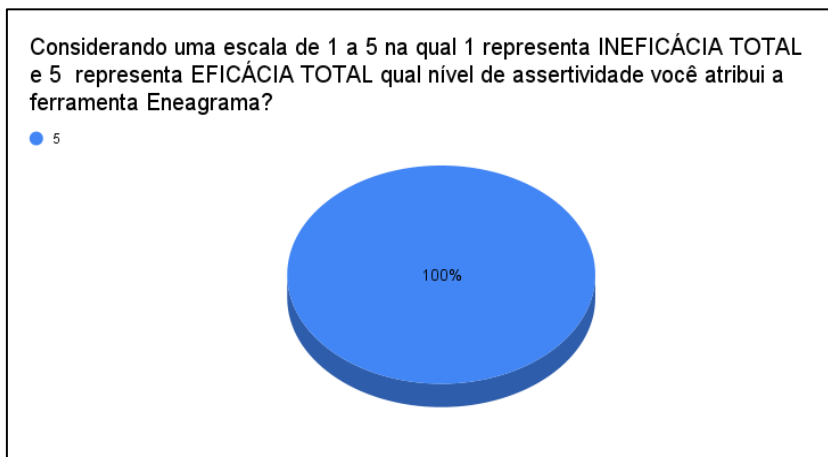
No entanto, também é possível usar abordagens quantitativas ao trabalhar com o Eneagrama, por exemplo, por meio de questionários ou escalas de avaliação que medem a frequência ou intensidade de certos comportamentos, atitudes ou emoções associadas a cada tipo. Essas abordagens podem ajudar a identificar o tipo de personalidade predominante em um indivíduo ou a medir a mudança na personalidade ao longo do tempo.

No geral, o Eneagrama pode ser utilizado tanto de forma qualitativa quanto quantitativa, dependendo do objetivo e da metodologia específica utilizada.

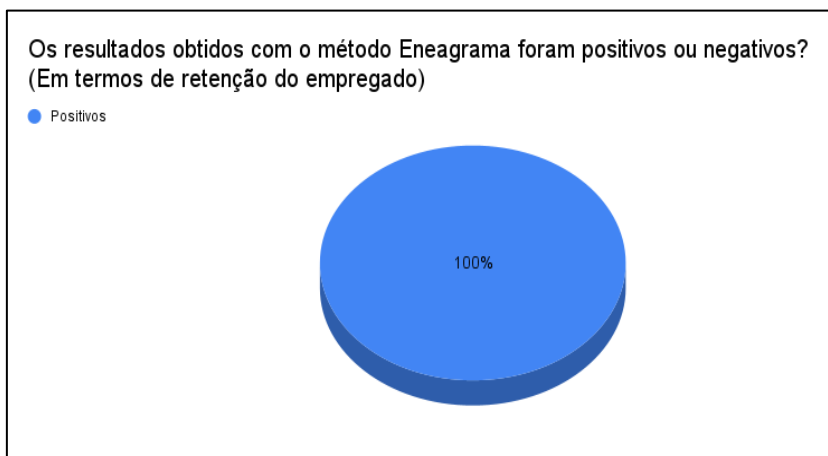
Uma pesquisa feita com mais de 111 recrutadores no ano de 2023 por alunos do Centro Universitário Brasileiro – UNIBRA detectou que, 13 dos 115 recrutadores da Região Metropolitana do Recife utilizam o Eneagrama como ferramenta de avaliação comportamental durante o processo de recrutamento e seleção, destes inumerados 61,5% são mulheres e 38,5% são homens, sendo que 100% tem idade acima de 35 anos. 100% dos *headhunters* entrevistados afirmam confiar na eficácia do Eneagrama e 100% atribuíram pontuação máxima para o nível de assertividade desta ferramenta, em termos de retenção de empregados/colaboradores 100% dos recrutadores concordam que tiveram resultados positivos, com margem de erro de apenas 5,98%.

Gráfico 6

Fonte: Própria (2023)

Gráfico 7

Fonte: Própria (2023)

Gráfico 8

Fonte: Própria (2023)

3.2.2 Revisão sistemática do eneagrama

A revisão sistemática do Eneagrama pode se referir a uma avaliação crítica e sistemática das evidências científicas disponíveis sobre a metodologia do Eneagrama, que é uma abordagem utilizada para a compreensão e análise da personalidade humana.

Atualmente, não existe uma revisão sistemática completa sobre o Eneagrama. Embora haja muita literatura popular e algumas pesquisas empíricas sobre o Eneagrama, muitas dessas pesquisas não atendem aos critérios de uma revisão sistemática adequada, como a inclusão de uma amostra representativa, a utilização de um protocolo de pesquisa claramente definido, a análise de resultados estatísticos confiáveis e a conclusão baseada em evidências suficientes e consistentes.

No entanto, alguns estudos têm examinado as propriedades psicométricas do Eneagrama, avaliando sua validade e confiabilidade como uma ferramenta de avaliação da personalidade. Esses estudos sugerem que o Eneagrama pode ter alguma validade e confiabilidade, mas que são necessárias mais pesquisas para validar sua utilidade e aplicabilidade em diferentes contextos.

Portanto, embora o Eneagrama possa ser uma ferramenta útil para a compreensão e análise da personalidade humana, é importante avaliar cuidadosamente as evidências disponíveis antes de utilizar essa abordagem. É recomendável que sejam realizados mais estudos empíricos rigorosos e padronizados para examinar a validade e a utilidade do Eneagrama como uma ferramenta de avaliação da personalidade.

3.2.3 Validade e utilidade do eneagrama

O Eneagrama é uma ferramenta de autoconhecimento e desenvolvimento pessoal que tem sido utilizada há décadas em diversas áreas, incluindo psicologia, coaching, terapia e recursos humanos. Existem várias opiniões e teorias sobre a validade e utilidade do Eneagrama, mas há pesquisas e estudos que indicam que é uma ferramenta valiosa para o autodesenvolvimento e para a compreensão dos outros.

“Quando se vê o mundo do ponto de vista dos outros, imediatamente se toma consciência de que cada tipo é limitado por uma tendência sistemática.” (Palmer, 1993, p. 17)

O Eneagrama pode ser um recurso útil para ajudar as pessoas a identificar suas principais motivações, padrões de comportamento e estilos de comunicação. Ele permite que as pessoas sejam mais conscientes de seus próprios processos internos, de suas emoções e suas ações dentro e fora das empresas.

Além disso, o Eneagrama pode ser uma ferramenta eficaz para o desenvolvimento de liderança, ajudando os líderes a compreender melhor suas próprias tendências comportamentais e adaptar seus estilos de liderança de acordo com as necessidades de sua equipe.

No entendimento dos padrões de comportamento conscientes e inconscientes indica também qual o melhor caminho a seguir durante os ajustes de conduta. O Eneagrama pode ser particularmente útil para aqueles que buscam melhorar como pessoa e como trabalhador, já que ele permite ter mais consciência de nossos processos internos e de como esses processos estão relacionados à diversas áreas da vida.

Embora haja divergências quanto à validade e utilidade do Eneagrama, há evidências e pesquisas que apontam que ele pode ser um recurso importante para o autodesenvolvimento e desenvolvimento de envolvidos que tenham foco no crescimento pessoal, espiritual e/ou organizacional, contribuindo positivamente para ambientes sociais sejam eles, familiares e especialmente para o meio corporativo.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

É importante destacar que o DISC é uma das ferramentas mais tradicionais e comuns entre os recrutadores, enquanto o Eneagrama ainda há uma carência de conteúdo. Por isso, a pesquisa contribui significativamente para o conhecimento sobre ambas as ferramentas, fornecendo análises qualitativas, quantitativas e sistemáticas dos estudos realizados, utilizando técnicas e inspeção de conteúdo com estatísticas para avaliar sua consistência e veracidade.

Em suma, a utilização de ferramentas de avaliação comportamental como o DISC e o Eneagrama, ajudam a direcionar as habilidades e auxiliar na seleção de novos colaboradores, aumentando a assertividade na escolha de pessoas para funções que levam à obediência dos resultados gerais.

Este artigo científico contribui para o conhecimento e uso adequado dessas ferramentas em questão, promovendo um processo seletivo mais eficiente e bem-sucedido, diminuindo a problemática da dúvida a cerca da funcionalidade desses métodos avaliativos.

As ferramentas DISC e Eneagrama, são ferramentas de avaliação comportamentais amplamente utilizadas em contextos organizacionais. O DISC é baseado em quatro traços principais de personalidade, e o Eneagrama, por sua vez, é baseado em nove tipos principais de personalidade, cada um com características e motivações específicas.

A revisão sistemática do DISC e Eneagrama ofereceu uma importante avaliação crítica dessas ferramentas de avaliação comportamental. Além disso, dados qualitativos foram obtidos através de um questionário, e dados quantitativos obtidos a partir das respostas dos participantes sobre as ferramentas.

Ao combinar a análise quali-quantitativa e a revisão sistemática das evidências, foi possível obter uma compreensão mais abrangente e aprofundada das ferramentas, incluindo suas aplicações, eficácia e limitações, permitindo uma avaliação mais completa de sua validade e confiabilidade como instrumentos de avaliação comportamental.

No entanto, é importante lembrar que essas ferramentas são apenas uma opção entre muitas outras disponíveis e que a escolha da ferramenta mais apropriada dependerá das necessidades e objetivos específicos de cada indivíduo ou organização.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Maria Aparecida Ferreira. **Psicologia aplicada à Administração – Uma abordagem interdisciplinar**. São Paulo: Editora Saraiva, 2005.

ALMEIDA, A. V. de. **Planejamento Estratégico em Recursos Humanos**. 1 ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2015.

CARVALHO, Tânia Maria Rezende; MOREIRA, Thaylla Maria Sirqueira da Silva. **ENEAGRAMA: a contribuição desta ferramenta para a atuação dos líderes nas empresas**. QUALIA: a ciência em movimento, v. 3, n. 2, p. 20-46, 2017.

COBÊRO, et al. **Análise do perfil comportamental dos colaboradores em uma empresa de construção civil no interior de São Paulo**. Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia., XVI SEGeT, 2017.

CHIAVENATO, Idalberto – **Comportamento Organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações**. 2.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 2008.

CURSINO, Nicolai. **Eneagrama para líderes – Autoconhecimento e maturidade para o desenvolvimento de sua liderança**. Rio de Janeiro: Editora Qualitymark, 2015.

GARRY DESSLER **Administração de recursos humanos - 2ªed**. Pearson universidades,2003.

LOTZ, E.G.; BURDA, J. A. **Recrutamento e Seleção de Talentos**. 1 ed. Curitiba: InterSaberes, 2015.

MARSTON, William Moulton. **As Emoções das Pessoas Normais**. São Paulo: Ed. Sucess For You, 2014.

MATOS, Jorge Fernandes de. **Análise dos aspectos comportamentais através da ferramenta DISC**. 2010. Dissertação de Mestrado.

PALMER, Helen. **Eneagrama**: compreender-se a si mesmo e aos outros em sua vida. 2.ed. São Paulo: Paulinas, 1993.

SÓLIDES. **Metodologia DISC**: o que é, como aplicar e importância. Disponível em: <<https://blog.solides.com.br/metodologia-disc/>>. Acesso em: maio 2020.

WILMAR B SCHAUFELI, ARNOLD B BAKKER, MARISA SALANOVA **Medição educacional e psicológica**. São Paulo: Publicações do Sábio, 2013.