

A photograph of a busy city street, likely in New York City, showing a mix of pedestrians and vehicles. The scene is captured from a low angle, looking down the street. In the foreground, several people are walking, some slightly out of focus. The middle ground is filled with cars and a bus. In the background, tall buildings line the street, and a traffic light is visible. A semi-transparent grey box is overlaid on the left side of the image, containing the title text.

# CINCO GRANDES FATORES DE PERSONALI- DADE

---

por Ivan Rabelo

Na busca de modelos científicos para a investigação de competências comportamentais, o modelo dos Cinco Grandes Fatores, também conhecido internacionalmente como *Big Five*, concebe uma taxonomia de traços da personalidade que servem como um painel conceitual para investigação destes atributos. Os cinco grandes fatores de personalidade são denominados por Abertura, Conscienciosidade, Extroversão, Amabilidade e Neuroticismo, apesar de serem encontrados com traduções diferentes dependendo da pesquisa.

### o problema

dada a complexidade da definição de quais são as competências essenciais para um comportamento produtivo no trabalho, é necessário o esclarecimento, a partir de pesquisas empíricas, do que são e quais são as habilidades de destaque e entender os resultados das pesquisas como fomentadores de novos saberes e práticas para o desenvolvimento de competências que contribuam para o mundo do trabalho.

### a análise

pesquisas acadêmicas realizadas nas últimas décadas revelam que determinados aspectos não cognitivos, tais como organização, perseverança, autonomia, autocontrole, capacidade de ser aberto à inovação, entre outros, revelam-se tão importantes quanto às habilidades cognitivas, para a obtenção de bons resultados em diversas esferas individuais e coletivas.

### a proposta

tão importante quanto estabelecer a relevância dos atributos comportamentais na vida das pessoas, é essencial compreender como tais características são constituídas e tratadas e em que medida é possível intervir sobre as trajetórias destas habilidades no ambiente corporativo e para o sucesso na vida.

---

Em resumo dos significados dos fatores neste modelo, Abertura refere-se ao quanto uma pessoa demonstra flexibilidade cognitiva, é motivada a conhecer coisas novas, relaciona-se com liberalismo, curiosidade, abertura a novas experiências; enquanto o fator Conscienciosidade indica o quanto o indivíduo mostra-se autodisciplinado, organizado, responsável e confiável. Extroversão refere-se ao quanto uma pessoa se mostra assertiva, enérgica e experiência emoções positivas e o fator Amabilidade sugere o quanto se é empático, cooperativo, sociável e educado. Por fim, o Neuroticismo, também denominado de Instabilidade Emocional, relaciona-se ao quanto a pessoa sabe regular afetos negativos como ansiedade, medo e estados depressivos (Nunes, Hutz & Nunes, 2010).

Os fatores apresentados neste modelo, segundo Figueiredo e colaboradores (2005), representam características que são importantes ao convívio social nos mais variados contextos culturais, tendo sido fixadas na espécie humana ao longo do desenvolvimento filogenético (com a evolução das espécies).

Um importante esclarecimento a respeito desses atributos comportamentais refere-se a diferentes nomenclaturas pelas quais estas características, para além das cognitivas, são tratadas. São encontradas na literatura diferentes formas de se referir a estes atributos, sejam como competências ou habilidades não-cognitivas, traços de personalidade, habilidades socioemocionais, habilidades ou fatores comportamentais, além de outras terminologias.

Nesse sentido, alguns artigos estudam fenômenos associados ao uso de diferentes terminologias para se referir a um mesmo atributo, promovendo um problema denominado de *jangle fallacy* (National Research Council, 2013). Na *jangle fallacy*, diferentes terminologias são usadas para se referir a uma mesma coisa, sobrepondo-as tautologicamente. Segundo a Enciclopédia Livre on-line Wikipédia a tautologia (do grego “dizer o mesmo”) é, na retórica, um termo ou texto que expressa a mesma ideia de formas diferentes. Como exemplo, temos “flexibilidade” e “adequabilidade”, também “trabalho em equipe” e “cooperação” etc. (Pelegriano & Hilton, 2012).

Na prática, implicações dessa realidade de baixa definição consensual, afetam, por exemplo, a forma como é intitulado e entendido algum fenômeno comportamental relacionado a atributos de personalidade. E a confusão não relaciona-se apenas a questão tautológica, essa realidade acaba levando a outro problema chamado de jingle fallacy, no qual essas diferentes nomenclaturas são tratadas como se elas se referissem, necessariamente, às mesmas coisas, e fossem concebidas da mesma maneira, quando muitas delas podem não estar relacionadas ao mesmo fenômeno.

Outro ponto que torna essa discussão ainda mais complexa, diz respeito a como gerar traduções ou versões adequadas aos termos estrangeiros frequentemente utilizados para se referir aos fenômenos comportamentais, já que, se não forem traduzidos ou geradas versões adequadas, adaptadas culturalmente, poderão promover ruídos na interpretação dos atributos no futuro, haja vista que sobreposições poderão surgir em decorrência de problemas com a compreensão desses termos. Contudo, para além deste aspecto da ausência de um consenso entre as terminologias, aqui neste texto, um significado comum que será atribuído ao fenômeno comportamental no qual este manuscrito se propõe a discutir, refere-se ao nível de um indivíduo no quanto consegue identificar, expressar, regular e usar suas emoções e as emoções das pessoas a seu redor de maneira positiva, adaptativa, cooperativa e pertinente ao contexto social, relacionados, portanto, a comportamentos tipicamente observados entre os indivíduos,

com destaque ao ambiente corporativo.

Segundo Nunes e Hutz (2007) apesar do modelo *Big Five* ter sido desenvolvido a partir de procedimentos e metodologias inicialmente empíricas, têm se mostrado adequado ao explicar resultados alcançados em testes desenvolvidos a partir de diversos modelos teóricos de personalidade. Esta busca de relacionar instrumentos com diferentes embasamentos teóricos com o modelo *Big Five* tem possibilitado uma melhor compreensão do que representam os próprios fatores do modelo, comparando sistematicamente diversos construtos avaliados por distintos instrumentos, contribuindo ainda mais para entendimento de diferenças e semelhanças em aspectos da personalidade e comportamentos apresentados pelas pessoas.

Portanto, segundo Nunes e colaboradores (2010) argumentações a respeito do modelo *Big Five* parecem convergir para o entendimento que o modelo se mostra eficiente para o agrupamento de traços não cognitivos comuns gerais, observáveis em culturas e países distintos. McCrae e Costa (1997) atribuem essa universalidade do modelo com a existência de um conjunto de características biológicas da espécie humana, representadas por traços, e como uma consequência psicológica das experiências humanas compartilhadas na vida em sociedade. Tal entendimento relaciona-se ao conceito sugerido por Allport em 1961 a respeito de traços comuns que representariam aspectos da personalidade humana compartilhados pela grande maioria das pessoas de uma determinada cultura.

Estudos transculturais que aplicaram o modelo *Big Five* têm sugerido ainda mais fortemente a necessidade de pesquisas em diferentes línguas e países, tal como a pesquisa de Costa e McCrae (1995), que avaliaram a personalidade a partir de um instrumento com base no modelo *Big Five*, adaptado para seis línguas diferentes, entre elas, alemão, português, hebreu, chinês, coreano e japonês, na qual os resultados das distintas versões demonstram replicabilidade do modelo em cinco grandes fatores.

No ambiente corporativo, aspectos da personalidade têm demonstrado se relacionar e prever variáveis úteis ao mundo do trabalho. De acordo com estudos meta-analíticos realizados por Salgado (2002) os fatores do modelo *Big Five* se mostram preditores de rotatividade no trabalho (*turnover*), porém, não foi verificada relação significativa entre tais fatores do modelo *Big Five* e absenteísmo ou acidentes de trabalho. A pesquisa demonstrou também que os fatores Extroversão, Conscienciosidade e Neuroticismo relacionaram-se com a avaliação que supervisores fazem do desempenho no trabalho e o sucesso em programas de treinamento.

Em um estudo sobre comprometimento organizacional, Cervo (2007) analisou a relação entre o Comprometimento Organizacional e a personalidade no referencial do



*Big Five*. Participaram da pesquisa 269 profissionais entre 17 e 80 anos de idade, oriundos de empresas públicas e privadas. Foram coletados um questionário sócio-demográfico, uma Escala de Comprometimento

Organizacional, além dos *Big Five*. As análises de regressão apontaram que as variáveis que apresentam maior efeito sobre o Comprometimento Organizacional foram Abertura, Extroversão e Amabilidade (Socialização). Já a natureza das instituições (pública e privada) influenciou no vínculo que os trabalhadores desenvolvem com a organização sendo que esse vínculo é respaldado por diferentes fatores do *Big Five*. A percepção dos colaboradores quanto ao apoio que as empresas oferecem para o desenvolvimento profissional e o tempo de atividade no mesmo local de trabalho foram as variáveis mais significativas na interação com o Comprometimento Organizacional.

A influência dos *Big Five* sobre os resultados e o comportamento relacionados ao trabalho foi avaliada em muitos estudos, que cumulativamente representam várias centenas de milhares de pessoas, resumidamente apresentadas em uma meta análise proposta por Roberts, Martin e Olaru (2015). Na página a seguir, a tabela 1 mostra as correlações entre os *Big Five* e uma série de resultados relacionados ao trabalho, incluindo o desempenho geral do trabalho (geralmente avaliações de supervisor), desempenho na tarefa, comportamento de cidadania organizacional e comportamentos contraproducentes no local de trabalho.

Tabela 1. Meta análise de resultados com o *Big Five* no contexto do trabalho (Roberts et al., 2015).

	DESEMPENHO NO TRABALHO	DESEMPENHO NA TAREFA	COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL	COMPORTAMENTO CONTRAPRODUCENTE
<b>ABERTURA</b>	0,10	0,14	0,04	-0,08
<b>CONSCIENCIOSIDADE</b>	0,33	0,31	0,40	-0,40
<b>EXTROVERSÃO</b>	0,26	0,15	0,28	-0,04
<b>AMABILIDADE</b>	0,22	0,13	0,23	-0,51
<b>NEUROTICISMO</b>	-0,13	-0,11	-0,21	0,31

Em outro estudo, para verificar a associação entre a atenção plena e construtos relacionados, participaram 553 brasileiros adultos, divididos em quatro grupos, para a aplicação espiralada dos instrumentos: Medida de Atenção Plena, Bateria Fatorial de Personalidade (*Big Five*), Escala de Afetos Positivos e Afetos Negativos, Escala de Satisfação de Vida, Bateria Psicológica da Atenção e Medida de Inteligência Emocional. Foram efetuadas correlações entre os escores obtidos nos instrumentos, sendo correlações significativas com traços de personalidade nos *Big Five*, com afeto negativo e com satisfação de vida. Atenção alternada, concentrada e geral e inteligência emocional mostraram-se associadas ao fator *Mindfulness*. O *Mindfulness*, que em português brasileiro significa atenção plena, refere-se a um estado que envolve a consciência e a atenção, no qual se está intencionalmente aberto para perceber as próprias experiências, sem atitude de julgamento, além de produzir novidades no ambiente, tornando-se mais sensível ao mesmo e consciente por diferentes perspectivas (Pires, 2016).

Tabela 2. Associações entre atenção plena e traços de personalidade (Pires, 2016).

	MINDFULNESS	ATENÇÃO	ACEITAÇÃO	PRODUÇÃO DE NOVIDADES	ATENÇÃO PLENA GERAL
<b>ABERTURA</b>	0,39			0,32	0,24
<b>CONSCIENCIOSIDADE</b>	0,31	0,19		0,24	0,24
<b>EXTROVERSÃO</b>				0,22	0,21
<b>AMABILIDADE</b>		0,23			0,21
<b>NEUROTICISMO</b>		-0,65	-0,42	-0,26	-0,62

As hipóteses de associação entre atenção plena e traços de personalidade, afetos, satisfação de vida, atenção e inteligência emocional, proposto pelo estudo foram amplamente corroboradas. Além disso, as correlações obtidas seguiram a tendência dos padrões reportados na literatura científica internacional e nacional, de forma que nenhuma associação se apresentou incongruente ou não interpretável. Aberturas à experiência e Realização mostraram-se como os traços de personalidades mais associados à atenção plena, indicando que são variáveis que se forem consideradas por praticantes de *Mindfulness*, profissionais da saúde e instrutores de atenção plena, poderão contribuir com a busca e adesão às práticas ou ao estado *Mindfulness*.

Além de pesquisas que utilizaram nomenclaturas do referido modelo *Big Five*, outros estudos estão relacionados a fatores comportamentais também. Os autores Möttus, Gulajev, Allik, Laidra e Pullman (2012) indicaram que estimular a competência colaboração também tem um papel importante em evitar que os jovens cometam

**Tão importante quanto estabelecer a relevância dos atributos emocionais nas vidas das pessoas, é essencial compreender como tais atributos são constituídos e em que medida é possível intervir sobre as trajetórias destas habilidades para que possam beneficiar a aprendizagem, a metacognição, a tomada de decisão e contribuir ao longo da vida das pessoas.**

crimes. De maneira que, baixos níveis de colaboração encontram-se relacionados com a criminalidade entre jovens. Os pesquisadores ressaltam que a combinação de baixo nível de Amabilidade, baixo nível de habilidade intelectual e rebaixada Conscienciosidade

”

se relacionaram com fracasso escolar o que, por sua vez, tem relação com a exibição de comportamentos antissociais, entre eles, comportamentos agressivos, de desrespeito às regras, de crueldade e indiferença ao sofrimento alheio, com propensão a cometer crimes.

Assim, independente de um consenso entre teorias e práticas a respeito das competências comportamentais, para além das características cognitivas, diversas pesquisas acadêmicas corroboram para o sentido de que tão importante quanto estabelecer a relevância dos atributos emocionais nas vidas das pessoas, é essencial compreender como tais atributos são constituídos e em que medida é possível intervir sobre as trajetórias destas habilidades para que possam beneficiar a aprendizagem, a metacognição, a tomada de decisão e contribuir ao longo da vida das pessoas. E o modelo *Big Five* tem se mostrado relevante em estudos e pesquisas com atributos comportamentais. Afinal, a realidade é sempre permeada por uma máxima considerada, sobretudo, quando tratamos de competências não cognitivas, qual seja, o ser humano é único, com suas singularidades, mas também é coletivo, vivendo em sociedade, elegendo grupos, valores, criando laços, se modificando a partir de suas experiências e interações com o ambiente. ■

Este artigo foi produzido,  
editado e revisado por Ivan  
Rabelo e Primeira Escolha.

## Referências

- Cervo, C.S. (2007). Características de personalidade e comprometimento organizacional. Dissertação de Mestrado em Psicologia. Universidade Federal do Rio Grande do Sul.
- Costa, P.T.Jr., & McCrae, R.R. (1995). Neo-PI-R: Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Figueredo, A.J., Vasquez, G., Brumbach, B.H., King, J.E., & Jacobs, W.J. (2005). Evolutionary personality psychology. In D. M. Buss (Ed.), *Handbook of Evolutionary Psychology*, (851–877). Hoboken, NJ, USA: Wiley & Sons, Inc.
- McCrae, R.R., & Costa, P.T. (1997). Personality Trait Structure as a Human Universal. *American Psychologist*, 52, 509-516. doi:10.1037/0003-066X.52.5.509
- Möttus, R., Guljajev, J., Allik, J., Laidra, K., & Pullmann, H. (2012). Longitudinal associations of cognitive ability, personality traits and school grades with antisocial behaviour. *European Journal of Personality*, 26(1), 56-62.
- National Research Council (2013). *Education for life and work: Developing transferable knowledge and skills in the 21st century*. Washington, DC: The National Academies Press.
- Nunes, C.H.S., & Hutz, C.S. (2007). Construção e Validação da Escala Fatorial de Socialização. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 20(1), 20-25.
- Nunes, C.H.S.S., Hutz, C.S., & Nunes, M.F.O. (2010). *Bateria Fatorial de Personalidade*. Manual Técnico. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Pelegrino, J.W., Hilton, M.L. (Org.) (2012). *Education for Life and Work: Developing Transferable Knowledge and Skills in the 21st Century*. Division of Behavioral and Social Sciences and Education; National Research Council. DOI 10.17226/13398
- Pires, J. G. (2016). Construção e busca de evidências de validade de uma medida de atenção plena para adultos. Dissertação de Mestrado. PPGP-UFSC. Florianópolis, SC. Brasil.
- Roberts, R.D., Martin, J.E., & Olaru, G. (2015). A Rosetta Stone for Noncognitive Skills Understanding, Assessing, and Enhancing Noncognitive Skills in Primary and Secondary Education. *ASIA Societies*, 1–25.
- Salgado, J.F. (2002). The Big Five personality dimensions and counterproductive behaviors. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1) 2, 117-125.