

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE VIÇOSA**

**MARIANA RODRIGUES SILVEIRA**

**PERFIL E PERSONALIDADE DO SECRETARIADO EXECUTIVO:  
UMA COMPARAÇÃO ENTRE TEORIA E PRÁTICA**

**VIÇOSA – MINAS GERAIS**

**2014**

**MARIANA RODRIGUES SILVEIRA**

**PERFIL E PERSONALIDADE DO  
SECRETARIADO EXECUTIVO: UMA  
COMPARAÇÃO ENTRE TEORIA E PRÁTICA**

Monografia apresentada ao Departamento de Letras da Universidade Federal de Viçosa – UFV, como parte das exigências da disciplina SEC 499-Monografia, tendo como orientadora a professora Débora Carneiro Zuin, e Lênia M. César Almeida como conselheira.

**VIÇOSA – MINAS GERAIS**

**2014**



## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a Deus por mais uma vitória e por ter me dado força, paciência e sabedoria para escrever esta pesquisa. Agradeço a Ele por ter colocado a professora Débora Zuin e nossa conselheira Lênia Almeida em meu caminho - sem as orientações e conhecimentos delas, as ideias não teriam chegado ao papel. À minha família que me apoiou e confortou nesta etapa. Aos participantes da pesquisa, pela dedicação de tempo e confiança ao projeto. Aos amigos Nina, Riane e Lucas pelos conselhos, amizade e suporte emocional. À família Matozinhos que me abriu suas portas com tanto carinho nesta reta final. Agradeço ao CELIN e à professora Ana Barcelos pelo financiamento dos testes aplicados nesta pesquisa e por mais uma vez confiarem em meu trabalho.

Muito obrigada!

*“Depois da tempestade, vem a felicidade!” (Nina Diniz de Castro)*

## RESUMO

SILVEIRA, Mariana Rodrigues. ZUIN, Débora Carneiro. ALMEIDA, Lênia, M. César. *Perfil e personalidade do Secretariado Executivo: uma comparação entre teoria e prática*. XX pág. Monografia (Bacharelado em Secretariado Executivo Trilíngue). Viçosa: UFV/DLA, 2014.

Este trabalho tem como foco principal contrastar o perfil profissional dado por teóricos de Secretariado Executivo e o perfil dos estudantes e bacharéis na área no que se trata de personalidade. Para tal, foi realizado um levantamento bibliográfico dos conceitos de perfil, traços de personalidade, comportamento organizacional, assim como uma descrição das diretrizes curriculares que regem as grades dos cursos em Secretariado Executivo. Para alcançar os objetivos propostos, este estudo se voltou para o enfoque quantitativo e qualitativo, utilizando-se de aplicação de teste para levantamento de dados. Os colaboradores da pesquisa realizaram o teste Majors Personality Type Elements™ (PT-E™), ferramenta de avaliação de personalidade que se baseia na teoria de tipos psicológicos de Jung. Desta forma, foi possível identificar características de personalidade dentre os 16 tipos psicológicos propostos pelo teste e compará-los com o perfil almejado pelos teóricos. A pesquisa revelou que os colaboradores possuem tipos psicológicos diferentes. Algumas dicotomias foram predominantes entre eles, tais como SJ (Sensação e Julgamento). Concluiu-se que o perfil social exigido pelos autores da área é muito extenso e sugeriu-se uma eleição dos traços mais importantes e dos complementares.

**Palavras chave:** Secretariado Executivo, Perfil, Personalidade, Comportamento Organizacional, Majors PT-E™.

## **ABSTRACT**

The main focus of this project is on contrasting the professional profile given by theorists of Executive Secretariat and the profile of students and alumni in the area when it comes to personality. To this end, a bibliographic survey of concepts of profile, personality traits and organizational behavior was conducted, as well as a description of curriculum guidelines that lead the Executive Secretariat courses' grids. To achieve the proposed objectives, this study turned to the quantitative and qualitative approach, using test application for data collection. Survey participants performed the Majors Personality Type Elements <sup>TM</sup> (PT-E<sup>TM</sup>) test, personality assessment tool based on the theory of Jung's psychological types. Thus, it was possible to identify personality characteristics of the 16 psychological types proposed by the test and compare them with the profile sought by theorists. The survey revealed that participants have different psychological types. Some dichotomies were predominant among them, such as SJ (Sensation and Judgment). It was concluded that the social profile of the area required by the theorists is very extensive and it was suggested an election of the most important features and additional ones.

**Keywords:** Executive Secretariat, Profile, Personality, Organizational Behavior, Majors PT-E<sup>TM</sup>

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1 – Qualidades do Secretário Executivo.....	17
Quadro 2 - Os 16 tipos de personalidade.....	24
Quadro 3 – Five-Factor Model’s Big Five Personality Dimensions.....	25
Figura 1- Figura 1: Exemplo de item do teste Majors PT-E™ .....	28
Quadro 4 – Traços do Perfil e as dicotomias.....	33
Gráfico 1 – Distribuição por tipos psicológicos.....	33
Gráfico 2 – Distribuição por temperamento.....	34
Quadro 5 - Descrição dos tipos psicológicos dos participantes.....	34
Gráfico 3 – Distribuição por função.....	35
Quadro 6 – Distribuição por função.....	36
Quadro 7 – Tipos psicológicos, habilidades e profissões.....	37



## SUMÁRIO

1. Introdução .....	9
2. Justificativa .....	11
3. Objetivos .....	12
3.1. Objetivo Geral.....	12
3.2. Objetivos Específicos.....	12
4. Revisão Teórica.....	13
4.1. Diretrizes Curriculares .....	13
4.2. Perfil.....	15
4.2.1. O Que É Perfil? .....	15
4.3. Perfil Do Secretário Executivo.....	16
4.3.1. Perfil Técnico .....	16
4.3.2. Perfil Social .....	17
4.4. Estudos Sobre Perfil Profissional .....	19
4.5. Comportamento Organizacional .....	20
4.6. Personalidade E Traços De Personalidade .....	21
4.6.1. Os Tipos Psicológicos De Jung .....	22
4.6.2. Majors Personality Type Elements™ (Pt-E™).....	23
4.6.3. Modelo Big Five.....	25
4.6.4. O Indicador De Tipos Myers-Briggs – MBTI.....	26
5. Metodologia .....	28
6. Análise De Dados.....	32
6.1. Descrição Das Dicotomias .....	32
6.2. O Perfil Social E As Dicotomias.....	34
6.3. Resultados Majors Pt-E™ .....	36
7. Considerações Finais.....	42
Referências Bibliográficas .....	45
Apêndice A - Carta De Apresentação .....	49
Apêndice B - Termo De Consentimento.....	51

## 1. INTRODUÇÃO

Este trabalho tem como foco principal contrastar o perfil profissional, no que se trata de personalidade, dado por teóricos de secretariado executivo e o perfil dos bacharéis e estudantes da área. Para tal, fez-se uma pesquisa quantitativa e qualitativa com levantamento bibliográfico dos principais conceitos de perfil profissional, traços de personalidade, conectando-os aos estudos em Comportamento Organizacional.

Devido à carência de publicações científicas no ramo de perfil e personalidade com link em Secretariado Executivo, existe a necessidade de buscar alternativas acessíveis para que os estudantes e bacharéis possam aumentar seu nível de autoconhecimento, a fim de se tornarem profissionais mais completos e indivíduos mais bem realizados.

A pesquisa tem uma metodologia quantitativa e qualitativa, usando o instrumento Majors PT-E™ como método de coleta de dados. Os objetos de estudo foram estudantes e bacharéis em Secretariado Executivo. Foram feitos testes de personalidade baseados no instrumento de identificação de personalidade Majors Personality Type Elements™, a fim de verificar se os traços possuídos por eles são os mesmos indicados pela bibliografia da área. Fez-se ainda um levantamento das características do perfil social proposto pelos autores da área e uma conexão com as dicotomias dos tipos psicológicos.

Dessa forma, contrastaram-se os perfis sociais propostos pelos teóricos com os traços de personalidade dos objetos de estudo em questão, mostrando uma nova abordagem do perfil do secretário executivo. Os resultados da pesquisa mostram que o perfil social exigido pelos teóricos (Sabino, 2004. Mazulo e Liendo, 2010. Medeiros, 2006) é muito extenso, sugerindo que alguns traços fossem eleitos pelos teóricos com maior ou menor importância.

Este tema pode ser de grande importância para o fortalecimento da identidade profissional, trazendo uma nova perspectiva na constituição do perfil da área.

## **2. JUSTIFICATIVA**

Esta pesquisa justifica-se pela carência de trabalhos científicos e estudos sobre a personalidade dos secretários executivos, tornando-se assim fonte de referências futuras para discentes e docentes que tratam desta temática.

Além disso, este estudo pretende ajudar os atuais e futuros profissionais da área a adquirirem mais autoconhecimento sobre suas personalidades. Desta forma, os mesmos poderão detectar pontos fortes e fracos para que estes possam ser trabalhados e assim ter um impacto positivo maior no desenvolvimento de seu trabalho.

Ademais, o resultado de um estudo como esse poderá ajudar gestores tanto nos processos de seleção de candidatos, a fim de selecionar os que mais se enquadram aos cargos, quanto no aprimoramento de antigos funcionários, aumentando assim a eficiência laboral.

Também é uma contribuição original ao conhecimento, tanto das pesquisas em secretariado, apresentando uma análise inédita e com a contribuição da área de psicologia. Desta forma, ampliam-se as áreas afins do Secretariado Executivo para uma composição mais rica de disciplinas que podem contribuir para o crescimento de uma área de estudo.

Por fim, esta é uma área de interesse da autora, uma vez que a mesma já cursou disciplinas em mobilidade acadêmica nos Estados Unidos em 2013 e 2014 que abordaram os temas de perfil e personalidade, fazendo agora um link destes temas com o secretariado executivo.

### **3. OBJETIVOS**

#### **3.1. Objetivo Geral**

O objetivo geral deste estudo é comparar o perfil descrito por teóricos em Secretariado Executivo ao perfil apresentado por alguns profissionais e estudantes da área no que se trata de personalidade.

#### **3.2. Objetivos Específicos**

- Levantar qual o perfil dos secretários executivos dado por teóricos e acadêmicos.
- Averiguar o perfil encontrado em relação à personalidade com base no teste Majors PT-E<sup>TM</sup> e nas dicotomias dos tipos psicológicos propostos pelo Majors PT-E<sup>TM</sup>.
- Comparar o perfil dos profissionais e estudantes com o perfil proposto na teoria, com base nos estudos de Comportamento Organizacional e os tipos de personalidade.
- Levantar a percepção dos participantes em relação ao perfil profissional e aos resultados do Majors PT-E<sup>TM</sup>.

## **4. REVISÃO TEÓRICA**

Nesta seção serão expostas as resoluções que regem as diretrizes curriculares dos cursos de graduação em Secretariado Executivo, mostrando sua importância na formação destes profissionais. Em seguida, explanaremos sobre o perfil técnico e social do Secretário Executivo, a fim de levantar o perfil deste profissional no que se trata de personalidade.

### **4.1. Diretrizes Curriculares**

Para nortear os estudos em personalidade dos Secretários Executivos, será exposto neste tópico uma das bases para a moldagem do perfil do profissional em questão – as diretrizes curriculares dos cursos de graduação. Desta forma, as diretrizes curriculares servem para nortear o arranjo dos cursos. De acordo com o Art. 2º da Resolução nº3 de 23 de junho de 2005, a organização do curso de Secretariado Executivo:

“indicará claramente os componentes curriculares, abrangendo o perfil do formando, as competências e habilidades, os conteúdos curriculares e a duração do curso, o regime de oferta, as atividades complementares, o sistema de avaliação, o estágio curricular supervisionado e o trabalho de curso ou de graduação, ambos como componentes opcionais da instituição, sem prejuízo de outros aspectos que tornem consistente o projeto pedagógico”.

Segundo o sistema e-MEC do Ministério da Educação, no Brasil existem atualmente 89 instituições de ensino que oferecem cursos de bacharelado em Secretariado Executivo. As diretrizes curriculares dos cursos de graduação são instituídas pela Resolução nº 3, de 23 de junho de 2005 pelo Ministério da Educação, onde as instituições de ensino baseiam-se para sua organização curricular. De acordo com o documento, o curso de graduação em Secretariado Executivo deve formar profissionais que possuam “capacitação e aptidão para compreender as questões que envolvam sólidos domínios científicos, acadêmicos, tecnológicos e estratégicos, específicos de seu campo de atuação, assegurando eficaz desempenho de múltiplas funções de acordo com as especificidades de cada organização, gerenciando com sensibilidade, competência e discrição o fluxo de informações e comunicações internas e externas”.

Além disso, a Resolução discorre no Artigo 4º sobre elementos mínimos que devem constar nas diretrizes curriculares e desenvolvidas ao longo da graduação, a fim de que o profissional formado possua algumas competências específicas, sendo elas:

- a) Capacidade de articulação de acordo com os níveis de competências fixadas pelas organizações;
- b) Visão generalista da organização e das peculiares relações hierárquicas e intersetoriais;
- c) Exercício de funções gerenciais, com sólido domínio sobre planejamento, organização, controle e direção;
- d) Utilização do raciocínio lógico, crítico e analítico, operando com valores e estabelecendo relações formais e causais entre fenômenos e situações organizacionais;
- e) Habilidade de lidar com modelos inovadores de gestão;
- f) Domínio dos recursos de expressão e de comunicação compatíveis com o exercício profissional, inclusive nos processos de negociação e nas comunicações interpessoais ou intergrupais;
- g) Receptividade e liderança para o trabalho em equipe, na busca da sinergia;
- h) Adoção de meios alternativos relacionados com a melhoria da qualidade e da produtividade dos serviços, identificando necessidades e equacionando soluções;
- i) Gerenciamento de informações, assegurando uniformidade e referencial para diferentes usuários;
- j) Gestão e assessoria administrativa com base em objetivos e metas departamentais e empresariais;
- k) Capacidade de maximização e otimização dos recursos tecnológicos;
- l) Eficaz utilização de técnicas secretariais, com renovadas tecnologias, imprimindo segurança, credibilidade e fidelidade no fluxo de informações;
- m) Iniciativa, criatividade, determinação, vontade de aprender, abertura às mudanças, consciência das implicações e responsabilidades éticas do seu exercício profissional.

O Parecer CES/CNE 102/2004 também explica que algumas diretrizes devem ser comuns aos cursos de graduação, sendo:

- a) Perfil do formando/egresso/profissional – conforme o curso, o projeto pedagógico deverá orientar o currículo para um perfil profissional desejado;
- b) Competência/habilidades/attitudes;
- c) Habilitações e ênfase;
- d) Conteúdos curriculares;
- e) Organização do curso;
- f) Estágios e atividades complementares;
- g) Acompanhamento e Avaliação.

Portanto, entende-se que as diretrizes curriculares devem ser compostas não apenas por disciplinas que desenvolvam o lado técnico e operacional da profissão, mas também aquelas de cunho geral e humanístico. Desta forma, as grades curriculares também são constituídas de disciplinas que procuram desenvolver nos estudantes algumas características esperadas dos profissionais formados, no caso deste trabalho, o perfil profissional.

## **4.2. Perfil**

Esta seção abordará o tema perfil profissional e também discorrerá sobre o perfil do secretário executivo no que se trata dos aspectos técnicos e sociais.

### **4.2.1. O que é perfil?**

Segundo Gondim (2002), o perfil profissional baseia-se em três grupos de habilidades: i) as cognitivas, comumente obtidas no processo de educação formal (raciocínio lógico e abstrato, resolução de problemas, criatividade); ii) as técnicas especializadas (informática, língua estrangeira, operação de equipamento) e iii) as comportamentais e atitudinais (cooperação, iniciativa, empreendedorismo, motivação, responsabilidade, participação, disciplina, ética). Nesta mesma linha de pensamento, França (2007) afirma que para definir o perfil é necessário alinhar as competências, no que se trata dos conhecimentos, habilidades e comportamentos do indivíduo. A autora explica que após a determinação das três competências, é necessário “identificar o talento, o potencial das pessoas para dominar os conhecimentos, as habilidades e os comportamentos identificados como críticos aos cargos” (FRANÇA, 2007, p. 92).

Portanto, para definir o perfil profissional de um cargo, é necessário avaliar não apenas as habilidades e conhecimentos técnicos, mas também aquelas de cunho comportamental e humanístico. Desta forma, o perfil profissional abrangerá todos os grupos



de habilidades e poderá ser construído de forma completa, não isolando quaisquer competências.

### **4.3. Perfil do Secretário Executivo**

O perfil do secretário executivo começa a ser mostrado aos futuros profissionais ainda na graduação durante as disciplinas introdutórias, de teorias gerais e específicas do curso. Os docentes desde o início mostram aos estudantes quais as principais características eles devem possuir para se enquadrarem nos padrões esperados pela categoria. Estes temas são de caráter obrigatório e, conforme mencionado anteriormente, no Art. nº2 da Resolução nº 3 de 23 de junho de 2005, devem constar nas diretrizes curriculares componentes que abrangem o perfil do formando, assim como as competências e habilidades.

Sabino (2004) escreve sobre o assunto e a importância do perfil profissional. De acordo com a autora, o perfil para o terceiro milênio constitui-se em um profissional assessor, gestor, empreendedor e consultor. Além disso, o secretário executivo deve possuir os seguintes traços: ser conhecedor de técnicas secretariais com excelência; ser comprometido com a empresa; polivalente; negociador; promotor de soluções; proativo e participativo.

Sabino (2004) afirma que o profissional competente é aquele que possui conhecimento não apenas do seu local de trabalho, mas também dos acontecimentos mundiais atuais, além de ser gestor e observador. De acordo com a autora, a competência profissional é adquirida nos ambientes técnicos e sociais da profissão.

Nesta seção, apresentam-se os traços dos perfis técnicos e sociais da profissão propostos por Sabino (2004) e outros autores (Mazulo e Liendo, 2010. Medeiros, 2006).

#### **4.3.1. Perfil Técnico**

De acordo com Sabino (2004), a competência técnica é compreendida por capacidade administrativa (capacidade de planejar e administrar as tarefas próprias e de seus superiores) organizacional (arquivística, reuniões, viagens e eventos), domínio de idiomas e informática.

As atividades relacionadas ao perfil técnico do secretário executivo são descritas pela Lei nº 7.377, de 30/9/1985 e Lei nº 9.261, de 11/11/1996, que dizem serem atribuições destes profissionais:

a) Planejamento, organização e direção de serviços de secretaria; b) assistência e assessoramento direto a executivos; c) coleta de informações para a consecução de objetivos e metas de empresas; d) redação de textos profissionais especializados, inclusive em idioma estrangeiro; e) interpretação e sintetização de textos e documentos; f) taquigrafia de ditados, discursos, conferências, palestras de explicações, inclusive em idioma estrangeiro; g) versão e tradução em idioma estrangeiro, para atender às necessidades de comunicação da empresa; h) registro e distribuição de expediente e outras tarefas correlatas; i) orientação da avaliação e seleção da correspondência para fins de encaminhamento a chefia; j) conhecimentos protocolares.

#### 4.3.2. Perfil Social

O perfil social é composto por habilidades de comunicação, responsabilidade, liderança e aperfeiçoamento contínuo (SABINO, 2004). Mazulo e Liendo (2010) escrevem sobre algumas qualidades consideradas básicas para o desempenho da profissão, sendo elas:

Qualidade	Descrição
Polivalência	Aceitar o crescente desafio de atuar em várias frentes ao mesmo tempo
Disposição para assessorar pessoas	Sem descrição
Discrição	Atividades envolvem aspectos confidenciais que não devem ser divulgados
Objetividade	Aperfeiçoar as rotinas da Organização e solucionar problemas
Criatividade	Lidar com situações inesperadas com flexibilidade e destreza.
Lealdade	Honrar a empresa em que se trabalha.
Respeito	Característica fundamental à estrutura da organização, a seus valores, suas características e, principalmente, à diversidade humana.
Iniciativa	Criação de novas possibilidades em vez de simplesmente executar.

Dinamismo e entusiasmo	Sem descrição
Paciência e tolerância	Sem descrição
Gostar de pessoas	O Secretário Executivo é a interface entre os profissionais que atuam em determinada empresa e, assim, deve se relacionar harmoniosamente com todos, independentemente da posição hierárquica que ocupam.
Profissionalismo	Saber ser imparcial.
Pontualidade	Planejar, organizar e controlar o tempo de sua área de atuação e o seu próprio tempo.
Discernimento na apresentação pessoal	O Secretário Executivo é a imagem da sua área de atuação e da sua empresa. Desse modo, deve saber se preocupar com sua apresentação pessoal e sua devida adequação ao ambiente em que atua.
Cultura	Ter bagagem cultura e intelectual são fatores de importantes para um profissional que se relaciona com pessoas dos mais diferentes níveis hierárquicos, sociais e econômicos.
Visão holística	Fundamental para direcionamento eficiente de telefones, recados, documentos, arquivos e etc.

Quadro 1 – Qualidades do Secretário Executivo

Fonte: Adaptado de Mazulo e Liendo (2010)

As relações humanas também são um ponto de destaque do perfil deste profissional. De acordo com Moscovici (1985, p.27), a competência interpessoal é a habilidade de lidar eficazmente com as relações interpessoais, de lidar com outras pessoas de forma adequada às necessidades de cada uma e às exigências da situação. Crivelaro e Takamori (2006, p.38) afirmam que “a competência técnica não é tudo e que aquelas pessoas as quais não têm uma boa habilidade para criar relacionamentos acabam tendo menores chances de sucesso”. Medeiros ressalta a importância da flexibilidade nas relações interpessoais e afirma que “o conhecimento de si mesmo, a melhor compreensão dos outros, a boa convivência grupal, o desenvolvimento de aptidões para um relacionamento mais ameno com as pessoas” são

fundamentais para tornar-se flexível. Esta característica é considerada essencial uma vez que uma das funções do profissional em questão é promover boas relações no escritório (MEDEIROS, 2006).

Como este estudo tem como objetivo a análise do perfil relacionado à personalidade, não foi dado foco ao perfil técnico. Na próxima seção veremos alguns estudos que englobam a análise do perfil profissional em outras áreas. Em seguida, será abordada a teoria do Comportamento Organizacional onde serão expostas as teorias sobre personalidade.

#### **4.4. Estudos sobre Perfil Profissional**

Nesta mesma linha de pesquisa, encontram-se outros estudos relacionados a perfil profissional. A seguir, serão mostrados alguns exemplos de estudos, que analisaram perfil profissional e suas relações com diferentes ocupações.

No trabalho “Perfil profissional do intensivista pediátrico no Estado do Rio de Janeiro, sudeste do Brasil”, Lacerda, Barbosa e Cunha (2011) descrevem o perfil sociodemográfico e aspectos da qualificação profissional dos médicos intensivistas pediátricos do Estado do Rio de Janeiro. Para isto, a metodologia adotada foi o estudo observacional, transversal e descritivo. Os autores utilizaram um questionário semiestruturado, anônimo e individual, respondido de modo voluntário pelos médicos das unidades participantes. A amostra contou com 410 médicos. Os resultados da pesquisa mostraram que a qualificação profissional dos médicos participantes é deficiente e o nível de satisfação com o exercício profissional é baixo.

Já pesquisa “O Perfil do Profissional da Informação Demandado por uma Empresa do Ramo Jornalístico: um Estudo de Caso”, realizada por Diniz, Pena e Gonçalves (2011), tem por objetivo conhecer o perfil do profissional da informação demandado pelo mercado de trabalho no município de Rondonópolis-MT. Para realização deste estudo, os pesquisadores usaram uma entrevista semiestruturada e a amostragem foi composta por quatro diretores administrativos do jornal A Tribuna. Os resultados do estudo mostram a necessidade da proatividade para o trabalho do profissional da informação, além de uma postura com ética no ambiente de trabalho.

Segundo Melo (2008), “a grande vantagem das análises de perfil pessoal é conseguir adequar as características de um profissional a um cargo específico e redirecionar para

funções que sejam condizentes com suas habilidades”. Desta forma, percebe-se a crescente necessidade dos estudos de perfil profissional em diferentes áreas do conhecimento para que as funções sejam bem encaixadas às pessoas.

Na próxima seção serão abordados os conceitos de Comportamento Organizacional e sua importância para as instituições.

#### **4.5. Comportamento Organizacional**

Nesta seção serão abordados os conceitos e teorias sobre Comportamento Organizacional e personalidade, a fim de fazer um link destes temas com o perfil do profissional em Secretariado Executivo. Segundo Robbins (2005, p. 6), o Comportamento Organizacional “é um campo de estudos que investiga o impacto que indivíduos, grupos e a estrutura têm sobre o comportamento dentro das organizações com o propósito de utilizar este conhecimento para melhorar a eficácia organizacional”. O autor ainda afirma que este campo de estudo visa a análise de três determinantes do comportamento nas organizações, sendo eles os indivíduos, os grupos e a estrutura (ROBBINS, 2005, p. 6). Portanto, os estudos em CO existem para ajudar as empresas serem mais eficientes em suas atividades.

McShane e Von Glinow (2012) também focam os estudos em CO no comportamento e atitudes do indivíduo dentro das organizações. Segundo os autores “é o estudo do que as pessoas pensam, sentem e fazem dentro e em torno das organizações. (...) examina como os indivíduos e as equipes nas organizações se relacionam entre si e a suas contrapartes em outras organizações” (MCSHANE, VON GLINOW, 2012, p. 4, tradução nossa).

Outra abordagem sobre o assunto é trazida por Oliveira (2010, p. 7) ao afirmar que “a expressão do comportamento organizacional tanto pode ser usada para se referir aos comportamentos das pessoas que trabalham em uma organização, quanto aos comportamentos da organização como um todo”. Desta forma, o termo CO também pode ser usado para se referir às ações da empresa como um todo.

O estudo em Comportamento Organizacional é de grande importância para as instituições, uma vez que “o maior valor do CO é que o mesmo nos ajuda a concluir as atividades nas organizações” (MCSHANE, VON GLINOW, 2012, p. 6, tradução nossa). O

Comportamento Organizacional engloba variados temas e tópicos e “provê o conhecimento e as ferramentas de interação com os outros de forma mais efetiva” (MCSHANE, VON GLINOW, 2012, p. 4, tradução nossa). Alguns dos temas abordados na área de CO são: comportamento individual, personalidade, valores, emoções, motivação, trabalhos em grupo, conflitos, liderança, cultura organizacional, entre outros. Para este trabalho, seguiremos a linha de estudos em personalidade, fazendo um link com os profissionais de Secretariado Executivo.

Na próxima seção serão abordados os conceitos e teorias relacionados à personalidade e traços de personalidade.

#### **4.6. Personalidade e Traços de Personalidade**

Segundo Robbins (2005, p. 78) personalidade é “a soma total das maneiras como uma pessoa reage e interage com as demais.” Segundo o autor, a personalidade pode ser determinada por três fatores: hereditariedade (personalidade está na estrutura molecular de seus genes), ambiente (cultura onde indivíduo é criado, condições durante a infância, normas familiares, etc.) e a situação (personalidade pode ser alterada de acordo com a situação vivenciada). Ainda, segundo McShane e Von Glinow, “personalidade é o padrão relativamente persistente de pensamentos, emoções e comportamentos que caracterizam uma pessoa, junto com os processos psicológicos por trás dessas características” (MCSHANE, VON GLINOW, 2012, p 29, tradução nossa). Portanto, a personalidade não é formada a partir de apenas um fator, mas sim de variados elementos que partem não apenas da pessoa, mas também do mundo ao seu redor.

Atualmente as instituições têm aplicado testes de personalidade em membros atuais ou em futuros empregados, a fim de selecionar aqueles que mais bem se enquadram em determinadas funções e cargos, ou ainda para desenvolvimento pessoal e dinâmicas de grupo (MCSHANE, VON GLINOW, 2012, p. 33). Segundo McHugh e Thompson (2009, p. 279, tradução nossa), “a última coisa com que uma ciência da personalidade deste tipo se preocupa é o que nos faz indivíduos subjetivamente únicos. Pode haver interesse no que faz um determinado indivíduo diferente do outro, mas apenas na medida em que isso possa ser um

indicador de uma característica útil ou prejudicial para a organização”. Desta forma, as organizações demonstram estar preocupadas com os benefícios e malefícios que um indivíduo pode trazer e se os mesmos serão úteis ou não dentro do papel que lhes cabe dentro da instituição.

De acordo com Robbins (2005, p. 80), os estudos sobre personalidade tentam identificar e classificar características que descrevem o comportamento das pessoas. Quanto mais consistentes e mais presentes no cotidiano do indivíduo, essas características são chamadas de traços de personalidade. Uma forma de identificar esses traços é através de testes psicológicos. Segundo França (2007, p. 43), “testes psicológicos são instrumentos padronizados que servem de estímulo a um comportamento por parte do examinado. Visam prever o comportamento humano, na base do que foi revelado na situação de teste”. Ainda nesta vertente, França afirma que os testes psicológicos funcionam para avaliar um atributo qualquer, seja uma aptidão, atitude, o campo de interesse, a estabilidade emocional ou um traço de personalidade.

Há ainda os testes de personalidade, que servem para identificação de traços de personalidade, aspectos motivacionais, interesses e distúrbios (França, 2007). Nesta pesquisa, foi utilizado o instrumento de identificação de personalidade Majors Personality Type Elements™. Para entender melhor o Majors PT-E™, é necessário compreender a teoria dos tipos psicológicos de Jung, explicada no próximo tópico.

#### 4.6.1. Os tipos psicológicos de Jung

Carl Gustav Jung foi um psicoterapeuta e psiquiatra suíço, conhecido por fundar a psicologia analítica, também conhecida por psicologia junguiana ou psicologia complexa. Segundo o Instituto Junguiano do Rio de Janeiro, na visão de Jung o Tipo Psicológico de um indivíduo é determinado pela introversão ou extroversão, e por quatro funções psíquicas: Sensação, Pensamento, Sentimento e Intuição. Segundo Jung, existem duas maneiras opostas através das quais percebemos as coisas - Sensação e Intuição - e existem outras duas, que usamos para julgarmos os fatos - Pensamento e Sentimento. As pessoas utilizam diariamente esses quatro processos.

No próximo tópico, será detalhado o teste utilizado nesta pesquisa, o Majors PT-ETM.

#### 4.6.2. Majors Personality Type Elements™ (PT-E™)

De acordo com o Breckenridge Institute (2012), o PT-E™ é uma ferramenta de avaliação de personalidade online que se baseia na teoria de tipos psicológicos de Jung. A ferramenta foi desenvolvida pelo Dr. Mark Majors, e consiste de um questionário de até 127 itens que possibilita o aprendizado sobre o tipo psicológico do participante, dentre os 16 tipos psicológicos.

Para esta pesquisa, recorreremos à empresa Antropogogia e Consultoria LTDA, uma vez que a mesma possui autorização para aplicação deste teste. A empresa exerce atividades de consultoria em gestão empresarial no Brasil. O Majors PT-E™ é um instrumento que requer capacitação e qualificação específica. Para aplicar o teste é necessário possuir formação em Psicologia, com conhecimento na teoria Junguiana dos Tipos Psicológicos. Demais profissionais deverão participar de programas de capacitação para utilizarem o instrumento.

Segundo a instituição Antropogogia, o Majors PT-E™ gera um relatório final que ressalta algumas características dos participantes, tais como os pontos fortes, pontos de satisfação no trabalho, relatos de atividades que proporcionam satisfação, relatos de contribuições para trabalho em equipe, valores pessoais, pontos a serem desenvolvidos, fontes e comportamento sob estresse. De acordo com a instituição Career/LifeSkills Resources Inc. (2012), o relatório final provê resultados sobre 4 dimensões principais que são características inatas de sua personalidade e as suas dicotomias: i) aquisição e distribuição de energia: Extroversão (E) e Introversão (I); ii) percepção e reação às informações: Sensação (S) e Intuição (N); iii) decisão ou julgamentos: Pensamento (T) e Sentimento (F); iv) orientação para a vida: Julgamento (J) e Percepção (P).

As quatro dimensões, segundo o Relatório Detalhado gerado pela página kenkoso.net com os resultados individuais da autora desta pesquisa, são:

- 1. Captar e distribuir energia** - é o foco da atenção e a direção da fonte da energia psicológica. As duas direções são Extroversão (externo) e Introversão (interno).



2. **Perceber ou responder às informações** - é o processo mental pelo qual se capta ou reage às informações sobre o ambiente físico e aos conceitos. As duas formas de percepção são Sensação e Intuição.
3. **Decidir ou fazer julgamentos** - é o processo mental de formar decisões sobre as informações percebidas. As duas formas de julgamento são Pensamento e Sentimento.
4. **Orientação para a vida** - é o processo mental utilizado ou estilo de vida preferido para interação com o mundo exterior. Os dois métodos de orientação correspondem às funções mentais de Julgamento e Percepção.

A instituição ainda diz que “a tipologia das personalidades nos ajuda a identificar as nossas formas habituais de abordar a vida. Cada abordagem tem vantagens e desafios potenciais, com os quais podemos aprender a utilizar para enriquecer a nossa eficácia” (CAREER/LIFESKILLS RESOURCES INC. 2012, p. 2, tradução nossa). O quadro abaixo relata os 16 tipos psicológicos que podem ser encontrados pelo teste e algumas características de suas características.



Quadro 2: Os 16 tipos de personalidade

Fonte: <http://www.kenkoso.net/dicas.php>

A Antropogogia utiliza o website *kenkoso.net* como canal para aplicação dos testes nos participantes e também como via informativa sobre o Majors PT-E<sup>TM</sup>. O site informa que além do tipo psicológico informado pelas quatro letras, o teste oferece mais informações, tais como:

- Os Elementos do Tipo, 32 subescalas (que esclarecem as diferenças individuais dentro de cada dicotomia);
- Os Elementos de Formação da Personalidade, com informações que ajudam a compreender comportamentos desenvolvidos na interação com os outros e em resposta às situações.
- Os oito processos Junguianos, com a medição da acessibilidade e usabilidade das oito funções-atitude.

Em seguida, descrevem-se outros modelos de avaliação dos tipos psicológicos, apenas para caráter informativo, sendo eles o Modelo Big Five, um método de identificação e classificação de traços de personalidade, e o Indicador de Tipos Myers-Briggs – MBTI.

#### 4.6.3. Modelo Big Five

Segundo Robbins (2005, p. 81), o modelo Big Five, ou modelo de personalidade de cinco fatores, aponta que “cinco dimensões básicas dão a base para todas as outras, e englobam as variações mais significativas na personalidade humana”. Os cinco fatores são: extroversão (nível de conforto de uma pessoa com seus relacionamentos), amabilidade (propensão de um indivíduo em acatar as ideias dos outros), consciência (medida de confiabilidade), estabilidade emocional (capacidade de uma pessoa para enfrentar o estresse) e abertura para experiências (os interesses de uma pessoa e seu fascínio por novidades).

<b>Dimensão de Personalidade</b>	<b>Pessoas com altos índices nestas dimensões tendem a ser:</b>
Consciência	Organizados, confiáveis, focados em um objetivo, minuciosos, disciplinados, metódicos, diligentes.

Amabilidade	Confiáveis, prestativos, amigáveis, atenciosos, tolerantes, altruístas, generosos, flexíveis.
Estabilidade Emocional	Ansiosos, inseguros, autoconscientes, deprimidos, temperamentais.
Abertura para experiências	Imaginativos, criativos, não convencionais, curiosos, inconformados, autônomos, perceptivos.
Extroversão	Extrovertidos, faladores, enérgicos, sociáveis, assertivos.

Quadro 3 – Five-Factor Model’s Big Five Personality Dimensions

Fonte: Adaptado de McShane e Von Glinow (2012).

De acordo com McShane e Von Glinow, “traços de personalidade refletem tendências de comportamento de um indivíduo, já que são bons parâmetros para prever uma série de comportamentos no local de trabalho e os resultados, mesmo quando a capacidade do funcionário e outros fatores são levados em conta” (MCSHANE, VON GLINOW 2012, p. 31, tradução nossa). As cinco dimensões favorecem uma estrutura unificada de personalidade, assim como importantes relações entre elas e o desempenho de profissionais no trabalho (Robbins, 2005). Apesar deste modelo não ter sido o adotado pela autora nesta pesquisa, a mesma achou relevante apresentá-lo, uma vez que dá aos leitores um maior conhecimento sobre os testes de personalidade. A seguir, será apresentado o Indicador de Tipos Myers-Briggs, outra ferramenta para análise dos tipos psicológicos.

#### 4.6.4. O Indicador de Tipos Myers-Briggs – MBTI

Outra forma encontrada pelas instituições para avaliar a personalidade de seus colaboradores é através do modelo MBTI. O modelo é um dos mais usados testes de personalidade no ambiente de trabalho, assim como em orientações profissionais e treinamentos executivos. Por um lado o MBTI parece melhorar o autoconhecimento para o desenvolvimento da carreira e da compreensão mútua. Por outro lado, o indicador não faz previsões seguras de desempenho e geralmente não é recomendado para as decisões de seleção de emprego ou promoção (McShane e Von Glinow, 2012). Apesar de não ter sido utilizado nesta pesquisa, ele foi citado neste trabalho por ser uma ferramenta popular para avaliação das personalidades.

O MBTI trata-se de um teste de personalidade constituído por cem questões sobre como as pessoas atuam e se sentem em determinadas situações. De acordo com Robbins (2004), após coletar as respostas, “as pessoas são classificadas como extrovertidas ou introvertidas (E ou I), possuidoras de bom senso ou intuitivas (S ou N), racionais ou emocionais (T ou F) e perceptivas ou julgadoras (P ou J). Essas classificações são então combinadas em 16 tipos de personalidades” (ROBBINS, 2004, p.32).

A seguir, será apresentada a metodologia utilizada nesta pesquisa.

## 5. METODOLOGIA

A metodologia utilizada nesta monografia será quantitativa qualitativa. Segundo Gil, “A análise qualitativa é menos formal do que a análise quantitativa, pois nesta última seus passos podem ser definidos de maneira relativamente simples” (GIL, 2002, p. 133). Ainda, Fonseca esclarece que “a pesquisa quantitativa se centra na objetividade. Influenciada pelo positivismo, considera que a realidade só pode ser compreendida com base na análise de dados brutos, recolhidos com o auxílio de instrumentos padronizados e neutros” (FONSECA, 2002, p.20). O método quantitativo foi escolhido uma vez que o teste Majors PT-E<sup>TM</sup> foi utilizado na coleta de dados. Os testes geraram relatórios finais com os resultados dos participantes em forma de gráficos. Desta forma, a autora pôde mensurar os dados adquiridos, uma vez que “a pesquisa quantitativa, que tem suas raízes no pensamento positivista lógico, tende a enfatizar o raciocínio dedutivo, as regras da lógica e os atributos mensuráveis da experiência humana” (GERHARDT, SILVEIRA, 2009, p.33).

Já a pesquisa qualitativa não se preocupa com a representatividade numérica, mas com o aprofundamento da compreensão de um grupo social, de uma organização, etc. (GERHARDT e SILVEIRA, 2009). Ainda, segundo Gil, “a análise qualitativa depende de muitos fatores, tais como a natureza dos dados coletados, a extensão da amostra, os

instrumentos de pesquisa e os pressupostos teóricos que nortearam a investigação” (GIL, 2002, p. 133). Desta forma, foi possível levantar a percepção dos participantes em relação ao perfil profissional e aos resultados adquiridos com o teste Majors PT-E™.

### **Objetos de estudo**

Para a realização deste trabalho, foram definidos como objetos de estudo estudantes e profissionais formados em Secretariado Executivo. A amostra contou com quatro participantes que realizaram o teste Majors PT-E™, sendo dois formados em secretariado executivo e dois estudantes da mesma área. Este grupo foi selecionado pela autora, uma vez que a mesma o considerou ser mais acessível. Além disso, este grupo foi eleito para aumentar a diversidade dos resultados, uma vez que consiste de indivíduos já formados e outros ainda em formação. Desta forma, foi possível adquirir uma boa visão do perfil social adquirido pelos dois grupos na combinação de seus resultados.

### **Coleta de dados**

Primeiramente foi realizada uma pesquisa bibliográfica levantando os principais conceitos de Perfil, Personalidade e Comportamento Organizacional. A técnica de coleta de dados foi realizada através de teste, utilizando o instrumento de identificação de personalidade Majors Personality Type Elements™ (Majors PT-E™). Segundo Lakatos e Marconi (2003, p.222), os testes são “instrumentos utilizados com a finalidade de obter dados que permitam medir o rendimento, a frequência, a capacidade ou a conduta de indivíduos, de forma quantitativa”.

A coleta de dados ocorreu no mês de outubro de 2014, no estado de Minas Gerais. A autora contou com a colaboração da estudante de Psicologia Lênia M. César Almeida para aplicação da ferramenta Majors PT-E™, assim como nos demais procedimentos de coleta de dados, uma vez que a mesma possui habilitação e treinamento para a realização do teste. Os participantes passaram por algumas etapas para que os dados fossem coletados. Primeiramente, os colaboradores receberam uma carta de apresentação da monografia (Apêndice A), que também esclarecia o que era e como funciona o teste Majors PT-E™. Após, os termos de consentimento (Apêndice B) foram assinados e as dúvidas foram sanadas

para certificar que os participantes não apenas concordaram em participar do experimento, como também tomaram essa atitude consciente dos fatos, questionamentos, riscos e favorecimentos que os resultados da pesquisa poderiam ocasionar. Etapa pela qual se torna importante segundo ROSA e ARNOLDI (2006), uma vez que os participantes devem estar cientes de todos os estágios a serem realizados e tomarem suas decisões de forma justa e livres de quaisquer constrangimentos, resguardando ainda seu direito de sigilo e privacidade dos dados obtidos.

Em seguida, os participantes enviaram informações de cunho pessoal à conselheira da pesquisa, a fim de que a mesma pudesse conhecê-los melhor. Após, os colaboradores realizaram o teste individualmente, através de um sistema online, com duração média de 20 minutos. O teste consiste em um questionário de até 127 itens. Em cada item são apresentadas duas situações distintas onde o indivíduo deve escolher apenas uma opção dentro de uma escala. A opção escolhida deve retratar aquilo que mais se parece com as atitudes do participante numa situação de normalidade. Uma vez que o teste é sigiloso e patenteado, não foi possível disponibilizá-lo nos apêndices desta pesquisa. A autora teve autorização para publicar apenas os gráficos finais dos resultados. Segue abaixo um exemplo dos itens apresentado no teste:

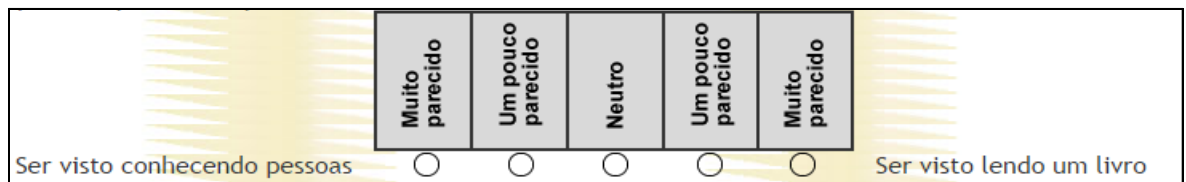


Figura 1: Exemplo de item do teste Majors PT-E™

Fonte: kenkoso.net

Por fim, os participantes realizaram encontros particulares com a conselheira da pesquisa, para que a mesma fizesse os repasses finais e validação dos resultados individuais adquiridos. É importante ressaltar que a pesquisadora passou pelas mesmas etapas que os colaboradores, a fim de adquirir maior conhecimento de todos os passos e conseguir realizar uma análise mais profunda. Ainda, o teste não possui a intenção de revelar tipos psicológicos certos ou errados, mas sim expressar a personalidade individual dos participantes para que os mesmos adquiram mais conhecimento sobre suas individualidades e tenham os resultados

como um guia que os ajudará a nortear o que pode ser melhorado em seus modos de agir, assim como identificar seus pontos forte, a fim de aperfeiçoá-los ou tirar maior proveito dos mesmos.



## 6. ANÁLISE DE DADOS

A seguir, para uma melhor compreensão dos resultados obtidos na pesquisa, serão explicados primeiramente os significados das dicotomias e suas principais características. A partir de um maior entendimento das dicotomias, pôde ser feita uma relação entre o perfil social do secretário e as dicotomias, que será apresentado logo em seguida. Por fim, mostraremos os resultados alcançados com o teste.

### 6.1. Descrição das dicotomias

As principais descrições das dicotomias foram retiradas do Relatório Detalhado do teste realizado pela autora e também do livro *Organizational Behavior*, de McShane e Von Glinow.

- Extroversão: “São falantes, enérgicos, sociáveis e assertivos. Extrovertidos adquirem sua energia do mundo exterior (pessoas e coisas ao seu redor)” (MCSHANE, VON GLINOW 2012, p. 31-32, tradução nossa). “Aqueles que indicam uma preferência pela extroversão estão sempre ansiosos para se envolver com outras pessoas, e podem achar que o ritmo tranquilo do indivíduo que prefere introversão representa uma

atitude de indiferença ou uma expressão de desinteresse” (Relatório Detalhado, 2014, p.3).

- Introversão: “São quietos, cautelosos, e fazem menos interações com os outros. Introvertidos adquirem sua energia do mundo interior, como suas reflexões pessoais ou conceitos e ideias. Necessariamente, não lhes faltam habilidades sociais. Eles são mais inclinados a direcionar seus interesses para ideias do que para eventos sociais. Se sentem mais confortáveis ao ficarem sozinhos por longos períodos de tempo” (MCSHANE, VON GLINOW 2012, p. 31-32, tradução nossa). “Com a preferência interna, os estímulos do mundo externo se manifestam na energização por meio do pensamento reflexivo sobre as experiências de vida” (Relatório Detalhado, 2014, p.3).
- Sensação: “Envolve perceber as informações diretamente pelos cinco sentidos; se baseia em uma estrutura organizada para adquirir fatos e detalhes quantitativos. São concretos, realistas e práticos” (MCSHANE, VON GLINOW 2012, p. 31-32, tradução nossa). “Aqueles que têm esta preferência acreditam que os fatos falam por si mesmos, e raramente veem necessidade de ir além. Eles normalmente gostam de se basear em métodos comprovados para realizar suas tarefas” (Relatório Detalhado, 2014, p.4).
- Intuição: “Se baseia em introspecção e experiências subjetivas para ver as relações entre as variáveis. São imaginativos, focados no futuro e em ideias abstratas” (MCSHANE, VON GLINOW 2012, p. 31-32, tradução nossa). “Podem ter dificuldade para reter ou apresentar informações detalhadas e concretas o suficiente para satisfazer necessidade dos indivíduos que preferem o processo de Sensação” (Relatório Detalhado, 2014, p.4).
- Pensamento: “Se baseiam em lógicas racionais de causa-efeito e coleta de dados sistemática para tomada de decisões. São lógicos, objetivos e impessoais” (MCSHANE, VON GLINOW 2012, p. 31-32, tradução nossa). “A influência da moral e dos valores fortemente arraigados pode resultar em julgamentos rígidos entre "certo e errado" que parecem intensos nestes indivíduos” (Relatório Detalhado, 2014, p.5).

- Sentimento: “Se baseiam em suas respostas emocionais perante as opções apresentadas, assim como elas afetam os outros. São empáticos, amáveis e focados nas emoções” (MCSHANE, VON GLINOW 2012, p. 31-32, tradução nossa). “Podem achar frias e insensíveis as decisões que decorrem dos julgamentos feitos por pessoas que preferem este pensamento lógico” (Relatório Detalhado, 2014, p.5).
- Julgamento: “Preferem a ordem, a estrutura e almejam resolver problemas rapidamente. São organizados, orientados por programações e focados nos objetivos” (MCSHANE, VON GLINOW 2012, p. 31-32, tradução nossa). “Indivíduos que preferem viver a vida com base em julgamentos e decisões gostam de planejar e controlar as experiências do dia-a-dia” (Relatório Detalhado, 2014, p.6).
- Percepção: “São abertos, curiosos e flexíveis. Preferem se adaptar espontaneamente aos eventos à medida que acontecem. São espontâneos, adaptáveis e focados em oportunidades” (MCSHANE, VON GLINOW 2012, p. 31-32, tradução nossa).

Desta forma, após a realização do teste individual online, cada participante adquiriu um resultado com as quatro dicotomias que mais se sobressaem em sua personalidade. Este resultado foi apresentado a todos os participantes através de Relatórios Detalhados individuais, onde constam mais explicações sobre os seus tipos psicológicos. A autora teve acesso apenas aos gráficos com os resultados finais, não podendo ver os tipos psicológicos dos colaboradores, resguardando assim suas privacidades. Portanto, a análise de dados será feita através dos gráficos com os resultados finais das dicotomias de todos os envolvidos na pesquisa.

## **6.2. O Perfil Social e as Dicotomias**

A seguir, com a ajuda da conselheira desta pesquisa, foi criado um quadro relacionando traços do perfil social descritos pelos teóricos anteriormente com as dicotomias:

<b>Traços do Perfil Social descritos pelos teóricos</b>	<b>Dicotomias associadas</b>
Polivalência	NE – Intuição e Extroversão
Disposição para assessorar pessoas	FE – Sentimento e Extroversão
Discrição	F - Sentimento
Objetividade	T - Pensamento
Criatividade	NE – Intuição e Extroversão
Lealdade	FI – Sentimento e Introversão
Respeito	F - Sentimento
Iniciativa	NE – Intuição e Extroversão
Dinamismo e entusiasmo	E - Extroversão
Paciência e tolerância	I - Introversão
Gostar de pessoas/ Relações humanas/ Convivência grupal	NE – Intuição e Extroversão
Profissionalismo	TE – Pensamento e Extroversão
Pontualidade	T - Pensamento
Discernimento na apresentação pessoal	P – Percepção
Cultura	E - Extroversão
Visão holística	N - Intuição
Boa comunicação	EN – Extroversão e Intuição
Poder de negociação	T - Pensamento
Promotor de soluções	J - Julgamento
Proativo	J - Julgamento
Observador	SJ – Sensação e Julgamento

Quadro 4 – Relação ente os Traços do Perfil Social descritos pelos teóricos e as dicotomias

Fonte: Própria autora

Na próxima seção serão expostos os resultados adquiridos nos testes de personalidade.

### 6.3. Resultados Majors PT-ETM

A seguir serão apresentados os gráficos e tabelas disponibilizados pela Antropogogia após a realização dos testes. O gráfico abaixo representa os resultados obtidos pelos quatro participantes no teste Majors PT-E<sup>TM</sup>. Ele indica quais foram as quatro dicotomias predominantes que levaram aos tipos psicológicos.

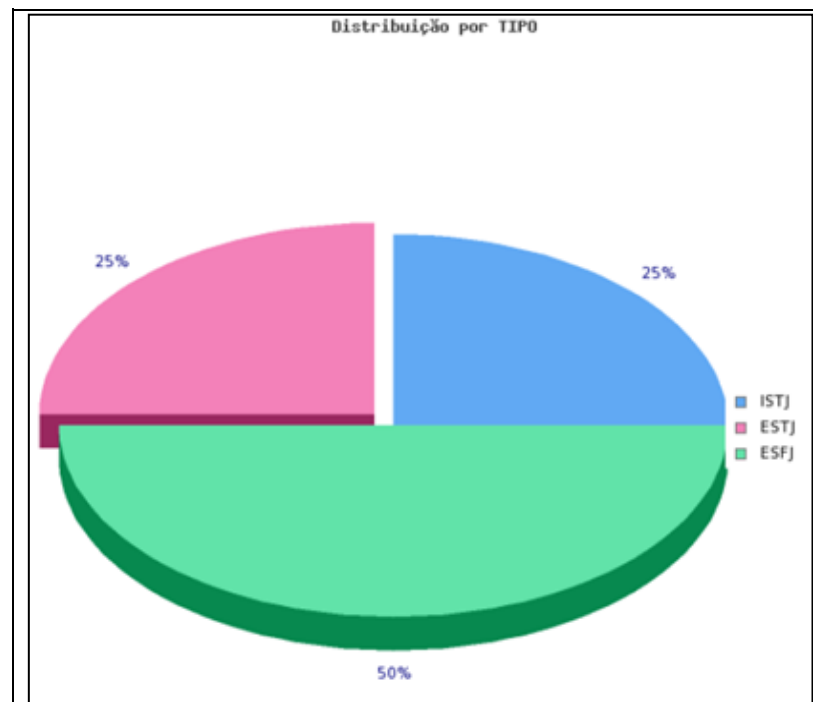


Gráfico 1 – Distribuição por tipos psicológicos

Fonte: Bob McAlpine, Carol Shumate, Amy Evers and David Hughey. Traduzidos por Oseas Heckert

Conforme mostrado no gráfico acima, um participante possui o tipo psicológico **ISTJ** (Introversão, Sensação, Pensamento, Julgamento), outro possui o tipo **ESTJ** (Extroversão, Sensação, Pensamento, Julgamento) e os outros dois possuem o tipo **ESFJ** (Extroversão, Sensação, Sentimento, Julgamento). O Relatório Detalhado adquirido pela autora com seus resultados individuais possui uma breve descrição dos 16 tipos psicológicos. Seguem abaixo as descrições para os três tipos encontrados na pesquisa, conforme mostrado pelo gráfico acima:

Tipo psicológico	Descrição
<b>ISTJ</b>	Confiável, responsável, com o desejo de saber/experimentar os fatos sem enfeites. Atento aos detalhes age sem precipitação. Guarda suas reações para si mesmos (as reações internas podem ser fortes). Observa os fatos, segue os procedimentos e quer fazer as coisas direito. Sua expectativa de que os outros também sejam lógicos e analíticos pode trazer problemas.
<b>ESTJ</b>	Tem uma forte necessidade de estabelecer uma ordem lógica no mundo. Organiza as tarefas com objetividade para assegurar que nada será negligenciado. Gosta de ser responsável e espera responsabilidade de outros. Comunica-se com clareza e vai direto aos "finalmentes". Pode tomar decisões muito rápidas, sem informações adequadas nem dar atenção à contribuição dos outros.
<b>ESFJ</b>	Atento ao companheirismo nos relacionamentos cotidianos. Busca o que há de positivo no outro, e valoriza suas opiniões. Analisa as situações e problemas com uma pragmática orientação para a meta. Planeja e organiza suas ações com base em conhecimentos concretos e no seu conceito de certo e errado. Sua busca de harmonia pode não permitir que seja isento a respeito dos problemas.

Quadro 5: Descrição dos tipos psicológicos dos participantes  
 Fonte: Adaptado do Relatório Detalhado

Todos os participantes possuem as dicotomias SJ (Sensação e Julgamento) em comum. Infere-se que neste grupo algumas características podem ser notadas de forma predominante, tais como: concretos, realistas, práticos, baseiam-se em fatos, ordeiros, focados nos objetivos, gostam de planejar e controlar as experiências do dia-dia, características inerentes aos secretários executivos.



Gráfico 2 – Distribuição por temperamento

Fonte: Bob McAlpine, Carol Shumate, Amy Evers and David Hughey. Traduzidos por Oseas Heckert

O ultimo gráfico mostra que a maioria dos participantes adquiriu a função SE (Sensação e Extroversão). Portanto, estes indivíduos tendem a possuir as seguintes características: falantes, sociáveis, enérgicos, assertivos, se baseiam em uma estrutura organizada para adquirir fatos e detalhes quantitativos, concretos, realistas e práticos, sendo estas também essenciais aos profissionais da área.

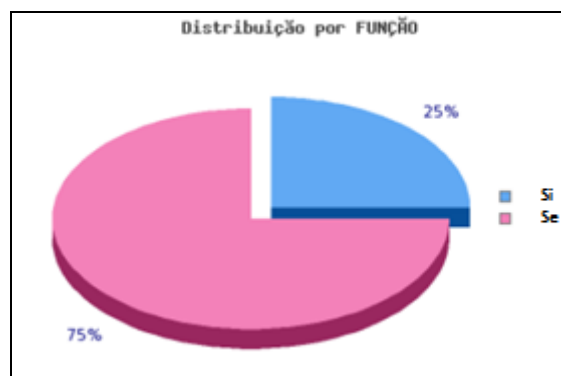


Gráfico 3 – Distribuição por função

Fonte: Bob McAlpine, Carol Shumate, Amy Evers and David Hughey. Traduzidos por Oseas Heckert

Compreende-se que dentre os entrevistados os resultados apresentados não foram padronizados, o que demonstra uma possível variedade de perfis entre os estudantes e profissionais formados na área.

O Majors PT-E<sup>TM</sup> fornece além das quatro principais dicotomias, as subescalas ou elementos de cada tipo psicológico. As subescalas visam mostrar aos participantes que existem diferenças individuais entre cada pessoa que possui preferência pelo mesmo lado de uma dicotomia. Ou seja, os tipos psicológicos não são compostos apenas pelas quatro dicotomias inatas, mas também possuem interferências das demais, ainda que de forma mais amena e que variam de acordo com as situações.

Abaixo quadro com as subescalas dos participantes:

Distribuição no grupo	1												2			
FUNÇÕES	ISTJ	ISFJ	INTJ	INFJ	ISTP	INTP	ISFP	INFP	ESTP	ESFP	ENTP	ENFP	ESTJ	ENTJ	ESFJ	ENFJ
Dominante	Si	Si	Ni	Ni	Ti	Ti	Fi	Fi	Se	Se	Ne	Ne	Te	Te	Fe	Fe
Auxiliar	Te	Fe	Te	Fe	Se	Ne	Se	Ne	Ti	Fi	Ti	Fi	Si	Ni	Si	Ni
Terciária	Fi	Ti	Fi	Ti	Ni	Si	Ni	Si	Fe	Te	Fe	Te	Ne	Se	Ne	Se
Inferior	Ne	Ne	Se	Se	Fe	Fe	Te	Te	Ni	Ni	Si	Si	Fi	Fi	Ti	Ti

Quadro 6 – Distribuição por função

Fonte: Bob McAlpine, Carol Shumate, Amy Evers and David Hughey. Traduzidos por Oseas Heckert

As subescalas mostram que, ainda que um indivíduo seja predominantemente introvertido, sua função auxiliar possui uma dicotomia de extroversão. O mesmo ocorre com os demais participantes que possuem extroversão inata e também com as demais dicotomias. Isto mostra a adaptabilidade das pessoas em relação aos momentos, sentimentos e contextos sociais. Isto é, o ser humano adapta seu comportamento em ambientes sociais específicos. É importante lembrar que não existem resultados corretos e incorretos neste teste. Os resultados são uma expressão natural do que os indivíduos são e, desta forma, não devem ser comparados entre os participantes.

A kenkoso.net ainda exhibe mais algumas características dos profissionais ligados a cada tipo psicológico e faz sugestões de profissões e ocupações ligados à elas. Embora os tipos psicológicos não desqualifiquem as pessoas para determinados empregos, elas podem facilitar o desempenho das atividades. No quadro abaixo estão relacionados os tipos psicológicos encontrados nos participantes, suas habilidades especiais e as profissões que podem desempenhar com mais facilidade.

Tipo psicológico	Habilidades	Profissões
ISTJ	Facilidade de concentração, trabalhando com pontualidade, precisão e método. Memorizam	Advogado, engenheiro, médico, farmacêutico, dentista, contador,



	acontecimentos, pessoas; detalhes e informações objetivas. Lidam bem com máquinas, fatos e números, trazem resultados concretos e tangíveis.	administrador, agente financeiro, programador de computador, bibliotecário, professor de adultos, juiz, militar, policial, detetive, empreiteiro, eletricista, mecânico, técnico, óptico, estoquista.
<b>ESTJ</b>	Otimizam e formalizam procedimentos, políticas e atividades. Usam o tempo e os recursos com eficiência para atingir resultados imediatos e tangíveis. Atentos a detalhes, detectam o que não está certo e resolvem os problemas.	Administrador, advogado, analista de sistemas, programador, engenheiro, médico, empresário, analista financeiro, empreiteiro, funcionário público, militar, policial, vendedor, corretor de imóveis, professor.
<b>ESFJ</b>	Atentos às necessidades dos outros, contribuem ativamente para harmonia da equipe. Consciosos, diligentes, gostam de fazer as coisas de modo organizado e rotineiro. Tomam decisões rápidas, mas buscam envolver os outros no processo.	Advogado, administrador, enfermeiro, fisioterapeuta, administrador de imóveis, fonoaudiólogo, professor, assistente social, secretariado, funcionário do ramo de alimentação, decorador, comissário de voo, odontologia, recepção, economia doméstica, vendedor varejista, trabalhos comunitários.

Quadro 7 – Tipos psicológicos, habilidades e profissões

Fonte: Adaptado do website kenkoso.net

Ainda que a profissão de secretário executivo não tenha sido citada em todos os tipos psicológicos, é importante ver que elas são constituídas por profissões de gerenciamento, liderança e tomada de decisão. Desta forma, percebe-se uma tendência destas profissões e ocupações terem profissionais com tipos psicológicos similares, uma vez que podem atuar em ambientes correlatos.

Constatou-se que o perfil social dos Secretários Executivos é formado por todas as dicotomias. Por ser um profissional multifuncional, tais características podem enriquecer muito o seu trabalho. Por outro lado, questiona-se se é possível um indivíduo possuir todos esses traços na mesma intensidade, uma vez que apenas alguns traços são considerados inatos.

Não só a multifuncionalidade técnica é exigida deste profissional, mas também uma grande gama de traços psicológicos para que o mesmo cumpra com o perfil social requerido pela profissão. Como fazer com que tantos traços psicológicos coexistam no cotidiano do secretário executivo? Acredita-se ao analisar os dados obtidos que para cumprir tanto com o perfil técnico quanto com o perfil social, a característica fundamental a estes profissionais é a flexibilidade. Mas como os profissionais e estudantes poderiam desenvolver melhor essa habilidade? Conforme citação de Medeiros (2006) anteriormente, o conhecimento de si mesmo é um dos pontos fundamentais para tornar-se flexível. Desta forma, os testes de personalidade funcionam como uma ferramenta importante para que tanto os alunos quanto os profissionais da área possam aumentar seu autoconhecimento. Assim, eles podem trabalhar melhor os seus pontos fracos, tirar proveito de seus pontos fortes e tornarem-se profissionais flexíveis e preparados para lidar com as atividades e o cotidiano exigidos pela profissão.

Embora seja um desafio, uma tarefa complexa e de longa duração, o autoconhecimento pode aumentar a eficiência profissional e a satisfação pessoal, tornando os indivíduos mais realizados e conhecedores de suas capacidades. No entanto, seria um desafio também para a área acadêmica mostrar aos seus estudantes como seguir na busca do autoconhecimento e ajudá-los na conquista da flexibilidade no âmbito profissional, uma vez que as diretrizes curriculares não abordam o tema, cabendo às instituições de ensino implementar o tópico às suas grades.

O secretário executivo já provou ser um profissional com múltiplas funcionalidades e essencial dentro das organizações, mas isto não significa que ele já seja completo, podendo sempre aperfeiçoar suas habilidades. Os tipos psicológicos encontrados na amostra desta pesquisa não foram os mesmos, mostrando que os perfis dos colaboradores são diferentes e que alguns traços psicológicos são mais presentes em alguns participantes da amostra do que em outros. No entanto, isso não significa que alguns deles sejam incapazes de exercer a profissão ou até mesmo não se encaixar no perfil exigido, mas sim que a área é capaz de abordar pessoas com diferentes personalidades, mas que possuam grande capacidade de adaptação e flexibilidade.

## **7. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O secretário executivo é um profissional valorizado no mercado atual. Possui habilidades multifuncionais e tornou-se peça chave das instituições, já que participa das tomadas de decisões, gerenciamento de informação e assessoramento de seus superiores. É uma profissão que exige controle emocional e saber trabalhar sob pressão, estando sempre alerta às mudanças e flexibilidade para lidar com as mesmas. Percebe-se após esta pesquisa que os perfis, tanto técnico quanto social, são muito extensos e requerem muito destes profissionais.

O objetivo geral desta pesquisa foi o de comparar o perfil descrito por teóricos em Secretariado Executivo ao perfil apresentado por alguns profissionais e estudantes da área no que se trata de personalidade. Este objetivo foi cumprido quando o perfil dos teóricos e o perfil social dos participantes foram comparados após a coleta de dados com o instrumento Majors PT-E<sup>TM</sup>.

Ao se tratar dos objetivos específicos, o primeiro foi desempenhado quando o perfil do secretário executivo, tanto o técnico quanto o social, foram explanados de acordo com os teóricos da área (Sabino, 2004. Mazulo e Liendo, 2010. Medeiros, 2006). O segundo objetivo

específico foi encontrado na análise de dados, quando a autora e a conselheira desta pesquisa colocaram o perfil social proposto pelos teóricos e as dicotomias dos tipos psicológicos lado-a-lado (Quadro 4), concluindo-se que o perfil social exigido pela teoria (Sabino, 2004. Mazulo e Liendo, 2010. Medeiros, 2006) requer a presença de todas as dicotomias apresentadas pelos tipos psicológicos, sem determinar quais são de maior ou menor importância para o profissional em questão. Por fim, o terceiro objetivo específico pode ser observado também na análise de dados, quando se percebeu que os tipos psicológicos dos participantes possuem características similares, porém não padronizados, entre eles (Gráficos 2 e 3. Quadro 5) e que o perfil exigido pelos teóricos citados anteriormente é muito amplo. Desta forma, os secretários executivos podem encontrar dificuldade em preencher todas as lacunas do perfil exigido pelos teóricos.

Baseando-se nesses argumentos pôde-se concluir que o secretário executivo tem plenas condições de desempenhar múltiplas funções. No entanto, acredita-se que a literatura da área poderia eleger os principais traços de personalidade exigidos para a profissão. Após análise dos dados, percebe-se que é exigido destes profissionais qualidades inatas e dominantes a todas as dicotomias, sendo isso não viável ao ser humano, pois, dependendo das circunstâncias emocionais e contextuais, podem bloquear a expressão natural do tipo de personalidade. Além disso, esta exigência extrema poderia gerar potenciais de estresse e ansiedade frequentemente nos secretários executivos ocasionando prejuízos para a saúde da empresa e do indivíduo. Seria necessário determinar aquelas que são fundamentais, seguidas das que seriam complementares ao desempenho das funções.

Em relação ao método de coleta de dados utilizado, foi possível observar que os testes resultaram em um material extremamente completo e proveitoso, uma vez que provam a variedade de personalidades e perfis sociais entre os bacharéis e estudantes da área. A pesquisadora achou de extrema valia ter realizado todas as etapas, assim como os participantes. Desta forma, ela passou pelos mesmos procedimentos e conseguiu adquirir uma visão mais vasta e rica do instrumento Majors PT-E<sup>TM</sup>, assim como adquiriu mais autoconhecimento com os resultados pessoais revelados pelo seu próprio teste.

Acredita-se que esta pesquisa trará aos colaboradores uma maior ansia pelo aperfeiçoamento pessoal e profissional, uma vez que foi fornecida a eles um guia para que os

mesmos se conheçam melhor. O desafio do autoconhecimento trará aos colaboradores uma nova visão sobre suas atitudes e atividades, cumprindo assim com os objetivos do Comportamento Organizacional de investigar o impacto gerado pelos indivíduos dentro das instituições a fim de melhorar a eficácia organizacional.

Sugestões de estudos correlatos seriam: aplicação de outros tipos de testes de personalidade em secretários executivos; o uso dos testes de personalidade em processos seletivos; desenvolvimento do autoconhecimento em secretários executivos e estudantes da área; fatores que auxiliariam no autoconhecimento e desenvolvimento pessoal dos secretários executivos.

## Referências Bibliográficas

ANTROPOGOGIA. *Orçamento e nota fiscal para aplicação do instrumento Majors PT-E<sup>TM</sup>*. Mensagem recebida por celin.ufv@gmail.com em outubro de 2014.

ANTROPOGOGIA. Disponível em: <http://www.antropogogia.net/>. Acesso em 02 de outubro de 2014.

AZEVEDO, Ivanize; COSTA, Sylvia Ignacio da. *Secretária: um guia prático*. 3. ed. São Paulo: Editora SENAC São Paulo, 2002.

BRECKENRIDGE INSTITUTE. *Professional Resource Center*. Disponível em: <http://www.breckenridgeinstitute.com/majorspt-elements.htm>. Acesso em 18 de setembro de 2014.

CAREER/LIFESKILLS. Majors Personality Type Elements – Detail Report. Disponível em: <http://www.career-lifeskills.com/pdf/MajorsPTE.ReportSample.pdf>. Acesso em 18 de setembro de 2014.

CRIVELARO, Rafael; TAKAMORI, Jorge. *Dinâmica das relações interpessoais*. Campinas: Editora Alínea, 2006.

DINIZ, Edileuda Soares; PENA, André; GONÇALVES, Leandro Damaceno. *O perfil do profissional da informação demandado por uma empresa do ramo jornalístico: um estudo de caso*. Revista ACB: Biblioteconomia em Santa Catarina, Florianópolis, v.16, n.1, p. 289-307, jan./jun., 2011.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. *Práticas de Recursos Humanos – PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos*. São Paulo: Atlas, 2007.

GARCIA, Edméia; SILVA, Elizabete. *Secretária Executiva*. São Paulo: IOB-Thomson, 2005.

GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo. *Métodos de Pesquisa*. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

GIL, Antônio Carlos. *Como elaborar projetos de pesquisa*. 4ª ed. São Paulo: Atlas 2002.

GONDIM, Sônia Maria Guedes. Perfil profissional e mercado de trabalho: relação com a formação acadêmica pela perspectiva de estudantes universitários. *Estudos de Psicologia* 2002, 7(2), 299-309.

INSTITUO JUNGUIANO DO RIO DE JANEIRO. *A Teoria Dos Tipos Psicológicos*. Disponível em: [http://www.jung-rj.com.br/artigos/tipos\\_psicologicos.htm](http://www.jung-rj.com.br/artigos/tipos_psicologicos.htm). Acesso em 07 de outubro de 2014.

KENKOSÔ. *Dicas para desenvolvimento pessoal*. Disponível em: <http://www.kenkoso.net/dicas.php>. Acesso em 28 de setembro de 2014.

KENKOSÔ. *Majors PT-Elements™*. Disponível em: <http://www.kenkoso.net/dicas.php>. Acesso em 28 de setembro de 2014.

KENKOSÔ. *Relatório Detalhado – Mariana Rodrigues Silveira*. Documento criado em 04 de outubro de 2014.

LACERDA, Jandra Corrêa de; BARBOSA, Arnaldo Prata; CUNHA, Antônio José Ledo Alves da. *Perfil profissional do intensivista pediátrico no Estado do Rio de Janeiro, sudeste do Brasil*. *Rev Bras Ter Intensiva*. 2011; 23(4):462-469.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. *Fundamentos de Metodologia Científica*. 5. ed. São Paulo: Atla, 2003.

LIENDO DA SILVA, Sandra Cirstina; MAZULO, Roseli. *Secretária: rotina gerencial, habilidades comportamentais e plano de carreira*. São Paulo: Editora SENAC São Paulo, 2010.

MCHUGH, David; THOMPSON, Paul. *Work Organisations - a critical approach*. 4. ed. Palgrave Macmillan. 2009.

MELO, Pollyanna. *Empresas reconhecem a importância da análise de Perfil Pessoal no processo de seleção*. Disponível em:

<http://www.administradores.com.br/noticias/negocios/empresas-reconhecem-a-importancia-da-analise-de-perfil-pessoal-no-processo-de-selecao/17825/>. Acesso em: 06 de outubro de 2014.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. *Diretrizes Curriculares Nacionais para o curso de Graduação em Secretariado Executivo*. PARECER nº CES/CNE 0102/2004 aprovado em 11 de março de 2014.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. *Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais para o curso de graduação em Secretariado Executivo e dá outras providências*. Resolução nº 3, de 23 de junho de 2005.

MOSCOVICI, F. *Desenvolvimento interpessoal*. 3. ed. Rio de Janeiro: LTC, 1985.

OLIVEIRA, Marco A. *Comportamento Organizacional para a gestão de pessoas: como agir as empresas e seus gestores*. São Paulo: Saraiva, 2010.

ROBBINS, Stephen P. *Comportamento Organizacional*. 11. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

ROBBINS, Stephen P. *Fundamentos do Comportamento Organizacional*. 7. Ed. São Paulo: Prentice Hall, 2004.

ROSA, Maria Virgínia de Figueiredo Pereira Couto; ARNOLDI, Marlene Aparecida Gonzalez Colombro. *A entrevista na pesquisa qualitativa: mecanismo para validação dos resultados*. Belo Horizonte: Autêntica, 2006.

SABINO, Rosimeri Ferraz; ROCHA, Fábio Gomes. *Secretariado: do escriba ao webwriter*. Rio de Janeiro: Brasport, 2004.

SISTEMA E-MEC MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. *Instituições de Educação Superior e Cursos Cadastrados*. Disponível em: <http://emec.mec.gov.br>. Acesso em 28 de agosto de 2014.



VON GLINOW, Mary Ann; MCSHANE, Steven L. *Organizational Behavior*. 2. ed. Nova York: McGraw-Hill Irwin, 2012.

## APÊNDICE A - Carta de apresentação

Viçosa, 29 de setembro de 2014.

Prezado colaborador,

Estou desenvolvendo uma pesquisa, juntamente com a professora Débora Zuin, para cumprir com os requisitos da disciplina SEC 499 - Monografia. A pesquisa intitulada “O Perfil do Secretário Executivo: Personalidade dos Docentes e Dicentes” tem como foco principal contrastar o perfil profissional dado por teóricos de Secretariado Executivo e o perfil dos docentes e discentes na área, no que se trata de personalidade.

Desta forma, será necessária a aplicação de um teste de personalidade - Majors Personality Type Elements™. Todos os procedimentos terão acompanhamento feito pela psicóloga e conselheira da pesquisa Lênia M. César Almeida. O processo consistirá nas seguintes etapas:

1. Leitura da carta de apresentação e esclarecimento de possíveis dúvidas dos colaboradores;
2. Leitura e assinatura do Termo de Consentimento;
3. Envio de informações dos colaboradores à psicóloga;
4. Realização do teste de personalidade online;
5. Encontro individual com a psicóloga.

Ao final da pesquisa, os colaboradores terão acesso aos resultados da pesquisa, assim como retorno individual do teste de personalidade. A seguir será explicado o que é e como funciona o Majors Personality Type Elements™ (PT-E).

O PT-E é um instrumento avançado de identificação de tipos de personalidade. Ele fornece o Código de Quatro Letras (CQL) dos 16 tipos de personalidade, mas se concentra mais profundamente nas quatro dicotomias que são utilizadas para formar o tipo, considerando as diferenças individuais dentro dos tipos de personalidade e informações adicionais sobre a formação da personalidade que ajudam a identificar as oportunidades e

desafios que o respondente pode enfrentar na vida cotidiana, a partir da perspectiva de sua personalidade.

O teste ajudará cada respondente no seu processo de autoconhecimento e desenvolvimento pessoal, pois apresenta Elementos de Formação da Personalidade que podem bloquear ou reforçar a expressão natural do tipo de personalidade, destacando o estilo de Perseverança e capacidade de Adaptação diante das situações vividas. Todos os participantes receberão um convite de acesso online enviado pelo website kenkoso.net.

Estou disponível para esclarecimentos de possíveis dúvidas. Obrigada pela participação!

Atenciosamente,

Mariana Rodrigues Silveira,

Estudante de Secretariado Executivo Trilíngue.

## **APÊNDICE B - Termo de Consentimento**

### **INFORMAÇÕES AOS PARTICIPANTES E TERMO DE CONSENTIMENTO**

#### **Projeto de pesquisa - O Perfil do Secretário Executivo: Personalidade dos Docentes e Discentes**

#### **Contato da equipe de pesquisa**

Coordenadora: Profa. Débora Carneiro Zuin.

Estudante: Mariana Rodrigues Silveira. Tel.: (31) 9205-7056. E-mail:  
mariana.silveira@ufv.br

#### **DESCRIÇÃO**

Este trabalho tem como foco principal contrastar o perfil profissional dado por teóricos de Secretariado Executivo e o perfil dos docentes e discentes na área. Desta forma, esta pesquisa pretende contribuir para os estudos do Comportamento Organizacional, assim como ajudar os profissionais da área de Secretariado Executivo a adquirirem mais autoconhecimento sobre suas personalidades.

Você está sendo convidado a participar deste estudo.

#### **PARTICIPAÇÃO**

Para a realização da pesquisa serão necessários:

1. Leitura da carta de apresentação e esclarecimento de possíveis dúvidas dos colaboradores;
2. Leitura e assinatura do termo de consentimento;
3. Envio de informações dos colaboradores à psicóloga;
4. Realização do teste de personalidade online;
5. Encontro individual com a psicóloga.

Sua participação é inteiramente voluntária. Você pode desistir de participar a qualquer momento durante o projeto sem nenhuma penalidade ou comentário. Todo dado coletado será tratado com confidencialidade. Os nomes dos indivíduos não serão divulgados em nenhuma situação. Os dados coletados serão analisados apenas pelos pesquisadores envolvidos no estudo. Todos os participantes receberão retorno individual de seus resultados.

## DÚVIDAS E CONTATOS

Se desejar outras informações sobre o projeto, entre em contato com a estudante acima nominada ou com a coordenadora da pesquisa no *e-mail*: [dzuin@ufv.br](mailto:dzuin@ufv.br).

### FORMULÁRIO DE CONSENTIMENTO

#### O PERFIL DO SECRETÁRIO EXECUTIVO: PERSONALIDADE DOS DOCENTES

Assinando abaixo, você indica ter:

- a) Lido e entendido o documento sobre esse estudo;
- b) Sanado todas as dúvidas sobre esse estudo;
- c) Entendido como entrar em contato com os realizadores desse estudo, em caso de outras dúvidas;
- d) Entendido como você não é obrigado, de nenhuma forma, a engajar-se como voluntário nesse estudo;
- e) Concordado em realizar as entrevistas e o teste, como voluntário desse estudo.

#### Assinatura:

Nome completo:

Endereço:

Telefones:

- Trabalho:
- Celular:

Data: