



## **Análise da personalidade de profissionais da área da saúde: um estudo pelo teste Palográfico**

**Débora Alves Senden  
Regina Maria Fernandes Lopes  
Roberta Fernandes Lopes do Nascimento  
Lauren Bulcão Terroso  
Irani I. de Lima Argimon**

**Resumo:** Este estudo teve como objetivo realizar um levantamento do perfil de personalidade de profissionais de atendimento na área da saúde. A amostra foi composta por 83 profissionais de atendimento de uma prestadora de serviços médicos. O instrumento utilizado foi o Teste Palográfico. As características avaliadas foram: Autoestima, relacionamento interpessoal, produtividade, ritmo de trabalho, impulsividade e organização. A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa e os participantes assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Os resultados apontam que estes profissionais expressam autoestima e relacionamento interpessoal normal, boa adaptação ao meio, respeito aos limites no convívio com os outros, rendimento de trabalho na média, adaptação adequada às tarefas que envolvem rotinas e organização regular. Os achados contribuem para a compreensão de aspectos da personalidade de profissionais de atendimento na área da saúde.

**Palavras-chave:** avaliação psicológica, seleção, personalidade, Palográfico.

### **Analysis of personality of health professionals: a study testing Palográfico**

**Abstract:** The aim of this study is to present the personality profile of professionals in health care. The sample was composed of 83 professionals of medical services. The instrument used was the Palographic test. The characteristics evaluated were: Self esteem, interpersonal relationships, productivity, impulsivity and organization. The study was approved by the ethics committee and the participants signed an informed consent term. The results indicate that these professionals express normal self-esteem and interpersonal relations as well as good adaptation to the environment, respect for the limits in dealing with others. The productivity in work were on average and the sample also presented adequate adaptation to tasks involving routines and regular organization. These results contribute to the understanding of the aspects of the personality of professionals in health care.

**Keywords:** psychological assessment, selection, personality. Palographic

---

### **Introdução**

Os profissionais de atendimento na área da saúde são os responsáveis pela recepção de clientes, encaminhamentos para as especialidades médicas, autorizações de procedimentos, atendimento ao telefone e agendamento de consultas. São pessoas que, no seu cotidiano, encontram-se compelidos a conviver com angústias e obstáculos diante de cada ato e de cada pessoa com quem se defrontam na prática profissional. Assim, lidar com sofrimento implica, muitas vezes, reviver lembranças pessoais ruins, ativando sentimentos negativos. O fato de trabalharem com pessoas doentes não anulam

pontos fracos e fortes de sua personalidade. Não é incomum que os profissionais da saúde também carreguem traumas de infância, muitas vezes convivem no seu âmbito familiar com dificuldades de ordem afetiva ou material (Rauch, Eftekhari & Ruzek, 2012). O que diferencia os profissionais da saúde dos demais profissionais é a natureza de seu trabalho e o fato de trabalharem com pessoas doentes, que buscam a solução de suas dores da melhor forma possível (Soares, Souza, Castro & Alves, 2011). O cliente doente carrega um conjunto de significados adquiridos, desde as primeiras experiências infantis, passando pelas normas, valores introjetados e crenças, que fazem a pessoa reagir de modo absolutamente pessoal à doença. O profissional de atendimento, por seu turno, carrega o mesmo conjunto de “impressões” que são suas, e que, muitas vezes, contrastam com as do cliente (Campos, 2007).

Contudo, ao realizar o contrato de um indivíduo para que este trabalhe na área da saúde, torna-se necessário avaliar a aptidão deste para este tipo de trabalho, já que, ao mesmo tempo em que as pessoas buscam trabalhar nas organizações, as empresas buscam funcionários adequados para os cargos existentes. Assim torna-se fundamental a realização de um processo seletivo, com técnicas adequadas à demanda da empresa (França, 2007; Santos & Colussi, 2013). Segundo Cardoso (2009) a avaliação psicológica no contexto organizacional é considerada como um recurso que auxilia na tomada de decisão, especialmente no momento da escolha de um profissional para determinado cargo. Neste sentido, Bitencourt (2010), ressalta a importância da avaliação psicológica da personalidade no processo seletivo. Para a autora, um erro comum nos processos seletivos é escolher alguém com experiências e conhecimentos que preencham os requisitos do cargo, porém com atitudes e crenças contrárias a cultura da empresa. O psicólogo ao optar por se dedicar aos estudos sobre a avaliação da personalidade enfrenta uma das áreas mais complexas da psicologia. A personalidade é entendida como um padrão relativamente constante de um indivíduo sentir, pensar e se comportar (Vaz & Veit, 2002).

Torna-se importante ressaltar alguns aspectos gerais a respeito da avaliação psicológica no contexto da psicologia organizacional, focando-se no processo de avaliação da personalidade. Neste estudo, utilizamos a concepção de personalidade proposta por Schultz e Schultz (2008), que define a personalidade como os aspectos internos e externos peculiares permanentes do caráter de um sujeito que influenciam o comportamento em situações diferentes. Pereira e Bandeira (2009) reforçam que a personalidade pode impactar no desempenho do indivíduo e nos resultados obtidos dentro da organização. Segundo as autoras, para escolher a pessoa mais adequada para um cargo específico é preciso um aumento do uso de técnicas de avaliação psicológica com a consequente redução do caráter subjetivo nos processos seletivos. Os testes psicológicos, juntamente com dinâmicas de grupo e entrevistas, são instrumentos importantes para a avaliação destas características específicas.

Conforme a lei 4.119 de 1962, a avaliação psicológica é uma função privativa do psicólogo. Refere-se à obtenção, análise e interpretação de informações psicológicas, resultantes de um conjunto de procedimentos confiáveis que permitem avaliar um comportamento. Aplicando-se ao estudo de casos individuais ou de grupos, a fim de atingir os objetivos definidos e auxiliar no processo de tomada de decisão (Alchieri, Cruz & Sardá, 2002). Para França (2007), os testes psicológicos são instrumentos padronizados

que servem como estímulo para um comportamento, visando prever o comportamento humano, baseado na situação do teste. Já os testes de personalidade identificam traços de personalidade, interesses e aspectos motivacionais. Em relação à avaliação psicológica, cabe ressaltar que se trata de um processo técnico-científico de coleta de dados, estudos e interpretação de informações a respeito dos fenômenos psicológicos, resultantes do contato do indivíduo com a sociedade, utilizando estratégias psicológicas, técnicas e instrumentos adequados (Turner & Houle, 2013).

Os autores Pereira e Bandeira (2009) enfatizam que cada tipo de organização necessita de pessoas com perfis específicos, cada cargo exige características próprias e deve ser ocupado por profissionais que apresentem um determinado perfil de competências. De acordo com suas pesquisas, Daólio (2004) afirma que as atitudes e posturas, ou seja, as características pessoais, são mais significativas e de maior teor preditivo para o sucesso profissional futuro do que uma vasta caminhada acadêmica e níveis altos de inteligência. De acordo com Levenfus (2009) atualmente temos uma inversão nos critérios exigidos em cada cargo. Anteriormente era priorizado o conhecimento técnico avançado e específico, hoje a busca é, principalmente, por pessoas equilibradas emocionalmente e com habilidades no gerenciamento de crises. Para Baumgartl e Primi (2005) uma questão muito discutida pelos psicólogos que trabalham com seleção de pessoas é quais características os candidatos devem possuir para serem bons funcionários. Por meio de estudos, estes autores observaram que, no Brasil, os processos de seleção que utilizam testes psicológicos são baseados principalmente em testes de personalidade, no qual visam selecionar candidatos com personalidade mais adequada para assumir os cargos. Tal achado vem ao encontro dos resultados dos estudos de Padilha, Noronha e Fagan (2007), no qual sua amostra revelou que a maior parte dos profissionais respondentes não utilizava instrumento de avaliação psicológica em sua prática profissional e, dentre os que faziam uso, constatou que os testes mais utilizados eram os de avaliação da personalidade.

A motivação para o presente estudo, portanto, se insere dentro deste contexto do atendimento na área da saúde. Neste sentido, a pesquisa se relaciona diretamente à necessidade da utilização adequada de recursos técnicos de avaliação psicológica, para fornecer subsídios ao psicólogo que trabalha com seleção de pessoal para a área da saúde. Considerando a importância da avaliação psicológica no contexto das organizações e a necessidade de desenvolver estudos relativos ao uso de instrumentos de avaliação psicológica na seleção de pessoal, este estudo teve como objetivo realizar um levantamento do perfil de profissionais de atendimento na área da saúde pela avaliação das seguintes características de personalidade: relacionamento interpessoal, produtividade, ritmo de produção, organização, autoestima e impulsividade. Almeja-se também fornecer subsídios aos psicólogos, que trabalham com seleção de pessoal e que visam responder questões do mundo do trabalho, e de como o comportamento pode influenciar o desempenho dos funcionários e os resultados dentro da organização.

## **Método**

Trata-se de uma pesquisa quantitativa com delineamento transversal. A amostra foi composta por 83 profissionais de atendimento de uma prestadora de serviços médicos, ou

seja, recepcionistas, técnicos de enfermagem e pessoal de apoio. O critério de inclusão dos participantes foi à disponibilidade de cada um para a realização do teste. O total de colaboradores da área de atendimento desta organização é 127, assim estão representados nessa amostra mais de 65,3% dos colaboradores participando da pesquisa.

Os resultados das características sociodemográficas dos 83 participantes mostraram que, 97,6% (n = 81) eram do sexo feminino; as idades variaram entre 18 e 51 anos, com uma média de 29,6 e desvio padrão de 7,8; a escolaridade de 63,9% (n = 53) dos participantes corresponde ao Ensino Médio completo e 34,9% (n = 29) variam entre Ensino Superior incompleto e completo; o tempo médio de empresa é de 3,21 anos.

De acordo com os objetivos da pesquisa optou-se pela utilização do Teste Palográfico na avaliação de personalidade (Alves & Esteves, 2004), que foi idealizado e elaborado pelo Prof. Salvador Escala Milá, do Instituto Psicotécnico de Barcelona, na Espanha. No Brasil, os estudos a respeito da divulgação desta técnica foram realizados pelo Prof. Agostinho Minicucci. É considerado um teste expressivo de personalidade. Conforme os mesmos autores, “o comportamento expressivo consiste no estilo de resposta, ou seja, diante de uma mesma tarefa cada pessoa analisa a situação de maneira característica e individual”, “a análise da expressão preocupa-se com a forma do comportamento” para “chegar às motivações básicas, ou seja, às características da personalidade” (Alves e Esteves, 2004, p.23).

O teste consiste na realização de traços verticais de 7mm de altura, com espaço de 2,5mm entre eles. O tempo de aplicação é de 7min 30s divididos em 2m e 30s de treino e 5 minutos de aplicação. A folha de papel representa o mundo no qual o indivíduo se coloca afetivamente e a maneira pela qual ele se relaciona com o meio externo, através dos traçados. Ao escrever, projetamos sobre o papel formas simbólicas, que expressam nossa vida interior, ou seja, modificamos as formas tradicionais ou caligráficas, de acordo com as ideias conscientes e as imagens inconscientes que determinam a nossa personalidade (Alves & Esteves, 2004). Assim, por meio deste instrumento foram avaliadas as variáveis relacionamento interpessoal, produtividade, ritmo de produção, organização, autoestima e impulsividade, que são algumas características avaliadas pelo Teste Palográfico.

A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade de Santa Cruz do Sul (CEP 07/03817). Inicialmente foram contatados os gestores das áreas de Gestão de Pessoas e Atendimento da empresa e ambos demonstraram interesse nos resultados da pesquisa. Em seguida, foi realizada uma reunião com a gerência administrativa para esclarecer e apresentar a operacionalização da coleta de dados, os objetivos da pesquisa e estabelecer o compromisso profissional ético.

Após aceitar participar da pesquisa, cada participante recebeu o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) em duas vias de igual teor, onde uma ficou com o participante e a outra com a pesquisadora. Pelo TCLE, é assegurado ao participante o anonimato e a confidencialidade. Foi entregue a folha de aplicação do teste Palográfico juntamente com um lápis. Após o consentimento, teve início a coleta de dados em quatro reuniões setoriais realizadas em auditórios de cada unidade da empresa. O instrumento utilizado foi aplicado coletivamente nos participantes ao longo do ano de 2012, por equipe composta por duas psicólogas.

## Resultados

A análise dos dados teve como base o manual do Teste Palográfico (Alves e Esteves, 2004). Os dados foram analisados estatisticamente, pelo teste não-paramétrico de Kruskal-Wallis. Foram analisadas também, as frequências de respostas da amostra total para cada aspecto avaliado, ou seja, relacionamento interpessoal, produtividade, ritmo de produção, organização, autoestima e impulsividade.

O teste de comparação entre as características de produtividade e tempo de empresa ( $p = 0,60$ ), escolaridade e autoestima ( $p = 0,51$ ), idade e produtividade ( $p = 0,53$ ) e relacionamento interpessoal e idade ( $p = 0,46$ ) não demonstraram diferença estatisticamente significativa. De acordo com o objetivo principal do trabalho, procurou-se o levantamento do perfil de personalidade de profissionais de atendimento na área da saúde. As maiores frequências em cada categoria analisada foram agrupadas na Tabela 1.

Tabela 1 – Resultados das maiores frequências de acordo com a característica

Categorias e maiores frequências	n	Classificação	%
Autoestima	76	Médio	91,6
Relacionamento Interpessoal	73	Médio	88,0
Produtividade	44	Médio	53,0
Ritmo De Trabalho	45	Médio	54,2
Impulsividade	67	Médio	80,7
Organização	39	Regular	47,0

No Teste Palográfico (Alves e Esteves, 2004), a autoestima refere-se ao grau de valorização e confiança em si. Observou-se que 91% ( $n = 76$ ) apresentam autoestima normal, o que indica domínio da conduta, boa adaptação ao meio, ponderação e afetividade estável. Na variável relacionamento interpessoal é avaliado o respeito aos limites no convívio com os outros, formalidade e a maior ou menor distância que o sujeito mantém em seus relacionamentos interpessoais. Os resultados indicam que 88% da amostra expressa relacionamento interpessoal normal, ou seja, demonstra respeito aos limites no convívio com os outros e equilíbrio nas relações. De acordo com as características que o Palográfico avalia.

Para avaliar a produtividade considera-se a quantidade de trabalho que o sujeito realizou. A tabela é classificada conforme a escolaridade. Os achados mostraram que 84% ( $n = 69$ ) da amostra indicam rendimento de trabalho na média ou superior a ela.

Referente ao ritmo de trabalho é avaliado através do Nível de Oscilação Rítmica (NOR), no qual reproduz as flutuações de produtividade no desenvolvimento das tarefas. Um valor de NOR alto significa maior irregularidade no ritmo de trabalho. A maioria dos participantes teve classificação Média (54,2%;  $n = 45$ ), que corresponde a sujeitos que apresentam instabilidade no ritmo de trabalho, porém apresentam adaptação adequada as tarefas que envolvem rotinas.

A impulsividade média, obtida por 80,7% (n = 67) dos participantes, indica estabilidade nas ações e conduta flexível. Já a impulsividade diminuída, que 16,9% (n = 14) dos sujeitos obtiveram refere-se às pessoas com tendência ao perfeccionismo, metódicas e com conduta sistemática.

A variável organização corresponde à estrutura geral da personalidade, capacidade de organização e método no trabalho e maturidade psicológica. A classificação Regular foi pontuada por 47% (n = 39) da amostra, expressa uma atividade realizada sem preocupação com ordem e a qualidade é regular. No entanto, de acordo com os resultados obtidos 39,8% (n = 33) da amostra apresentou classificação Boa, o que indica esmero e cuidado na realização da atividade e evidencia boa qualidade da mesma.

## **Discussão**

Os objetivos da pesquisa foram obter um perfil de personalidade de profissionais de atendimento na área da saúde, pelos aspectos avaliados no Teste Palográfico (Alves e Esteves, 2004). Embora os resultados desta pesquisa não possam ser generalizados, permitem uma reflexão a respeito do relacionamento interpessoal, produtividade, ritmo de trabalho, organização, autoestima e a impulsividade destes profissionais.

Com relação ao relacionamento interpessoal, de acordo com os resultados obtidos, observou-se que os participantes da pesquisa apresentam relacionamento interpessoal normal, ou seja, demonstram respeito aos limites no convívio com os outros e equilíbrio nas relações. Conforme Pinho e Santos (2007), as relações interpessoais são instrumentos do cuidado em saúde e devem ser baseado na prestação de um atendimento humanizado, com dedicação, respeito e enfocando a atenção nas necessidades do outro através de relações solidárias. Atualmente, percebe-se um retorno à importância da dimensão humana e a preocupação com os aspectos relacionais de um colaborador. As organizações buscam independentemente do cargo, pessoas com capacidade de trabalhar em equipe, relacionar-se bem, resistir ao estresse e tomar decisões (Chiuzi, Siqueira & Martins, 2012). O teste de comparação entre relacionamento interpessoal e idade demonstrou que não há diferença significativa entre as categorias.

A produtividade revelou rendimento de trabalho na média ou superior a ela. Em comparação com idade e tempo de empresa esta categoria não apontou diferença significativa. Observou-se, no entanto, que as pessoas que apresentaram produtividade superior à média tinham em torno de três anos de tempo de empresa. Cabe ressaltar que 45,8% da amostra têm menos de dois anos de tempo de empresa, o que nos faz refletir a cerca da importância de estratégias de retenção destes colaboradores para uma melhor produtividade de trabalho.

Referente ao ritmo de produção, os resultados apontam pessoas que apresentam instabilidade no ritmo de trabalho e flutuações de produtividade no desempenho das atividades, porém apresentam adaptação adequada as tarefas que envolvem rotinas. Em geral, há poucos estudos que empregam o Teste Palográfico para avaliação de alguns aspectos da personalidade, dentre os quais a investigação de Esteves, Franzim Neto e Fonseca (2011) que buscou investigar a produtividade e ritmo de trabalho de pessoas com deficiência física em comparação a pessoas sem deficiência física. A amostra desta

pesquisa foi composta por 50 pessoas com deficiência física no grupo experimental e 405 pessoas sem deficiência física no grupo controle. A partir da análise das médias de produtividade e ritmo de trabalho não foi encontrada diferença estatisticamente significativa na amostra total e Ensino Médio. No entanto, este estudo aborda grupos distintos dos profissionais de atendimento na área da saúde, dificultando comparações. Contudo, é importante ressaltar que as médias encontradas por Esteves *et al.*, (2011), são semelhantes às da amostra desta pesquisa.

Com relação à organização foi classificada como Regular, ou seja, estas pessoas expressam uma atividade realizada sem preocupação com ordem e a qualidade é regular. Nesta categoria seria esperado uma classificação melhor, tendo em vista às responsabilidades e o nível de exigências do perfil do cargo. Neste sentido, o resultado encontrado pode ser explicado, talvez, por alguma característica especial da amostra, como o pouco tempo de empresa dos participantes ou a grande demanda de trabalho que impossibilita a realização das tarefas com boa qualidade.

Já a impulsividade indica estabilidade nas ações e conduta flexível. Este resultado vem ao encontro do relacionamento interpessoal normal, o qual se refere a pessoas com moderação e ponderação nos relacionamentos. É importante ressaltar que estes profissionais são obrigados a conviver com emoções, sentimentos e conflitos intensos presentes em clientes, familiares e nos próprios colegas de trabalho (Campos, 2007). Mesmo frente a este contexto conseguem manter uma conduta adequada e sem descontrole das tensões em seus relacionamentos interpessoais.

Na característica autoestima estes profissionais mostraram equilíbrio e ponderação, domínio da conduta, boa adaptação ao meio e valorização e confiança em si, ou seja, apresentam autoestima normal. Para Yoo & Lee (2013), a autoestima é uma avaliação que o indivíduo faz em relação a si mesmo, gerando uma atitude de aprovação ou desaprovação, ou seja, representa a soma de juízos de valor que o indivíduo faz acerca de si mesmo, considerando aspectos relevantes de seu modo particular de agir. Cabe ressaltar a importância de avaliar a autoestima em processos de seleção de pessoal para cargos de profissionais de atendimento em saúde. São pessoas que têm como clientes pessoas doentes, vulneráveis, sensíveis e fragilizados, que exigem uma postura equilibrada e uma afetividade estável para o bom desempenho de suas atividades.

## Conclusões

O grande desafio de psicólogos que trabalham com seleção de pessoas é provar, de maneira científica, que um candidato é aprovado ou reprovado porque aquela nota discrimina uma característica de uma pessoa que desempenhará de forma produtiva e segura ou não, suas atribuições no ambiente de trabalho (Baumgartl & Primi, 2005). De acordo com Levenfus (2009) os testes psicológicos, quando utilizados de forma incorreta podem transformar-se em instrumentos de discriminação e injustiças com o candidato. Cabe ao psicólogo utilizar recursos coerentes para a obtenção de resultados mais adequados possíveis. Neste sentido, enfatiza-se a qualificação dos profissionais que atuam na seleção de pessoal, a fim de possibilitar uma melhor compreensão do processo avaliativo e dos instrumentos utilizados.

Os resultados deste estudo apontam que a maioria dos profissionais de atendimento da área da saúde expressa autoestima e relacionamento interpessoal normal, boa adaptação ao meio, respeito aos limites no convívio com os outros, rendimento de trabalho médio, adaptação adequada às tarefas que envolvem rotinas e organização regular. Não foi encontrada diferença estatisticamente significativa entre as categorias.

Conclui-se que os resultados obtidos contribuem para a compreensão de aspectos da personalidade de profissionais de atendimento na área da saúde. No entanto, sugerem-se novos estudos investigando este tema devido ao reduzido número de pesquisas nacionais publicadas sobre o assunto da avaliação psicológica nas organizações. Outro ponto que deve ser enfatizado é referente à generalização dos resultados, que foram coletados apenas em uma prestadora de serviços médicos e, portanto, podem estar relacionados ao contexto específico desta organização. Sendo assim, são necessárias novas pesquisas em diferentes organizações de saúde para que os resultados possam ser generalizados.

### Referências

- Alchieri, C. J., Cruz, M. R. & Sardá, J. J. (2002). *Avaliação e medidas psicológicas: produção do conhecimento e da intervenção profissional*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Alves, I. C. B. & Esteves, C. (2004). *O Teste Palográfico na avaliação da personalidade*. São Paulo: Vetor.
- Baumgartl, V. O. & Primi, R. (2005). *Contribuições da avaliação psicológica no contexto organizacional: um estudo com BPR-5, BFM-1 e o PMK*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Bitencourt, C. (2010). *Gestão contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais*. 2.ed. Porto Alegre: Bookman.
- Campos, E. P. (2007). *Quem cuida do cuidador: uma proposta para os profissionais da saúde*. Rio de Janeiro: Petrópolis.
- Cardoso, L. M. (2009). *Aspectos práticos da avaliação psicológica nas organizações*. *Psico-USF*, 14(3), 389-390.
- Chiuzi, R. M., Siqueira, M. M. & Martins, M. C. (2012). As dimensões da organização positiva e seus impactos sobre o bem-estar dos trabalhadores. *Advances in Health Psychology*, 20(2), 31-40.
- Daólio, L. C. (2004). *Perfis & Competências: Retrato dos Executivos, Gerentes e Técnicos*. São Paulo: Érica.
- Esteves, C., Franzim Neto, L. & Fonseca, R. S. (2011). *Análise da produtividade e nível de oscilação rítmica (NOR) em uma amostra de portadores de deficientes físicos: um estudo a partir do teste palográfico*. Trabalho apresentado na 7ª edição do Congresso Norte-Nordeste de Psicologia (CONPSI). Acessado em: < 11 de setembro de 2011> Disponível em: < <http://www.conpsi7.ufba.br/>>.
- França, A. C. L. (2007). *Práticas de Recursos Humanos: conceitos, ferramentas e procedimentos*. São Paulo: Atlas.
- Levenfus, R. S. (2009). O teste de personalidade palográfico nas organizações. In: Pereira, D. F; Bandeira, D. R. *Aspectos práticos da avaliação psicológica nas organizações*. São Paulo: Vetor (p. 99-109).

- Padilha, S., Noronha, A. P. P. & Fagan, C. Z. (2007). *Instrumentos de avaliação psicológica: uso e parecer de psicólogos*. *Avaliação Psicológica*, 6(1), 69-76.
- Pereira, D. F. & Bandeira, D. R. (2009). *Aspectos práticos da avaliação psicológica nas organizações*. São Paulo: Vetor.
- Pinho, L. B. & Santos, S. M. A. (2007). O relacionamento interpessoal como instrumento de cuidado no hospital geral. *Cogitare Enfermagem*, 12(3), 377-385.
- Rauch, S. A., Eftekhari, A. & Ruzek, J. I. (2012). Review of exposure therapy: a gold standard for PTSD treatment. *Journal of Rehabilitation Research and Development*, 49(5), 679-687.
- Santos, D. C. D. & Colussi, C. B. (2013). Avaliação psicológica no processo seletivo. Anais do Seminário de Produção Acadêmica da Anhanguera, nº3.
- Schultz, D. P & Schultz, S. E. (2008). *Teorias da personalidade*. São Paulo: Cengage Learning.
- Soares, I. N., Souza, L. C., Castro, A. F. & Alves, C. F. (2011). Análise do estresse ocupacional e da síndrome de Burnout em profissionais da estratégia saúde da família no município de Maceió/AL. *Revista Semente*, 6(6), 84-98.
- Turner, D. P. & Houle, T. T. (2013). Psychological evaluation of a primary headache patient. *Pain Management*, 3(1), 19-25.
- Vaz, C. E. & Veit, C. A. (2002). *Personalidade, cultura e técnicas projetivas: psicologia da personalidade*. Porto Alegre: EDIPUCRS.
- Yoo, Y. G. & Lee, I. S. (2013). The Effects of School-Based Maum Meditation Program on the Self-Esteem and School Adjustment in Primary School Students *Global Journal of Health Science*, 5(4), 14-27.

---

Recebido em julho de 2013

Aceito em maio de 2014

---

**Débora Alves Senden:** Psicóloga (ULBRA), Especialista em Avaliação Psicológica (UNISC).

**Regina Maria Fernandes Lopes:** Psicóloga (PUCRS), Mestre em Psicologia Clínica e Doutoranda em Psicologia (PUCRS), Especialista em Avaliação Psicológica (UFRGS), Brasil. Atua como Psicóloga no Núcleo Médico Psicológico e é Doutoranda do Pós-Graduação da Faculdade de Psicologia da PUCRS.

**Roberta Fernandes Lopes do Nascimento:** Psicóloga (PUCRS), Mestre em Psicologia (PUCRS), Consultora Organizacional e de Carreira. Diretora do Núcleo Médico Psicológico.

**Lauren Bulcão Terroso:** Psicóloga (UCPel), Mestranda em Psicologia Clínica (PUCRS). Especialização Psicoterapia Cognitivo- Comportamental (Wainer e Piccoloto).

**Irani Lde Lima Argimon:** Dr<sup>a</sup> em Psicologia (PUCRS), Graduada em Psicologia (PUCRS), Docente do Programa de Graduação e Pós-Graduação da Faculdade de Psicologia da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS), Brasil. Pesquisadora Produtividade CNPq.

**Endereço para contato:** debora.senden@gmail.com