

# Ciências Sociais Aplicadas:

Organizações, Inovações e Sustentabilidade

Luciana Pavowski Franco Silvestre  
(Organizadora)

Atena  
Editora  
Ano 2020

# Ciências Sociais Aplicadas:

## Organizações, Inovações e Sustentabilidade

**Luciana Pavowski Franco Silvestre**  
(Organizadora)

 **Atena**  
Editora  
Ano 2020

### **Editora Chefe**

Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

### **Assistentes Editoriais**

Natalia Oliveira

Bruno Oliveira

Flávia Roberta Barão

### **Bibliotecária**

Janaina Ramos

### **Projeto Gráfico e Diagramação**

Natália Sandrini de Azevedo

Camila Alves de Cremona

Luiza Alves Batista

Maria Alice Pinheiro

### **Imagens da Capa**

Shutterstock

### **Edição de Arte**

Luiza Alves Batista

### **Revisão**

Os Autores

2020 by Atena Editora

Copyright © Atena Editora

Copyright do Texto © 2020 Os autores

Copyright da Edição © 2020 Atena Editora

Direitos para esta edição cedidos à Atena

Editora pelos autores.



Todo o conteúdo deste livro está licenciado sob uma Licença de Atribuição *Creative Commons*. Atribuição-Não-Comercial-NãoDerivativos 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0).

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores, inclusive não representam necessariamente a posição oficial da Atena Editora. Permitido o *download* da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos aos autores, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

Todos os manuscritos foram previamente submetidos à avaliação cega pelos pares, membros do Conselho Editorial desta Editora, tendo sido aprovados para a publicação.

A Atena Editora é comprometida em garantir a integridade editorial em todas as etapas do processo de publicação. Situações suspeitas de má conduta científica serão investigadas sob o mais alto padrão de rigor acadêmico e ético.

### **Conselho Editorial**

#### **Ciências Humanas e Sociais Aplicadas**

Prof. Dr. Alexandre Jose Schumacher – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Paraná

Prof. Dr. Américo Junior Nunes da Silva – Universidade do Estado da Bahia

Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Prof. Dr. Antonio Gasparetto Júnior – Instituto Federal do Sudeste de Minas Gerais

Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília

Prof. Dr. Carlos Antonio de Souza Moraes – Universidade Federal Fluminense  
Profª Drª Cristina Gaio – Universidade de Lisboa  
Prof. Dr. Daniel Richard Sant’Ana – Universidade de Brasília  
Prof. Dr. Deyvison de Lima Oliveira – Universidade Federal de Rondônia  
Profª Drª Dilma Antunes Silva – Universidade Federal de São Paulo  
Prof. Dr. Edvaldo Antunes de Farias – Universidade Estácio de Sá  
Prof. Dr. Elson Ferreira Costa – Universidade do Estado do Pará  
Prof. Dr. Eloi Martins Senhora – Universidade Federal de Roraima  
Prof. Dr. Gustavo Henrique Cepolini Ferreira – Universidade Estadual de Montes Claros  
Profª Drª Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionele delle Figlie de Maria Ausiliatrice  
Prof. Dr. Jadson Correia de Oliveira – Universidade Católica do Salvador  
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense  
Profª Drª Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins  
Prof. Dr. Luis Ricardo Fernandes da Costa – Universidade Estadual de Montes Claros  
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte  
Prof. Dr. Marcelo Pereira da Silva – Pontifícia Universidade Católica de Campinas  
Profª Drª Maria Luzia da Silva Santana – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul  
Profª Drª Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa  
Profª Drª Rita de Cássia da Silva Oliveira – Universidade Estadual de Ponta Grossa  
Prof. Dr. Rui Maia Diamantino – Universidade Salvador  
Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará  
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande  
Prof. Dr. William Cleber Domingues Silva – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro  
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins

#### **Ciências Agrárias e Multidisciplinar**

Prof. Dr. Alexandre Igor Azevedo Pereira – Instituto Federal Goiano  
Profª Drª Carla Cristina Bauermann Brasil – Universidade Federal de Santa Maria  
Prof. Dr. Antonio Pasqualetto – Pontifícia Universidade Católica de Goiás  
Prof. Dr. Cleberton Correia Santos – Universidade Federal da Grande Dourados  
Profª Drª Daiane Garabeli Trojan – Universidade Norte do Paraná  
Profª Drª Diocléa Almeida Seabra Silva – Universidade Federal Rural da Amazônia  
Prof. Dr. Écio Souza Diniz – Universidade Federal de Viçosa  
Prof. Dr. Fábio Steiner – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul  
Prof. Dr. Fágner Cavalcante Patrocínio dos Santos – Universidade Federal do Ceará  
Profª Drª Girlene Santos de Souza – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia  
Prof. Dr. Jael Soares Batista – Universidade Federal Rural do Semi-Árido  
Prof. Dr. Júlio César Ribeiro – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro  
Profª Drª Lina Raquel Santos Araújo – Universidade Estadual do Ceará  
Prof. Dr. Pedro Manuel Villa – Universidade Federal de Viçosa  
Profª Drª Raissa Rachel Salustriano da Silva Matos – Universidade Federal do Maranhão  
Prof. Dr. Ronilson Freitas de Souza – Universidade do Estado do Pará  
Profª Drª Talita de Santos Matos – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro  
Prof. Dr. Tiago da Silva Teófilo – Universidade Federal Rural do Semi-Árido  
Prof. Dr. Valdemar Antonio Paffaro Junior – Universidade Federal de Alfenas

## **Ciências Biológicas e da Saúde**

Prof. Dr. André Ribeiro da Silva – Universidade de Brasília  
Profª Drª Anelise Levay Murari – Universidade Federal de Pelotas  
Prof. Dr. Benedito Rodrigues da Silva Neto – Universidade Federal de Goiás  
Profª Drª Débora Luana Ribeiro Pessoa – Universidade Federal do Maranhão  
Prof. Dr. Douglas Siqueira de Almeida Chaves -Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro  
Prof. Dr. Edson da Silva – Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri  
Profª Drª Eleuza Rodrigues Machado – Faculdade Anhanguera de Brasília  
Profª Drª Elane Schwinden Prudêncio – Universidade Federal de Santa Catarina  
Profª Drª Eysler Gonçalves Maia Brasil – Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira  
Prof. Dr. Ferlando Lima Santos – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia  
Profª Drª Gabriela Vieira do Amaral – Universidade de Vassouras  
Prof. Dr. Gianfábio Pimentel Franco – Universidade Federal de Santa Maria  
Prof. Dr. Helio Franklin Rodrigues de Almeida – Universidade Federal de Rondônia  
Profª Drª Iara Lúcia Tescarollo – Universidade São Francisco  
Prof. Dr. Igor Luiz Vieira de Lima Santos – Universidade Federal de Campina Grande  
Prof. Dr. Jefferson Thiago Souza – Universidade Estadual do Ceará  
Prof. Dr. Jesus Rodrigues Lemos – Universidade Federal do Piauí  
Prof. Dr. Jônatas de França Barros – Universidade Federal do Rio Grande do Norte  
Prof. Dr. José Max Barbosa de Oliveira Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará  
Prof. Dr. Luís Paulo Souza e Souza – Universidade Federal do Amazonas  
Profª Drª Magnólia de Araújo Campos – Universidade Federal de Campina Grande  
Prof. Dr. Marcus Fernando da Silva Praxedes – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia  
Profª Drª Maria Tatiane Gonçalves Sá – Universidade do Estado do Pará  
Profª Drª Mylena Andréa Oliveira Torres – Universidade Ceuma  
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federaci do Rio Grande do Norte  
Prof. Dr. Paulo Inada – Universidade Estadual de Maringá  
Prof. Dr. Rafael Henrique Silva – Hospital Universitário da Universidade Federal da Grande Dourados  
Profª Drª Regiane Luz Carvalho – Centro Universitário das Faculdades Associadas de Ensino  
Profª Drª Renata Mendes de Freitas – Universidade Federal de Juiz de Fora  
Profª Drª Vanessa Lima Gonçalves – Universidade Estadual de Ponta Grossa  
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande

## **Ciências Exatas e da Terra e Engenharias**

Prof. Dr. Adélio Alcino Sampaio Castro Machado – Universidade do Porto  
Prof. Dr. Carlos Eduardo Sanches de Andrade – Universidade Federal de Goiás  
Profª Drª Carmen Lúcia Voigt – Universidade Norte do Paraná  
Prof. Dr. Douglas Gonçalves da Silva – Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia  
Prof. Dr. Eloi Rufato Junior – Universidade Tecnológica Federal do Paraná  
Profª Drª Érica de Melo Azevedo – Instituto Federal do Rio de Janeiro  
Prof. Dr. Fabrício Menezes Ramos – Instituto Federal do Pará  
Profª Dra. Jéssica Verger Nardeli – Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho  
Prof. Dr. Juliano Carlo Rufino de Freitas – Universidade Federal de Campina Grande  
Profª Drª Luciana do Nascimento Mendes – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Marcelo Marques – Universidade Estadual de Maringá  
Profª Drª Neiva Maria de Almeida – Universidade Federal da Paraíba  
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte  
Profª Drª Priscila Tessmer Scaglioni – Universidade Federal de Pelotas  
Prof. Dr. Takeshy Tachizawa – Faculdade de Campo Limpo Paulista

### **Linguística, Letras e Artes**

Profª Drª Adriana Demite Stephani – Universidade Federal do Tocantins  
Profª Drª Angeli Rose do Nascimento – Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro  
Profª Drª Carolina Fernandes da Silva Mandaji – Universidade Tecnológica Federal do Paraná  
Profª Drª Denise Rocha – Universidade Federal do Ceará  
Prof. Dr. Fabiano Tadeu Grazioli – Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões  
Prof. Dr. Gilmei Fleck – Universidade Estadual do Oeste do Paraná  
Profª Drª Keyla Christina Almeida Portela – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Paraná  
Profª Drª Miranilde Oliveira Neves – Instituto de Educação, Ciência e Tecnologia do Pará  
Profª Drª Sandra Regina Gardacho Pietrobon – Universidade Estadual do Centro-Oeste  
Profª Drª Sheila Marta Carregosa Rocha – Universidade do Estado da Bahia

### **Conselho Técnico Científico**

Prof. Me. Abrãao Carvalho Nogueira – Universidade Federal do Espírito Santo  
Prof. Me. Adalberto Zorzo – Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza  
Prof. Me. Adalto Moreira Braz – Universidade Federal de Goiás  
Prof. Dr. Adaylson Wagner Sousa de Vasconcelos – Ordem dos Advogados do Brasil/Seccional Paraíba  
Prof. Dr. Adilson Tadeu Basquerote Silva – Universidade para o Desenvolvimento do Alto Vale do Itajaí  
Prof. Me. Alexsandro Teixeira Ribeiro – Centro Universitário Internacional  
Prof. Me. André Flávio Gonçalves Silva – Universidade Federal do Maranhão  
Profª Ma. Andréa Cristina Marques de Araújo – Universidade Fernando Pessoa  
Profª Drª Andreza Lopes – Instituto de Pesquisa e Desenvolvimento Acadêmico  
Profª Drª Andrezza Miguel da Silva – Faculdade da Amazônia  
Profª Ma. Anelisa Mota Gregoleti – Universidade Estadual de Maringá  
Profª Ma. Anne Karynne da Silva Barbosa – Universidade Federal do Maranhão  
Prof. Dr. Antonio Hot Pereira de Faria – Polícia Militar de Minas Gerais  
Prof. Me. Armando Dias Duarte – Universidade Federal de Pernambuco  
Profª Ma. Bianca Camargo Martins – UniCesumar  
Profª Ma. Carolina Shimomura Nanya – Universidade Federal de São Carlos  
Prof. Me. Carlos Antônio dos Santos – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro  
Prof. Ma. Cláudia de Araújo Marques – Faculdade de Música do Espírito Santo  
Profª Drª Cláudia Taís Siqueira Cagliari – Centro Universitário Dinâmica das Cataratas  
Prof. Me. Clécio Danilo Dias da Silva – Universidade Federal do Rio Grande do Norte  
Prof. Me. Daniel da Silva Miranda – Universidade Federal do Pará  
Profª Ma. Daniela da Silva Rodrigues – Universidade de Brasília  
Profª Ma. Daniela Remião de Macedo – Universidade de Lisboa  
Profª Ma. Dayane de Melo Barros – Universidade Federal de Pernambuco

Prof. Me. Douglas Santos Mezacas – Universidade Estadual de Goiás  
Prof. Me. Edevaldo de Castro Monteiro – Embrapa Agrobiologia  
Prof. Me. Eduardo Gomes de Oliveira – Faculdades Unificadas Doctum de Cataguases  
Prof. Me. Eduardo Henrique Ferreira – Faculdade Pitágoras de Londrina  
Prof. Dr. Edwaldo Costa – Marinha do Brasil  
Prof. Me. Eliel Constantino da Silva – Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita  
Prof. Me. Ernane Rosa Martins – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás  
Prof. Me. Euvaldo de Sousa Costa Junior – Prefeitura Municipal de São João do Piauí  
Profª Ma. Fabiana Coelho Couto Rocha Corrêa – Centro Universitário Estácio Juiz de Fora  
Prof. Me. Felipe da Costa Negrão – Universidade Federal do Amazonas  
Profª Drª Germana Ponce de Leon Ramírez – Centro Universitário Adventista de São Paulo  
Prof. Me. Gevair Campos – Instituto Mineiro de Agropecuária  
Prof. Me. Givanildo de Oliveira Santos – Secretaria da Educação de Goiás  
Prof. Dr. Guilherme Renato Gomes – Universidade Norte do Paraná  
Prof. Me. Gustavo Krahl – Universidade do Oeste de Santa Catarina  
Prof. Me. Helton Rangel Coutinho Junior – Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro  
Profª Ma. Isabelle Cerqueira Sousa – Universidade de Fortaleza  
Profª Ma. Jaqueline Oliveira Rezende – Universidade Federal de Uberlândia  
Prof. Me. Javier Antonio Albornoz – University of Miami and Miami Dade College  
Prof. Me. Jhonatan da Silva Lima – Universidade Federal do Pará  
Prof. Dr. José Carlos da Silva Mendes – Instituto de Psicologia Cognitiva, Desenvolvimento Humano e Social  
Prof. Me. Jose Elyton Batista dos Santos – Universidade Federal de Sergipe  
Prof. Me. José Luiz Leonardo de Araujo Pimenta – Instituto Nacional de Investigación Agropecuaria Uruguay  
Prof. Me. José Messias Ribeiro Júnior – Instituto Federal de Educação Tecnológica de Pernambuco  
Profª Drª Juliana Santana de Curcio – Universidade Federal de Goiás  
Profª Ma. Juliana Thaisa Rodrigues Pacheco – Universidade Estadual de Ponta Grossa  
Profª Drª Kamilly Souza do Vale – Núcleo de Pesquisas Fenomenológicas/UFPA  
Prof. Dr. Kárpio Márcio de Siqueira – Universidade do Estado da Bahia  
Profª Drª Karina de Araújo Dias – Prefeitura Municipal de Florianópolis  
Prof. Dr. Lázaro Castro Silva Nascimento – Laboratório de Fenomenologia & Subjetividade/UFPR  
Prof. Me. Leonardo Tullio – Universidade Estadual de Ponta Grossa  
Profª Ma. Lilian Coelho de Freitas – Instituto Federal do Pará  
Profª Ma. Liliani Aparecida Sereno Fontes de Medeiros – Consórcio CEDERJ  
Profª Drª Lúvia do Carmo Silva – Universidade Federal de Goiás  
Prof. Dr. Lucio Marques Vieira Souza – Secretaria de Estado da Educação, do Esporte e da Cultura de Sergipe  
Prof. Me. Luis Henrique Almeida Castro – Universidade Federal da Grande Dourados  
Prof. Dr. Luan Vinicius Bernardelli – Universidade Estadual do Paraná  
Prof. Dr. Michel da Costa – Universidade Metropolitana de Santos  
Prof. Dr. Marcelo Máximo Purificação – Fundação Integrada Municipal de Ensino Superior

Prof. Me. Marcos Aurelio Alves e Silva – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo

Profª Ma. Maria Elanny Damasceno Silva – Universidade Federal do Ceará

Profª Ma. Marileila Marques Toledo – Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri

Prof. Me. Ricardo Sérgio da Silva – Universidade Federal de Pernambuco

Profª Ma. Renata Luciane Polsaque Young Blood – UniSecal

Prof. Me. Robson Lucas Soares da Silva – Universidade Federal da Paraíba

Prof. Me. Sebastião André Barbosa Junior – Universidade Federal Rural de Pernambuco

Profª Ma. Silene Ribeiro Miranda Barbosa – Consultoria Brasileira de Ensino, Pesquisa e Extensão

Profª Ma. Solange Aparecida de Souza Monteiro – Instituto Federal de São Paulo

Prof. Me. Tallys Newton Fernandes de Matos – Faculdade Regional Jaguaribana

Profª Ma. Thatianny Jasmine Castro Martins de Carvalho – Universidade Federal do Piauí

Prof. Me. Tiago Silvio Dedoné – Colégio ECEL Positivo

Prof. Dr. Welleson Feitosa Gazel – Universidade Paulista



**Editora Chefe:** Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira  
**Bibliotecária:** Janaina Ramos  
**Diagramação:** Luiza Alves Batista  
**Correção:** Giovanna Sandrini de Azevedo  
**Edição de Arte:** Luiza Alves Batista  
**Revisão:** Os Autores  
**Organizadora:** Luciana Pavowski Franco Silvestre

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)**

C569 Ciências sociais aplicadas: organizações, inovações e sustentabilidade / Organizadora Luciana Pavowski Franco Silvestre. – Ponta Grossa - PR: Atena, 2020.

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

Inclui bibliografia

ISBN 978-65-5706-556-3

DOI 10.22533/at.ed.563201711

1. Ciências Sociais. 2. Organizações. 3. Inovações. 4. Sustentabilidade. I. Silvestre, Luciana Pavowski Franco (Organizadora). II. Título.

CDD 301

Elaborado por Bibliotecária Janaina Ramos – CRB-8/9166

**Atena Editora**

Ponta Grossa – Paraná – Brasil

Telefone: +55 (42) 3323-5493

[www.atenaeditora.com.br](http://www.atenaeditora.com.br)

[contato@atenaeditora.com.br](mailto:contato@atenaeditora.com.br)

## DECLARAÇÃO DOS AUTORES

Os autores desta obra: 1. Atestam não possuir qualquer interesse comercial que constitua um conflito de interesses em relação ao artigo científico publicado; 2. Declaram que participaram ativamente da construção dos respectivos manuscritos, preferencialmente na: a) Concepção do estudo, e/ou aquisição de dados, e/ou análise e interpretação de dados; b) Elaboração do artigo ou revisão com vistas a tornar o material intelectualmente relevante; c) Aprovação final do manuscrito para submissão.; 3. Certificam que os artigos científicos publicados estão completamente isentos de dados e/ou resultados fraudulentos.

## APRESENTAÇÃO

A Atena Editora apresenta o e-book “Ciências Sociais Aplicadas: Organizações, inovações e sustentabilidade”, são ao todo trinta e seis artigos dispostos em dois volumes.

As pesquisas apresentadas congregam esforços de análises e reflexões relevantes sobre a sociedade contemporânea, especialmente no que se refere as relações conflituosas entre inovação e sustentabilidade e a busca de estratégias para resolução destes conflitos.

Os artigos que compõem o volume 1 possibilitam ao leitor o acesso pesquisas relacionadas às políticas públicas, relações políticas, questões de gênero, capital, renda e processos organizacionais. Os temas são abordados a partir de categorias de análise relevantes para a compreensão das relações que permeiam a sociedade brasileira, como a cordialidade, o patrimonialismo e a representatividade.

Ainda no volume 1, destaca-se que os temas são tratados de forma a considerar a importância e impactos da democracia ou da fragilidade desta diante da falta de representatividade, possibilidades de participação e tomada de decisão. Sendo considerado nestes aspectos as disputas de classe e reconhecendo-se os impactos diretos para as questões de gênero, raciais, de acessibilidade, mobilidade e exclusão financeira.

As pesquisas apresentadas no volume 2 do e-book estão vinculadas a duas temáticas centrais, o primeiro é sustentabilidade e meio ambiente, com estudos que tratam sobre a relação da temática com a produção do lixo, o consumo, práticas sustentáveis, processos participativos, tomadas de decisão e comunidades tradicionais. Por outro viés, a temática sustentabilidade e meio ambiente é também analisada a partir da responsabilidade social diante das problemáticas apresentadas pelo agronegócio e sistema empresarial e impactos destes para o meio ambiente.

Para finalizar, são apresentados artigos que contribuem para a reflexão sobre a relação entre inovação e sustentabilidade em processos educacionais através do uso de bibliotecas, contações de histórias, alfabetização digital e funções de linguagem.

Com temática contemporânea e imprescindível para as relações estabelecidas nos diferentes aspectos da vida social, espera-se com os artigos apresentados contribuir para o reconhecimento de desafios e estratégias construídas coletivamente, bem como, para novas análises da temática e com diferentes perspectivas teóricas.

Boa leitura a todos e a todas.

Luciana Pavowski Franco Silvestre

## SUMÁRIO

### **CAPÍTULO 1..... 1**

REALIDADE AUMENTADA EM BIBLIOTECAS : DISCUSSÃO DA SUA INCORPORAÇÃO EM BIBLIOTECAS

David Vernon Vieira

DOI 10.22533/at.ed.5632017111

### **CAPÍTULO 2..... 7**

A PREVIDÊNCIA SOCIAL BRASILEIRA ENTRE A RACIONALIZAÇÃO E O PATRIMONIALISMO

Renato Somberg Pfeffer

DOI 10.22533/at.ed.5632017112

### **CAPÍTULO 3..... 19**

PERFIL DE PREMATURIDADE NA REGIÃO METROPOLITANA DO ESPÍRITO SANTO: CONTRIBUIÇÕES PARA AS POLÍTICAS DE SAÚDE

Daniel Rocha Ramos

Luara Ramos Rodrigues

Paula Campos Perim

Antônio Chambô Filho

Janine Pereira da Silva

DOI 10.22533/at.ed.5632017113

### **CAPÍTULO 4..... 29**

ANÁLISE DA ACESSIBILIDADE E MOBILIDADE URBANA NOS DESLOCAMENTOS A PÉ: AFERIÇÃO DAS CONDIÇÕES DE SEGURANÇA E AUTONOMIA DO PASSEIO PÚBLICO EM QUATRO CIDADES PAULISTAS

Cristiane Kröhling Pinheiro Borges Bernardi

Camila Moreno de Camargo

Maria Karoline Souza Garcia

Ana Paula Sylvestre Roldão

Priscila Kauana Barelli Forcel

DOI 10.22533/at.ed.5632017114

### **CAPÍTULO 5..... 45**

INTERFACE DA COMUNICAÇÃO COM AS CIÊNCIAS SOCIAIS: UM ESTUDO DOS PROCESSOS DA POLÍTICA DE COMUNICAÇÃO GOVERNAMENTAL

Daiana de Medeiros Brandão

DOI 10.22533/at.ed.5632017115

### **CAPÍTULO 6..... 59**

“CORDIALIDADE DO BRASILEIRO” NO SÉCULO XXI: ACIRRAMENTO DOS DISCURSOS NOS CAMPOS DE PODER POLÍTICO E IDEOLÓGICO- FRAGMENTAÇÕES NEGATIVAS? O ECO...

Ednaldo Emílio Ferraz

DOI 10.22533/at.ed.5632017116

<b>CAPÍTULO 7</b> .....	<b>67</b>
<b>JORNALISMO E QUESTÃO RACIAL: UMA REFLEXÃO SOBRE (FALTA DE) REPRESENTATIVIDADE E SEUS DESDOBRAMENTOS</b>	
Aline da Silva Novaes Marcos Vinícius Aragão Furtado	
<b>DOI 10.22533/at.ed.5632017117</b>	
<b>CAPÍTULO 8</b> .....	<b>77</b>
<b>“FÁTIMA DO PT”: RAREFAÇÃO DO SUJEITO E ANÁLISE DO DISCURSO DA COBERTURA DO BLOG DO BG SOBRE A GOVERNADORA FÁTIMA BEZERRA</b>	
Daniel Dantas Lemos Lucas Oliveira de Medeiros Yasmin Alves Farias Maia de Medeiros Maria Ylanna Pires Bezerra Rayane Fernandes da Silva Victória Zilmara Alves	
<b>DOI 10.22533/at.ed.5632017118</b>	
<b>CAPÍTULO 9</b> .....	<b>89</b>
<b>CARTOGRAFIA HISTORIOGRÁFICAS DAS FRONTEIRAS NACIONAIS E AS PRÁTICAS GUARANI</b>	
Clovis Antonio Brighenti Rafael Fonseca Gomes Dantas de Melo	
<b>DOI 10.22533/at.ed.5632017119</b>	
<b>CAPÍTULO 10</b> .....	<b>103</b>
<b>DIFERENÇAS SALARIAIS E DISCRMINAÇÃO POR GÊNERO E COR NA REGIÃO NORTE DO BRASIL</b>	
Maylisson Rodrigo Fonseca Davi Winder Catelan Matheus Demambre Bacchi Priscila Akimi Hayashi Katy Maia	
<b>DOI 10.22533/at.ed.56320171110</b>	
<b>CAPÍTULO 11</b> .....	<b>117</b>
<b>VIOLÊNCIA DOMÉSTICA DIRIGIDA À MULHER: UMA REFLEXÃO A PARTIR DA REALIDADE BRASILEIRA</b>	
Mariana Ferrão Bittencourt Sílvia Moreira Trugilho	
<b>DOI 10.22533/at.ed.56320171111</b>	
<b>CAPÍTULO 12</b> .....	<b>127</b>
<b>MÃES NO CÁRCERE: UMA ANÁLISE ACERCA DO HABEAS CORPUS 143.641</b>	
Lorena Monteiro Silva Letícia Francielly Farias Ferreira Mayara Toledo da Silva	

DOI 10.22533/at.ed.56320171112

**CAPÍTULO 13..... 130**

EXCLUSIÓN FINANCIERA, USO DE FUENTES NO FORMALES DE FINANCIAMIENTO E INFORMALIDAD EN LOS COMERCIANTES MAYORISTAS DE COLOMBIA. EL CASO DE CORABASTOS

Carlos Julio Moreno  
Sindy Carolina Díaz Perdomo  
Cristian Orlando Avila Quiñones

DOI 10.22533/at.ed.56320171113

**CAPÍTULO 14..... 147**

ILEGALIDADES NA TAXAÇÃO DE EXPORTAÇÕES DE PRODUTOS AGROPECUÁRIOS NO CENTRO-OESTE BRASILEIRO

Silvana Potrich Cescon  
João Porto Silvério Junior

DOI 10.22533/at.ed.56320171114

**CAPÍTULO 15..... 153**

PONTOS POSITIVOS E NEGATIVOS DO TESTE HOUSE-TREE-PERSON (HTP) NO PROCESSO SELETIVO DE UMA EMPRESA PETROLÍFERA

Letícia Martins Ribeiro Candido  
Ana Karolina Sousa Leite  
Verilânia Alves da Mata

DOI 10.22533/at.ed.56320171115

**CAPÍTULO 16..... 171**

COOPERATIVISMO: ASPECTOS CONSTITUCIONAIS E SOCIAIS

Neiva Feuser Capponi  
André Fernando Hein  
Lígia Fiedler  
Marines Luiza Guerra Dotto  
Milena Bortoleti Ewerling

DOI 10.22533/at.ed.56320171116

**CAPÍTULO 17..... 181**

FEIRA DE NOVOS NEGÓCIOS: INOVAÇÃO E CRIATIVIDADE EM AÇÃO

Márcia Célia Galinski Kumschlies

DOI 10.22533/at.ed.56320171117

**CAPÍTULO 18..... 191**

PSYCHOLOGICAL SAFETY: DISCUSSIONS ON THE MEANING AND IMPLICATIONS IN ORGANIZATIONAL PRACTICES

Pérola Cavalcante Dourado  
Adriana Souza D'Almeida

DOI 10.22533/at.ed.56320171118

<b>CAPÍTULO 19.....</b>	<b>200</b>
A IDEOLOGIA E AS REPRESENTAÇÕES SOCIAIS: APROXIMAÇÕES E DIVERGÊNCIAS Gisele Ferreira Kravicz DOI 10.22533/at.ed.56320171119	
<b>SOBRE A ORGANIZADORA.....</b>	<b>209</b>
<b>ÍNDICE REMISSIVO.....</b>	<b>210</b>

## PONTOS POSITIVOS E NEGATIVOS DO TESTE HOUSE-TREE-PERSON (HTP) NO PROCESSO SELETIVO DE UMA EMPRESA PETROLÍFERA

Data de aceite: 01/11/2020

**Letícia Martins Ribeiro Candido**

<http://lattes.cnpq.br/3260335981291415>

**Ana Karolina Sousa Leite**

**Verilânia Alves da Mata**

**RESUMO:** Este estudo se insere no campo da psicologia organizacional em interface com a avaliação psicológica. Trata-se de uma pesquisa documental de natureza qualitativa que objetivou identificar os pontos positivos e negativos do teste HTP no processo seletivo de uma empresa petrolífera no interior do estado de Goiás. Utilizou-se os dados de 4 protocolos do setor de gestão de pessoas, seguidos de uma análise rigorosa do manual e guia de interpretação vigente. Os resultados evidenciam a validade e fidedignidade do teste HTP na análise das características de personalidade que o mesmo se propõe e aponta sua metodologia projetiva como pontos positivos. O tempo necessário para aplicação e correção do instrumento e a subjetividade na interpretação do teste somam pontos negativos identificados.

**PALAVRAS-CHAVE:** Gestão de Pessoas, Recrutamento e Seleção, Avaliação Psicológica, HTP.

### POSITIVE AND NEGATIVE POINTS OF THE HOUSE-TREE-PERSON (HTP) TEST IN THE SELECTIVE PROCESS OF A PETROLEUM COMPANY

**ABSTRACT:** This study is part of the field of organization psychology in interface with psychological evaluation. It's a documentary research of a qualitative nature that has as objective identify positive and negative points of HTP test in the selective process of an oil company in the interior of the state of Goiás. Data of 4 protocols of the people management sector were used, followed of rigorous analysis of manual and interpretation guide in force. The results evidenced the validity and reliability of HTP test in the analysis of personality characteristics that it proposes and points out its projective methodology as positive points. The time required for the application and correction of the instrument and the subjectivity on the test interpretation add up to identified negative points.

**KEYWORDS:** People Management, Recruitment and Selection, Psychological Evaluation, HTP.

### 1 | INTRODUÇÃO

Na atualidade, o campo da psicologia organizacional ganha cada vez mais espaço dentro das organizações. Essa afirmativa pode ser confirmada no aumento significativo do profissional psicólogo dentro das organizações, em função da valorização dos colaboradores a partir da reorganização do modelo empresarial, na qual reconhece o capital humano como o maior diferencial da organização (OLIVEIRA, 2010).



A atuação do psicólogo dentro da área de gestão de pessoas se configura nos 6 (seis) subsistemas de recursos humanos, dentre eles o subsistema de agregar, aplicar, recompensar, desenvolver, manter e monitorar pessoas dentro das organizações (CAXITO, 2012).

Segundo Oliveira (2010) uma pesquisa realizada pela Associação Brasileira de Recursos Humanos ABRH, constata que no Brasil as empresas de pequeno e médio porte são as que menos investem em gestão de pessoas. Estatísticas apontadas pelo Congresso Nacional de Gestão de Pessoas (CONARH) em 2009, afirmam que os participantes que pagaram para assistir uma palestra realizada por especialistas em recursos humanos, foram 52% de empresas do setor privado, 71% ocupavam cargo de gestão, 88% atuavam nos recursos humanos e 65% trabalhavam em empresas com mais de 500 funcionários (OLIVEIRA, 2010). Apesar do período transcorrido, não foram encontradas pesquisas e dados mais recentes.

O psicólogo se destaca na organização por estudar o sujeito e seus comportamentos de maneira holística. Nesta perspectiva, o profissional possui melhor percepção do comportamento humano, adotando um olhar humanizado que potencializa e promove melhor qualidade de vida dos colaboradores na organização (OLIVEIRA, 2010).

Além da promoção na qualidade de vida dos colaboradores, o profissional de psicologia está diretamente ligado aos processos de agregar pessoas dentro das organizações, esse processo é conhecido como o subsistema de agregar pessoas que será contextualizado ao longo do estudo. A entrevista e os testes psicológicos são ferramentas que auxiliam o profissional que atua neste subsistema com vistas a recrutar e selecionar o melhor perfil a ser preenchido pela organização. O teste *House-Tree-Person* (HTP) pode ser citado como uma dessas técnicas e será apresentado mais adiante.

A pergunta norteadora desta pesquisa surge a partir de uma reflexão das autoras que propuseram compreender quais são os pontos positivos e negativos do teste HTP no processo de recrutamento e seleção em uma rede de posto de combustíveis?

Neste sentido, o estudo se restringe a discorrer sobre o subsistema de agregar pessoas e tem como objetivo geral, verificar os pontos positivos e negativos do teste HTP em interface com a psicologia organizacional, especificadamente no processo seletivo de uma empresa petrolífera no interior de Goiás. O estudo permite ainda apresentar os fundamentos teóricos do teste HTP e do processo de avaliação psicológica, além de descrever as características comportamentais exigidas ao cargo de frentista e revisar conceitos básicos da teoria de gestão de pessoas.

Contudo, acredita-se que esse estudo pode contribuir com gestores e administradores da área da gestão de pessoas na elaboração e estruturação do processo de recrutamento e seleção dentro das organizações, também contribui com os psicólogos no sentido de orientar às ferramentas a serem utilizadas no processo seletivo. A relevância social do estudo diz respeito à contribuição na redução de injustiças que podem ocorrer em função das características subjetivas dos candidatos que devem ser consideradas neste processo.

## 2 | REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 Gestão de pessoas e o subsistema de agregar pessoas

O processo histórico da teoria de gestão de pessoas apresentam as teorias da administração científica elaborada por Taylor, da administração clássica de Fayol, bem como da administração das relações humanas de Mayo. Segundo Franco (2008), foram essas teorias que deram origem a evolução de gestão de pessoas na atualidade.

A teoria da administração científica teve início no século XX, na qual tem como precursor o engenheiro americano, Frederick Winslow Taylor (1856-1915) (CHIAVENATO, 2003). Para o autor, a principal preocupação dessa teoria é o aumento da produtividade da empresa por meio da operacionalização, isto é, a principal fonte de produtividade parte dos trabalhadores, bem como, da divisão do trabalho. Essa abordagem parte de baixo (operários) para cima (supervisor e gerente).

Em contrapartida, a teoria de Henri Fayol (1841-1925), defendia a anatomia e fisiologia da estrutura organizacional, ou seja, a departamentalização. Esta teoria é inversa à escola da administração científica, tendo em vista que, parte dos administradores para os operários (FRANCO, 2008).

O sociólogo George Elton Mayo (1880–1949), postula a teoria das relações humanas, na qual se opõem as duas teorias supracitadas. A escola das relações humanas tem como propósito enfatizar a humanização dentro das organizações, respeitando o ser humano na sua subjetividade (FRANCO, 2008). Nessa perspectiva percebe-se que as transformações sociais causam impactos diretamente nos modelos de organizações, nesse sentido passa-se a criticar as teorias reducionistas de Fayol, Taylor e a teoria interacionista de Mayo. As teorias apresentam uma visão reducionista do ser humano, desconsiderando seus aspectos biopsicossociais e culturais, bem como as particularidades que devem ser levadas em consideração para o processo organizacional.

A gestão de pessoas surgiu no século XX, na era da informação e está presente nas organizações até os dias atuais. Gestão de pessoas remete a vários sentidos e fatores dentro de uma organização. Segundo Chiavenato (2010) sem pessoas não existem organizações e sem organizações não existiriam os trabalhadores, numa relação de troca que envolve objetivos pessoais e organizacionais. De um lado, os trabalhadores que precisam das organizações para suas realizações pessoais e de outro, as organizações que necessitam das pessoas para obtenção de lucro, crescimento, competitividade e estabilidade no mercado.

Na gestão de pessoas, Chiavenato (2010) defende a implantação de seis (6) subsistemas, que serão apresentados a seguir. Agregar pessoas é o primeiro subsistema desse processo e diz respeito ao processo de incluir novas pessoas na organização. O processo de aplicar pessoas está relacionado à modelagem do trabalho e a avaliação de desempenho. Outro processo defendido pelo autor é de recompensar pessoas, está

relacionado à remuneração e benefícios ofertados pela empresa aos colaboradores. O processo de desenvolver pessoas está ligado ao treinamento ofertado pela empresa, desenvolvimento das habilidades pessoais e profissionais dos indivíduos. Manter pessoas é o processo que se configura pela higiene, segurança e qualidade de vida no trabalho. O último e não menos importante é o processo de monitorar pessoas, que corresponde aos bancos de dados e demais sistemas de informações gerenciais objetivando acompanhar e controlar os resultados gerados pelos colaboradores inseridos na organização.

Neste primeiro momento foram apresentados brevemente os seis subsistemas de gestão de pessoas de formas separadas didaticamente, porém estes subsistemas acontecem e se estruturam simultaneamente na gestão de pessoas. Para alcançar o objetivo geral do estudo aprofundaremos no primeiro subsistema de gestão de pessoas, isto é, o processo agregar pessoas.

Agregar pessoas na organização é uma atividade complexa que deve ser entendida como um dos processos mais importantes da gestão de pessoas, pois “[...] representam a porta de entrada para as pessoas com as características, habilidades e competências exigidas na organização” (CHIAVENATO, 2010, p. 100).

É comumente confundido o processo de recrutamento e seleção como termos equivalentes no processo de agregar pessoas, porém, torna-se necessário a diferenciação dos termos.

Chiavenato (2010) considera o recrutamento uma parte integrante do processo holístico de agregar pessoas. Para o autor, esta etapa consiste na divulgação de vagas que uma organização precisa preencher. O objetivo dessa fase é prover o processo de seleção. Dentro dessa etapa existem diversas funções, como por exemplo, à utilização dos meios de comunicação para o anúncio e publicação das vagas. As triagens de currículos dos candidatos que funciona como uma pré-seleção, objetivando reduzir o número de candidatos por vaga, selecionando apenas aqueles que possuem os pré-requisitos para o cargo a ser ocupado, bem como a convocação para as próximas etapas do processo seletivo.

Para Bailão e Rocha (2014) o processo de recrutamento passa por vários momentos tais como: a decisão de preenchimento de um cargo e requisição de pessoal pelos gestores, a definição do perfil da função requisitada e a escolha do tipo de recrutamento, seja ele interno, externo ou misto.

A seleção, por sua vez, caracteriza-se pela tomada de decisão a respeito dos candidatos pré-selecionados. É o período de classificação que visa essencialmente introduzir, no local de trabalho, os candidatos mais apropriados às necessidades do cargo e da organização de acordo com o seu desempenho durante as etapas do processo que antecederam essa fase. Chiavenato (2010) enfatiza que, para que os conhecimentos e as habilidades dos candidatos sejam avaliados torna-se necessário realizar um levantamento prévio de informações a respeito do cargo a ser preenchido.

Em suma, Chiavenato (2010), considera que a fase da seleção de pessoal se resume na comparação entre duas variáveis: os requisitos exigidos para a execução das atividades relacionadas ao cargo e o perfil (conhecimentos, habilidades, atitudes e outras características pessoais e comportamentais) dos candidatos.

Para Mazon e Trevizan (2000) o processo de seleção passa por etapas como análise curricular, avaliação psicológica, entrevista e verificação ou checagem de referências. Os autores consideram os testes aplicados na etapa de avaliação psicológica (tema que será discutido no próximo capítulo), como uma das etapas mais importantes nessa fase do processo, sendo eles (os testes) responsáveis pela identificação das características e habilidades dos candidatos.

## 2.2 Avaliação psicológica

Para melhor contextualização e entendimento sobre os processos de uma avaliação psicológica é de grande valia apresentar, brevemente, o surgimento da psicologia enquanto ciência. A psicologia foi reconhecida como ciência no século XIX, por Wundt, o autor criou o primeiro laboratório de pesquisa na Alemanha (AMBIEL, 2011).

A psicologia no Brasil se iniciou através da produção médico-científica acadêmica nas faculdades do Rio de Janeiro e da Bahia, estabelecendo a tentativa de formar o primeiro laboratório de psicologia aplicada e publicava estudos sobre problemas psicológicos no meio acadêmico (ALCHERI; CRUZ, 2003).

Segundo Anastasi e Urbina (2000) na primeira guerra mundial os psicólogos estavam preocupados em desenvolver testes que pudessem ser submetidos a todos os soldados, considerando seu nível de escolaridade e nacionalidade, pois identificavam-se muitos analfabetos e estrangeiros.

O psicólogo e biólogo Robert Yerkes (1876-1956) desenvolveu em 1917 juntamente com Henry Herbert Goddard (1866-1957) e Lewis Terman (1877-1956) o teste *Army Alpha* para soldados alfabetizados. Para os recrutas estrangeiros e analfabetos aplicava-se o teste *Army Beta*. Os instrumentos são modelos de testes cognitivos que avaliavam a linguagem, a percepção, o pensamento, a memória, o raciocínio etc., e tinha por objetivo sugerir as funções que os soldados estariam aptos a desempenhar (JACÓ-VILELA *et al*, 2018).

Na década de 1980 e 1990 os testes psicológicos estavam sendo utilizados de forma abusiva e sem os devidos conhecimentos, manejo e formação adequada necessária, principalmente na área de seleção de pessoas. Ao atingir essa situação a comunidade científica e acadêmica passou a exigir maior qualidade na formação profissional, nos testes psicológicos, bem como nos instrumentos de avaliação (AMBIEL, 2011).

De acordo com o Conselho Federal de Psicologia (CFP) o psicólogo dispõe de um conjunto de ferramentas para sua prática profissional. A lei 4119 de 1962 no seu artigo 13, inciso primeiro estabelece:

[...] que o psicólogo poderá utilizar métodos e técnicas psicológicas com os seguintes objetivos: diagnóstico psicológico, orientação e seleção profissional, orientação psicopedagógica e solução de problemas de ajustamento (CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA, 1962).

A resolução do CFP de número 02 de 2003, em seu artigo terceiro, definiu os requisitos mínimos que os instrumentos devem possuir para serem reconhecidos como testes psicológicos (CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA, 2003a). O Sistema de Avaliação de Testes Psicológicos (SATEPSI) foi desenvolvido para divulgar informações sobre os testes psicológicos para a comunidade e para os psicólogos. O SATEPSI atribui parecer favorável ao teste HTP, ferramenta que faz parte do objeto de pesquisa desse estudo e será apresentado no capítulo seguinte.

Uma das principais chaves para a construção, adaptação e validação dos testes psicológicos no Brasil, segundo Ambiel (2011) foi à criação do Instituto Brasileiro de Avaliação Psicológica (IBAP). Desde então, para melhorar a qualidade dos testes, a IBAP promove publicações em revistas científicas, congressos, eventos e reuniões com profissionais da área e realiza investimentos na produção científica.

Os testes psicológicos são ferramentas exclusivas do psicólogo e são úteis para obtenção de um diagnóstico com maior precisão e fidedignidade. Quando usados adequadamente podem trazer informações importantes e necessárias para o avaliando. Através dos testes os psicólogos (as) coletam informações relevantes que dificilmente poderiam ser percebidas em uma entrevista (OLIVEIRA; BUENO, 2018).

Os instrumentos e os testes psicométricos têm uma importante participação para auxiliar os psicólogos (as) nos diagnósticos de fenômenos psicológicos, ou seja, o teste informa aos profissionais quais são as atitudes que ele pode, ou não, tomar, com base nos dados coletados do avaliando (SARTES; SOUZA-FORMIGONE, 2013).

Nas organizações o teste tem papel fundamental no que se refere à seleção de pessoas. Segundo Souza (2013), em um processo de seleção, os psicólogos (as) buscam a avaliação da personalidade, das competências, dos distúrbios psicológicos ou quaisquer outras características associadas ao cargo pretendido. Diante disso, a autora faz questão de enfatizar que não é possível encontrar um único teste que possa avaliar todas as características necessárias para determinadas funções dentro de uma organização. Por isso, torna-se necessário aplicar dois ou mais instrumentos de testagem psicológica para que a avaliação seja suficientemente válida.

Segundo a resolução de número 7 de 2003 do CFP, os resultados das avaliações devem considerar e analisar os condicionantes históricos e sociais e seus efeitos no psiquismo humano, com a finalidade de servirem como instrumentos para atuar, não somente sobre o indivíduo, como também na modificação desses condicionantes que operam desde a formulação da demanda até a conclusão do processo de avaliação psicológica (CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA, 2003b). Até aqui é possível

compreender o quanto o órgão normativo considera e se preocupa com o processo de avaliação psicológica, em função da sua importância e validade, tanto para o sujeito que está sendo avaliado quanto para seu contexto familiar e social.

### 2.3 Teste projetivo de personalidade: house-tree-person (htp)

O desenho como método de expressão existe antes mesmo de ser considerado instrumento de avaliação. Desde os primórdios da humanidade o desenho é usado como forma de externalizar os pensamentos, os sentimentos e as experiências vividas por uma pessoa. Como exemplos disso, temos os desenhos pré-históricos (HAMMER, 1991). Atualmente, constata-se este fato em crianças que aprendem a desenhar, antes mesmo de aprenderem a escrever.

O primeiro teórico a notar as simbolizações nos desenhos foi o psiquiatra francês Max Simon, no século XIX. A partir disso, surgiram estudos e investigações sobre o simbolismo nos desenhos, levando a compreensão de que os desenhos expõem o inconsciente (CAMPOS, 2014). A autora enfatiza que a história dos desenhos como formas de avaliação iniciou-se com trabalhos sobre desenhos expressivos seguidos por estudos sobre a análise dos desenhos pela psicologia infantil.

De acordo com Suehiro (2016), o primeiro a desenvolver pesquisas sobre o desenho como forma de avaliar a inteligência foi o teórico Goodenough. O autor apontou a ligação entre os desenhos e os processos mentais, tais como, a associação, a memória de detalhes, a discriminação, a orientação espacial, a análise, a abstração, a coordenação viso-motora, dentre outras. Afirmando ainda que o desenho do indivíduo evolui de acordo com sua idade cronológica.

As avaliações que se utilizam de desenhos possibilitam maior indicação fidedigna de características da personalidade, pois os sujeitos submetidos a ela, na maioria das vezes, não conseguem compreender previamente o que é esperado deles. Portanto, essa metodologia diminui as chances de fornecerem respostas que considerem corretas apenas para terem sucesso nas avaliações (WEINER; GREENE, 2008 *apud* AMPARO, 2012).

De acordo com Pinto (2014), o conceito de teste projetivo foi formulado para classificar todos os instrumentos que tinham por objetivo expressar o que é interno, inconsciente ou desconhecido pelo próprio indivíduo, tendo essas técnicas à intenção de fornecerem dados a cerca da personalidade.

Segundo Tardivo (2008, *apud* TARDIVO, 2017), os testes projetivos possuem características regressivas e patológicas e por isso, orienta-se aplicar uma bateria de instrumentos para que não se reduza o sujeito às situações patológicas comuns encontradas nesses testes. Deve-se ainda considerar o seu nível socioeconômico, cultural, idade cronológica e nível de maturidade evolutiva para evitar erros de interpretações.

De acordo com Hammer (1991) a projeção provocada pelo teste permite ao sujeito projetar ou externalizar seus pensamentos, desejos e sentimentos. Em uma breve relação

entre esta proposição e o teste HTP, considera-se que os desenhos são sempre uma maneira de externalização do sujeito.

O teste HTP é um instrumento criado por John N. Buck e destina-se a pessoas a partir de 08 (oito) anos de idade. É uma técnica projetiva de desenhos que fornece informações para a compreensão da personalidade. De acordo com Buck (2003) o teste foi elaborado para conter duas fases. Uma conhecida como não estruturada, isto é, os desenhos da casa-árvore-pessoa, seguidos, ou não, do quarto desenho de uma pessoa do sexo oposto e a fase estruturada, que se configura pelo inquérito posterior aos desenhos.

De acordo com a Resolução do CFP de 002/2003, em seu artigo quinto, existem requisitos mínimos obrigatórios para que os instrumentos de avaliação psicológica sejam classificados como testes projetivos, dentre eles a resolução destaca a apresentação da fundamentação teórica do instrumento, das evidências empíricas e do sistema de correção e interpretação dos escores, explicitando a lógica que fundamenta todo o procedimento.

Neste sentido é imprescindível que os psicólogos (as) apresentem, de forma clara, os procedimentos de aplicação e interpretação para garantir uniformidade. As informações necessárias que devem conter, obrigatoriamente, no manual para os profissionais de psicologia, são: aspectos técnico-científicos, aspectos práticos e a literatura científica relacionada ao instrumento, respectivamente.

Nesta perspectiva, o teste HTP parte da conjectura de que o homem compreende o mundo de forma antropomórfica, uma habilidade de atribuir características humanas a objetos inanimados. Sendo assim, a casa, a árvore e a pessoa desenhadas no teste HTP são representações da imagem que o sujeito possui de si mesmo. De acordo com Hammer (1991), o desenho da casa provoca associações com a vida familiar do sujeito. O desenho da árvore provoca as projeções dos sentimentos mais profundos da personalidade do indivíduo, enquanto o desenho da pessoa esta relacionada com a visão de si mais próxima da consciência.

A administração dos desenhos do teste HTP pode ser realizada de duas maneiras. De acordo com Hammer (1991), o profissional deve, obrigatoriamente, apresentar uma folha de papel por vez, sendo que, na folha de papel que será desenhado a casa deverá ser entregue na posição horizontal e as folhas destinadas ao desenho da árvore e da pessoa devem ser entregues na posição vertical. Alguns autores propõem que os três desenhos sejam realizados em uma única folha de papel (CUNHA, 2003). Segundo Buck (2003) pode-se ainda solicitar uma quarta figura, que seria uma pessoa do sexo oposto ao desenho da terceira figura, que também deverá ser entregue na posição vertical.

A proposta de Hammer (1991) e Buck (2003) é validada no Brasil e possibilita analisar cada desenho separadamente, explorando seus aspectos individuais, bem como, localização e tamanho. Ao propor o desenho em folhas separadas torna-se possível analisá-los de forma contínua, examinando as relações existentes entre cada desenho. O autor propõe ainda três desenhos adicionais, estes sendo cromáticos (coloridos).

Buck (2003), fornece em seu manual um protocolo de interpretação padronizado, na qual apresenta uma lista de conceitos interpretativos de cada desenho, associados a possíveis características psicopatológicas da personalidade existentes ou potenciais. As análises são realizadas observando aspectos como: proporção, movimento, transparência, presença ou ausência de determinadas partes (detalhes), localização, perspectiva, qualidade da linha e uso adequado das cores em casos de desenhos cromáticos.

De acordo com o manual de interpretação as características apresentadas pelo teste não apresentam uma interpretação única, fixa ou absoluta. Sendo assim, os dados qualitativos identificados no HTP podem se mostrar como indicativos diagnósticos variáveis (BUCK 2003). Corroborando, Anastasi e Urbina (2000) criticam os testes ditos como projetivos pelo fraco perfil psicométrico dos mesmos, defendendo que os resultados não possuem objetividade, pois mesmo que exista uma padronização a última etapa de correção é subjetiva, isto é, depende da habilidade e experiência do profissional de psicologia.

Borsa (2010) sugere que o teste seja utilizado de forma individual e preferencialmente no âmbito clínico, pois dessa maneira é possível captar as especificidades e os aspectos da natureza individual que dificilmente seriam encontrados em um processo de curto prazo ou de aplicação coletiva. A autora critica ainda o protocolo de interpretação, apontando seu viés reducionista e psicopatologizante, defendendo então a utilização do mesmo como guia de orientação e como complemento para uma avaliação psicológica fidedigna.

### 3 | METODOLOGIA

Para este estudo foram selecionados registros do setor de gestão de pessoas de uma empresa petrolífera localizada no interior de Goiás. A empresa supracitada atua no mercado de combustível desde 1980 e possui postos revendedores nos estados de Goiás, Tocantins, São Paulo e uma distribuidora de petróleo em Goiás.

A pesquisa utilizou-se da metodologia de pesquisa documental devido suas características. Os testes utilizados são considerados documentos de segunda mão, pois já foram analisados pela área de gestão de pessoas. A abordagem de natureza qualitativa se efetiva em função do pesquisador manter contato direto com o ambiente e o objeto de estudo, preocupando-se muito mais com o processo do que com o produto (PRODANOV; FREITAS, 2013).

Foram selecionados 04 (quatro) testes HTP, que incluem os desenhos produzidos pelos candidatos, os inquéritos posteriores aos desenhos e o manual e guia de interpretação do teste. Tais instrumentos buscam avaliar as principais características da personalidade através do estímulo a projeção de elementos da personalidade, permitindo que os mesmos sejam identificados com o propósito de avaliação. Salienta-se que existem estudos de validade e precisão do instrumento, sendo este, adaptado para a população brasileira (CAMPOS, 2014).



O acesso aos arquivos foi previamente autorizado pela organização. Os critérios de inclusão para a amostra desejada, foram registros de 4 (quatro) candidatos ao cargo de frentista de uma filial no interior do estado de Goiás, no ano de 2018, cuja classificação pelo setor de gestão de pessoas, após o processo seletivo, se configurou como: a) apto com perfil desejado, b) apto, c) apto com restrição e d) inapto. Os critérios de exclusão foram testes aplicados em outras regiões do país e protocolos anteriores ao ano de 2018.

Após a seleção dos instrumentos realizou-se a análise e correção de acordo com o manual e guia de interpretação vigente. Os próximos parágrafos apresentam uma correlação entre os resultados apresentados e as características exigidas para o perfil do cargo em questão.

## 4 | RESULTADOS E DISCUSSÕES

Para apresentação dos resultados identificados a partir da pesquisa realizada, a tabela 1 apresenta os dados sociodemográficos dos candidatos selecionados para a pesquisa.

Identificação	Idade	Sexo	Escolaridade	Local de Nasc.	Classificação
Candidato A	32	Masculino	Ens. Médio Completo	Goiás	Inapto
Candidato B	21	Masculino	Ens. Médio Completo	Goiás	Apto com restrição
Candidato C	19	Masculino	Ens. Médio Cursando	Pará	Apto
Candidato D	24	Masculino	Ens. Médio Completo	Bahia	Apto com perfil desejado

Tabela 1: Dados sociodemográficos

Fonte: Protocolo de interpretação HTP (2009)

Na tabela 2 apresenta-se um levantamento sistemático realizado a partir do manual de atribuições do cargo de frentista na empresa petrolífera. Este levantamento elenca as principais características exigidas para que o colaborador possa ocupar o cargo de frentista na organização.

Aspectos Cognitivos e aptidão	Características	Aspectos de Personalidade
	Atenção	Proatividade
	Agilidade	Sociável
	Rapidez	Receptividade

Agradabilidade	Organização
Assiduidade / Pontualidade	Zelo
Produtividade	Respeito à hierarquia
Boa maneiras	Juízo / Flexibilidade
	Responsabilidade / Compromisso

Tabela 2: Características exigidas ao cargo de Frentista

Fonte: Manual de atribuições da empresa petrolífera

De acordo com a tabela 2, observa-se que a empresa exige características importantes como “atenção, agilidade, rapidez, agradabilidade, assiduidade, pontualidade, boa maneiras e produtividade” para que o colaborador desempenhe esta função. Porém, com base nas interpretações do manual vigente o teste HTP não possui a sensibilidade para identificar as características acima mencionadas em função da sua estrutura, haja vista que o mesmo possui validade em analisar elementos estruturais e dinâmicos da personalidade, não sendo apto para avaliar aspectos cognitivos ou aptidões.

Com exposto acima, é relevante citar pesquisas sobre o uso dos testes psicológicos quais identificam os problemas mais frequentes na prática da avaliação psicológica, dentre os achados estão à utilização de testes inadequados para algumas situações específicas e o não conhecimento dos profissionais quanto as limitações dos instrumentos (ALMEIDA *et al.*, 1998 *apud* NORONHA, 2002).

A tabela 3 aponta as características identificadas e avaliadas no teste HTP conforme guia interpretativo de Buck. As análises seguiram, com rigor, a proposta do manual que propõe a verificação das características incomuns que possam indicar sinais de patologias ou potencial para patologias (BUCK, 2003). Neste sentido, o estudo elenca as principais características que são exigidas pela empresa aos colaboradores que exercem ou irão exercer a atividade numa perspectiva de *locus*, isto é, onde tais características se apresentam nos desenhos dos candidatos.

Perfil do cargo	HTP		
	CASA	ÁRVORE	PESSOA
Juízo / Flexibilidade	Proporção, telhado, detalhes, simetria, posição, paredes e localização.	Proporção, localização, qualidade, tronco e movimento.	Proporção, localização, movimento, cabeça, braços, ombros, pés e pernas.
Responsabilidade / Compromisso		Galho.	Dedos.
Proatividade	Margem inferior e porta.	Margem inferior, tronco e frutos.	Margem inferior, pernas, braços, pés e boca.

Sociabilidade	Telhado, porta, janela, localização, caminho, detalhes, proporção, traços faciais e perspectiva.	Localização, montanha, tronco, proporção, galhos, perspectiva e detalhes.	Localização, proporção, tronco, ombro, mãos, perspectiva, braços, movimento, queixo, cabeça e detalhes.
Organização / Zelo		Tronco.	Pés.
Respeito à hierarquia	Rotação da Página, proporção, perspectiva e janela.	Rotação da página, proporção, perspectiva, galho, tronco e simetria.	Rotação da página, proporção, perspectiva, ombros, dedos, queixo e pernas.

Tabela 3 - Análise realizado relacionando traços do HTP com o perfil do cargo.

Fonte: Guia de interpretação HTP (2009)

O quadro 1 apresenta, de forma didática, os conceitos interpretativos identificados nos testes dos candidatos. Estes conceitos foram retirados da tabela 3 e tem por objetivo realizar uma análise qualitativa das características apresentadas pelos sujeitos e facilitar o processo de discussão e compreensão das classificações apontadas pelo setor de gestão de pessoas da organização.

Conceitos HTP	Candidato A	Candidato B	Candidato C	Candidato D
Boca		X		
Braços	X	X	X	
Cabeça	X	X		X
Caminho	X			X
Dedos	X	X		
Detalhes	X	X		X
Frutos	X	X	X	
Galhos	X			
Janela	X	X		
Localização	X	X	X	X
Mãos		X		
Margem			X	X
Montanha	X			
Movimento	X		X	
Ombros	X			
Paredes		X	X	
Pernas	X	X	X	
Perspectiva	X	X	X	
Pés	X	X		
Portas	X	X	X	X
Posição	X	X	X	

Proporção	X	X		X
Qualidade	X	X	X	
Queixo	X			
Rotação da página	X	X		
Simetria	X			
Telhado	X			
Tronco	X	X	X	
Traços faciais		X	X	

Quadro 1 - Análise realizado relacionando traços do HTP com o perfil do cargo

Fonte: Dados extraídos do Guia de interpretação HTP (2009)

Os conceitos identificados a partir do teste HTP de cada candidato apontam que, quanto menos conceitos interpretativos apresentados maiores as chances destes se enquadrarem no perfil desejado pela organização conforme apresentado na quadro 1. Esses achados parecem corroborar com os apontamentos de Borsa (2010) ao enfatizar as características normativas, patologizantes e reducionistas do teste. Pinto (2014) enfatiza o cuidado que os psicólogos (as) devem tomar com as interpretações reducionistas dos testes projetivos, dado que os mesmos avaliam características ou funções específicas.

Conforme apresentado na tabela 1, o candidato A foi classificado pelo setor de gestão de pessoas da organização como inapto, este por sua vez, apresenta a maior quantidade de conceitos interpretativos aparentes conforme quadro 1. Ao compararmos com a tabela 3, que diz respeito às características exigidas ao cargo o candidato A, no momento, apresenta dificuldades de sociabilidade, ausência de flexibilidade e hostilidade, podendo apresentar ainda comportamentos explosivos e opositores, dificultando sua relação e respeito com a hierarquia.

Enquadrar o sujeito como inapto, ou qualquer outra nomenclatura, parece ser uma ação taxativa de enquadramento em um rótulo e por vezes preconceituosa. Porém, em uma perspectiva organizacional ressalta-se as ponderações de Nogueira (1982) ao afirmar que nenhuma organização moderna e consciente “pode se dar ao luxo de admitir ou incorporar mão-de-obra desqualificada ou pouco adequada às suas reais necessidades” (p. 20). Isso em função da competitividade organizacional, bem como do reconhecimento das organizações de que seus colaboradores são os recursos mais importantes que estas possuem confirmando a importância, eficácia e validade das variadas metodologias de recrutamento e seleção.

O sujeito B é o segundo candidato que mais apresentou conceitos interpretativos no teste HTP de acordo com a quadro 1. Este por sua vez, foi classificado pelo setor de gestão de pessoas como apto com restrição conforme apresentado na tabela 1. O candidato apresenta dificuldade de sociabilidade, ausência de flexibilidade e grande

necessidade de dependência, podendo impactar na proatividade, uma vez que esta é uma das características exigidas para o cargo.

Gramigna (2007) defende que o crescimento do sujeito e o desenvolvimento das habilidades exigidas ao cargo que não foram identificadas no sujeito B, podem ser adquiridas a partir das estratégias de capacitação, treinamento e desenvolvimento dentro da organização. Para Leme (2005) o processo de capacitação é realizado através da identificação das características que o cargo exige e que o colaborador não possui traçando, a partir, disso um plano de desenvolvimento específico para o objetivo em questão.

Ao analisar a tabela 1, identifica-se que o candidato C foi classificado pelo setor de gestão de pessoas como apto. O candidato, no momento, não apresenta proatividade e, em alguns momentos e situações específicas pode apresentar comportamentos que dificultam sua interação social.

Neste sentido, ao considerar as características sociodemográficas do candidato C, identifica-se que este apresenta um perfil que merece atenção especial da organização, haja vista que o mesmo necessita desenvolver habilidades que potencialize seu crescimento e adaptação à nova cultura, pois se trata de um sujeito natural de outro estado brasileiro. Corroborando, Tardivo (2008, *apud* TARDIVO, 2017) defende que ao se interpretar os testes psicológicos é necessário considerar os aspectos sociodemográficos do indivíduo, para evitar erros de interpretação.

O desenvolvimento organizacional é realizado pelo subsistema de treinamento e desenvolvimento e tem por objetivo desenvolver e capacitar à aprendizagem do sujeito para que este possa atender as expectativas e exigências da organização em que está inserido (CHIAVENATO, 2010). Ressalta-se que existem diferenças entre os dois métodos. O treinamento é focal e o desenvolvimento está relacionado ao cargo que o colaborador possa assumir futuramente dentro da organização.

Diante disso, o treinamento detém possibilidades transformadoras em comportamentos conservadores de alguns colaboradores, podendo ser modificado através destes. É a partir dos treinamentos que se torna possível desenvolver qualidades e trabalhar fraquezas, tendo em vista a interação social desses colaboradores dentro das organizações (CHIAVENATO, 2010).

Numa perspectiva descritiva, o candidato D apresenta a menor quantidade de conceitos interpretativos comparado aos candidatos A, B e C. Este por sua vez foi classificado pela organização como apto com perfil desejado conforme aponta a tabela 1. Seu perfil profissional indica que o mesmo, em alguns momentos, pode manter dificuldades de respeito à hierarquia caso se sinta em um ambiente restritivo. Sujeitos com características de liderança dificilmente conseguem se sentir bem em ambientes que os restrinjam ou limitam seu desenvolvimento pessoal e profissional.

Existem algumas características de personalidade que um bom líder possui para que possa alcançar seus objetivos e os das organizações. Roque (2014) cita a

qualificação e especificação, motivação, credibilidade, dinamismo, comunicação clara e objetiva, humildade, transparência, zelo, firmeza, integridade, honestidade, mudanças, proatividade, agradável, competência, dedicação, empenho, autoconfiança, conhecimento, confiabilidade, cuidado, compromisso, respeito, encorajamento, positividade e entusiasmo como características comuns aos grandes líderes.

Aqui vale ressaltar que um bom líder geralmente possuem algumas dessas características natas, isto é, fazem parte da personalidade do sujeito. As demais características necessárias ao líder podem ser desenvolvidas ao longo da sua vida pessoal e sua carreira profissional a partir de ferramentas metodológicas apropriadas para o desenvolvimento de tais características.

O desenvolvimento dessas características se tornam possíveis a partir de sua essência que Bock (1997) vai chamar de “Eu verdadeiro”. A autora aponta que o sujeito detém infinitas potencialidades e habilidades que podem não se manifestarem de forma imediata. Neste sentido o “Eu” deve ao longo da vida, a partir das experiências vividas, realizar-se, presentificar-se, atualizar-se por meio de suas condições e interações sociais, inclusive no ambiente de trabalho.

Para encerrar, sem a pretensão de esgotar a discussão, verifica-se que as possibilidades dos sujeitos trazem consigo a capacidade de mudanças, tanto em seus comportamentos, atitudes e sua personalidade e levam ao crescimento pessoal e a auto-realização.

## 5 | CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa propôs verificar os pontos positivos e negativos do teste HTP no contexto organizacional. Os resultados aqui apresentados evidenciam a validade e fidedignidade do teste HTP em analisar as características de personalidade que o mesmo se propõe. Esta afirmativa pode ser confirmada a partir da pesquisa, pois foi possível identificar nos testes dos candidatos as características de personalidades exigidas ao cargo de frentista. Por outro lado, às características cognitivas exigidas ao cargo não são passíveis de análise a partir do instrumento.

Outro ponto positivo do teste HTP diz respeito a sua metodologia projetiva, haja vista que o candidato não consegue prever o que é esperado no momento da avaliação, fazendo com que o mesmo não induza respostas prontas ou esperadas, como podem acontecer em testes psicométricos.

Os pontos negativos do teste HTP no contexto da organização pesquisada se referem à demora na administração e interpretação do teste haja vista que, devido ao imediatismo das organizações as mesmas tendem a exigir agilidade nos processos de recrutamento objetivando a lucratividade e a redução dos prejuízos.

Em consoante, a subjetividade da interpretação pode ser outro aspecto negativo no processo, pois o profissional, quando não preparado ou habilitado pode produzir injustiça no processo de recrutamento e seleção. Por isso, exige-se destes profissionais conhecimentos e habilidades nas técnicas projetivas e a integração de outras técnicas como, por exemplo, as entrevistas por competência.

Como orientação, sugere-se que o processo seletivo seja realizado através de uma bateria de testes que, além da utilização do teste HTP, inclua testes que avaliam aspectos cognitivos, como por exemplo, o teste R1, D2 ou AC e instrumentos que avaliem desempenho como, por exemplo, o teste expressivo palográfico.

A guisa de conclusão, a pesquisa permitiu novas experiências no campo relacional entre as pesquisadoras, bem como dos envolvidos no estudo e promoveu a ampliação dos conhecimentos teóricos, metodológicos e acadêmicos no campo da psicologia organizacional e da avaliação psicológica, em especial o teste projetivo de personalidade HTP.

É possível afirmar que a pesquisa respondeu o questionamento inicial que objetivou e guiou este estudo, porém, despertou um leque para novas provocações e inquietações, por isso, orienta-se que sejam realizadas pesquisas experimentais posteriores com a aplicação do teste HTP, D2 e palográfico em candidatos para verificar se as combinações destes instrumentos possuem a sensibilidade para avaliar todas as características exigidas ao cargo de frentista da empresa pesquisada. Pensa-se também na realização de pesquisas que objetivem verificar a eficácia dos mais variados testes projetivos no contexto organizacional brasileiro haja vista que sua predominância diz respeito à cultura de utilização e validação no contexto clínico.

## REFERÊNCIAS

ALCHIERI, João Carlos; CRUZ, Roberto M. **Avaliação psicológica: Conceitos, Métodos e Instrumentos**. 1ª ed. São Paulo. Casa do psicólogo. 2003.

AMBIEL, Rodolfo A. M. *et al.* **Avaliação psicológica: Guia de consulta para estudantes e profissionais da psicologia**. 1ª ed. São Paulo. Casa do psicólogo. 2011.

AMPARO, Deise Matos *et al.* **Métodos projetivos e avaliação psicológica: Atualizações, avanços e perspectivas**. Brasília, DF. 2012.

ANASTASI, Anne; URBINA, Susana. **Testagem psicológica**. 7ª ed. São Paulo, Editora Artmed, 2000.

BAYLÃO, André Luis; ROCHA, Ana Paula. A Importância do Processo de Recrutamento e Seleção de Pessoal na Organização Empresarial. **SEGeT**, Vol 14, nº 8 2014.

BOCK, Ana Mercês Bahia. Formação do psicólogo: um debate sobre o significado do fenômeno psicológico. **Psicol cienc. prof.** Brasília, v. 17, n. 2, p. 37-42, 1997.

BORSA, Juliane Callegaro. Considerações sobre o uso do teste Casa-Árvore-Pessoa: HTP. **Avaliação Psicológica** [online] Vol. 16 n° 3, 2010.

BUCK, John N. **Casa-Árvore-Pessoa técnica projetiva de desenho: Manual e guia de interpretação**. São Paulo. Editora Vetor. 2003.

CAMPOS, Dinah Martins de Souza. **O teste do desenho como instrumento de diagnostico da personalidade**. 46° ed. Petrópolis. Editora Vozes, 2014.

CAXITO, Fabiano de Andrade. **Recrutamento e seleção de pessoas**. Curitiba. IESDE Brasil S.A. 2012.

CHIAVENATO, Idalberto, **Introdução à teoria geral da administração: Uma visão abrangente da moderna administração das organizações**. 7° ed. rev. e atual. - Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

\_\_\_\_\_. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3° ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. Lei 4119/62, 27 de agosto de 1962. **Dispõe sobre os cursos de formação em Psicologia e regulamenta a profissão de Psicólogo**.

\_\_\_\_\_. Resolução nº 002/2003, 24 de março de 2003. **Define e regulamenta o uso, a elaboração e a comercialização de testes psicológicos e revoga a Resolução CFP nº 025/2001**.

\_\_\_\_\_. Resolução nº 007/2003, 14 de junho de 2003. **Institui o Manual de Elaboração de Documentos Escritos produzidos pelo psicólogo, decorrentes de avaliação psicológica e revoga a Resolução CFP nº 17/2002**.

CUNHA, Jurema Alcides. **Psicodiagnóstico – V**. 5° edição. São Paulo, Editora Artmed, 2003.

FRANCO, José de Oliveira. **Recursos Humanos: Fundamentos e processos**. Curitiba: IESDE Brasil S.A., 2008.

GRAMIGNA, Maria Rita. **Modelo de competências e Gestão dos talentos**. 2° edição. São Paulo, Editora Pearson Prentice Hall, 2007.

HAMMER, Emanuel F. **Aplicações clínicas dos desenhos projetivos**. Rio de Janeiro: Interamericana. 1991.

JACÓ-VILELA, Ana Maria *et al.* **Historia da psicologia rumos e percursos**. Editora NAU. Rio de Janeiro, 2018.

LEME, Rogerio. **Aplicação prática de gestão de pessoas: mapeamento, treinamento, seleção, avaliação e mensuração de resultados de treinamento**. 2° edição. Rio de Janeiro. Editora Qualitymark, 2008.

MAZON, Luciano; TREVIZAN, Maria A. Recrutamento e seleção de recursos humanos em um hospital psiquiátrico de um município paulista. **Rev.latino-am.enfermagem**, Ribeirão Preto, v. 8, n. 4, p. 81-87, agosto 2000.



NOGUEIRA, Paulo Roberto. Efetividade organizacional através do sistema recursos humanos. **Rev. adm. empres.**, São Paulo , v. 22, n. 1, p. 19-24, Mar. 1982 .

NORONHA, Ana Paula Porto. Os problemas mais graves e mais frequentes no uso dos testes psicológicos. **Psicologia: reflexão e crítica**. V. 15, n. 1, 2002.

OLIVEIRA, Camila Miles; BUENO, Ângela V.P. Uma análise da contribuição dos Testes Psicológicos no Processo de Recrutamento e Seleção de Pessoal. **UNIVAG**. Vol. 5 n° 3, 2018.

OLIVEIRA, Jayr Figueiredo. A influência da área de RH na produtividade das pequenas empresas. **XIII SemeAD Seminário em Administração**. Setembro de 2010.

PINTO, Elza Rocha. **Conceitos fundamentais dos métodos projetivos**. Rio de Janeiro v. 17, n. 1, 2014.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar. **Metodologia do trabalho científico [recurso eletrônico]: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. – 2. ed. – Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

ROQUE, Fabio Aparecido. Liderança: o diferencial das empresas de sucesso. **Revista InterAtividade**, Andradina, SP, v.2, n. 1, 1º sem. 2014.

SARTES, Laisa M.A; SOUZA-FORMIGONI, Maria Lucia O. Avanços na Psicometria: Da Teoria Clássica dos Testes à Teoria de Resposta ao Item. **Psicologia: reflexão e crítica**. Porto alegre, v. 26, n 2, 2013.

SOUZA, Barbara. Recrutamento e Seleção: Um Desafio ao Psicólogo organizacional. **UFRGS. Instituto de Psicologia. Curso de Especialização em Psicologia Organizacional**. Porto Alegre. 2013.

SUEHIRO, Adriana Cristina Boulhoça; BENFICA, Taiane de Souza; CARDIM, Nemeia Aiêxa. Produção Científica sobre o Teste Desenho da Figura Humana entre 2002 e 2012. **Psicologia: Ciência e Profissão** Vol. 36 n° 2. 2016.

TARDIVO, Leila Salomão de La Plata Cury. O desenho da figura humana em crianças e adolescentes vítimas de violência doméstica. **Bol. - Acad. Paul. Psicol.** São Paulo , v. 37, n. 92, p. 63-78, jan. 2017.

## ÍNDICE REMISSIVO

### A

Acessibilidade 29, 31, 33, 34, 35, 36, 40, 42, 43

Agronegócio 89, 98, 101, 147, 152

Análise do Discurso 77, 78, 79

Antipetismo 77, 85, 86

Áreas Centrais 29, 30, 33, 35, 43

Assessoria de Imprensa 45, 54, 56, 57, 83, 84

### B

Bibliotecas 1, 2, 3, 4, 5

Blogs 77, 79

### C

Caminhabilidade 29

Capitalismo 10, 120, 125, 126

Cárcere Feminino 127

Cartografia 89, 94, 99

Comunicação Pública 45, 47, 49, 51, 54, 55, 56, 57, 58

Constituição 8, 9, 12, 13, 16, 17, 23, 54, 56, 62, 122, 123, 124, 125, 148, 149, 151, 152, 171, 172, 175, 176, 177, 178, 180, 200, 205, 206

Cooperado 171, 175, 179

Cordialidade 59, 61, 63

Criatividade 181, 182, 183, 186, 189

### D

Diferenças Salariais 103, 105, 107, 113, 116

Discriminação 68, 103, 104, 105, 106, 107, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 118, 124, 159

Discurso Jornalístico 77

Dispositivos Móveis 1, 2, 4

### E

Empreendedorismo 181, 182, 183, 184, 189, 190

Estados Nacionais 89, 92, 99, 102

Exclusión Financiera 130, 131, 133, 134, 144, 146

Experiência do Usuário 1

Exportação 71, 98, 147, 148, 149, 150, 151, 152

## **F**

Fragmentação 59, 62, 63, 98

Fronteira 23, 89, 92, 94, 125

Fuentes no Formales de Financiamiento 130, 131, 134

## **G**

Gestão Pública 18, 45, 46, 47, 48, 49, 51, 54, 55, 209

Guarani 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 101, 102

## **H**

Habeas corpus 127, 128, 129

## **I**

Informalidad 130, 131, 134, 135, 144, 145

Inovação 5, 89, 181, 182, 183, 184, 186, 187, 188, 189, 190

Interatividade 1

## **J**

Jornalismo 56, 58, 67, 68, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 87

Jornal Nacional 67, 68, 69, 73, 74

## **M**

Mercado de Trabalho 25, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 115, 116, 118, 122, 123, 126

Mídia e Política 45, 46

Minorias 59, 63, 65, 68, 75

Mobilidade 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 43, 44, 89, 91, 93, 94, 102

Modelo Probit 130, 139

Modernização 7, 8, 9, 10, 11, 13, 61

## **N**

Novos Negócios 181, 182, 183, 186, 187, 188

## **P**

Patrimonialismo 7, 8, 10, 11, 12, 13, 16, 17, 61

Poder 11, 12, 13, 14, 15, 31, 35, 48, 52, 53, 54, 57, 58, 59, 60, 62, 63, 75, 79, 86, 106, 117, 118, 119, 122, 123, 125, 126, 127, 148, 152, 172, 203

Políticas Públicas 7, 18, 22, 23, 24, 29, 30, 31, 35, 46, 47, 49, 51, 103, 109, 115, 117, 118, 119, 125, 126, 209

Previdência Social 7, 8, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18

Princípios do Cooperativismo 171, 172, 174, 178

Prisão Domiciliar 127, 128

Psychological Safety 191, 192, 193, 194, 195, 197, 198, 199

## **R**

Racionamento de Crédito 130, 131, 132, 144

Racismo Estrutural 67, 69, 70, 73, 74, 75

Rarefação do Sujeito 77, 84, 87

Realidade Aumentada 1, 2, 3, 4, 5, 6

Redes Sociais 47, 48, 58, 59, 61, 63, 64, 65, 66, 73, 82

Relações Interpessoais 53, 117, 119

Representatividade 67, 68, 69, 70, 73, 74, 106, 111

## **S**

Sistema Único de Saúde 20, 27, 56

Socio-Emotional Learning 191

## **T**

Tecnologia da Informação 1

Território 23, 29, 31, 32, 43, 62, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 99, 102, 104

Tributação 147, 151

## **V**

Violência 64, 70, 88, 102, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 170

Voice 191, 192, 196, 197, 198, 199

# Ciências Sociais Aplicadas:

## Organizações, Inovações e Sustentabilidade

[www.atenaeditora.com.br](http://www.atenaeditora.com.br) 

[contato@atenaeditora.com.br](mailto:contato@atenaeditora.com.br) 

[@atenaeditora](https://www.instagram.com/atenaeditora) 

[www.facebook.com/atenaeditora.com.br](https://www.facebook.com/atenaeditora.com.br) 

# Ciências Sociais Aplicadas:

## Organizações, Inovações e Sustentabilidade

[www.atenaeditora.com.br](http://www.atenaeditora.com.br) 

[contato@atenaeditora.com.br](mailto:contato@atenaeditora.com.br) 

[@atenaeditora](https://www.instagram.com/atenaeditora) 

[www.facebook.com/atenaeditora.com.br](https://www.facebook.com/atenaeditora.com.br) 