



**Prova G de Avaliação do Potencial Profissional**

**GAPP**

Direitos Autorais Requerido  
@ Valdir Gusmão - 2005

## Introdução

No estudo e desenvolvimento do G.A.P.P. – Prova G de Avaliação do Potencial Profissional para empresas, teve desde seu início em 1999 a intenção de tornar possível uma avaliação profissional estruturada para ser aplicada por qualquer pessoa em qualquer empresa. Todo o processo foi desenvolvido de forma que orientasse e que permitisse a seleção, orientação e mobilidade de funcionários. A medida que adotamos tem o nome de Biometria, então podemos dizer “Perfil ou biometria”. No encontro de uma fundamentação nas teorias de abordagem Psicodinâmica de John Holland (1978), que visa explicar o processo de escolha profissional a partir de características da personalidade, no G.A.P.P tornou-se possível com muito rigor e norma.

O G.A.P.P. é uma prova de suporte no processo seletivo, que pode orientar os selecionadores sem a restrição de uso das provas Psicológicas existentes no mercado. Em termos profissionais era preciso levar em conta a personalidade para a escolha, as influências do meio e o próprio ambiente de trabalho; assim, processamos todo o trabalho do G.A.P.P. para estas obtenções.

A prova G.A.P.P. foi construída para a avaliação do **perfil profissional** entre as estruturas vocacionais de Holland, sendo elas: Realista, Pesquisador, Social, Convencional, Artística, Empreendedora.

A prova G.A.P.P. permite a manifestação da personalidade, assim como fundamenta Holland “Os indivíduos de uma determinada profissão tem personalidades e histórias semelhantes de desenvolvimento profissional”.

O bom desempenho na prova requer alfabetização, **idade entre 16 e 50 anos** e critério na sua análise quantitativa para se obter dados corretos e transformá-los em itens de avaliação.

Os itens de avaliação serão destacados por área destacadas pela teoria de Holland e dentro delas profissões nas empresas.

Este trabalho não foi construído como instrumentos da Psicologia aplicada, mas como um veículo de melhoria e exclusão da subjetividade na seleção de pessoal, proporcionando critérios para isso.

Todos os profissionais da área de Rh - Seleção, pouco tem de instrumentos para avaliar, e somar ao processo tornando-se um coadjuvante na escolha. Também as áreas Pedagógicas, que necessitam de instrumentos para avaliar alunos em orientação tem as mesmas limitações.

Assim então, trazemos para estes profissionais um instrumento objetivo de pesquisa do potencial profissional.

Prof. Valdir Gusmão



G.A.P.P. oferece um instrumento de avaliação e uma recomendação profissional que ajuda na tomada de decisão de forma objetiva, quando se trata de contratar, gerenciar e encaminhar pessoas de forma mais eficiente.

Esta moderna ferramenta de avaliação já foi testada e aprovada de 1996 a 2006 com rigor a partir de 1999, em empresas de vários portes, das mais diversas áreas, chegando até a avaliar pessoas no chão de fábrica.

O programa G.A.P.P. é feito de cinco provas onde o sujeito avaliado só precisa assinalar suas respostas. As avaliações numeradas de 01 a 05 distinguem de formas diferentes as verificações, sendo:

**Prova 01-** Avalia as ocorrências na vida de cada avaliado. Não surgem nas vidas dos indivíduos aquilo que ele não busca, e isto é determinado pela sua personalidade.

**Prova 02** – Avalia o interesse vocacional do avaliado, em que profissão se projeta para o trabalho.

**Prova 03** - Avalia a identidade da personalidade para obter-se o ambiente ideal.

**Prova 04-** Da mesma forma avalia a identidade mas em seus comportamentos e não de terceiros

**Prova 05** – Avalia a projeção pelo gosto em filmes demonstrando interesses e personalidade.

A escolha de uma carreira profissional talvez seja uma das tarefas mais importantes na adolescência. É comum observar adolescentes indecisos nessa fase incapazes de solucionar o problema da decisão e comprometer-se com um determinado caminho que terá, como consequência a preparação e ingresso numa profissão específica. Em razão dessas dificuldades a psicologia criou formas específicas de ajuda, dentre as quais a orientação profissional, que busca ajudar as pessoas a solucionar os problemas enfrentados na escolha profissional (Crites, 1969; Gati, Krausz & Osipow, 1996; Santos & Coimbra, 1994; Santos, 1997). Um dos propósitos gerais da orientação profissional consiste no levantamento de características pessoais do adolescente e a reflexão sobre as possíveis carreiras face a essas informações. Uma forma sistemática, eficaz e rápida para se fazer este levantamento consiste no emprego de instrumentos de avaliação psicológica, principalmente os inventários de interesse e de personalidade.

Dentre os instrumentos existentes destacamos os de avaliação dos interesses profissionais. Segundo Anastasi e Urbina (2000) esses instrumentos destinam-se a avaliar os interesses do indivíduo em diferentes campos de trabalho, alguns também analisam interesses em currículos educacionais ou campo de estudo, que por sua vez estão relacionados com decisões de carreira. Esses inventários geralmente são usados para familiarizar o indivíduo com as carreiras e expandir seu conhecimento sobre elas. Eles ajudam a pessoa confrontar o que ela sabe sobre si mesma com as atividades profissionais e, como são construídos com a preocupação de serem abrangentes e exaustivos, são mais eficazes do que entrevistas não estruturadas (Meyer & cols., 2001). Alguns inventários privilegiam a organização de itens em escalas homogêneas ligadas às grandes áreas profissionais para comparar a intensidade relativa dos interesses que uma pessoa possui nessas áreas comparando-a com o interesse médio de um grupo de referência. Outros privilegiam a comparação dos interesses expressos dos indivíduos com os interesses de profissionais de diferentes carreiras mostrando a semelhança de hábitos, estilos pessoais, valores, motivações da pessoa avaliada com pessoas de diferentes profissões (Cronbach, 1996).

Empregando a primeira abordagem de construção um dos inventários mais conhecidos mundialmente é o *Self-Direct-SearchForm CE* (SDS) ou Busca Auto Dirigida de Holland e Powell (1994a, 1994b). O SDS baseia-se no Modelo Hexagonal de Holland (1963) que propõe seis tipos principais reunindo vários aspectos tais como, traços de personalidade, objetivos de vida, valores, identificações, competências e habilidades. Esse modelo tem sido considerado um dos mais conhecidos e respeitados atualmente no contexto da orientação às carreiras profissionais (Gati, 1991). Os seis tipos são: o Tipo R (Realista) que descreve pessoas mais voltadas para realizações observáveis e concretas. O Tipo I (Investigativo) mais introvertido e voltado à exploração intelectual preferindo mais pensar do que agir. O Tipo A (Artístico) tendendo a ser mais a-social como o Tipo I, porém mais emotivo e envolvido com atividades que favoreçam a expressão individual. O Tipo S (Social) que descreve pessoas mais extrovertidas e dependentes que gostam de atividades de ajuda, ensino e tratamento e que possuem maior necessidade de atenção. O Tipo E (Empreendedor) que descreve pessoas mais oralmente agressivas cuja preferência é voltada às atividades nas quais possa dominar, persuadir e liderar os outros. O Tipo C (convencional) que descreve pessoas mais conformistas e controladas que preferem atividades estruturadas envolvendo a obediência às ordens e regras (Holland, 1963; Holland, Daiger & Power, 1980; Holland, Powell & Fritzsche, 1994).

Estes tipos são representados visualmente em um hexágono como na Figura 1. Descrições detalhadas dos tipos são fornecidas na Tabela 1. A disposição dos tipos neste hexágono baseou-se em estudos empíricos das correlações entre os escores de interesse nos seis tipos do SDS. A posição de cada ponto indica a semelhança de características entre os tipos, por isso, tipos mais distantes como, por exemplo, C-A e R-S, são mais diferentes, assim como tipos mais próximos como, por exemplo, S-E e R-I, são mais parecidos. A caracterização tanto das pessoas quanto das carreiras é feita por meio de um código com duas ou três letras correspondentes aos tipos mais predominantes em cada situação ou pessoa avaliada. Estes tipos representam protótipos extremos para ajudar a entender as características mais predominantes das carreiras profissionais. No entanto, existe uma grande variabilidade de tipos entre profissionais de uma mesma carreira.

**Figura 1:** Representação Gráfica do Modelo Hexagonal de Holland e do Modelo do Mundo do Trabalho de Prediger.



### Na contratação

Da mesma forma ao selecionar um candidato o selecionador depara com os mesmos interesses profissionais. Esta mesma citação anterior de que alguns inventários privilegiam a organização de itens em escalas homogêneas ligadas às grandes áreas profissionais para comparar a intensidade relativa dos interesses que uma pessoa possui nessas áreas comparando-a com o interesse médio de um grupo de referência pode determinar em que área podemos contratar pois seu interesse. Dada uma tendência para isto.

**Tabela 1:** Tipos de personalidade de acordo com o modelo RIASEC de Holland (adaptado de Holland & Powell, 1994).

<b>TIPO</b>	<b>Realista</b>	<b>Investigador</b>	<b>Artístico</b>	<b>Social</b>	<b>Empreendedor</b>	<b>Convencional</b>
<b>Gosto</b>	Uso de máquinas ferramentas e coisas	Explorar e entender coisas e eventos	Ler livros, atividades artísticas, musicas e escrita	Ajudar, ensinar tratar aconselhar ou servir outros	Persuadir e dirigir outros	Seguir ordens atingir objetivos claros
<b>Valores</b>	Recompensa financeira para realizações observáveis	Conhecimento e aprendizagem	Idéias criativas emoções ou sentimentos, estéticos	Trabalho para o bem estar dos outros e serviço sociais	Dinheiro e Status social	Ganhar dinheiro Ter poder em ocupações sociais comerciais ou políticas
<b>Como se vê</b>	Pratico conservador, tendo mais habilidades mecânicas do que sociais	Analítico inteligente, cético tendo mais habilidades acadêmicas do que sociais	Aberto às experiências, inovador, intelectual e tendo mais habilidades criativas do que escriturárias	Compreensivo em relações aos sentimentos dos outros, paciente com mais habilidades sociais do que mecânica	Mais habilidade persuasiva do que científica	Mais habilidades técnicas em negócios ou produção do que artística
<b>Como é visto</b>	Normal, franco	Inteligente e introvertido	Incomum desorganizado e criativo	Útil, agradável disposto	Energético articulado em estar com as pessoas	Cuidadoso seguidor de regras
<b>Evita</b>	Interação com outras pessoas	Ter que persuadir outras pessoas ou vender coisas	Rotinas e Regras	Atividades mecânicas e técnicas	Tópicos científicos e intelectuais complicados	Trabalhos sem direção clara.

A Teoria de Holland (1963) (considera as preferências ocupacionais como escolhas que decorrem das características de personalidade. Cada um dos temas do modelo corresponde a um agrupamento de atributos de personalidade. Um sujeito pode ser descrito em termos de um ou mais tipos predominantes. Os temas também podem ser usados para descrever ambientes-modelo caracterizando situações ocupacionais prototípicas, além de incluir características físicas e de trabalho e ainda tipos de pessoa com as quais o sujeito trabalha. Os sujeitos buscam ambientes que sejam similares a sua personalidade. A congruência entre personalidade e ambiente aumenta a satisfação no trabalho, estabilidade no emprego e realização (Holland, Fritzsche & Powell, 1994). Atualmente existem vários estudos buscando investigar as associações entre os tipos de Holland e traços de personalidade de outros modelos explicativos tais como os tipos da Teoria de Millon (Strack, 1994), os tipos psicológicos de Jung (Nordvik, 1996) e os cinco grandes fatores de personalidade (Gottfredson, Jones & Holland, 1993). Há também estudos meta analíticos buscando verificar as relações entre os fatores da inteligência, da personalidade e dos interesses que escolheram o modelo de Holland como referencial teórico para o entendimento dos interesses (Ackerman, & Heggestad, 1997).

De acordo com Anastasi e Urbina (2000) o SDS sofreu repetidas revisões desde sua primeira publicação para simplificar e reduzir o viés sexual nos itens. Além da forma regular (Forma R), existe três outras versões: Forma E (*Easy*) desenvolvido para indivíduos com menos habilidades de leitura; Forma CP (*Carrer Planning*) destinado a ajudar adultos em transições profissionais e a Forma CE (*Carrer Explorer*) usada no presente estudo, destinada aos alunos do último ano do ensino fundamental e início do ensino médio. SDS Forma CE é organizado em seis sessões: (a) carreiras em consideração, (b) atividades, (c) competências, (d) carreiras, (e) auto avaliação de habilidades e (f) contagem das respostas. O inventário é auto-aplicado e auto-corrigido de forma que depois de responder as questões a pessoa pode corrigir suas respostas descobrindo os dois tipos com mais pontos e construindo um código que representa seu perfil de interesses. A interpretação centra-se neste código que representa o perfil de interesse que também é utilizado para classificar 1.335 ocupações no dicionário das profissões *Occupations Finder* (Guia de Ocupações), possibilitando que a pessoa explore profissões nas quais a maioria das pessoas possuem perfis iguais aos dela. Também é possível explorar as profissões no *Dicionary of Occupational Titles*, já que todas são classificadas segundo o modelo de RIASEC.

Por exemplo, AE sugere a possibilidade como gerente de propaganda, relações públicas, modelo de moda e advogado.

O presente trabalho faz parte de um projeto mais amplo em andamento, coordenado pelo primeiro autor, cujo objetivo é a adaptação da versão brasileira do SDS. A versão original foi amplamente estudada nos EUA para se estabelecer os parâmetros de precisão e validade. Quanto à precisão foram desenvolvidos estudos de equivalência entre as formas de 1985 e 1994 resultando em coeficientes entre 0,75 a 0,89; no estudo de consistência interna os coeficientes obtidos variaram entre 0,90 e 0,94 e estabilidade temporal medida após três meses resultou coeficientes entre 0,76 e 0,89. Quanto aos estudos de validade, além da análise correlacional entre as escalas que comprova a estrutura interna semelhante a um hexágono, foram feitos vários estudos procurando correlacionar o SDS com outras variáveis. Oito estudos investigaram a validade preditiva analisando a proporção de pessoas cujo código referente ao escore mais alto no SDS era o mesmo de sua profissão corrente. O intervalo entre a aplicação do SDS e a análise do perfil da profissão variou de um a sete anos. Os resultados encontraram concordâncias variando de 39,6% a 79,6%. Em outros estudos o SDS foi

correlacionado com inventários de personalidade como o *NEO-Personality Inventory*, o Questionário de Dezesesseis fatores de Personalidade (16PF) e também com medidas de valores. Esses estudos apresentam evidências positivas de validade das interpretações atribuídas às escalas do SDS (Holland, Fritzsche & Powell, 1994).

O presente trabalho consiste em um estudo preliminar das propriedades psicométricas da versão traduzida para o português do SDS Forma CE. Com relação à precisão buscou-se verificar os coeficientes de consistência interna e com relação à validade investigar as correlações com Inventário Fatorial de Personalidade (IFP) de Pasquali, Azevedo e Ghesti (1997) aplicados a uma amostra de adolescentes que participavam de um programa de orientação profissional. Pretendeu-se oferecer evidências de validade por meio da análise das correlações com outras variáveis medindo construtos associados (APA, AERA e NCME, 1999). Pretendeu-se comparar as correlações encontradas com os dados da literatura disponíveis para a versão original. Destaca-se especificamente o trabalho de Vieira e Ferreira (1997) que estudou as correlações entre a versão Portuguesa do *Vocational Preference Inventory* de Holland (1985) com o PRF- Forma A (*Personality Research Form*) desenvolvido por Douglas Jackson nos anos 60 com base na mesma concepção teórica do EPPS e do IFP (Jackson, 1989). O PRF avalia 15 necessidades: realização, afiliação, agressão, autonomia, dominância, resistência, exibição, evitamento de risco, impulsividade, apoio, ordem, prazer/divertimento, reconhecimento social e compreensão. Portanto o objetivo desse estudo foi investigar as propriedades psicométricas de precisão e validade da versão traduzida do SDS.

## **O USO DO G.A.P.P.**

Pode-se aplicar o G.A.P.P. para se obter um perfil e decidir uma seleção, pode-se aplica-lo para orientar a sua escolha de área de trabalho, pode-se aplica-lo para gerenciar o desenvolvimento de pessoal. O G.A.P.P. torna-se então uma ferramenta que pode ser usada na pré-seleção, na contratação, e colocação.

## **APLICAÇÃO**

A Prova de avaliação – Folhas de questões deve ser entregue ao sujeito, suas respostas não terão controle de tempo, sua aplicação é livre (terá uma duração média de 40 minutos, tendo uma variação dependendo do nível intelectual), e devem assinalar as escolhas em seu gabarito.

### **Avaliação 01**

Orientação que deve ser mantida:

Nas questões abaixo verifique quantas vezes ocorreram em sua vida, faça um x sobre o numero de vezes, se o fato ocorreu mais de 10 vezes assinale o numero 10, se não ocorreu assinale o zero.

### **Avaliação 02**

Orientação que deve ser mantida:

Entre as profissões abaixo qual escolhe para sua profissão, somente uma delas em cada bloco.



Avaliação 03

Orientação que deve ser mantida:

Que comportamentos da lista abaixo você aprecia quando vê em outras pessoas?

Avaliação 04

Orientação que deve ser mantida:

Assinale aquilo que representa você

Avaliação 05

Orientação que deve ser mantida:

Assinale todos os Filmes que escolheria para assistir

## **ITENS AVALIADOS**

### **REALISTA**

Tem talentos para trabalhos concretos, sem necessidade verbal e de relações com publico, é mais realista do que abstrato.

Sua capacidade funcional é maior para trabalhos com matemática, com índices laborais altos do ponto de vista psicomotor.

### **PESQUISADOR**

Tem talentos para trabalhos de criação, sem necessidade física e de poucas relações com o publico, é mais do uso da palavra do que abstrações.

Sua capacidade funcional é maior para trabalhos imaginativos e analíticos, com índices altos em aspectos acadêmicos do ponto de vista intelectual.

### **SOCIAL**

Tem talentos para trabalhos sociais, Tem necessidade de interações sociais, é mais do uso da emoção e dos sentimentos do que seus recursos intelectuais.

Sua capacidade funcional é maior para trabalhos não intelectuais, com índices altos do ponto de vista dinâmico.

### **CONVENCIONAL**

Tem talentos para trabalhos rotineiros e práticos de baixo talento criativo, Tem necessidade de perseverar e conservar. Sua capacidade funcional é maior para trabalhos passivos e bem organizados.

### **EMPREENDEDOR**

Tem talentos para trabalhos de liderança dedicando-se mais do que qualquer outro perfil, Tem necessidade de mostrar seus atributos persuasivos verbais.

Sua capacidade funcional é maior para trabalhos de expressão, domínio e reconhecimento.

### **ARTISTICO**

Tem talentos para trabalhos com a intuição e a imaginação, Tem necessidade de expressar sua originalidade.

Sua capacidade funcional é maior para trabalhos artísticos das mais diversas formas expressivas.