

**INSTITUTO DE ENGENHARIA DO PARANÁ**  
**INSTITUTO DE TECNOLOGIA PARA O DESENVOLVIMENTO**  
**(LACTEC)**  
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DESENVOLVIMENTO DE**  
**TECNOLOGIA**  
**(PRODETEC)**

**Jane Vechi de Souza**

**Aprimoramento e Validação de Técnica de**  
**Classificação de Perfil de Cargos com Sistema**  
**de Análise Grafológica**

**Curitiba**  
**2008**

**JANE VECHI DE SOUZA**

**APRIMORAMENTO E VALIDAÇÃO DE TÉCNICA DE CLASSIFICAÇÃO DE  
PERFIL DE CARGOS COM SISTEMA DE ANÁLISE GRAFOLÓGICA**

Trabalho de conclusão de curso aprovado como requisito para obtenção do grau de Mestre, no Mestrado Profissional do Programa de Pós-graduação em Desenvolvimento de Tecnologia, realizado pelo Instituto de Tecnologia para o Desenvolvimento (LACTEC) em parceria com o Instituto de Engenharia do Paraná (IEP).

Orientador: Prof. Dr. Eduardo Marques Trindade

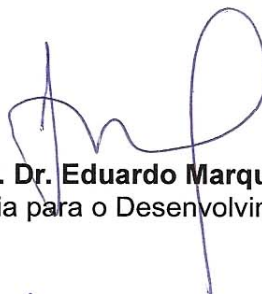
**Curitiba  
2008**

## TERMO DE APROVAÇÃO

**JANE VECHI DE SOUZA**

### **APRIMORAMENTO E VALIDAÇÃO DE TÉCNICA DE CLASSIFICAÇÃO DE PERFIL DE CARGOS COM SISTEMA DE ANÁLISE GRAFOLÓGICA**

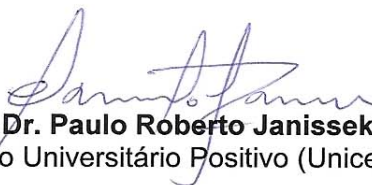
Trabalho de conclusão de curso aprovado como requisito para obtenção do grau de Mestre, no Mestrado Profissional do Programa de Pós-graduação em Desenvolvimento de Tecnologia (PRODETEC), realização do Instituto de Tecnologia para o Desenvolvimento (LACTEC) em parceria com o Instituto de Engenharia do Paraná (IEP), pela seguinte banca examinadora:



**ORIENTADOR: Prof. Dr. Eduardo Marques Trindade**  
Instituto de Tecnologia para o Desenvolvimento (LACTEC)



**Prof.ª Dr.ª Helena Maria Wilhelm**  
Instituto de Tecnologia para o Desenvolvimento (LACTEC)



**Prof. Dr. Paulo Roberto Janissek**  
Centro Universitário Positivo (UnicenP)

Curitiba, 16 de dezembro de 2008.

Dedico este trabalho a Deus Jeová, a minha família e a todos àqueles que me apoiaram no desenvolvimento deste projeto.

## **AGRADECIMENTOS**

Aos meus pais (in memorian), pelo incentivo e apoio em todas as minhas trajetórias de vida, sempre me impulsionando para novas conquistas e que contribuíram para a plenitude da formação de meu caráter.

Ao meu marido, companheiro, pelo envolvimento e acompanhamento durante o processo de construção deste trabalho.

Ao IEP/LACTEC, por proporcionar grandes momentos de aprendizagem, com a expertise de seus docentes e educadores.

Aos Coordenadores, Professores e em especial ao meu orientador Dr. Eduardo Marques Trindade, que desde o início mostrou-se receptivo e prestativo, dedicando seu amplo conhecimento na orientação técnica e contextualização do presente estudo.

Às empresas que participaram da pesquisa, com informações essenciais para o desenvolvimento deste trabalho.

Aos profissionais da área de Grafologia, pelo compartilhamento de seus conhecimentos o que me permitiu repensar novos conceitos, ampliando assim minha percepção e qualificação sobre o tema.

Aos profissionais em geral, colegas de Mestrado, que ao convivermos em momentos específicos durante o curso, somaram à minha formação uma diversidade de culturas, até então desconhecidas.

À Support Consultoria e seus colaboradores, por me disponibilizar espaço para a aplicação do estudo presente em seus projetos no mercado corporativo.

Ao escrever projetamos  
inconscientemente nosso ser.  
Escrever conscientemente é  
o mesmo que desenhar  
inconscientemente o desenho  
de si mesmo, isto é, elaborar  
o seu auto-retrato.

*Agostinho Minicucci*

## SUMÁRIO

LISTA DE FIGURAS	VII
LISTA DE TABELAS	VIII
RESUMO	IX
ABSTRACT	X
<b>I INTRODUÇÃO</b>	1
<b>II HIPÓTESE</b>	4
<b>III BASES TEÓRICAS</b>	5
<b>1 DEFINIÇÃO</b>	5
1.1 HISTÓRICO DA GRAFOLOGIA NO MUNDO	6
1.1.1 A grafologia no Brasil	8
1.2 ELEMENTOS BÁSICOS DO GRAFISMO	9
1.2.1 O ato de escrever	9
1.2.2 Aspectos gráficos: traços, letras, termos técnicos	10
1.2.3 As letras do ponto de vista da anatomia	10
1.2.4 As letras do pontos de vista fisiológico ou de movimento	12
1.2.5 As letras do ponto de vista gráfico	12
1.3 O SIMBOLISMO DO ESPAÇO GRÁFICO	15
<b>2 SINAIS GRÁFICOS ESPECIAIS</b>	20
<b>3 A GRAFOLOGIA EM SELEÇÃO DE PESSOAS NA ATUALIDADE</b>	24
3.1 SELEÇÃO E TECNOLOGIA	26
3.1.1 Técnicas e testes de seleção	31
<b>4 OBJETIVO GERAL</b>	31
4.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	31
<b>5 METODOLOGIA</b>	32
5.1 Resumo comparativo dos conceitos aplicados neste trabalho	34
<b>6 CARACTERÍSTICAS COMPARATIVAS DE PERSONALIDADE: LITERATURA X PROPOSTA DE TRABALHO</b>	39
6.1 DADO GRAFOLÓGICO – MARGEM DIREITA	39
6.2 DADO GRAFOLÓGICO – PROPORÇÃO DA ESCRITA	39

6.3 DADO GRAFOLÓGICO – ASSINATURA	40
6.4 DADO GRAFOLÓGICO – LETRA TIPOGRÁFICA	40
6.5 DADO GRAFOLÓGICO – MARGEM ESQUERDA AUSENTE	41
6.6 DADO GRAFOLÓGICO – ESCRITA OSCILANTE	41
6.7 DADO GRAFOLÓGICO – ESCRITA DESCENDENTE	42
6.8 DADO GRAFOLÓGICO – ESCRITA ASCENDENTE	42
6.9 DADO GRAFOLÓGICO – ANÁLISE DAS LETRAS INDIVIDUAIS	43
<b>7 RESULTADOS</b>	<b>43</b>
<b>8 DISCUSSÃO</b>	<b>55</b>
<b>9 APLICABILIDADE DA GRAFOLOGIA NO MUNDO E NOS NEGÓCIOS</b>	<b>57</b>
<b>10 USO DA TECNOLOGIA COM GRAFOLOGIA NO PROCESSO DE SELEÇÃO</b>	<b>57</b>
10.1 CARACTERÍSTICAS DO SOFTWARE DE GRAFOLOGIA	58
10.1.1. Mecanismos de funcionamento	58
<b>11 CONCLUSÃO</b>	<b>62</b>
<b>REFERÊNCIAS</b>	<b>63</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>67</b>



## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Estruturas das letras.....	11
Figura 2 - Zonas da escrita.....	11
Figura 3 - Espaço gráfico da escrita.....	15
Figura 4 - Inclinação da letra à esquerda.....	18
Figura 5 - Inclinação da letra à direita.....	18
Figura 6 - Linhas que sobem.....	19
Figura 7 - Linhas que descem.....	19
Figura 8 - Sinal gráfico guirlanda.....	20
Figura 9 - Sinal gráfico arco.....	20
Figura 10 - Sinal gráfico buclê.....	21
Figura 11 - Sinal gráfico serpentina.....	21
Figura 12 - Sinal gráfico espiral.....	21
Figura 13 - Sinal gráfico triângulo.....	22
Figura 14 - Sinal gráfico arpão.....	22
Figura 15 - Sinal gráfico nó.....	22
Figura 16 - Sinal gráfico torções.....	23
Figura 17 - Sinal gráfico unha de gato.....	23
Figura 18 - Sinal gráfico rasgo de escorpião.....	23
Figura 19 - Sinal gráfico dente de vampiro.....	23
Figura 20 - Sinal gráfico ressaca.....	23
Figura 21 - Sinal gráfico onda.....	24
Figura 22 - Sinal gráfico rabo caído.....	24
Figura 23 - Sinal gráfico inflado.....	24
Figura 24 - Esquema metodológico .....	33
Figura 25 - Resultado gráfico.....	56
Figura 26 - Ilustração da apresentação inicial do software de grafologia desenvolvida nesta pesquisa.....	59
Figura 27 - Interface para fins de registro de dados.....	60
Figura 28 - Levantamento de perfil da escrita.....	60
Figura 29 - Gerar laudo – relatório final.....	61

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Resumo comparativo dos conceitos aplicados neste trabalho.....	34
Tabela 2 - Relação das empresas que participaram da pesquisa.....	36
Tabela 3 - Cargos responsáveis pelas informações contidas nos perfis encaminhados pelas empresas pesquisadas.....	36
Tabela 4 - Escolaridade dos selecionadores das empresas pesquisadas.....	37
Tabela 5 - Procedimentos utilizados na seleção de pessoas nas empresas pesquisadas.....	37
Tabela 6 - Utilização de testes psicológicos e grafologia por família de cargos nas empresas pesquisadas.....	38
Tabela 7 - Idade de candidatos que participaram da pesquisa.....	38
Tabela 8 - Escolaridade dos candidatos que participaram da pesquisa.....	38
Tabela 9 - Literatura grafologia atual X perfil real X proposta de trabalho.....	44
Tabela 10 - Resultado comparativo entre método tradicional e proposta de trabalho nas empresas pesquisadas.....	55

## RESUMO

Atualmente cada vez mais as organizações buscam estratégias nos processos seletivos para identificar personalidades competentes que ocupem com maior precisão os cargos nelas existentes. O objetivo deste trabalho é apresentar a base da grafologia atual como ferramenta estratégica a ser utilizada em mapeamentos de personalidade, com o objetivo de selecionar pessoas em empresas e organizações. Visto que a Grafologia se utiliza dos movimentos da escrita para identificar a personalidade, comportamentos e aptidões, faz-se necessário compará-la profundamente com alguns testes psicológicos, entre eles Quati, questionário de avaliação tipológica, que avalia a personalidade, o Palográfico e HTP, testes que avaliam a personalidade com base na expressão gráfica, também utilizados em análise de perfil de cargos. Neste trabalho foram analisadas cerca de 500 amostragens distribuídas em seis empresas, de pequeno, médio e grande porte.

Desta forma foi possível validar a autenticidade e a sobreposição da grafologia aos demais testes psicológicos e assim, agregar alguns aspectos de melhoria com relação aos métodos grafológicos normalmente aplicados no mercado por profissionais da área.

**Palavras-chave:** Grafologia. Seleção de Pessoas. Personalidade. Testes Psicológicos. Quati. HTP. Palografia.

## ABSTRACT

Nowadays more and more the organizations seek strategies in the selective process to identify competent personalities that fill more precisely the existing positions. The aim of this study is to present the basis for the present-day graphology as a strategic tool to be used in personality mapping, aiming at selecting people in companies and organizations. As Graphology is a science and it uses the handwriting movements to identify the personality, behaviors and aptitudes, it is necessary to deeply compare it with some psychological tests, among them the Quati test, the Palographic test and the HTP, also used in job profile analysis, as well as to make a comparison with laboratorial studies, including around 500 samples distributed among six companies of small, medium and large size.

This way, it was possible to validate the authenticity and overlapping of graphology to the other psychological tests and this way aggregate some aspects of improvement connected to the graphological methods usually applied in the market.

**Key-words:** Graphology, selection of people, personality, psychologys test. Quati, HTP, Palography.

## I INTRODUÇÃO

O contexto atual de *mercado* passa por mudanças drásticas em diversos segmentos, com avanços no desenvolvimento industrial e tecnológico, a partir da década de 90. As organizações ficaram frente a uma verdadeira revolução, pois o volume de informações aumentava todos os dias e surgia em todas as partes do planeta. Para as empresas, só restou uma opção: enquadrar-se a este novo cenário ou serem sufocadas pela concorrência. As novas e crescentes exigências e os inesperados desafios no contexto do mundo atual exigem que organizações pensem e ajam de um jeito diferente. Buscar inovar em cada processo dentro da empresa é fundamental para a competitividade e sobrevivência mercadológica. Portanto, a inovação pode ser aplicada nos produtos, nos processos, na própria tecnologia, na gestão, nos negócios, nos investimentos. Em uma empresa que busca alcançar uma posição de liderança no mercado, todos os seus processos precisam viver em um ciclo de constante evolução. Não basta criar algo de destaque e fazer uso até que se torne obsoleto. É preciso estar à frente.

*“A Inovação é o instrumento específico dos empreendedores, o processo pelo qual eles exploram a mudança como uma oportunidade para um negócio diferente ou um serviço diferente.”* (DRUCKER, 1986)

Sendo assim, inovar é gerar alternativas melhores para velhas soluções ou alternativas novas para resolver novos e velhos problemas. A inovação e o conhecimento são, hoje, os principais fatores que determinam a competitividade de setores, países e empresas.

Deve-se entender que inovação não é algo que ocorra apenas em países avançados, em indústrias de alta tecnologia. O processo inovativo ocorre quando a empresa domina e implementa o *design* e a produção de bens e serviços que sejam novos para ela, independente do fato de serem novos ou não para os seus concorrentes.

A gestão do conhecimento é uma ferramenta imprescindível para a geração de inovações tecnológicas nas organizações e deve ser utilizada para facilitar tal geração, desde o compartilhamento do conhecimento tácito entre as pessoas, até a globalização deste conhecimento por toda a organização. Quando se fala em inovação tecnológica, muitas vezes pensa-se apenas em máquinas e equipamentos de última geração, sofisticados computadores, tecnologia de ponta, entre outros.

Mas a inovação tecnológica não é apenas isso. Também novas formas de se construir novos serviços, novos processos e procedimentos podem ser considerados como inovações tecnológicas. Mesmo algumas pequenas alterações nos processos que já estão sendo utilizados podem ser consideradas como inovações tecnológicas.

É preciso unir o raciocínio produtivo e a ação inovadora, que resultem em vantagem competitiva. Dentro dessa realidade, a área de Recursos Humanos também foi obrigada a acompanhar as mudanças e isso significou correr contra o tempo e assimilar novos conhecimentos, notadamente por meio da adoção de novas ferramentas que facilitam o andamento dos processos relativos à área. É importante ressaltar que uma empresa é composta de pessoas, que devem ser responsáveis pelo gerenciamento de processos e recursos, bem como pela gestão e êxito nos resultados. Sendo assim, a inclusão (seleção) de profissionais em ambientes empresariais deve ser acompanhada de forma criteriosa, com técnicas que permitam analisar com profundidade a personalidade e competência de futuros colaboradores.

Percebe-se uma preocupação progressiva, por parte das empresas, em saber sobre as condições de saúde mental, emocional e física dos candidatos propostos a determinados cargos. A partir de tais avaliações realizadas pela área de Recursos Humanos, é possível absorver do mercado, profissionais qualificados em aspectos humanos e técnicos, acompanhá-los e orientá-los profissionalmente, gerando assim maior sustentação no processo de crescimento individual e empresarial. Neste contexto, a **grafologia**, definida como a avaliação da personalidade e do caráter com base na escrita, se consolida cada vez mais, como um instrumento válido de análise.

A grafologia não é um teste, como muitos podem pensar. Alguns grafólogos para conseguir aceitação, têm tentado apresentá-la como tal, passando um conceito errôneo. Efetivamente, os testes são provas artificiais constituídas e calculadas como único fim de determinar atos e atitudes, enquanto a escrita (fonte da avaliação grafológica) constitui um dado que provém da parte inerente da personalidade e que se expressa inconscientemente. Por isso, a eficácia dessa ciência já foi provada principalmente em certos países do ocidente, onde a grafologia já tem o seu lugar (MATHIEU,1995).

Os países como Alemanha, Argentina, Espanha, França, Itália, Suíça e Estados Unidos, utilizam a grafologia com estudos marcantes sobre o Tema, relacionados abaixo:

Alemanha - Nível de forma, Pophal, Preyer, R. Weiser, R. Scherman;

Argentina - Grafologia emocional, J.Ballandras, M.E.Echevarria, P.J. Foglia;

Espanha - Grafologia tipológica, Grafoterapia, Grafonomia, M. Ras, A. Guevara, M.Almela, C. M. Espiñalt, M.Xandró, A.Vels, Isabel Sanchez-Bernuy;

França - Gêneros e espécies grafológicas, Crépieux-Jamin, P.Foix, G. Beauchataud, S.Bressard, M.Noblens, M.Delamain;

Itália - Grafopsicologia, Metodologia grafológica, M.Marchesan, J.Moretti, G.Vian, M.Leibl, E.Crotti, C.Vanini;

Suíça - Simbolismo do espaço gráfico, Max Pulver, C.Santoy, A.Teillard (Jung);

Estados Unidos – Grafoanálise, N.B.Bunker, Peter Ferrara (presidente do IGAS em Chicago), Andrea Mc. Nichol.

Paulo Sergio de Camargo (1999), ressalta algumas empresas que utilizam a grafologia em seus processos de seleção, promoção e desenvolvimento de carreira são: *Bank of America, Citibank, Departament of Defense (USA), Coca-Cola, Ford Motor Company, FBI, General Electric, Macy`s, Merrill Linch, Nestlé, Renault, Peugeot Motors, Time, Toyota, United State Cout Systems, Xerox, Roche, Sulacap, HSBC, Banco Francês – Brasileiro.*

No presente trabalho, participaram outras empresas que também utilizam a grafologia em processos de seleção, entre elas, Rede de Hotéis Bourbon, Grupo Pão de Açúcar, CR Almeida Construtora, Daiken Indústria Automação, Teclógica Serviços Informática.

O principal objetivo de um recrutamento com qualidade é oferecer à organização pessoas com temperamentos e caráter que se ajustam à cultura da entidade e possam trazer melhores resultados em geral. A grafologia moderna, conta com o apoio da tecnologia para viabilizar o processo de correção e elaboração de um perfil, evitando morosidades. Sendo assim, a proposta deste trabalho, também inclui a construção de uma ferramenta tecnológica para o auxílio em seleção de talentos, no que diz respeito ao processamento de dados para, enfim, mapear características de personalidade. O software tem uma finalidade específica: comportar respostas do grafólogo, após análise minuciosa da escrita e devolver em forma de laudo as características mais marcantes do comportamento humano.

## II HIPÓTESE

Muitos estudos têm sido realizados no correr dos anos, sobre a análise da escrita e diversas escolas foram criadas, orientando-se por critérios filosóficos diversificados. O estudo da grafologia é evolutivo, e neste sentido é de responsabilidade dos estudiosos atuais validarem por meio de laboratórios, características de personalidade que mais se apresentam nos indivíduos submetidos às avaliações. Desta forma contribuem para a crescente maturidade desta ciência com novos trabalhos, visando aprimorar todos os parâmetros que estruturam a vivência relacional e afetiva; mas é necessário que o grafólogo vivencie e interiorize essas noções para aprofundar-se no conhecimento da **grafoanálise**. É preciso continuar, mostrar o empenho enquanto especialista na análise de pessoas, deixar aos demais, com honestidade, aquilo que pode ser provado, pois o saber é patrimônio de todos e não pode ser limitado aos olhos daqueles que podem dar tal continuidade de desenvolvimento.

Baseando-se na experiência empresarial de 15 anos, com estudos sobre a personalidade humana em meios organizacionais, foi realizado uma pesquisa comparativa e inovativa, entre grafologia e testes psicológicos, com o objetivo de fundamentar a tese proposta, onde obteve-se resultados que puderam agregar conhecimento para a ciência da grafologia, na atualidade. Esse estudo propõe uma confirmação e soma na abordagem teórica e prática da grafologia no uso em processos seletivos, visando melhorias e maior fidelidade de resultados na análise de perfil de cargos. Para que o desenvolvimento do trabalho atingisse sua plenitude, foram coletados resultados de testes psicológicos com cerca de 500 profissionais em processos de seleção, com características pessoais e profissionais. Após, foi aplicado o método grafológico para avaliar as mesmas personalidades e comparar resultados com a literatura padrão de grafologia existente na atualidade, bem como foi realizado uma análise comparativa com os resultados das testagens psicológicas recebidas pelas respectivas empresas. Foi complementado com a experiência pessoal em estudos e práticas sobre a grafologia e, finalmente, incluído em software desenvolvido sobre o tema.



### III BASES TEÓRICAS - GRAFOLOGIA

#### 1 DEFINIÇÃO

Segundo Nezos (1986), a “Grafologia é o estudo da estrutura psicológica do ser humano através da sua escrita. É uma ciência social e, assim como as outras, depende de pesquisa e experimentação – não de intuição ou magia. Não há nada de mágico ou místico sobre a Grafologia, apesar de a intuição ser extremamente útil, da mesma maneira que o é também em outras disciplinas, como Medicina, Psicologia, Física, História, Química e Direito”.

Pode-se dizer que a grafologia é uma ciência da escrita. Quem estuda a grafologia, é capaz de deduzir a personalidade de quem escreve. O ato de escrever, regido pelo cérebro, traz à tona, de forma direta, manifestações subconscientes surpreendentes. Portanto, os sistemas nervoso e circulatório, além do cérebro, influem no ato de escrever.

Conforme Xandró (1993), “posso garantir que não encontrei, nem conheço nenhum sistema psicológico isolado, nem bateria de testes, que possam penetrar tão profundamente na pessoa, com tantas possibilidades e garantias de acerto como a grafologia”.

A excelente grafóloga belga Cobbaert (1980) propõe uma descrição muito útil da personalidade, que se refere a determinados elementos classificados em três esferas, que ela denomina assim:

*Esfera intelectual:* que agrupa os sinais de cultura, rapidez, as formas de memória, o tipo de visão, etc.

*Esfera de caráter:* na qual se reflete tudo o que corresponde à extroversão, à introversão, à emotividade, à vontade, à vitalidade, etc.

*Esfera social:* mostra a forma de suas relações com os outros, a sinceridade, a consciência no trabalho, a eficácia.

Segundo Pulver (1992) “*o consciente escreve e o inconsciente dita*”. Sendo assim, no início de uma carta começamos a escrever controlando os impulsos, e depois passamos a escrever como realmente somos.

## 1.1 HISTÓRICO DA GRAFOLOGIA NO MUNDO

Conforme encontramos na história, os chineses já conheciam a grafologia, desde o século XI, mas tipicamente a Grafologia Intuitiva. Atribui-se a Aristóteles, Demétrius de Phalere, ao poeta Ménandre e a Dennis d' Halicarnasse, estudos iniciais referentes a escrita, segundo Crepieux Jamin (1957).

O primeiro livro que conhecemos sobre essa ciência foi editado em Capri, na Itália, em 1622, sendo que seu autor, o médico Camilo Baldi, foi professor de filosofia na Universidade de Bolonha. Tinha por título “*Trattado come d' Una Lettere Missiva se Conoscano La Natura e Qualità dello Scrittore*”.

Severinus (1656) um anatomista cirurgião napolitano, escreveu por essa mesma época um livro intitulado “*Vaticanator, sive Tractatus de divinatione litterali*” (Adivinhador ou Tratado de adivinhação epistolar). De acordo com Santos & Loevy (1987), este livro procurava associar escrita e personalidade do indivíduo.

Foi Lavater que, incentivado por Goethe, investigou a escrita e comprovou seus estudos pela fisionomia (estudo do conhecimento do caráter das pessoas pelos traços fisionômicos. É o desvendar do estado interior do homem olhando para os símbolos exteriores do seu rosto). Lavater foi o primeiro a estabelecer uma analogia entre o andar e a escrita. Johann Kasper Lavater era pastor protestante, mas foi mais reconhecido por seus estudos de Fisiognomia.

Em 1879, Albrecht Erlenmeyer publicou “*A Escrita: Caracteres Principais de sua Psicologia e de sua Patologia*”. Era formado em medicina e ocupava a posição de diretor de hospital psiquiátrico. Já em 1875, Wilhelm T. Preyer, pediatra e fisiologista da Universidade de Jena escreveu a “*Contribuição à Psicologia da Escrita*”. Esses dois títulos chamam a atenção para o fato de que na Alemanha a grafologia procurou sustentar-se na psicologia científica (Santos & Loevy, 1987).

O diferencial existente entre a Grafologia Intuitiva e o trabalho de Camilo Baldi é que este não só analisava as grafias, mas, também se preocupou em conhecer as pessoas que tinham escrito. Jean Hipólito Michon, Crepieux-Jamin e Max Pulver basearam-se no trabalho acima mencionado, que foi o ponto de partida para a Grafologia científica tanto para a escola francesa como a alemã.

Jean Hipólito Michon, em 1870, atribuiu ao estudo das grafias o nome de **Grafologia** e tem a indicação de ser o precursor desta ciência. Era abade e teólogo e publicou os livros “*Les Mysteres de l' écriture*”, *Art de juger les hommes sur leurs*

*autographes e le Sysyteme de graphologie*” em 1875, sendo este o primeiro estudo sistemático da matéria. Em 1871, funda a Sociéte de Graphologie e a revista La Graphologie, que é publicada até os dias de hoje.

Anos depois, Crepieux-Jamin, médico e autor de fama mundial, coordena os resultados de Michon, estabelece novas leis para classificação e interpretação dos gêneros, espécies e movimentos gráficos. Ele caracterizou-se por não conceder um valor fixo aos traços da grafia, fazendo mais uma divisão da personalidade entre traços de superioridade e inferioridade. Crepieux, também identifica a escrita com a mímica e estabelece as resultantes, tira os sinais de valor fixo dos de Michon, e com sua teoria de superioridade e inferioridade gráfica imprime à nova ciência um verdadeiro rigor científico que lhe vale o título de mestre da Grafologia clássica francesa. Entre as suas principais obras estão “*ABC de La graphologie, L’e écriture et le caractère e Les éléments de l’écriture des canailles*”.

Por volta do ano de 1900, o conhecido caracterólogo e filósofo alemão Ludwing Klages utiliza os conhecimentos deixados por Michon e Crepieux-Jamim e forma a sua própria escola, conservando as observações e classificações do mestre francês, porém introduzindo concepções filosóficas. Também cria o sentido positivo e negativo (equivalente em alguns aspectos ao conceito Jaminiano de Inferioridade-Superioridade da escrita), que segundo a sua harmonia ou desarmonia pode indicar a riqueza vital do escritor, ou seja, traços de personalidade nos aspectos gerais.

Ludwing Klages (1910) fundou a sociedade alemã de Grafologia e escreveu várias obras tais como: “*Problemas de Grafologia, Princípios de Caracterologia, Faculdade Psicomotriz e Escritura e Caráter*”. Este grafólogo, filósofo, caraterólogo e também psicólogo, notabilizou-se por compreender e difundir que os elementos gráficos devem ser sempre analisados em relação ao todo e que o indivíduo sadio sempre se exprime ritmicamente nos movimentos expressivos que executa, o mesmo se dando ao produzir os seus movimentos gráficos.

Outro grande mestre da Grafologia foi o Dr. Max Pulver, considerado um dos estudiosos mais profundos da Grafologia Moderna. Pulver foi o primeiro a introduzir a Psicanálise na grafologia. Sua obra “*O Simbolismo da Escrita*” foi publicada em 1931, onde tais conceitos são abordados. Também é de fundamental importância a sua obra “*Impulso e Crime na Escrita*”, ampliando o estudo sobre este tema. Pulver, citado por Santos & Loevy (1987), estabelece muito bem a teoria da simbologia do

espaço gráfico. Traz à grafologia noções de fenomenologia. Acima de tudo, estabelece ligações entre elementos grafológicos e dados de psicanálise.

Foi Ania Teillard, atuando como psicanalista, em sua obra de maior destaque “*El alma y la Escritura*”, (1974) que trouxe uma especial contribuição a Grafologia, fundamentando a sua análise da grafia na psicologia de Jung, de quem foi aluna. Temos que mencionar a Grafologia fisiológica, que tem estudado a localização e as formas gráficas dos movimentos, segundo a sua origem cerebral e a sua trajetória pelos centros musculares do braço e da mão. São vários os estudiosos deste assunto sendo que na Alemanha se destacavam Rudolf Pophal e Kretschmer; na França, Periot e Callewaert; na Suíça, Brechet e Rausch; na Itália G. Moretti e Marco Marchesan, além de muitos outros tanto na Europa como nos Estados Unidos.

Em 1993, Mauricio Xandró, escritor e grafólogo espanhol, residente em Madri, Espanha, publica sua obra “Grafologia para todos” e que em 1998 é traduzida e editada no Brasil, por Ruth Rejtman, escritora.

### 1.1.1 A Grafologia no Brasil

Em 1900, o médico José de Aguiar Costa Pinto publicou sua tese de doutorado em medicina legal intitulada “*A Grafologia em Medicina Legal*”, pela Faculdade de Medicina e Farmácia da Bahia, sendo o primeiro estudo sobre Grafologia no Brasil, o qual originou a edição do livro com a mesma titulação, pela editora Empreza, Bahia. Costa Pinto teve Crepieux-Jamin (autor do livro ABC de la grafologia), como seu mestre de Grafologia e o seu orientador em Medicina Legal, o Dr. Afrânio Peixoto, autor de várias obras de cunho médico-legal-científico.

Em 1957, foram publicados o “Resumo Prático de Grafologia” por Arthur Sab e “Noções de Grafologia” por Frederico Kosin.

No ano de 1967, Betina Katzenstein Shoenfeldt - “Grafologia”.

Em 1979 foram publicados os resultados do estudo realizado por um grupo de médicos do Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo, onde um dos instrumentos utilizados foi a avaliação grafológica, análises que foram realizadas pela Cacilda Cuba dos Santos e pela grafóloga Odette Serpa Loevy. Este trabalho tem como título: *Um caso de Loucura a Dois* e foi publicado na Revista de Psiquiatria Clínica da Faculdade de Medicina da USP.

A grafóloga Odette Serpa Loevy realizou outros dois estudos utilizando-se da Grafologia, sendo um deles sob o título: Insatisfação, Narcisismo, Mentira e Dissimulação na Escrita de Delinqüentes, apresentado no II Seminário sobre Delinqüência – Fraudes Bancárias - realizado em Madri, pela Associação Grafopsicológica em 1984. O outro trabalho foi realizado para o Museu Imperial de Petrópolis e intitula-se: Estudo Grafológico da Personalidade de D. Pedro II.

Ainda na década de 80, mais precisamente em 1980, Edson Bllintani editou sua obra, "Análise Grafo-Espiritual".

Em 1997, Paulo Sérgio de Camargo publicou o livro "A escrita revela sua personalidade".

Em 1999, mais uma publicação de Paulo Sérgio de Camargo - A Grafologia no Recrutamento e Seleção de Pessoal, orientado para profissionais da área de Gestão de Pessoas, que atuam com recrutamento e seleção.

Em 2006, Camargo publica uma nova obra, "Grafologia Expressiva" e em 2008, um relançamento " O que é Grafologia".

## **1.2 ELEMENTOS BÁSICOS DO GRAFISMO**

### **1.2.1 O ato de escrever**

Quando pequenos, aprendemos um modelo de escrita chamado modelo escolar caligráfico, entendendo que cada país, escola e época podem ter suas variações. Segundo Klages (1972), "à medida que nossa personalidade vai se desenvolvendo, vamos nos distanciando naturalmente e sem perceber do modelo aprendido, independentemente de qual tenha sido. Esse afastamento varia de pessoa para pessoa, podendo ser grande ou não, existindo a possibilidade de reconhecermos o quando e em que grau tal afastamento se dá do modelo aprendido. Quando amadurecemos vamos dando formato próprio a nossa grafia, evidenciando-se as peculiaridades de nossa personalidade e o seu cunho altamente individual".

Por mais condicionante e repetitivo que seja o seu aprendizado, proveniente do modelo escolar que induz o controle racional sobre o grafismo, o gesto gráfico é a expressão da individualidade do autor, desde os primeiros traços canhestros executados pelo aprendiz. Alunos seguem modelo do mestre, mas jamais o imitam

com considerável igualdade, como também não haverá grafismo similar em todos da classe.

De forma semelhante à formação individualizada do gesto gráfico, observa-se essa interdependência na estruturação da personalidade, como explica *Gordon W. Allport*, que dedicou muita atenção e estudos ao comportamento expressivo, aceitando a Grafologia como uma das suas manifestações:

“[...] a personalidade não é exclusivamente mental, nem exclusivamente neural (física). Sua organização supõe o fundamento, em unidade inseparável, de mente e corpo” (ALLPORT, 1969, p.50).

O desenvolvimento da grafologia ocorreu segundo a percepção de vários observadores que, de forma mais cuidadosa e por vezes independente do conteúdo escrito, notaram que a forma como esse era apresentado trazia-lhes, ainda por pura intuição, referências sobre o comportamento do auto daqueles traços. Nascia a relação entre os elementos visíveis (os sinais da escrita) e os elementos invisíveis (as características psicológicas) (TEILLARD, 1974).

### 1.2.2 Aspectos gráficos: Traços, Letras, Termos Técnicos

De acordo com Marchesan (1985), o traçado da escrita se divide em: curso da linha, traços ascendentes, traços descendentes e traços horizontais, além de traços diagonais. Os traços diagonais e curvos podem estar tanto nos descendentes, ascendentes ou horizontais. O curso da linha é constituído pela ação de traçar as palavras, isto é, pela ação de escrever.

Segundo Vels (1982) “a grafia deve ser estudada considerando sua anatomia, movimento e aspectos gráficos”.

### 1.2.3 As letras do ponto de vista da Anatomia

Sobre este aspecto as letras são formadas por:

Traços: Referem-se a qualquer trajeto percorrido pela caneta num único impulso.

Plenos: São todos descendentes, isto é, feitos de cima para baixo.

Perfis: São todos os traços ascendentes e são feitos de baixo para cima.

Ovais: São formados pelo vazio do interior das letras.

Hastes: São todos os traços plenos das letras “l”, “t”, “f”.

Laçadas inferiores: São todos os plenos (descendentes) do “g”, “j”, “y”.

Buclês: São todos os traços ascendentes (perfis) das hastes e das duas laçadas inferiores e, por extensão, todo movimento que ascende cruzando a haste e unindo-se a ela, formando ovais.

Parte essencial: É o esqueleto da letra, isto é, a parte indispensável da sua estrutura (FIGURA 1).

Parte secundária: É o revestimento ornamental ou parte não necessária a sua configuração ( FIGURA 1).

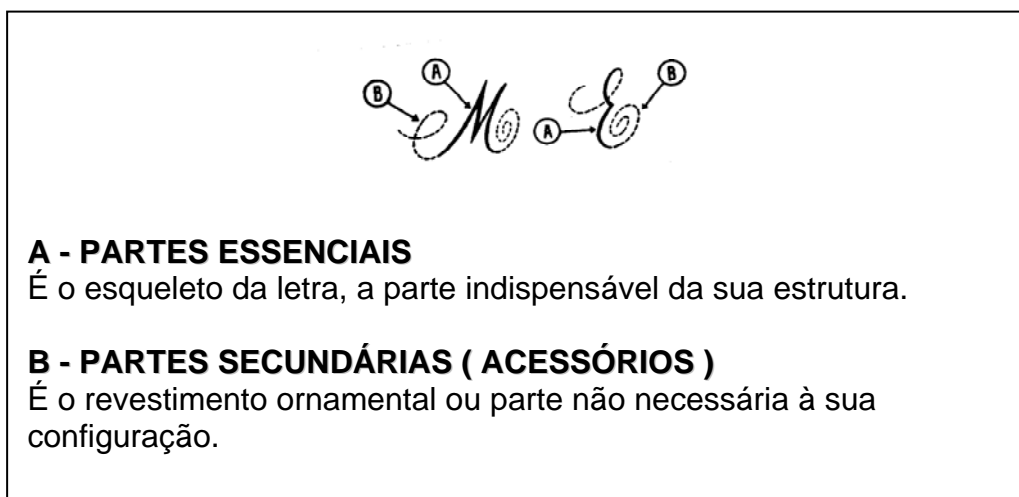


FIGURA 1 - ESTRUTURA DAS LETRAS.

As letras podem ser distinguidas em três diferentes zonas:

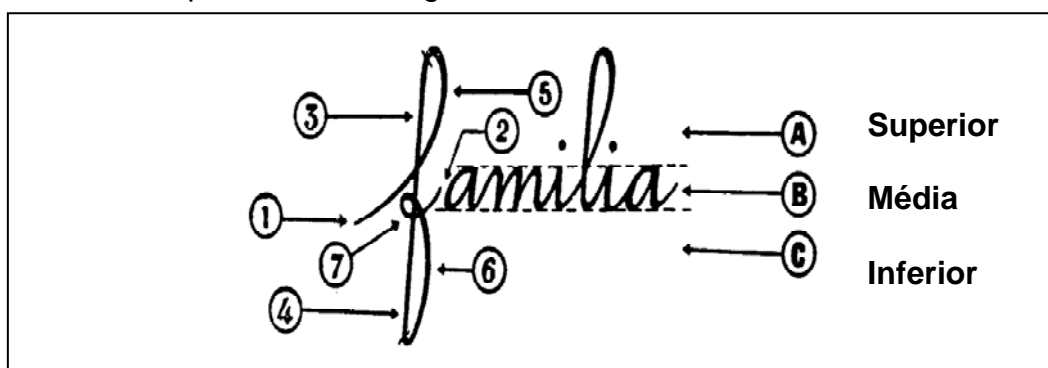


FIGURA 2 - ZONAS DA ESCRITA.

## **A – ZONA SUPERIOR**

Ponto mais alto, ocupado pelas hastes, pelos pontos e acentos, pelas barras do “T” e parte das maiúsculas (Figura 2).

## **B – ZONA MÉDIA**

Parte central, ocupada por todas as vogais minúsculas ( **a, e, i, o, u** ) e pelas letras “**m**”, “**n**”, “**r**”, etc. cuja altura se toma como base para medir o nível da elevação das hastes e o nível do descenso das laçadas inferiores (Figura 2).

## **C – ZONA INFERIOR**

Zona baixa da escrita a partir da base de todos os ovais das letras o, a, g, etc. Está ocupada pelas laçadas inferiores e partes descendentes das maiúsculas ou de outras letras (Figura2).

**1 – ZONA INICIAL** - ponto onde se inicia a letra.

**2 – ZONA FINAL** - ponto onde termina a letra.

### 1.2.4 As letras do ponto de vista fisiológico ou de movimento

Vels (1982), comenta que “sob o ponto de vista fisiológico, de movimento ou de execução, o impulso gráfico pode seguir quatro direções principais ou vetores:

- a) Direção descendente de cima para baixo, cuja execução obedece a um movimento de flexão do antebraço, da mão, e dos dedos e produz os traços plenos;
- b) Direção ascendente, que obedece a um movimento de extensão e produz os perfis;
- c) Direção da esquerda para a direita, que exige do antebraço, da mão e dos dedos, um movimento de adução, cujo o resultado são os traços destrógiros;
- d) A direção da direita para a esquerda que está condicionada por movimentos de abdução e que dará lugar aos traços sinestrógiros.

### 1.2.5 As letras do ponto de vista gráfico

Quanto aos aspectos gráficos, a escrita como grafia psicomotriz deve ser analisada e classificada segundo os gêneros abaixo mencionados e medindo-se em cada caso o nível observado:



Ordem do texto: Revela a organização de idéias, pensamentos, capacidade de julgamento, entre outros. Neste item é feita a medida quantitativa das distâncias existentes entre palavras, linhas, letras e margens (superior, direita e esquerda).

Tamanho da escrita: Tanto na altura quanto na largura. Este item dá indicações referente a sentimentos pessoais (do EU do autor), tais como introversão, extroversão, sociabilidade, timidez, etc. O tamanho é classificado em Grande (3 a 4 mm), Média (2,5 a 3mm), Pequena (1,5 a 2,5 mm), muito pequena (até 1,4 mm). Tais medidas referem-se a altura da zona média.

Largura da letra: As classificações são estreitas e largas, tendo como medida padrão, 75% da altura da letra “m” minúscula da escrita que está sendo analisada.

Forma da letra: Exprime a atitude da pessoa frente ao exterior. Com ela se adapta e se integra ao meio ambiente. Tal adaptação pode ocorrer de forma convencional e formal, ou espontânea e original. Está ligada a cultura, sendo o aspecto da escrita que mais muda no curso da vida, com a evolução da personalidade. As formas podem ser do tipo: curva, angulosa, simplificada, adornada, complicada, entre outras.

Forma de ligação: Revela o modo de adaptação da pessoa as várias circunstâncias da vida, predominando 4 formas básicas: A base de dominação de maneira combativa, evasiva ou espontânea. Para avaliar e classificar o tipo de forma, verifica-se e mede-se o grau de curva ou ângulo existente na maneira de interligar as letras para formar palavras, concentrando a atenção nas letras minúsculas “m” e “n”, nas ovais e vogais.

Direção de Linha: Exprime o estado de humor da pessoa, além da vontade e flutuação do ânimo. Reflete o grau de maturidade, estabilidade e consciência na conduta, convicções e princípios. A direção das linhas pode ser classificada em: ascendente, descendente, horizontal, sinuosa, convexa, côncavo, segundo o grau que ela se aproxima da linha reta imaginária, pois a folha de papel utilizada deve ser sem pauta.

Grau de ligação entre letras: Revela a capacidade lógica ou a intuitiva. É classificado segundo número de enlaces que a pessoa produz entre as letras de uma palavra ou inclusive entre uma palavra e outra. Quando as letras apenas são colocadas apenas uma ao lado da outra, sem ocorrer enlaces dá-se o nome de desligada. Para que seja feita a classificação é necessário contar o número de letras ligadas em cada palavra no texto.

*Inclinação da escrita:* Reflete em que medida a pessoa necessita ter contato com os demais ou de sentir a presença destes perto de si. A inclinação das letras podem ser à direita, à esquerda, variável ou se manter vertical, em ângulo de 90° considerando a linha de base da zona média. A mensuração se dá pelas hastes das letras observando-se a quantos graus estas se distanciam ou não do ângulo 90°.

*Velocidade:* Indica a rapidez de idéias, capacidade de assimilação, inteligência, imaginação, atividade, memória. A velocidade pode ser classificada em: rápida, pausada, lenta, precipitada ou acelerada, retardada. Para fazer a classificação, deve-se observar os sinais peculiares que caracterizam cada tipo.

*Pressão:* Revela a intensidade de energia, tanto física quanto psíquica da pessoa. É avaliada sob três aspectos: profundidade, relevo e tensão dos movimentos. Pode ser classificada de nutrida, leve, frouxa, desigual, entre outras. Como método de análise, a medida do relevo do traçado, deve ser realizada com régua. Para a análise desse gênero, a escrita deve ser original, evitando-se xerox ou cópia escaneadas.

*Assinatura:* Reflete o conceito que a pessoa tem de si mesma, a consciência real do seu lugar na sociedade ou a impressão que gostaria de dar. Deve-se comparar a assinatura com o texto, identificando-se as semelhanças ou contrastes existentes.

*Letras do alfabeto:* Nos dão indicações sobre consciência moral, atenção concentrada, libido, força de vontade, amor próprio, auto-imagem, entre outros, segundo a forma de cada uma.

Todos os aspectos acima citados, podem ser mensurados grafometricamente, a partir de um módulo (VELS, 1982).

O autor refere que *“tudo o que exceda ou fica abaixo deste módulo é sintomático”* e enfatiza ainda *“não se pode estabelecer de maneira segura o nível de predomínio de um signo gráfico, senão partindo de bases grafométricas.”*

Portanto, a grafologia se fideliza cada vez mais, por se tratar de um método mensurável, distanciando-se da percepção apenas de quem analisa. Mas como toda ciência, corre o risco de erros.

Quando analisamos as escritas e seus respectivos movimentos, correlacionamos os espaços em branco e como foram distribuídas as letras, palavras e linhas ao longo do texto, pelo escritor. Neste sentido, Vels diz que *“o branco é uma microrepresentação do espaço vital em que o indivíduo se move”*. Este detalhe está de acordo com pesquisas de espaço vital, baseadas nas teorias de Kurt Lewin.

O espaço representa o grau de objetividade, ponderação, juízos e conduta pessoa, domínio ou afastamento do ambiente, auto-controle nos modos de agir, ser, pensar, grau de impulsividade, relação “EU” e “TU”.

### 1.3 O SIMBOLISMO DO ESPAÇO GRÁFICO

Para Vels (1982), “sob o ponto de vista simbólico do espaço e das formas, a grafologia moderna descobriu 4 vetores ou direções principais do gesto gráfico: o espiritual, o emocional, o biológico e o de contato”, conforme abaixo:

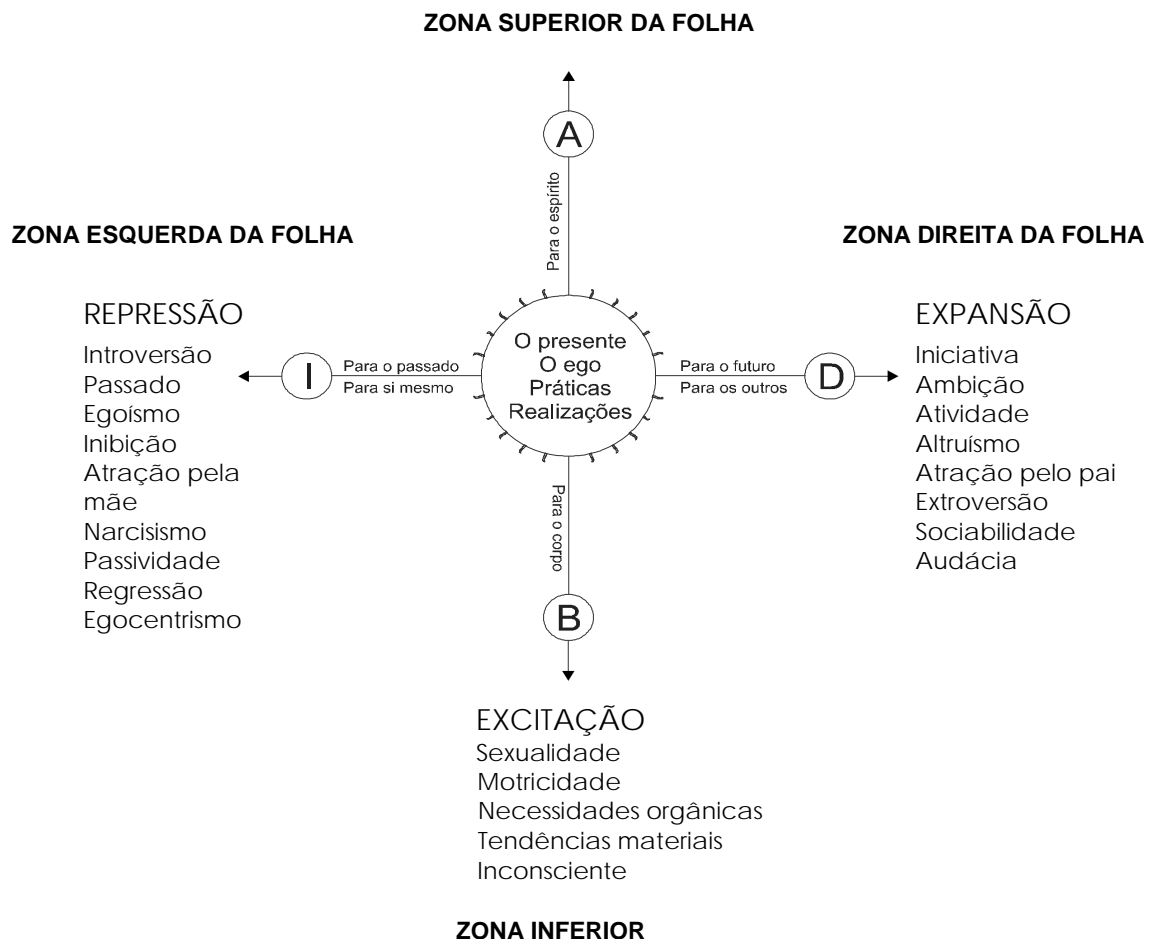


FIGURA 3 - ESPAÇO GRÁFICO DA ESCRITA.

A **zona superior** revela o espiritual, representa a expansão das tendências e aspirações espirituais, das ambições de superioridade e de utilidade das necessidades éticas, religiosas, além do pensamento abstrato.

A **zona média** ou parte central da escrita representa o aspecto emocional, tendências, necessidades e aspirações da alma, é o limite do concreto com o abstrato.

A **zona inferior** refere-se ao aspecto biológico, simbolizando tendências orgânicas, tais como sexualidade e nutrição.

A metade esquerda das letras, das palavras, das linhas e da página, corresponde: Análise desiderativa influenciada pela imagem da mãe, ao mundo materno, à reflexão, à repressão, à atitude infantil, à atitude feminina e passiva, conforme estudos da teoria anima, sombra de Jung (JUNG, 93).

**Anima** (alma, em latim) é a representação feminina no inconsciente do homem (que idéia ele faz, no seu íntimo, da mulher). O caráter da anima é, em geral, determinado pela sua mãe. Se o homem sente que sua mãe teve sobre ele uma influência negativa, sua anima se manifestará de forma negativa, ou seja, ele poderá ser inseguro, apático, com medo de doenças, de impotência ou de acidentes (se ele conseguir combater essas influências negativas da Anima, sua masculinidade tende a fortalecer-se. A vida poderá adquirir um aspecto tristonho e opressivo, que pode levar o homem até mesmo ao suicídio. Se, por outro lado, a experiência com a mãe tiver sido positiva, a Anima poderá deixá-lo efeminado ou explorado por mulheres, incapaz de fazer face às dificuldades da vida. A manifestação mais freqüente de Anima é a que toma forma como fantasia erótica, que leva o homem a consumir revistas pornográficas, sex-shows, etc. É um aspecto primitivo e grosseiro da Anima, mas que só se torna compulsivo quando o homem não cultiva suficientemente suas relações afetivas - quando sua atitude para com a vida mantém-se infantil.

O arquétipo da **Sombra** é o lado escuro da mente, moradia do inconsciente. Lá estariam guardados os instintos animais que o homem herdou de espécies primitivas na evolução, e também as funções menos utilizadas da personalidade. É representada pelas idéias, desejos e memórias que foram reprimidos pelo consciente, por ser incompatível com a Persona e contrárias aos padrões morais e sociais. Quanto mais forte for nossa Persona, e quanto mais nos identificarmos com ela, mais repudiaremos outras partes de nós mesmos. A Sombra representa aquilo

que consideramos inferior em nossa personalidade e também aquilo que negligenciamos e nunca desenvolvemos em nós mesmos. Em sonhos, a Sombra freqüentemente aparece na forma daquilo que detestamos. Quanto mais a Sombra tornar-se consciente, menos ela pode dominar. Entretanto, a Sombra é uma parte integral de nossa natureza, e nunca pode ser simplesmente eliminada. Uma pessoa sem Sombra não é uma pessoa completa, mas uma "caricatura bidimensional" que rejeita a ambivalência presente em todos nós. Além disso, a Sombra não é apenas uma força negativa na psique. Ela é um depósito de considerável energia instintiva, espontaneidade e vitalidade, e é a fonte principal de nossa criatividade. Lidar com a Sombra é um processo que dura a vida toda, consiste em olhar para dentro e refletir honestamente sobre aquilo que vemos lá. A Sombra é mais perigosa quando não é reconhecida pelo seu portador. Neste caso, o indivíduo tende a projetar suas tendências indesejáveis em outros.

A metade direita de cada letra, palavra, linha e na página, corresponde, em sentido simbólico: A síntese desiderativa influenciada pela imagem do pai, à inflação do ego, à atualização dos instintos ao mundo paternal e à atitude adulta, à atitude masculina, ativa, agressiva, à atitude de avanço para um futuro individual, familiar ou coletivo, à extroversão ou à projeção.

Portanto, no simbolismo do tempo encontramos: passado – presente – futuro. Com bipolaridade, mãe – pai. Assim, viemos da mãe e nos dirigimos ao pai, das ataduras físicas (psicológicas) nos dirigimos para a liberdade e o poder.

*(Bases na teoria da Psicologia Analítica profunda desenvolvida por Carl Gustav Jung, referenciado por Pulver, em seu livro O simbolismo da Escrita).*

Desta forma, os traços lançados à esquerda na página estão em relação com o mundo materno (FIGURA 4) e todos os traços lançados à direita com o mundo paterno ( FIGURA 5).

O alinhamento ascendente (linhas que sobem) representa o grau de entusiasmo e idealismo (FIGURA 6), o alinhamento descendente representa energia baixa, depressividade (FIGURA 7).

## INCLINAÇÃO À ESQUERDA REPRESSÃO, RETRAIMENTO



felicidade

Objetivo. E consegui hoje aqui estou, e graças a Deus na 1ª semana comeci a trabalhar na Villa Romana moda masculina no shopping Garces onde conheci várias pessoas e conquistei amigos pena que eu e outras colegas neste sábado fomos desligados da empresa pois o movimento parou. Dizem que talvez irão nos chamar novamente. Mas enquanto isso não acontece tenho esperança de conseguir um outro talvez em vossa empresa na qual me

FIGURA 4 - INCLINAÇÃO DA LETRA À ESQUERDA.

## INCLINAÇÃO À DIREITA EMPREENDEDORISMO, BOA SOCIABILIDADE



flexibilidade

Minha vida está baseada na família e no trabalho. Quero sempre manter minhas posições e princípios dentro dos princípios de minha família que sempre priorizam a honestidade, o dever e a busca contínua do aprimoramento. Todos estes princípios estão em meus atos tanto pessoais como no trabalho.

FIGURA 5 - INCLINAÇÃO DA LETRA À DIREITA.

## LINHAS QUE SOBEM

### ENTUSIASMO, POSITIVISMO, IDEALISMO

Eu sou Juliana, tenho 19 anos, estudo e teatro, adoro fazer novas amizades, costumo passear nas ruas, amo minha família, eles são o principal apoio para mim. Sou uma pessoa comunicativa, as vezes tímida, dependendo da situação.

FIGURA 6 - LINHAS QUE SOBEM.

## LINHAS QUE DESCEM

### DEPRESSÃO

Eu no dia a dia me sinto correndo atrás de um sorriso.  
Ser calmo que logo vou ter uma família que eu não tenho que me responsabilizar, por eu pretendo dar de tudo para elas. No momento estou morando com os meus pais, e com isso pretendo ter a minha casa com minha família.  
Mas eu sou uma pessoa que tem muito interesse no futebol, no vôlei como conseguir ser melhor no vôlei.

FIGURA 7 - LINHAS QUE DESCEM.

## 2 SINAIS GRÁFICOS ESPECIAIS

Certos sinais gráficos nos dizem detalhes especiais do escritor (Figuras 8 a 223). Tais sinais são chamados de Gestos tipos, conforme *Saint-Morand (1953)*. De acordo com Renna Nezos, a despeito de outros dados, “*precisamos ter em mente que os sinais não são fixos e dependem de fatores como a zona em que aparecem, outros sinais, o nível de forma do grafism*” (NEZOS, 1992).

**Guirlanda** – Consiste em um movimento em forma de arco e aberto para cima; é também uma das formas de ligação. A curva, em geral, é um gesto que reflete amenidade, suavidade. Demonstra afetividade, simpatia, bondade e amabilidade. Revela exageros e imaginação desproporcionada. Cordialidade e cortesia.

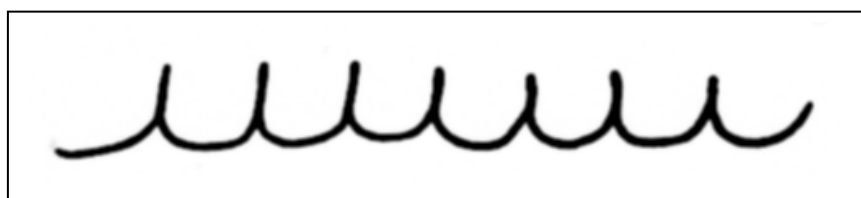


FIGURA 8 - SINAL GRÁFICO GUIRLANDA.

**Arco** – Assim como a guirlanda pode ser observado no aspecto “ligação”. Mostra orgulho, dissimulação, originalidade. Distinção e virtuosismo.



FIGURA 9 - SINAL GRÁFICO ARCO.

**Buclê** – Pequenos círculos sobre certas partes das letras; é comum aparecer nas letras aa, oo, gg, etc. Forma de contato amável e certa facilidade de transformar problemas em pequenas amenidades. Tato para realizar amizades e elogiar terceiros.

Quando aparece em um conjunto de texto confuso, desproporcionado, revela atitudes interesseiras, a pessoa é capaz de falsos elogios e bajulações para conseguir os seus intentos.



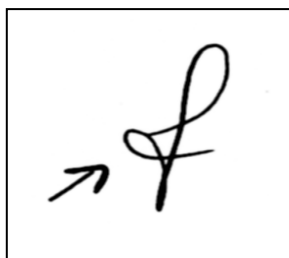


FIGURA 10 - SINAL GRÁFICO BUCLÊ.

**Serpentina** – Movimento ondulado, direção imprecisa, ocorre nas barras dos tt, mm e nn. Bom humor, habilidade e facilidade de adaptação. Com um conjunto de texto confuso, borrado e desproporcionado, apresenta insinceridade e capacidade de dissimular. Debilidade física e moral. Atitudes evasivas, moleza.

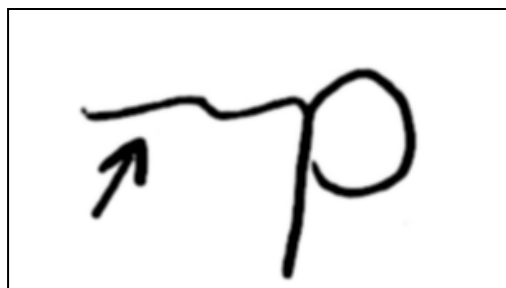


FIGURA 11 - SINAL GRÁFICO SERPENTINA.

**Espiral** – Semelhante a um caracol, ocorre nas letras ll, mm, nn, rr, ss, etc. Indica narcisismo, egocentrismo e vaidade. É a característica do contador de vantagens.

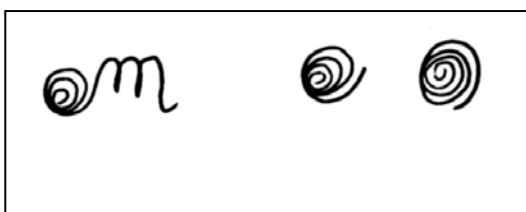


FIGURA 12 - SINAL GRÁFICO ESPIRAL.

**Triângulo** – Movimentos que ocorrem principalmente nas partes inferiores das letras gg, ff, zz, tt, etc. Como todo ângulo, indica repressão dos instintos. O triângulo pode aparecer em diversas letras e indica: agressividade e energia. Rigor, tenacidade e perseverança. Dureza, virilidade. Sentido de responsabilidade exagerado. Disciplina e irritabilidade. Tendências autodestrutivas. Senso crítico exagerado, necessidade de defender suas posições com paixão. Necessidade de penetrar profundamente nas coisas que faz. Ciúmes, violência. Conflitos internos e repressão.

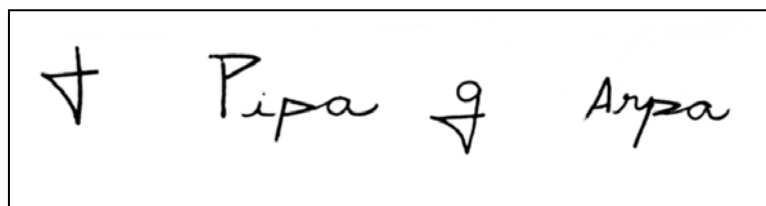


FIGURA 13 - SINAL GRÁFICO TRIÂNGULO

**Arpão** – Pode ocorrer em várias zonas. É mais desfavorável quando ocorre na zona inferior. Indica esperteza, tenacidade, perseverança e resistência física. Avidéz e agressividade. Desejos de vingança. Quando a escrita é confusa e desordenada é sempre um mau sinal.

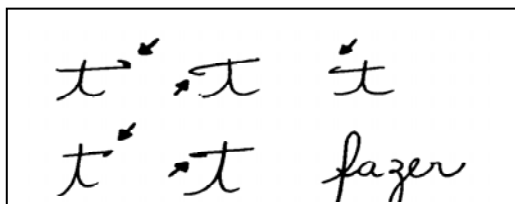


FIGURA 14 - SINAL GRÁFICO ARPÃO.

**Nó** – Movimento de tensão, que prende, segura e ata, ao contrário do laço que envolve e seduz. O nó é compromisso que não se desfaz senão pelo rompimento. Quanto maior a pressão em um nó, mais atada é a característica psicológica. Indica necessidade de manter segredo da vida íntima, afetiva e emocional. Reserva.

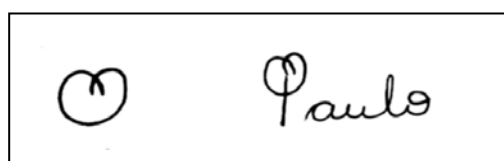


FIGURA 15 - SINAL GRÁFICO NÓ

**Torções** – Desvio na direção dos traços que normalmente são retos. Não devemos confundir com as quebras dos traços. Demonstra ansiedade, sofrimento. Libido débil. Casos de doença e cansaço extremo. Ligada a patologia, alcoolismo, entre outras.

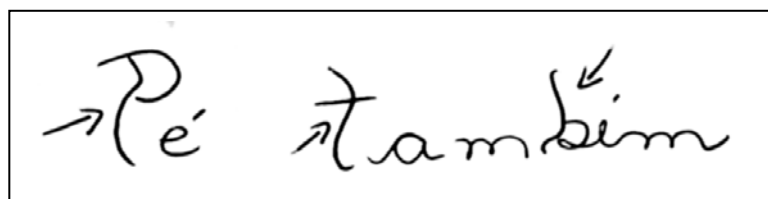


FIGURA 16 - SINAL GRÁFICO TORÇÕES.

**Unha de Gato** – Vontade de reter para si. Insinceridade. Tendência a apropriação indevida.

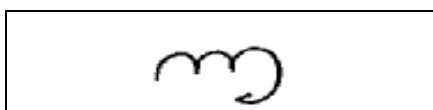


FIGURA 17 - SINAL GRÁFICO UNHA DE GATO

**Rasgo de escorpião** – Indica auto- agressividade.

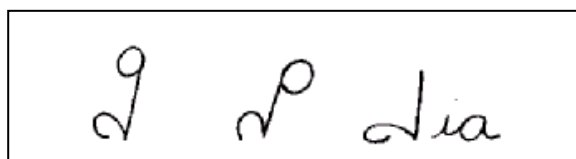


FIGURA 18 - SINAL GRÁFICO RASGO DE ESCORPIÃO.

**Dentes de vampiro** – Sinal bastante negativo em qualquer escrita. Indica sadomasoquismo, agressão.

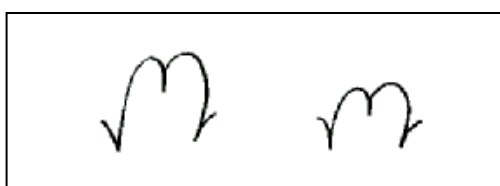


FIGURA 19 - SINAL GRÁFICO DENTE DE VAMPIRO.

**Ressaca** – Indica variações de humor.



FIGURA 20 - SINAL GRÁFICO RESSACA

**Onda** – Indica oportunismo, caráter ondulante.

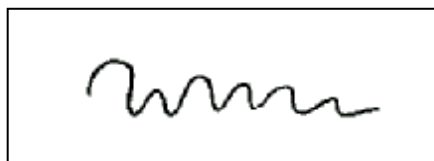


FIGURA 21 - SINAL GRÁFICO ONDA.

**Rabo caído** – Sinaliza depressão, cansaço, desânimo.

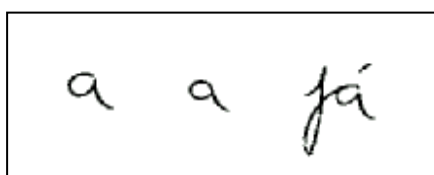


FIGURA 22 - SINAL GRÁFICO RABO CAÍDO.

**Inflados** – Indica otimismo, plenitude vital. Ambição, alegria, orgulho.

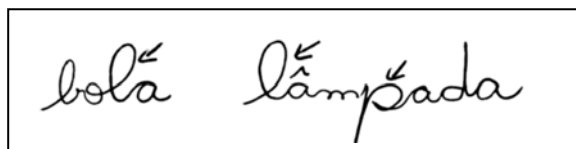


FIGURA 23 - SINAL GRÁFICO INFLADO.

### 3 A GRAFOLOGIA EM SELEÇÃO DE PESSOAS NA ATUALIDADE

Na área corporativa, o conceito de seleção refere-se normalmente ao processo pelo qual entre um grupo de candidatos a ocupar uma ou mais vagas na organização, escolhe-se os que têm as melhores aptidões ou capacidades. A seleção é um processo que inicia no recrutamento.

“Recrutamento é o conjunto de atividades desenhadas para atrair candidatos qualificados para a organização” (CHIAVENATO, 2005).

“O recrutamento é uma responsabilidade da área de Gestão de Pessoas ou de Recursos Humanos, nesta perspectiva os processos de seleção de pessoas objetivam pesquisar dentro e fora da empresa candidatos potencialmente

capacitados para preencher os cargos disponíveis em determinada Organização” (CARVALHO,1997).

Para que haja uma boa escolha de candidatos, a visão de quem seleciona deve ser sistêmica e minuciosa, ou seja, o condutor de seleção deve ser capaz de visualizar a parte e o todo, como também estudar comportamentos e as diversas reações do mesmo no meio de convívio. Orienta-se que o profissional da área seja alguém com formação em humanas.

Lacombe (2005), comenta que a área de seleção de pessoas é a responsável pelo primeiro filtro dos candidatos a emprego e por isso precisa estar em perfeita sintonia com a cultura e a estratégia da empresa.

O cenário empresarial exige cada vez mais processos de Recrutamento e Seleção confiáveis, com ferramentas que possam mensurar níveis de competências técnicas e comportamentais dos diversos profissionais que buscam incluir-se em seus espaços. Dependendo da metodologia utilizada para absorver mão de obra direta e indireta, temos um quadro competitivo e criativo, gerando continuamente a produtividade ou um quadro ineficiente, declinando a organização.

Um processo de seleção bem desenvolvido contribui de maneira decisiva para que a instituição não despenda tempo nem dinheiro. As informações para a identificação de um profissional para a empresa dependem primeiramente da descrição de cargo e das competências exigidas para este. São as chamadas análises de função, como defendem (ANASTASI E URBINA, 2000).

Atualmente, a globalização e as mudanças na área empresarial em todo o mundo fazem com que a competitividade no mercado de trabalho esteja cada vez mais acirrada. As empresas buscam profissionais que sejam sociáveis e que saibam trabalhar em equipe e que tenham garra e ânimo para não desanimar frente aos obstáculos, mostrando-se preparados para serem mais competentes e talentosos. Com isso, algumas organizações já descobriram o quanto é importante ter tecnologia avançada, salários adequados a cada função e pessoal treinado, porém, o que faz a diferença são as habilidades, competências e talento que as pessoas possuem e que podem gerar resultados positivos. O modelo mais consistente a partir de sua metodologia, é a seleção por competência, onde a grafologia se insere como uma ferramenta de análise de competências.

Competência é definida por Gramigna (2002) como um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes transformadas em resultados.

O mundo do trabalho, historicamente, valoriza a competência. Esta atribuição, entretanto, vem sofrendo evoluções conceituais ao longo dos tempos, na medida em que as exigências do trabalho e dos processos de produção se modificam, gerando novas demandas nos ambientes corporativos.

A análise conceitual demonstra a percepção de competência sob o ponto de vista corporativo, ressaltando qualificações e tecnologias capazes de promover diferencial com relação à concorrência e condições necessárias para atingir os objetivos estratégicos e as metas da organização. “Um processo seletivo com esta abordagem de competências, incluindo em sua prática uma avaliação criteriosa de conhecimentos, habilidades e atitudes de cada candidato envolvido, traz para a organização resultados eficazes, pois o capital humano precisa trazer resultados, caso contrário, a organização não sobreviverá nem para ela mesma, nem para seu capital humano” (LEME, 2007).

### 3.1 SELEÇÃO E TECNOLOGIA

Se antes a habilidade técnica era considerada fator preponderante na contratação de um profissional, hoje os selecionadores procuram algo mais quando entrevistam o candidato e buscam identificar se o entrevistado possui as chamadas competências comportamentais. Para isso, as empresas e as consultorias têm recorrido cada vez mais à adoção da seleção por competências, metodologia que permite a realização do mapeamento do perfil de competências e identifica a presença ou a ausência dessas no repertório comportamental do candidato. Geralmente, a seleção por competências vem sendo aplicada em candidatos que possuem experiências anteriores, mas como os processos sempre podem ser adaptados às novas realidades, já há quem utilize essa metodologia até mesmo na seleção de estagiários e de *trainees*.

Atualmente as empresas estão mais interessadas em profissionais que tenham competências técnicas e comportamentais já internalizadas e que possuam potencial para desenvolver outras. As empresas estão mais rigorosas na seleção dos talentos. Muitos testes e avaliações psicológicas entraram em descrédito devido à falta evidente de acertos. A partir daí, os gestores de RH e as começaram a procurar ferramentas mais eficientes como a seleção por competências. Este

processo é prático, objetivo, trabalha com base em fatos e evidências, ao invés de se pautar em suposições ou interpretações.

O primeiro passo da seleção por competência é traçar um perfil de competências em parceria com a área requisitante, conscientizar, sensibilizar e orientar, para que o responsável entenda com clareza o processo seletivo e entenda que não é de responsabilidade exclusiva da área de seleção, mas um trabalho em conjunto, com responsabilidade compartilhada. Uma seleção adequada requer esclarecimentos sobre o perfil do cargo, entre eles, descrição detalhada do cargo, desafios do cargo, situações críticas que deverão ser administradas pelo cargo, características dos principais clientes internos do cargo, cultura da equipe, cultura da liderança, cultura da empresa (RABAGLIO, 2001).

Se por um lado a seleção por competências é vista como uma metodologia que tende a ser muito utilizada pelos profissionais de RH, por outro lado ainda há quem mantenha certa "distância" desse recurso por acreditar que o mesmo é complicado. No entanto, a prática mostra o contrário, pois empresas que desenvolvem *softwares* para a área de RH, afirmam que infelizmente o mercado ainda vê a seleção por competências como um processo envolvido por "mistérios", porque as pessoas tratam as competências como caixas pretas.

A seleção por competências tem tido um grande aliado que facilita a sua utilização: a tecnologia. A questão, por outro lado, é conseguir trazer essa mesma tecnologia em termos acessíveis à realidade das empresas brasileiras, principalmente ao setor de seleção que se encontra dentro da área de Gestão de Pessoas. É preciso transpor a barreira que muitos sistemas de RH possuem, ou seja, uma visão estritamente contábil do processo para um ângulo de gestão de pessoas.

Com o desenvolvimento de *softwares* tem sido possível facilitar a vida de quem utiliza a seleção por competências. Essas ferramentas trabalham com informações e técnicas específicas para cada realidade.

Além de oferecer essas vantagens, os *softwares* também se tornam ferramentas auxiliares no processo de seleção, pois possuem a capacidade de armazenar o perfil de competências comportamentais e técnicas necessárias para cada função, comparam as competências que o candidato apresentou durante o processo seletivo, gerando um relatório de *Gap de Vaga* (aspectos deficientes),

onde é possível analisar o melhor candidato e identificar as necessidades de treinamento que eventualmente serão necessárias.

Sendo assim, os processos de recrutamento e seleção quando integram os novos conceitos de selecionar por competências, têm mais possibilidade de resultados competitivos, pois neste modelo existe mais objetividade e foco, com uso de ferramentas que mapeiam as devidas competências para determinados cargos, facilitando a identificação de comportamentos, bem como reduz o turnover através da estratégia para trazer o melhor candidato e retê-lo.

O propósito de cada organização é prestar algum serviço, produto ou benefício à sociedade em geral e a cada cliente em particular, desta maneira à medida que torna-se bem sucedida tende a crescer, aumentar suas operações e incrementar seus recursos, e na atualidade toda essa evolução fundamenta-se na utilização das competências (CHIAVENATO, 2004).

Os desafios que se apresentam para as organizações é, pois, manter-se competitiva no seu mercado de atuação, conciliando interesses, adotando uma postura de aprendizagem contínua, respeitando as diferenças, identificando oportunidades e competências, sem contudo descuidar do processo de humanização. O produto final é uma prioridade para as organizações, mas na atualidade, a preocupação com as competências essenciais, de modo que a empresa seja reconhecida não apenas como um portfólio de produtos ou serviços, mas também como um portfólio de competências. Atualmente a globalização e as mudanças na área empresarial em todo o mundo fazem com que a competitividade no mercado de trabalho esteja cada vez mais acirrada. As empresas buscam profissionais que sejam sociáveis e que saibam trabalhar em equipe, que tenham garra e ânimo para não desanimar frente aos obstáculos, mostrando-se preparados para serem mais competentes e talentosos.

Com isso, muitas empresas já descobriram o quanto é importante ter tecnologia avançada, salários adequados a cada função e pessoal treinado, porém, o que faz a diferença são as habilidades, competências e talento que as pessoas possuem e que podem gerar resultados positivos.

É fundamental que os gestores da organização tenham conhecimento, de quais métodos de avaliação de personalidade são utilizados. Também, que possam agir, valorizando e respeitando cada ser na sua individualidade. Uma das técnicas confiáveis e promissoras de análise de personalidade e competências, utilizada por



muitas organizações de pequeno, médio e grande porte, nacionais e internacionais, é a grafologia (análise da escrita), que oferece importante suporte, tanto para os profissionais quanto para as empresas. A grafologia obedece a criteriosa análise científica, não tendo nenhum ponto de contato com o esoterismo em sua avaliação. Parte do princípio de que sua grafia é ímpar, como a sua impressão digital. Com apenas um texto (tema livre) de, no mínimo, 20 linhas em um papel sulfite e a assinatura no final, já é possível analisar o seu temperamento e a sua personalidade.

A grafologia analisa muitos aspectos que, na maioria das vezes, outros testes psicotécnicos não mensuram. Ela traz inúmeras vantagens, como rapidez, simplicidade e amplitude de informações, além de não exigir a presença da pessoa avaliada. Possui um custo compensador, frente aos resultados que fornece, tanto para o profissional quanto para as empresas que nela confiam para a avaliação de potencial e competências.

A grafologia, enquanto ciência experimental que estuda a personalidade e o comportamento das pessoas pela observação e experiência dos traços da escrita, apresenta-se como uma estratégia que pode agregar valor ao processo seletivo de uma organização.

Ainda sob este aspecto, “ciência é uma pesquisa organizada e sistemática do conhecimento, tendo como meta a descoberta da verdade. Não existe ciência onde não há lógica e comparação constante com a realidade. Como todas as ciências, a grafologia tem as suas leis e regras, das quais não podemos nos desviar sem correr o risco de erro” (NEZOS, 1986).

No final do século XIX, Preyer (1875), médico alemão, comprovou cientificamente que as pessoas escrevem com o cérebro e não com a mão. O levantamento dos aspectos científicos que venham a validar grafologia como um instrumento a ser incorporado nos processos seletivos, compreende o histórico e o acompanhamento da evolução desta Ciência, bem como a sondagem de possíveis resultados que podem ser percebidos como fatores determinantes para a incorporação das análises grafológicas nos momentos decisivos da contratação de profissionais.

“Como o ato de escrever é fruto de um entrelaçamento de neurônios e músculos, a escrita reflete não só os aspectos psicológicos, como também os fisiológicos, isto é, não só características de personalidade, tais como sociabilidade,

dinamismo e controle emocional, como possíveis doenças ligadas à parte circulatória, endócrinas etc., além das de fundo emocional e psicológicas, como esquizofrenia e neurose” (MANDRUZATO, 1996).

Vivemos numa era onde, cada vez mais, o autoconhecimento é importante. O indivíduo deve conhecer seus pontos fortes, habilidades e competências, procurando melhorar aqueles pontos que necessitam de aprimoramento e as empresas querem conhecer quem estão contratando para “tocar os seus negócios”, seja qual for a função ou departamento.

A grafologia, nesse sentido, pode ser uma aliada de mão dupla, ou seja, pode auxiliar tanto os profissionais, à medida que fornece o *feedback*, quanto pode auxiliar a empresa na busca de candidatos que se identificam com o cargo almejado.

Para a utilização desta ferramenta é preciso que o profissional que a use, possua, em primeiro lugar, o sentimento humano e que se aprofunde no respeito à personalidade alheia. É fundamental que o profissional que trabalha com a grafologia tenha a capacidade de compreender e não de julgar. Além disso, certas características no perfil de um grafólogo são essenciais. Entre elas podemos citar: concentração, mobilidade, crítica, disponibilidade, mais intuição que raciocínio lógico, métodos, dotes de expressão, ética, juízo construtivo, resistência à fadiga e equilíbrio.

No uso da grafologia, o cliente, geralmente, pede respostas específicas sobre pontos que estejam mais relacionados com a gestão dos negócios do que com a Psicologia. Isso significa que requer, cada vez mais, conhecimento empresarial e faz com que o profissional sinta a necessidade de se manter em dia com novas técnicas e que utilize uma linguagem mais apropriada à realidade.

O grafólogo tem à sua disposição um instrumento de grande qualidade e firmeza, caso saiba utilizá-lo com bom senso. O que interfere nos resultados são os distintos níveis apresentados pelos indivíduos e pelas áreas que deverão atuar. Para isso, é necessário um jogo de analogias e diferenças, realizando uma árdua ginástica mental para captar, ao mesmo tempo, a personalidade dentro da perspectiva do trabalho proposto com as qualidades particulares que se deseja encontrar num determinado indivíduo. O primeiro passo da Grafologia é interrogar a escritura e isso implica traçar o perfil do cargo que será preenchido e, logo, compará-lo com as características do candidato.

### 3.1.1 Técnicas e Testes de Seleção

Reunidas as informações sobre o cargo a ser preenchido, o passo seguinte é a escolha de técnicas de seleção para conhecer e escolher os candidatos adequados. As principais técnicas são:

Entrevista – as entrevistas podem ser classificadas, em função do formato das questões e das respostas requeridas em cinco tipos: entrevista totalmente padronizada, entrevista padronizada apenas nas perguntas, entrevista diretiva, entrevista não diretiva;

Provas de conhecimento e capacidade – são instrumentos para avaliar os níveis de conhecimento gerais e específicos dos candidatos. Há uma enorme variedade de provas de conhecimento e capacidade. Daí a necessidade de classificá-las quanto a forma de aplicação, a abrangência e a organização;

Técnicas de simulação – (*role playing, dramatização etc.*) são usadas como um complemento do diagnóstico;

Testes psicométricos – apresentam duas características que as entrevistas e provas tradicionais ou objetivas não apresentam:

*Validade* – a capacidade do teste de aferir exatamente aquela variável humana que se pretende medir;

*Precisão* – a capacidade do teste de apresentar resultados semelhantes em várias aplicações na mesma pessoa.

Testes psicológicos de personalidade – revelam traços gerais de personalidade (psicodiagnóstico) ou específicos, quando pesquisam determinados traços ou aspectos da personalidade;

Técnica projetiva grafologia – estudo da personalidade através dos movimentos da escrita.

## 4 OBJETIVO GERAL

Aprimorar a grafologia como método fidedigno na análise de personalidade.

#### 4.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Propor alterações e melhorias para a Grafologia enquanto método de avaliação de personalidade;
2. Obter o perfil psicológico de 500 profissionais, em empresas idôneas, de pequeno, médio e grande porte;
3. Realizar a grafologia de 500 profissionais, através das amostragens colhidas (redações), com base no estudo grafológico da literatura;
4. Realizar a grafologia de 500 profissionais, através das amostragens colhidas (redações), com base nas novas proposições grafológicas que constam neste trabalho;
5. Apresentar resultados comparativos entre proposta da literatura, as novas proposições e respostas dos perfis cedidos pelas empresas.

#### 5 METODOLOGIA

Estão descritos neste tema os procedimentos e as ferramentas utilizadas para a estruturação do perfil grafológico, que serviram como instrumento comparativo entre os conceitos aplicados na atualidade e a proposta de melhorias deste trabalho.

Foram analisados 500 manuscritos de cinco empresas, pequeno, médio e grande porte.

Foi utilizado papel tipo sulfite, tamanho A4, sem pauta e caneta esferográfica em bom estado, cor azul.

Todo o processo foi dividido em etapas para uma melhor compreensão da metodologia (Figura 24).

**1ª Etapa:** Foi aplicada uma redação para a construção de análise grafológica com base nos estudos da Literatura.

Obteve-se o PPL – Perfil Psicológico de acordo com a literatura.

Foi solicitado aos candidatos que escrevessem uma redação com no mínimo 20 linhas, tema livre e com assinatura no final do texto. Foi orientado que não passassem a limpo e que a escrita deveria ser com a letra cotidiana, espontânea.

O tempo foi livre para a realização das redações. Alguns processos de aplicação ocorreram fora da sede da empresa e outros na sede das empresas, em salas amplas, reservada para esta finalidade, mesas com superfície lisa.

**2a Etapa:** Foi utilizada a mesma redação para a construção de análise grafológica com base nos estudos e sugestões deste trabalho.

Obteve-se o PPP – Perfil Psicológico de acordo com a presente proposta.

**3a Etapa:** Elaborou-se um questionário (Anexo 1) com perguntas de 1 a 100, permitindo respostas *sim* e *não*.

**4a Etapa:** Respondeu-se os questionários de acordo com informações do PPL, que gerou resultado 1.

Respondeu-se os questionários pelo PPP, que gerou resultado 2.

**5a Etapa:** Posteriormente, solicitou-se aos RHs das Empresas que respondessem o mesmo modelo de questionário, levando-se em consideração seus conhecimentos de cada colaborador, devido aos acompanhamentos psicológicos, psiquiátricos.

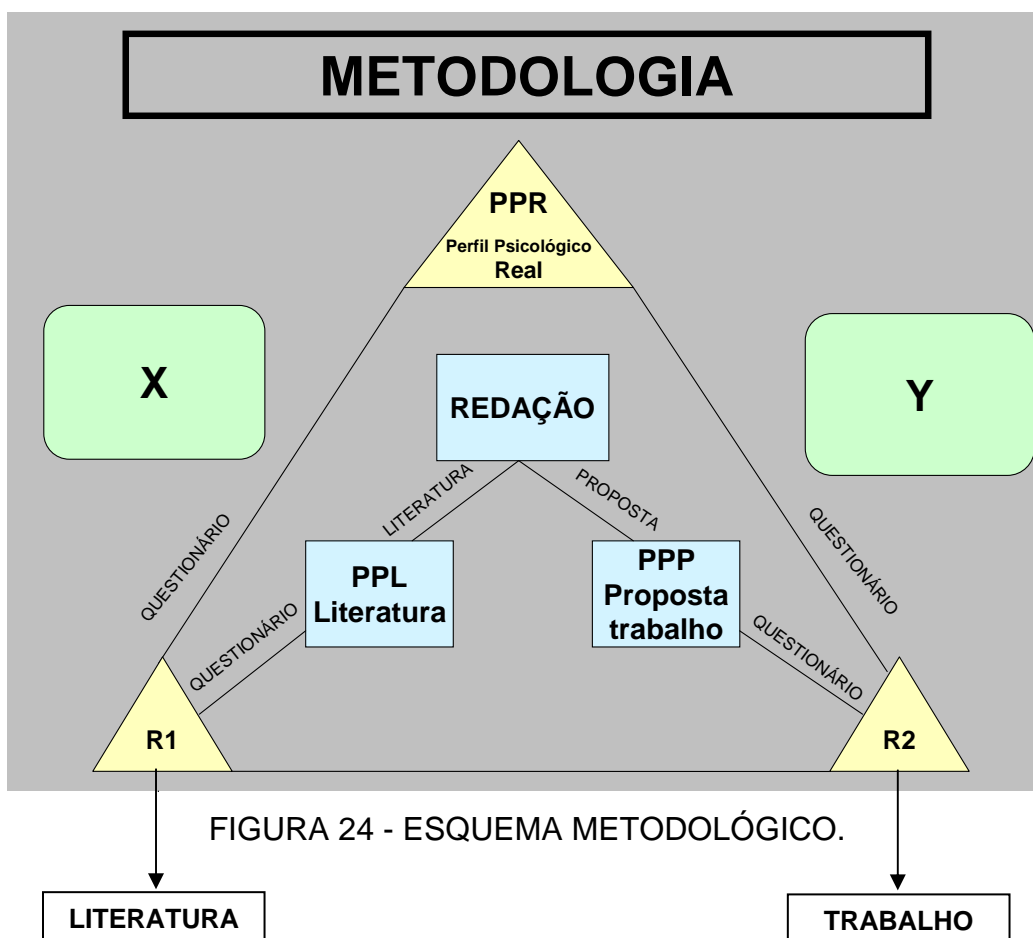


FIGURA 24 - ESQUEMA METODOLÓGICO.

X = Comparativo R1 gerada pelo (PPL X PPR)

Y = Comparativo R2 gerada pelo (PPP X PPR)

R1 = obtido por questionário X literatura

R2 = obtido por questionário X proposta trabalho.

PPR = Perfil Psicológico Real

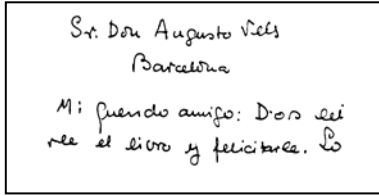
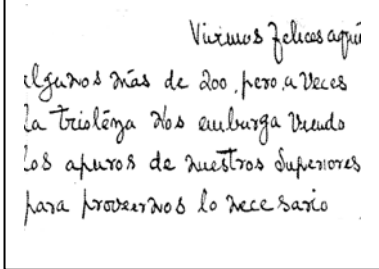

PPL = Perfil Psicológico Literatura

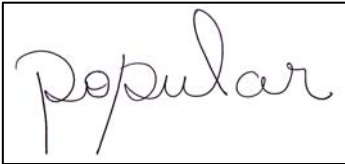



PPP = Perfil Psicológico Proposta

## 5.1 RESUMO COMPARATIVO DOS CONCEITOS APLICADOS

Enquanto instrumento de pesquisa, este estudo pretendeu demonstrar novas abordagens sobre grafologia na análise de perfil de cargos para organizações atuais, bem como inovar com o uso da ferramenta de um software sendo objeto facilitador do processo de correção da escrita.

TABELA 1 - RESUMO COMPARATIVO DOS CONCEITOS APLICADOS NESTE TRABALHO.

DADO GRAFOLÓGICO	LITERATURA	EXEMPLOS
<b>MARGEM DIREITA</b>	Conforme Paulo Sergio de Camargo, a margem direita indica facilidade de trabalhar com o tempo, capacidade ou reflexo de auto-defesa, seletividade nos contatos, vontade de encarar a realidade.	
<b>PROPORÇÃO DA ESCRITA</b>	Para Augusto Vels, a proporção / Organização da escrita na folha em branco, diz respeito ao tamanho das letras nas palavras, se estão uniformes ou desiguais.	
<b>ASSINATURA</b>	A assinatura pode ser estudada individualmente, independente dos demais sinais e gêneros gráficos. Há muitos profissionais no mercado de trabalho, fazendo processos seletivos apenas pelo estudo da Assinatura.	
<b>LETRA TIPOGRÁFICA</b>	Conforme Augusto Vels, a escrita tipográfica é desenhada. E o principal objetivo é se fazer "bela" diante de si e dos outros. Pode ocorrer em pessoas com sentimentos estéticos elevados. Na análise dessa grafia perdemos alguns detalhes já que não existe ligação entre uma letra e outra, ambas são desconectadas.	<p>ASSIM SENDO, ACREDITO POSSUIR TODOS OS O CARGO EM PUNTO.</p> <p>DEVICIOSAMENTE,</p>

<p><b>MARGEM ESQUERDA AUSENTE</b></p>	<p>Segundo Paulo Sergio de Camargo, são indicativas de avareza, instinto de propriedade desenvolvidos, falta de tato e ordem.</p>	<p><i>quando forem medidos os pederei fazer com que as sem que possa agir</i></p>
<p><b>ESCRITA OSCILANTE Variável na inclinação das letras.</b></p>	<p>Paulo Sergio de Camargo, em seu livro, "A escrita revela a sua personalidade", indica para esta escrita mudança no tônus do indivíduo, variação de ânimo e da vontade, mas também flexibilidade e adaptação com arte e diplomacia.</p>	
<p><b>ESCRITA DESCENDENTE (linhas que caem)</b></p>	<p>Ludwig Klages trata esta escrita em seu livro "Escritura Y Character", como uma escrita de personalidade com traços de depressão e tristeza, bem como falta de concentração.</p>	<p><i>Penso que uma empresa precisa de pagar bem aos seus funcionários, mas pagar bem a quem merece e aos comissionados condições para ter um ótimo resultado.</i></p>
<p><b>ESCRITA ASCENDENTE (linhas que sobem)</b></p>	<p>De acordo com Maurício Xandró, em seu livro, "grafologia para todos" as linhas ascendentes representam personalidade otimista, que luta para atingir seus objetivos.</p>	<p><i>Eu sei Juliana, todo 19 anos, estudo e trabalho, sei que não vou ficar, então vou me preparar para mim, sou uma pessoa comunicativa, as vezes tímida, dependendo da situação</i></p>
<p><b>ANÁLISE DE LETRAS INDIVIDUAIS</b></p>	<p>Literaturas atuais mostram dicionários de letras e seus significados.</p>	<p><b>Maiúscula enfeitada - Vulgar, necessita chamar a atenção sobre si.</b></p>  <p><b>Triangular - Comum entre arquitetos. Polêmico, autoritarismo, rebelde, criativo, Inclinado ao deboche, hetero-agressivo.</b></p>  <p><b>Primeira parte mais curta - Tímido, dissimulador.</b></p> 

Desenvolveu-se um sistema de apoio tecnológico, para a inclusão de dados levantados em análise grafológica, oferecendo maior comodidade e rapidez ao profissional de seleção que se utiliza da técnica projetiva grafologia.

Foram escolhidas 5 empresas Paranaenses para o estudo de caso. Uma empresa de pequeno porte, duas de médio porte, duas de grande porte (Tabela 2).

**TABELA 2 - RELAÇÃO DAS EMPRESAS QUE PARTICIPARAM DA PESQUISA.**

<i>Empresas Pesquisadas</i>	<i>Quantidade de funcionários analisados</i>
<b>Daiken Automação Industrial</b>	<b>100 candidatos</b>
<b>Decorlux Materiais Elétricos</b>	<b>100 candidatos</b>
<b>Rede de Hotéis Bourbon</b>	<b>100 candidatos</b>
<b>Grupo Pão de Açúcar</b>	<b>100 candidatos</b>
<b>Teclógica Informática</b>	<b>100 candidatos</b>

Por ocasião do levantamento das informações, foi solicitado o perfil de cada avaliador das empresas citadas, visando manter a privacidade e autenticidade das informações das pessoas envolvidas no processo (Tabela 3).

**TABELA 3 - CARGOS RESPONSÁVEIS PELAS INFORMAÇÕES CONTIDAS NOS PERFIS ENCAMINHADOS PELAS EMPRESAS PESQUISADAS.**

<b>Cargo</b>	<b>Quantidade</b>	<b>Percentual</b>
Analista de Recursos Humanos	<b>5</b>	<b>26,32 %</b>
Assistente de Recursos Humanos	<b>2</b>	<b>10,53 %</b>
Supervisor de Recursos Humanos	<b>3</b>	<b>15,79 %</b>
Gerente de Recursos Humanos	<b>2</b>	<b>10,53 %</b>
Psicólogos	<b>6</b>	<b>31,58 %</b>
Diretor	<b>1</b>	<b>5,26 %</b>



Quanto à formação acadêmica dos profissionais que selecionaram pessoas nas empresas foi constatado que 100% dos selecionadores possuem escolaridade de nível superior, distribuída principalmente, conforme Tabela 4.

TABELA 4 - ESCOLARIDADE DOS SELECIONADORES DAS EMPRESAS PESQUISADAS.

Formação	Quantidade	Percentual
Administração de Empresas	12	50%
Psicologia	06	25%
Outros ( Nível Superior )	06	25%

Com o objetivo de diferenciar a posição da análise grafológica em comparação aos demais testes psicológicos utilizados comumente nos processos seletivos, foi elaborada uma listagem dos mesmos, entendendo-se que muitos testes psicológicos e demais procedimentos são utilizados em conjunto com a grafologia. Obteve-se a seguinte distribuição (Tabela 5):

TABELA 5 - PROCEDIMENTOS UTILIZADOS NA SELEÇÃO DE PESSOAS NAS EMPRESAS PESQUISADAS.

Métodos e Testes Psicológicos	Quantidade	Percentual
Entrevistas	106	9,19 %
Teste Teórico de Conhecimentos	104	9,02 %
Teste Prático Situacional	22	1,91 %
Dinâmica de Grupo	55	4,77 %
Redação (Grafologia)	500	43,36 %
Testes Psicológicos (*Palográfico, *Quati, *BPR5, *PMK)	230	19,95 %
Teste Psicotécnico	136	11,79 %
<i>Total de testes aplicados</i>	<b>1.153</b>	<b>100%</b>

\*Palográfico: Teste que avalia a personalidade com base na expressão gráfica

\*Quati: Questionário de avaliação tipológica que avalia a personalidade

\*BPR5: Bateria de provas de raciocínio

\*PMK: Psicodiagnóstico miocinético que avalia a personalidade

De acordo com o observado na utilização dos testes projetivos, em relação aos cargos, operacionais, técnicos, administrativos e gerenciais, e também em relação a idade e à escolaridade, obtém-se a seguinte distribuição (Tabelas 6 a 8):

**TABELA 6 - UTILIZAÇÃO DE TESTES PSICOLÓGICOS E GRAFOLOGIA POR FAMÍLIA DE CARGOS NAS EMPRESAS PESQUISADAS.**

Testes de Análise	Operacional		Técnico		Adm		Gerencial	
	Fre.	Perc.	Fre.	Perc.	Fre.	Perc.	Fre.	Perc.
Testes Projetivos								
Palográfico	201	62,62%	108	33,64%	12	3,74%	0	0%
Grafologia	0	0%	168	33,6%	215	43%	117	23,4%
*Quati	42	9,77%	111	25,28%	170	38,72%	116	26,42%
*BPR5	0	0%	23	8,75%	162	61,60%	78	29,66%
*PMK	149	50,34%	139	46,96%	8	2,7%	0	%

\*Palográfico: Teste que avalia a personalidade com base na expressão gráfica

\*Quati: Questionário de avaliação tipológica que avalia a personalidade

\*BPR5: Bateria de provas de raciocínio

\*PMK: Psicodiagnóstico miocinético que avalia a personalidade

**TABELA 7 - IDADE DOS CANDIDATOS QUE PARTICIPARAM DA PESQUISA.**

EMPRESA	20 a 30 anos	31 a 40 anos	41 a 50 anos	Total
Empresa 1	25%	29%	46%	100%
Empresa 2	31%	40%	29%	100%
Empresa 3	22%	43%	35%	100%
Empresa 4	22%	36%	42%	100%
Empresa 5	18%	34%	48%	100%

**TABELA 8 - ESCOLARIDADE DOS CANDIDATOS QUE PARTICIPARAM DA PESQUISA**

EMPRESA	2º Grau completo	Superior incompleto	Superior completo	Pós-graduação	Total
Empresa 1	23%	12%	32%	34%	100%
Empresa 2	33%	49%	10%	8%	100%
Empresa 3	16%	22%	37%	25%	100%
Empresa 4	36%	31%	22%	12%	100%
Empresa 5	0%	12%	43%	45%	100%

## **6 CARACTERÍSTICAS COMPARATIVAS DE PERSONALIDADE**

### **LITERATURA X PROPOSTA DE TRABALHO**

O objetivo aqui, é demonstrar comparativos de percentuais dos resultados de perfis dos candidatos das empresas pesquisadas, em relação à Grafologia, com Literatura citada nesta dissertação de grafólogos e autores renomados, entre eles, Maurício Xandró, Augusto Vels, Agostinho Minicucci, Crepieux Jamin, Paulo Sergio de Camargo, e por outro lado, contribuições fundamentadas por experiências laboratoriais. As amostras apresentaram a seguinte distribuição:

#### **6.1 DADO GRAFOLÓGICO - MARGEM DIREITA**

##### **LITERATURA**

Margem direita indica facilidade de trabalhar com o tempo, capacidade ou reflexo de auto-defesa, seletividade nos contatos, vontade de encarar a realidade.

##### **PROPOSTA DE TRABALHO**

***Concorda-se e complementa-se:***

Diferentemente de alguns grafólogos, para os quais a margem direita não deve ser analisada, é de suma importância que essa margem seja analisada, uma vez que em análises realizadas individualmente, foi comprovado que as mesmas indicam empreendedorismo, avanço ou esquivia do futuro.

#### **6.2. DADO GRAFOLÓGICO - PROPORÇÃO DA ESCRITA**

##### **LITERATURA**

A proporção / organização da escrita na folha em branco, diz respeito ao tamanho das letras nas palavras, se estão uniformes ou desiguais.

##### **PROPOSTA DE TRABALHO**

***Discorda-se e contribui-se:***

A proporção da escrita deve ser avaliada em relação à distribuição do conjunto do texto e o campo gráfico, incluindo a análise das quatro margens no papel, ou seja, como está enquadrado o texto escrito na página.

### 6.3. DADO GRAFOLÓGICO - ASSINATURA

#### **LITERATURA**

A assinatura pode ser estudada individualmente, independente dos demais sinais e gêneros gráficos. Há muitos profissionais no mercado de trabalho, fazendo processos seletivos apenas pelo estudo da Assinatura.

#### **PROPOSTA DE TRABALHO**

***Discorda-se dessa literatura e contribui-se:***

Segundo experiências e avaliação de amostragens colhidas (1.200 assinaturas catalogadas), evidenciaram-se traços nas mesmas, não compatíveis com a personalidade em sua predominância, tendo sido necessário o estudo completo dos demais gêneros e espécies para uma confirmação do verdadeiro EU, em atitudes e comportamentos.

### 6.4. DADO GRAFOLÓGICO - LETRA TIPOGRÁFICA

#### **LITERATURA**

A escrita tipográfica é desenhada. E o principal objetivo é se fazer “bela” diante de si e dos outros. Pode ocorrer em pessoas com sentimentos estéticos elevados. Na análise dessa grafia perdemos alguns detalhes já que não existe ligação entre uma letra e outra, ambas são desconectadas.

#### **PROPOSTA DE TRABALHO**

***Concorda-se e complementa-se:***

Em pesquisas realizadas ao longo dos anos e citando Empresas atuais do ramo Tecnológico, uma amostra de 82% de analisados revelaram-se com esse estilo de grafismo, indicando pensamento concreto, desejo de clareza e precisão, habilidades para cálculos. Foram encontradas em predominância nos estudantes e profissionais de área lógica, Engenheiros, Financistas, Economistas, Matemáticos, Arquitetos. Sendo pessoas com grande riqueza de idéias.

Considera-se conforme estudos, algumas outras causas da escrita tipográfica: Necessidade de quem escreve mostrar maior legibilidade do texto, por considerar sua letra feia. Ou ainda muitas vezes o mesmo sabe que passará por um exame grafológico e quer ocultar sua natureza de escrita.

#### 6.5. DADO GRAFOLÓGICO - MARGEM ESQUERDA AUSENTE

##### **LITERATURA**

São indicativas de avareza, instinto de propriedade desenvolvidos, falta de tato e ordem.

##### **PROPOSTA DE TRABALHO**

###### ***Concorda-se e complementa-se:***

Não é aconselhável analisar uma única margem e tirar conclusões sobre o perfil a partir da mesma. O estudo das margens (esquerda, direita, inferior e superior) deve ser em conjunto com os demais gêneros grafológicos, para evitar interpretações erradas. Não deve-se rotular o indivíduo por uma característica única, pois esta pode não ser predominante em sua personalidade.

#### 6.6. DADO GRAFOLÓGICO - ESCRITA OSCILANTE

##### **LITERATURA**

Indica mudança no tônus do indivíduo, variação de ânimo e da vontade, mas também flexibilidade e adaptação com arte e diplomacia.

## **PROPOSTA DE TRABALHO**

### ***Concorda-se e complementa-se:***

Nas amostragens colhidas deste tipo de escrita, comprovaram-se ânimo variável em situações comuns de convívio.

No entanto, foi observado, em grande parte das análises, pouca firmeza nas atitudes e dificuldades para se impor frente às adversidades da vida, significando facilidade em deixar-se influenciar, posicionando-se com pouca segurança e uma conduta menos líder.

## **6.7. DADO GRAFOLÓGICO - ESCRITA DESCENDENTE**

### **LITERATURA**

Sinaliza personalidade com traços de depressão e tristeza, falta de concentração.

## **PROPOSTA DE TRABALHO**

### ***Concorda-se e complementa-se:***

Foram diagnosticadas em 250 escritas de profissionais com alinhamento descendente, perfis suscetíveis ao estresse, com perda de energia, bem como debilidade física e mental. Falta de motivação ou estímulo para levar a cabo um propósito. Os principais motivos resgatados na amostragem foram desempregos e falta de perspectivas de carreira. Tais características, tem evidenciado ao longo dos estudos, que são momentâneas e de acordo com as fases de vida elas se alteram.

## **6.8. DADO GRAFOLÓGICO - ESCRITA ASCENDENTE**

### **LITERATURA**

As linhas ascendentes representam personalidade otimista, que luta para atingir seus objetivos, é a vontade do indivíduo em ação.

## **PROPOSTA DE TRABALHO**

### ***Concorda-se:***

Pelas amostragens colhidas, foram encontradas escritas com linhas ascendentes que sinalizaram nos analisados, entusiasmo e positivismo na atual fase de vida, reforçando que tais traços são momentâneos.

## **6.9. DADO GRAFOLÓGICO - ANÁLISE DE LETRAS INDIVIDUAIS**

## **LITERATURA**

Literaturas atuais mostram dicionários de letras e seus significados.

## **PROPOSTA DE TRABALHO**

### ***Discorda-se e contribui-se:***

Isto não é grafologia. São apenas estudos individualizados de sinais gráficos que devem complementar o estudo da Grafologia (em gêneros e espécies). Em nenhum momento da análise grafológica pode-se identificar características de personalidade por letras únicas. Uma análise completa e confiável, deve levar em consideração a repetição e intensidade de cada sinal gráfico, o conjunto de caracteres da escrita.

## **7 RESULTADOS**

Considerando que foi satisfatória a condição esperada sobre o adequado posicionamento deste trabalho, em conjunto com a experiência e o envolvimento com o tema, conforme demonstrado em teorias e tabelas demonstrativas anteriores, pode-se interpretar os resultados obtidos pela classificação proposta como válidos para o objetivo desse estudo.

Os resultados abaixo estão baseados na Figura 25. Os percentuais sinalizados significam o grau de concordância ou discordância, conforme o perfil real identificado junto às empresas pesquisadas conforme Tabela 9.

TABELA 9 - LITERATURA GRAFOLOGIA ATUAL X PERFIL REAL X PROPOSTA DE TRABALHO

RELAÇÃO EMPRESAS PESQUISADAS

EMPRESA 01	REDE HOTÉIS BOURBON
EMPRESA 02	GRUPO PÃO DE AÇÚCAR
EMPRESA 03	C R ALMEIDA CONSTRUTORA
EMPRESA 04	DAIKEN INDÚSTRIA AUTOMAÇÃO
EMPRESA 05	TECLÓGICA SERV. INFORMÁTICA

CANDIDATOS EMPRESAS PESQUISADAS	PERFIL LITERATURA	PROPOSTA DE TRABALHO
------------------------------------	----------------------	-------------------------

EMPRESA 01		
CANDIDATO 001	75%	78%
CANDIDATO 002	76%	78%
CANDIDATO 003	77%	79%
CANDIDATO 004 =	88%	88%
CANDIDATO 005	85%	88%
CANDIDATO 006	78%	80%
CANDIDATO 007	73%	78%
CANDIDATO 008	75%	77%
CANDIDATO 009	72%	75%
CANDIDATO 010	76%	80%
CANDIDATO 011 >	79%	78%
CANDIDATO 012	77%	81%
CANDIDATO 013	75%	78%
CANDIDATO 014	77%	79%
CANDIDATO 015	70%	72%
CANDIDATO 016 =	75%	75%
CANDIDATO 017	71%	73%
CANDIDATO 018	65%	68%
CANDIDATO 019	79%	80%
CANDIDATO 020	72%	75%
CANDIDATO 021	75%	79%
CANDIDATO 022	77%	81%
CANDIDATO 023	76%	80%
CANDIDATO 024	80%	82%
CANDIDATO 025	69%	75%
CANDIDATO 026 =	80%	80%
CANDIDATO 027	74%	80%
CANDIDATO 028	74%	75%
CANDIDATO 029	72%	74%
CANDIDATO 030	75%	78%
CANDIDATO 031	76%	80%
CANDIDATO 032	80%	84%
CANDIDATO 033 =	70%	70%



Continuação tabela 9

CANDIDATO 034 =	75%	75%
CANDIDATO 035 =	70%	70%
CANDIDATO 036	82%	85%
CANDIDATO 037	70%	72%
CANDIDATO 038	84%	88%
CANDIDATO 039	75%	80%
CANDIDATO 040	78%	79%
CANDIDATO 041	80%	84%
CANDIDATO 042	70%	75%
CANDIDATO 043 =	65%	65%
CANDIDATO 044 =	75%	75%
CANDIDATO 045	71%	70%
CANDIDATO 046	72%	75%
CANDIDATO 047 >	75%	73%
CANDIDATO 048	75%	77%
CANDIDATO 049	77%	78%
CANDIDATO 050	75%	77%
CANDIDATO 051	78%	79%
CANDIDATO 052	75%	77%
CANDIDATO 053	70%	75%
CANDIDATO 054	74%	75%
CANDIDATO 055	65%	68%
CANDIDATO 056	75%	77%
CANDIDATO 057	76%	78%
CANDIDATO 058	78%	81%
CANDIDATO 059	80%	82%
CANDIDATO 060	70%	77%
CANDIDATO 061	83%	85%
CANDIDATO 062	75%	78%
CANDIDATO 063 >	78%	77%
CANDIDATO 064 =	75%	75%
CANDIDATO 065	77%	80%
CANDIDATO 066	80%	85%
CANDIDATO 067	80%	84%
CANDIDATO 068	77%	78%
CANDIDATO 069	85%	88%
CANDIDATO 070	70%	74%
CANDIDATO 071	78%	80%
CANDIDATO 072	75%	77%
CANDIDATO 073 =	75%	75%
CANDIDATO 074	74%	75%
CANDIDATO 075 >	76%	75%
CANDIDATO 076	66%	72%
CANDIDATO 077 =	75%	75%
CANDIDATO 078	75%	80%
CANDIDATO 079	78%	80%
CANDIDATO 080	82%	85%
CANDIDATO 081 >	85%	82%

Continuação tabela 9

CANDIDATO 082	65%	68%
CANDIDATO 083	74%	75%
CANDIDATO 084	70%	77%
CANDIDATO 085	70%	74%
CANDIDATO 086	82%	85%
CANDIDATO 087	70%	73%
CANDIDATO 088 >	79%	78%
CANDIDATO 089	75%	79%
CANDIDATO 090	78%	80%
CANDIDATO 091	75%	79%
CANDIDATO 092	75%	76%
CANDIDATO 093	77%	81%
CANDIDATO 094	77%	78%
CANDIDATO 095	75%	79%
CANDIDATO 096	80%	84%
CANDIDATO 097	82%	85%
CANDIDATO 098 =	75%	75%
CANDIDATO 099	80%	83%
CANDIDATO 100	75%	77%

RESUMO EMP 01	75,56	77,91
---------------	-------	-------

<b>EMPRESA 02</b>		
CANDIDATO 101	77%	84%
CANDIDATO 102	78%	80%
CANDIDATO 103 =	78%	78%
CANDIDATO 104	75%	77%
CANDIDATO 105	74%	78%
CANDIDATO 106	75%	78%
CANDIDATO 107	80%	82%
CANDIDATO 108	78%	81%
CANDIDATO 109	70%	78%
CANDIDATO 110	83%	85%
CANDIDATO 111	75%	78%
CANDIDATO 112	78%	77%
CANDIDATO 113 =	75%	75%
CANDIDATO 114	77%	80%
CANDIDATO 115	80%	85%
CANDIDATO 116 =	80%	78%
CANDIDATO 117	77%	80%
CANDIDATO 118	85%	88%
CANDIDATO 119	70%	74%
CANDIDATO 120	78%	80%
CANDIDATO 121	75%	77%
CANDIDATO 122 =	75%	75%
CANDIDATO 123	72%	75%
CANDIDATO 124	66%	72%

Continuação tabela 9

CANDIDATO 126		75%	77%
CANDIDATO 127		78%	80%
CANDIDATO 128		82%	85%
CANDIDATO 129	>	85%	80%
CANDIDATO 130		65%	68%
CANDIDATO 131		74%	75%
CANDIDATO 132		72%	78%
CANDIDATO 133		80%	85%
CANDIDATO 134		82%	85%
CANDIDATO 135		75%	76%
CANDIDATO 136		80%	83%
CANDIDATO 137		75%	77%
CANDIDATO 138		77%	79%
CANDIDATO 139		76%	79%
CANDIDATO 140		70%	76%
CANDIDATO 141	=	80%	80%
CANDIDATO 142		76%	79%
CANDIDATO 143		70%	75%
CANDIDATO 144		78%	80%
CANDIDATO 145		75%	79%
CANDIDATO 146		70%	80%
CANDIDATO 147		77%	78%
CANDIDATO 148		75%	79%
CANDIDATO 149	>	79%	78%
CANDIDATO 150		75%	79%
CANDIDATO 151		75%	77%
CANDIDATO 152		79%	81%
CANDIDATO 153		77%	78%
CANDIDATO 154		75%	78%
CANDIDATO 155	=	77%	77%
CANDIDATO 156	=	65%	65%
CANDIDATO 157		71%	75%
CANDIDATO 158	>	71%	70%
CANDIDATO 159		72%	75%
CANDIDATO 160		70%	73%
CANDIDATO 161		75%	77%
CANDIDATO 162	>	74%	73%
CANDIDATO 163		75%	77%
CANDIDATO 164		78%	80%
CANDIDATO 165		75%	78%
CANDIDATO 166		72%	75%
CANDIDATO 167		74%	75%
CANDIDATO 168		67%	70%
CANDIDATO 169		75%	78%
CANDIDATO 170	>	76%	75%
CANDIDATO 171		70%	80%
CANDIDATO 172		83%	85%

Continuacão tabela 9

CANDIDATO 174	75%	77%
CANDIDATO 175	75%	75%
CANDIDATO 176	77%	80%
CANDIDATO 177	80%	85%
CANDIDATO 178	80%	84%
CANDIDATO 179	77%	80%
CANDIDATO 180	85%	88%
CANDIDATO 181	70%	71%
CANDIDATO 182	78%	78%
CANDIDATO 183	75%	77%
CANDIDATO 184	74%	75%
CANDIDATO 185	77%	79%
CANDIDATO 186	75%	80%
CANDIDATO 187	80%	84%
CANDIDATO 188	76%	80%
CANDIDATO 189	70%	76%
CANDIDATO 190 >	75%	73%
CANDIDATO 191	73%	77%
CANDIDATO 192	75%	80%
CANDIDATO 193	75%	77%
CANDIDATO 194	79%	80%
CANDIDATO 195	80%	83%
CANDIDATO 196	75%	80%
CANDIDATO 197	80%	84%
CANDIDATO 198	75%	76%
CANDIDATO 199 >	80%	78%
CANDIDATO 200	78%	81%

RESUMO EMP 02	75,77	78,28
---------------	-------	-------

EMPRESA 03		
CANDIDATO 201	74%	76%
CANDIDATO 202	70%	74%
CANDIDATO 203	75%	79%
CANDIDATO 204	72%	77%
CANDIDATO 205	75%	78%
CANDIDATO 206	76%	80%
CANDIDATO 207 >	80%	78%
CANDIDATO 208	70%	80%
CANDIDATO 209 =	77%	77%
CANDIDATO 210	75%	79%
CANDIDATO 211	78%	80%
CANDIDATO 212	75%	79%
CANDIDATO 213	75%	80%
CANDIDATO 214	79%	81%
CANDIDATO 215	77%	78%

Continuação tabela 9

CANDIDATO 217		70%	80%
CANDIDATO 218		83%	85%
CANDIDATO 219		75%	78%
CANDIDATO 220		75%	77%
CANDIDATO 221		74%	75%
CANDIDATO 222		77%	78%
CANDIDATO 223		80%	84%
CANDIDATO 224	=	80%	80%
CANDIDATO 225		77%	80%
CANDIDATO 226		74%	88%
CANDIDATO 227	>	76%	74%
CANDIDATO 228		78%	80%
CANDIDATO 229		75%	77%
CANDIDATO 230		74%	75%
CANDIDATO 231		77%	80%
CANDIDATO 232		78%	84%
CANDIDATO 233		75%	81%
CANDIDATO 234		62%	65%
CANDIDATO 235		73%	75%
CANDIDATO 236	>	71%	70%
CANDIDATO 237		72%	75%
CANDIDATO 238		70%	73%
CANDIDATO 239		75%	77%
CANDIDATO 240		74%	78%
CANDIDATO 241		75%	77%
CANDIDATO 242		78%	80%
CANDIDATO 243		75%	80%
CANDIDATO 244		70%	75%
CANDIDATO 245		74%	75%
CANDIDATO 246		65%	70%
CANDIDATO 247		70%	78%
CANDIDATO 248		70%	77%
CANDIDATO 249		77%	78%
CANDIDATO 250		75%	80%
CANDIDATO 251		80%	84%
CANDIDATO 252		78%	81%
CANDIDATO 253		75%	80%
CANDIDATO 254		85%	88%
CANDIDATO 255		83%	89%
CANDIDATO 256		78%	81%
CANDIDATO 257		74%	76%
CANDIDATO 258		70%	77%
CANDIDATO 259		75%	77%
CANDIDATO 260		75%	79%
CANDIDATO 261		79%	81%
CANDIDATO 262		72%	77%
CANDIDATO 263		75%	78%

Continuacão tabela 9

CANDIDATO 265	80%	84%
CANDIDATO 266 >	67%	65%
CANDIDATO 267	74%	75%
CANDIDATO 268	68%	70%
CANDIDATO 269	72%	75%
CANDIDATO 270	75%	80%
CANDIDATO 271	75%	77%
CANDIDATO 272	74%	78%
CANDIDATO 273	75%	77%
CANDIDATO 274	80%	83%
CANDIDATO 275	75%	80%
CANDIDATO 276	70%	75%
CANDIDATO 277	74%	75%
CANDIDATO 278	65%	70%
CANDIDATO 279	70%	76%
CANDIDATO 280	68%	76%
CANDIDATO 281	72%	78%
CANDIDATO 282	77%	81%
CANDIDATO 283	75%	79%
CANDIDATO 284	70%	77%
CANDIDATO 285	75%	80%
CANDIDATO 286	70%	75%
CANDIDATO 287	74%	75%
CANDIDATO 288	65%	70%
CANDIDATO 289	70%	78%
CANDIDATO 290 =	77%	77%
CANDIDATO 291	74%	75%
CANDIDATO 292 =	80%	80%
CANDIDATO 293	70%	74%
CANDIDATO 294 =	85%	85%
CANDIDATO 295	70%	80%
CANDIDATO 296	77%	78%
CANDIDATO 297	75%	79%
CANDIDATO 298	78%	80%
CANDIDATO 299	70%	78%
CANDIDATO 300	80%	88%

RESUMO EMP 03	74,47	78,06
---------------	-------	-------

EMPRESA 04		
CANDIDATO 301	72%	75%
CANDIDATO 302	75%	79%
CANDIDATO 303	75%	77%
CANDIDATO 304	70%	81%
CANDIDATO 305	75%	78%
CANDIDATO 306	75%	80%
CANDIDATO 307	85%	91%

Continuação tabela 9

CANDIDATO 309		70%	79%
CANDIDATO 310		75%	76%
CANDIDATO 311		73%	77%
CANDIDATO 312		75%	79%
CANDIDATO 313		74%	77%
CANDIDATO 314		75%	79%
CANDIDATO 315		70%	77%
CANDIDATO 316		75%	78%
CANDIDATO 317		75%	80%
CANDIDATO 318		70%	75%
CANDIDATO 319		74%	75%
CANDIDATO 320		65%	70%
CANDIDATO 321		70%	78%
CANDIDATO 322		70%	77%
CANDIDATO 323		77%	78%
CANDIDATO 324		75%	80%
CANDIDATO 325		80%	84%
CANDIDATO 326		78%	81%
CANDIDATO 327		74%	76%
CANDIDATO 328		65%	68%
CANDIDATO 329		79%	80%
CANDIDATO 330	>	72%	68%
CANDIDATO 331		75%	79%
CANDIDATO 332	=	77%	77%
CANDIDATO 333		76%	80%
CANDIDATO 334		80%	82%
CANDIDATO 335		69%	75%
CANDIDATO 336		78%	80%
CANDIDATO 337		74%	80%
CANDIDATO 338		74%	75%
CANDIDATO 339		72%	74%
CANDIDATO 340		75%	78%
CANDIDATO 341		76%	80%
CANDIDATO 342		80%	84%
CANDIDATO 343	=	70%	70%
CANDIDATO 344		74%	75%
CANDIDATO 345		60%	70%
CANDIDATO 346		82%	89%
CANDIDATO 347		70%	72%
CANDIDATO 348		84%	88%
CANDIDATO 349		75%	80%
CANDIDATO 350		78%	79%
CANDIDATO 351		80%	84%
CANDIDATO 352		70%	75%
CANDIDATO 353		75%	80%
CANDIDATO 354		70%	75%
CANDIDATO 355	>	74%	72%

CANDIDATO 356	65%	70%
CANDIDATO 357 >	70%	66%
CANDIDATO 358	70%	74%
CANDIDATO 359	77%	78%
CANDIDATO 360	75%	80%
CANDIDATO 361	80%	84%
CANDIDATO 362	78%	81%
CANDIDATO 363	75%	80%
CANDIDATO 364	76%	79%
CANDIDATO 365	80%	83%
CANDIDATO 366	72%	75%
CANDIDATO 367	70%	73%
CANDIDATO 368	75%	77%
CANDIDATO 369 =	74%	74%
CANDIDATO 370	75%	77%
CANDIDATO 371	78%	80%
CANDIDATO 372	76%	79%
CANDIDATO 373 =	75%	75%
CANDIDATO 374	75%	79%
CANDIDATO 375	65%	68%
CANDIDATO 376	79%	80%
CANDIDATO 377	72%	75%
CANDIDATO 378	75%	79%
CANDIDATO 379	77%	81%
CANDIDATO 380	76%	80%
CANDIDATO 381 =	80%	80%
CANDIDATO 382	69%	75%
CANDIDATO 383	78%	80%
CANDIDATO 384	74%	80%
CANDIDATO 385	74%	75%
CANDIDATO 386	72%	74%
CANDIDATO 387	75%	78%
CANDIDATO 388	76%	80%
CANDIDATO 389	80%	84%
CANDIDATO 390 =	70%	70%
CANDIDATO 391 =	76%	76%
CANDIDATO 392	60%	67%
CANDIDATO 393	82%	89%
CANDIDATO 394	70%	72%
CANDIDATO 395	84%	88%
CANDIDATO 396	75%	80%
CANDIDATO 397	78%	79%
CANDIDATO 398	80%	84%
CANDIDATO 399	70%	75%
CANDIDATO 400	74%	76%
<b>RESUMO EMP 04</b>	<b>74,43</b>	<b>77,83</b>



Continuação tabela 9

<b>EMPRESA 05</b>			
CANDIDATO 401		78%	80%
CANDIDATO 402		75%	88%
CANDIDATO 403	=	80%	80%
CANDIDATO 404		80%	81%
CANDIDATO 405		68%	70%
CANDIDATO 406		70%	77%
CANDIDATO 407		74%	78%
CANDIDATO 408		80%	88%
CANDIDATO 409		75%	77%
CANDIDATO 410		75%	76%
CANDIDATO 411		77%	79%
CANDIDATO 412		78%	84%
CANDIDATO 413	>	75%	74%
CANDIDATO 414	=	65%	65%
CANDIDATO 415	>	75%	74%
CANDIDATO 416		67%	68%
CANDIDATO 417		73%	75%
CANDIDATO 418		71%	73%
CANDIDATO 419		75%	77%
CANDIDATO 420		74%	78%
CANDIDATO 421	=	76%	76%
CANDIDATO 422		78%	80%
CANDIDATO 423	=	75%	75%
CANDIDATO 424		70%	75%
CANDIDATO 425		74%	75%
CANDIDATO 426		65%	70%
CANDIDATO 427		65%	68%
CANDIDATO 428	>	79%	77%
CANDIDATO 429		72%	75%
CANDIDATO 430		75%	79%
CANDIDATO 431		77%	81%
CANDIDATO 432		76%	80%
CANDIDATO 433		80%	82%
CANDIDATO 434		69%	75%
CANDIDATO 435		78%	80%
CANDIDATO 436		74%	80%
CANDIDATO 437		74%	75%
CANDIDATO 438	>	74%	73%
CANDIDATO 439		75%	78%
CANDIDATO 440		76%	80%
CANDIDATO 441		80%	84%
CANDIDATO 442		70%	68%
CANDIDATO 443		74%	75%
CANDIDATO 444	=	60%	60%
CANDIDATO 445	=	82%	82%
CANDIDATO 446		70%	72%

Continuacão tabela 9

CANDIDATO 448		75%	80%
CANDIDATO 449		78%	79%
CANDIDATO 450		80%	84%
CANDIDATO 451		70%	75%
CANDIDATO 452		70%	75%
CANDIDATO 453		74%	75%
CANDIDATO 454		65%	70%
CANDIDATO 455		72%	75%
CANDIDATO 456		70%	73%
CANDIDATO 457		75%	77%
CANDIDATO 458		74%	78%
CANDIDATO 459		75%	77%
CANDIDATO 460		78%	80%
CANDIDATO 461		80%	86%
CANDIDATO 462		76%	88%
CANDIDATO 463		75%	77%
CANDIDATO 464		75%	79%
CANDIDATO 465		75%	80%
CANDIDATO 466	>	78%	77%
CANDIDATO 467		70%	77%
CANDIDATO 468		76%	78%
CANDIDATO 469		75%	80%
CANDIDATO 470	=	70%	70%
CANDIDATO 471		75%	77%
CANDIDATO 472	>	75%	73%
CANDIDATO 473		77%	80%
CANDIDATO 474		78%	84%
CANDIDATO 475		75%	81%
CANDIDATO 476		65%	67%
CANDIDATO 477		75%	76%
CANDIDATO 478		70%	74%
CANDIDATO 479		72%	75%
CANDIDATO 480		71%	73%
CANDIDATO 481		75%	77%
CANDIDATO 482		74%	78%
CANDIDATO 483		75%	77%
CANDIDATO 484		78%	80%
CANDIDATO 485	>	75%	72%
CANDIDATO 486		70%	75%
CANDIDATO 487		74%	75%
CANDIDATO 488	=	65%	65%
CANDIDATO 489		70%	78%
CANDIDATO 490		70%	77%
CANDIDATO 491		77%	78%
CANDIDATO 492		75%	80%
CANDIDATO 493		80%	84%
CANDIDATO 494		78%	81%

Continuação tabela 9

<b>CANDIDATO 495</b> >	<b>75%</b>	<b>74%</b>
<b>CANDIDATO 496</b>	<b>75%</b>	<b>77%</b>
<b>CANDIDATO 497</b>	<b>78%</b>	<b>80%</b>
<b>CANDIDATO 498</b>	<b>70%</b>	<b>75%</b>
<b>CANDIDATO 499</b> =	<b>70%</b>	<b>70%</b>
<b>CANDIDATO 500</b>	<b>77%</b>	<b>79%</b>
<b>RESUMO EMP 05</b>	<b>74,07</b>	<b>76,87</b>

Os resultados abaixo foram extraídos do comparativo entre os dados levantados pelo método tradicional que consta em literatura sobre grafologia e os dados levantados pelo estudo da proposta deste trabalho.

Foram apresentados valores médios estatisticamente, relacionados às 5 empresas pesquisadas (Tabela 10).

**TABELA 10 - RESULTADO COMPARATIVO ENTRE MÉTODO TRADICIONAL E PROPOSTA DE TRABALHO NAS EMPRESAS PESQUISADAS**

<b>EMPRESAS</b>	<b>PERFIL LITERATURA</b>	<b>PROPOSTA DE TRABALHO</b>	<b>RESULTADO</b>
<b>EMPRESA 01</b>	<b>75,6%</b>	<b>77,9%</b>	<b>+ 2,3%</b>
<b>EMPRESA 02</b>	<b>75,8%</b>	<b>78,3%</b>	<b>+ 2,5%</b>
<b>EMPRESA 03</b>	<b>74,5%</b>	<b>78,1%</b>	<b>+ 3,6%</b>
<b>EMPRESA 04</b>	<b>74,4%</b>	<b>77,8%</b>	<b>+ 3,4%</b>
<b>EMPRESA 05</b>	<b>74,1%</b>	<b>76,9%</b>	<b>+ 2,8%</b>
<b>MÉDIA GERAL</b>	<b>74,86</b>	<b>77,79</b>	<b>2,93</b>

Legenda

= igual ao percentual literatura < menor do que percentual literatura
--

## 8 DISCUSSÃO

O propósito deste trabalho foi identificar maior grau de confiabilidade da grafologia por meio de estudos comparativos entre literatura e estudo aprimorado para o método grafológico atual, embasado em experiência com laboratórios, incluindo as empresas já citadas anteriormente. Os resultados apresentados demonstram percentualmente valores significativos. Reforçando que a média geral pelo estudo da literatura apresentou resultados de 74,86% e pela proposta deste

trabalho chegou-se a um valor médio de 77,79%, isto é, 2,93% acima do apresentado pelo estudo com base na literatura.

Em um contexto de 500 candidatos analisados, (Figura 25) obteve-se apenas 28 discordâncias da proposta deste trabalho, ou seja, 5,6% do total pesquisado, significando um percentual muito pequeno. Ao contrário, pode-se afirmar que neste mesmo contexto, 86,4% do total pesquisado, sinalizou maior conformidade.

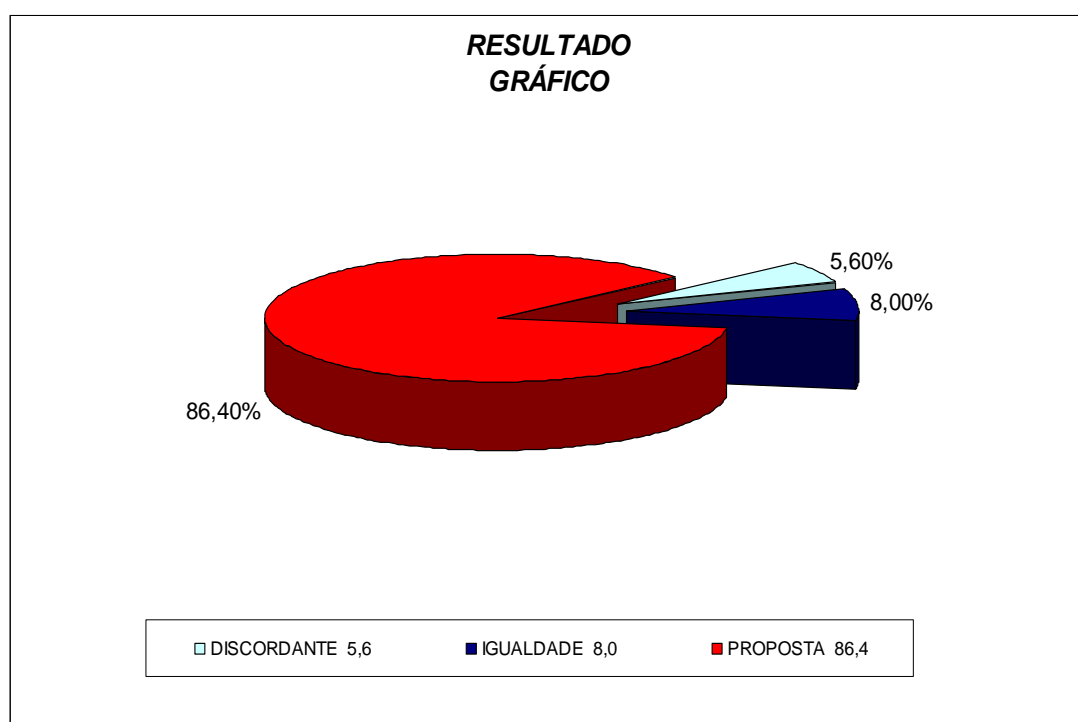


FIGURA 25 – RESULTADO GRÁFICO.

Como feedback das empresas, em entrevistas realizadas com a área de RH, todas as cinco participantes relataram uma grande aproximação do perfil real (PPR), com os resultados deste trabalho.

O autor Paulo Sergio de Camargo (1999), evidencia em seus estudos aspectos de grafologia semelhantes aos citados neste trabalho.

Sendo assim, podemos afirmar com mais segurança e exatidão que os resultados sinalizados com a prática e teoria aplicados até a presente data, agregaram ainda mais para o aperfeiçoamento e superioridade da grafologia no âmbito geral.

## **9 APLICABILIDADE DA GRAFOLOGIA NO MUNDO E NOS NEGÓCIOS**

A grafologia atualmente é um dos métodos mais utilizados internacionalmente na áreas de psicologia clínica (desenvolvimento humano), medicina e grafopatologias, identificação de doenças emocionais e orgânicas, criminologia, identificação de competências para determinado cargo, planos de sucessão/promoção Interna, coaching para executivos, mapeamento de carreira, correção de desvios de desempenho, identificação das necessidades de treinamentos para equipes em empresas, auto-conhecimento.

## **10 USO DA TECNOLOGIA COM GRAFOLOGIA NO PROCESSO DE SELEÇÃO**

Nos últimos anos, o mercado evidenciou muitas mudanças decorrentes do fenômeno da Globalização. E foi diante desta realidade que as empresas constataram que era preciso acompanhar o processo de transformação mundial e que caso resistissem, seriam vencidas pela concorrência. Na área de Recursos Humanos não foi diferente. Hoje, os profissionais de RH buscam constante reciclagem e ferramentas que possam facilitar o dia-a-dia e melhorar a qualidade do atendimento aos clientes.

E um dos mecanismos que se tornou parceiro do RH foi o uso da tecnologia. No momento, é quase impossível imaginar uma empresa que não utilize os recursos e as facilidades oferecidas pela informática. Foi pensando justamente no futuro de empresas que valorizam a área de RH, que optou-se investir também no desenvolvimento de um software como agregado à grafologia. Ferramenta esta que ajuda os processos de Recrutamento e Seleção e permite que a empresa tenha condições de otimizar seus serviços nesta área. Após a implantação do software, ocorre grande agilidade nos processos e ganha-se tempo para a realização de outras tarefas.

Os dados dos candidatos são inclusos no sistema, com rapidez e passaram a ser localizados de forma mais ágil. O software classifica as informações, reduz o tempo e o custo, bem como apresenta maior riqueza de detalhes.

## 10.1 CARACTERÍSTICAS DO SOFTWARE DE GRAFOLOGIA

Após 3 meses de pesquisa definiu-se pelo VisualBasic, baseado no modelo Windows (Figura 26), por ser compatível com a maioria dos sistemas operacionais.

### 10.1.1 Mecanismos de funcionamento

Primeiramente no botão cadastro, registra-se os dados do candidato (Figura 27).

Após, faz-se o levantamento da análise grafológica (perfil da escrita) por meio dos modelos previamente inseridos dentro do sistema (Figura 28).

Ao final, será gerado um laudo descritivo, com a conclusão das escolhas de modelos, conforme sinalizados em (Figura 29).

Este software de grafologia viabiliza tempo para o profissional que utiliza este método de avaliação. Tem grande importância para as organizações que priorizam a qualidade e a rapidez nos processos seletivos. Trata-se de um software com mensuração estatística, desenvolvido para auxiliar profissionais grafólogos que atuam em área de recursos humanos ou gestão de pessoas, estudantes de grafologia, bem como demais interessados pelo estudo, a partir de um texto manuscrito e escaneado, inserido no interior do programa, em uma janela demonstrativa de modelos.

O software é auto-explicativo, sendo fácil o manuseio, com credibilidade nos resultados, mesmo por pessoas leigas no assunto. Conta com aproximadamente 1000 investigação e correção modelos de imagens, distribuídos entre letras, escritas, margens, assinaturas, sinais ortográficos, traços, ligações e movimentos, entre outros conteúdos para a análise grafológico.

Cerca de 2.500 linhas que compõem frases para a elaboração do perfil. Possui quatro campos de análise: Intelectual, emocional, profissional e social e aproximadamente 360 aspectos da grafologia relacionados com suas definições técnicas e conduta psicológica. É possível fazer a associação de cada aspecto da grafologia às características de personalidade. Também, a edição e impressão de laudos, com aspectos comportamentais e de caráter. A exportação dos laudos é possível e em formato Word. Uma vantagem competitiva com relação a outros softwares que envolvam o assunto, é sua velocidade e objetividade no levantamento

das características de cada pessoa envolvida na análise, bem como o baixo investimento na aquisição comparado a outros no mercado. Neste sentido é de fácil acesso a todos os que desejam se utilizar do sistema. Alguns softwares são mais processadores e somente podem ser utilizados por peritos no assunto. O software desenvolvido para este trabalho, além de ser um processador de informações, ele elabora um modelo de laudo personalizado para cada usuário, com diversidades de competências, sendo mais flexibilizado e abrangente na sua funcionalidade. Pode-se optar por modelos de elaboração de perfil e modificar a estrutura dos mesmos, no próprio sistema, a critério de quem o utiliza. É importante incluir a inovação tecnológica em processos grafológicos, garantindo às empresas que se utilizam desta metodologia, vantagens quanto ao custo X benefício.



FIGURA 26 – ILUSTRAÇÃO DA APRESENTAÇÃO INICIAL DO SOFTWARE DE GRAFOLOGIA DESENVOLVIDO NESTA PESQUISA.

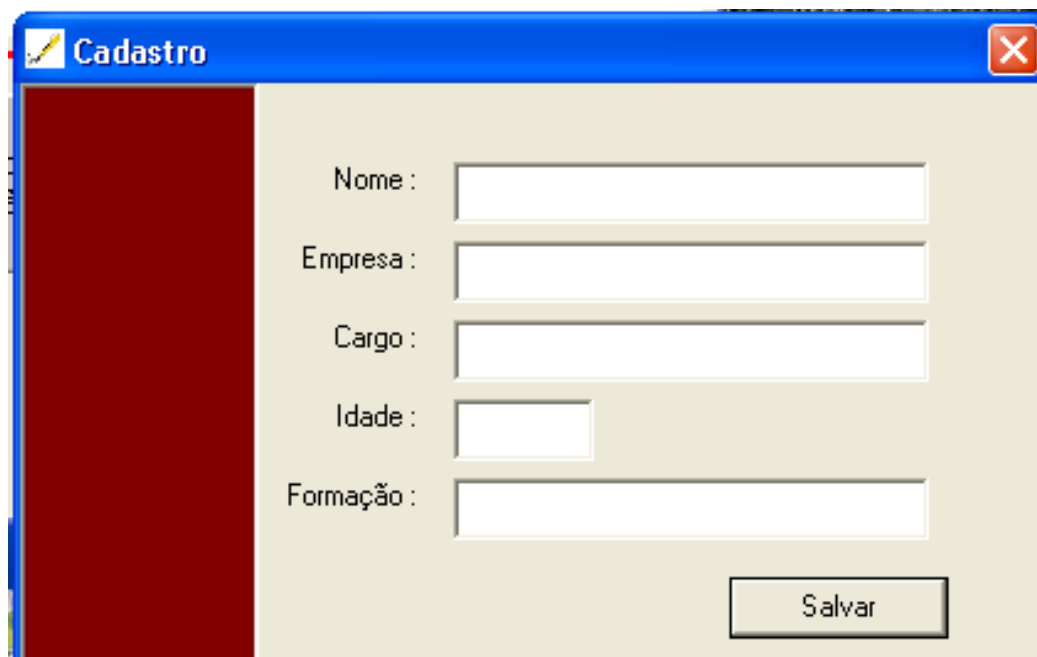


FIGURA 27 – INTERFACE PARA FINS DE REGISTRO DE DADOS.

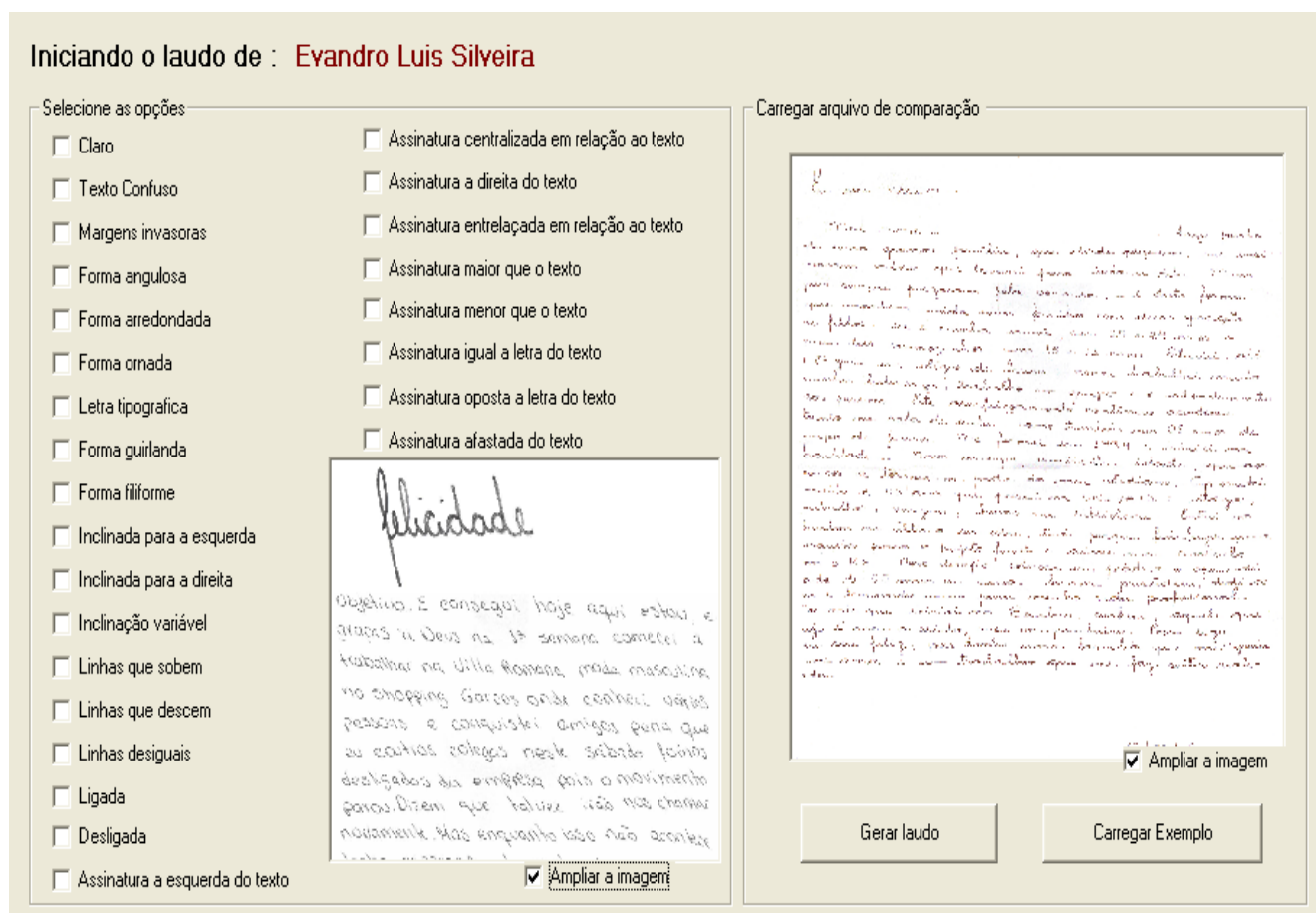


FIGURA 28 – LEVANTAMENTO DE PERFIL DA ESCRITA



**EMPRESA:** Support Consultoria

**AVALIADO(A):** João Souza

**CARGO:** Analista de Sistemas

**IDADE:** 41 anos

**FORMAÇÃO:** Ciências Contábeis

**SÍNTESE DA PERSONALIDADE**

Mostra-se uma pessoa com necessidade de controle e domínio nas relações interpessoais.

Conduta que pode mostrar-se invasora, não respeitando muitas vezes o espaço dos demais.

Expansividade sem freios e elevada noção de economia.

Formalidade e convencionalismo nos contatos.

Aptidões e gostos artísticos, memória visual, originalidade. Capacidade para focalizar a essência das coisas e excluir o acessório ou desnecessário.

Tendência a oscilação de atitudes, instabilidade de reações. Comportamento diferente segundo as circunstâncias, meios ou pessoas.

**RESPONSÁVEL PELAS INFORMAÇÕES:**

**JANE VECHI DE SOUZA - Data: 21/1/2009**

FIGURA 29 – GERAR LAUDO – RELATÓRIO FINAL.

## CONCLUSÃO

A avaliação Grafológica neste trabalho mostrou-se um instrumento confiável para se detectar os tipos de personalidades nos ambientes organizacionais avaliados baseados na proposta do trabalho.

Os índices de congruência obtidos pelo método proposto, apesar de um acréscimo pequeno ao da literatura, deve ser considerado com um valor significativo, já que a grafologia é uma ciência milenar, que estuda o ser humano em sua personalidade e caráter e tem sido aprimorada por peritos continuamente, em todos os países. Portanto, os acréscimos obtidos com este estudo são relevantes, tendo em vista que investigar pessoas é de grande complexidade, sendo assim, qualquer descoberta por menor que pareça neste campo científico, já é um grande passo a frente para a constante melhoria do método.

A complementação em alguns aspectos da literatura se fez necessária e presente, mostrando um comparativo prudente e fundamentado com laboratórios, fruto de observação contínua.

Foram agregados novos conhecimentos sobre Grafologia, adquiridos ao longo de 15 anos nesta área específica.

## REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE Madhy, Carlos Alberto Cavalcanti. **Análise Grafológica**. Porto Alegre, Sagra - D.C. Luzzato, 1992.

AJURIAGUERRA, J. **La Rééducation de L'écriture**. Paris: Delachaux et Niestlé, 1971.

AJURIAGUERRA, J. **La escritura del niño**. V. I e II. Barcelona : Editorial Laia, 1984.

ALLPORT, Gordon W. **Personalidade, padrões e desenvolvimento**. São Paulo: Herder, 1969.

BALDI, Camilo. "*Trattado come d' Una Lettere Missiva se Conosccano La Natura e Qualità dello Scrittore*", Capri, 1969.

BELLINTANI, Edison. **Análise grafo-escritural**. São Paulo: Editora Edibell Personalística, 1980.

CAMARGO, Paulo Sérgio de. **A escrita revela sua personalidade**. Rio de Janeiro: CEPAC, 1997.

CAMARGO, Paulo Sérgio de. **A Grafologia no recrutamento e seleção de pessoal**, São Paulo: Ágora, 1999.

CAMARGO, Paulo Sérgio de. **Grafologia expressiva**, São Paulo: Ágora, 2006.

CHIAVENATTO, Idalberto. **Gestão de pessoas**. São Paulo: 2. ed. Editora Elsevier, 2005.

COBBAERT, A. M. **Os segredos da grafologia**. São Paulo: Editorial Presença Ltda., 1980.

CREPIEUX-JAMIN, J. **ABC de la graphologie**. Barcelona: Ediciones Ariel, 1957.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas**. São Paulo: Editora Atlas, 2002.

DRUCKER, Peter F. **Inovação e espírito empreendedor**. São Paulo: Editora Pioneira, 1986.

ERLENMEYER, Albrecht. **A Escrita: caracteres principais de sua psicologia e de sua patologia**, Alemanha: 1879.

FONTANINI, José Italo Candêo; CARVALHO, Hélio Gomes de; KOVALESKI, João Luiz. **O emprego do processo de melhorias contínuas como vetor de inserção de inovações tecnológicas incrementais nas empresas**. Florianópolis ENEGEP, 2004.

- GAILLAT, R. **Chaves da caracterologia**. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1976.
- GRAMIGNA, Maria Rita. **Modelo de competências e gestão de talentos**. São Paulo: Makron Books, 2002.
- GUBMAN, Edward L. **Talento - Desenvolvendo pessoas e estratégias para obter resultados extraordinários**. Rio de Janeiro: Campus, 1999.
- HORONTH, Curt A. **Grafologia - Reacciones anímicas em el gesto grafoescritural**. 2ª edição, Buenos Aires: Ediciones Troquel, 1967.
- JUNG, Carl Gustav. **O homem e seus símbolos**. Rio de Janeiro: Editora Nova Fronteira, 1993.
- KLAGES, L. **Escritura y Caracter - Manual de técnica grafológica**, Editorial Paidós, Buenos Aires, 1949.
- KATZENSTEIN, Bettina. **Grafologia**. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1964.
- KOSIN, Frederico. **Noções de grafologia**, sem editora, São Paulo: 1957.
- LACOMBE, Francisco. **Recursos Humanos**. São Paulo: 1. ed. Editora Saraiva, 2005.
- LAVATER, J. K. **Physiognomische cragmente**, 1772.
- LEME, Rogério. **Seleção e Entrevista por Competências: com o inventário comportamental**. São Paulo: Editora Qualitymark, 2007.
- LEWIN Kurt. **A Dynamic theory of personality**, 1956.
- LÓPEZ, Emílio Mira y. **Fundamentos da psicanálise**. Rio de Janeiro: Editora Científica, s.d.
- MANDRUZATO, Maria Lucia. **A Grafologia e a empresa**, Rio de Janeiro: Editora Qualitymark, 1996.
- MATHIEU, H. **Son art et son client. La graphologie**. VOL 129:115, 1995.
- MICHON, J. H. **Méthode pratique de graphologie**, Paris: Ed. Payot, 1875.
- MINICUCCI, Agostinho. **Grafoanálise, a nova abordagem da grafologia, teorias e sistemas**, São Paulo: Atlas, 1991.
- MINICUCCI, Agostinho, Minicucci, Maria Cristina. **Jung e a grafologia**. Goiânia-GO: Dimensão, 1994.

MORETTI, P. G. Maia. **Studio scientifico de la graphologie**. Bolonha: Ed. Licinio, 1942.

NEZOS, R. **Graphology**. London: Scriptor Books, 1986.

OLIVEIRA, A.M. **A grafologia como método projetivo científico – Tese Puc**, 1996.

OLIVEIRA, S.L. **Tratado de metodologia científica**. São Paulo: Ed. Pioneira, 1998.

PREYER, T. Wilhelm. **Elemente der allgemeinen psychologie**. Kurz Und Leichtfasslich, 1883.

PINTO, J. A. C. **A Grafologia em medicina legal**. Bahia: Empresa Editora, 1900.

POPHAL, Rudolf . **Die handschrift als gehirnschritt**. Der Greifenverlag zu Rudolstadt, 1949.

PULVER, Max Albert Eugene. **El simbolismo de la escritura**. Madrid: Toriano Suarez, 1953.

RABAGLIO, Maria Odete. **Seleção por competências**. São Paulo: 2. ed. Editora Educator, 2001.

REIS, A.O.A.MAGALHÃES, L.M.A.; GONÇALVES, W.L. **Teorias da personalidade em Freud, Reich e Jung**. São Paulo: Editora Pedagógica e Universitária, 1984.

SAINT-MORAND, H. **Cours de graphologie**. Paris : Vigot, 1937.

SANTOS, Cacilda Cuba dos, Loevy, Odette Serpa. **Grafologia**. São Paulo: Editora Sarvier, 1993.

SWARTZMAN, Alberto. **Grafologia: Manual prático**. Rio de Janeiro: 2ª edição, Record, 1996.

SILVA, Fábio Gomes da; HARTMAN, Adriane; REIS, Dálcio Roberto dos; CARVALHO, Hélio Gomes de. **A promoção da Inovação Tecnológica nas Organizações através da gestão do conhecimento: um estudo de caso na Indústria de embalagens**.

TEILLARD, A. **El Alma y Escritura**. Espanha: 1ª edição, Paraninfo Madrid, 1974.

TORBIDONI, L. ZANIN, L. **Grafologia - Texto teórico prático**. Barcelona: Ediciones, 1991.

VELS, A. **Manual de grafoanálisis**. 1ª Edição, Barcelona, Espanha: AVA, 1949.

VELS, Augusto. **Escrita e personalidade, as bases científicas da grafologia**. São Paulo: Editora Pensamento, 1997.

VELS, Augusto. **La seleccion de personal y el problema em las empresa.** Barcelona: Herder, 1982.

VELS, Augusto. **Escritura y personalidad.** 7ª edição. Barcelona: Herder, 1982.

WEST, Peter. **Grafologia - Entenda o que a caligrafia revela,** São Paulo: Editora Hemus, 1983.

XANDRÓ, M. **Grafologia superior. 3ª edição.** Barcelona: Herder, 1986.

XANDRÓ, M. **Abecedário grafológico.** Madrid: Editora Paraninfo, 1982.

XANDRÓ, M. **Grafologia elementar.** Barcelona: Editorial Herder, 1989.

XANDRÓ, M. **Grafologia para todos.** São Paulo: Ágora, 1998.

*Endereços Eletrônicos:*

**Gestão da Inovação.** Disponível em: <http://www.adi.pt/2400.htm>.

WIKIPÉDIA (enciclopédia livre).

**Tecnologia.** Disponível em: <http://pt.wikipedia.org/wiki/Tecnologia>.

**Inovação Tecnológica.** Disponível em: [http://www.londrinatecnopolis.org.br/novo\\_portal/inovacao/inovacaotecnologica.asp](http://www.londrinatecnopolis.org.br/novo_portal/inovacao/inovacaotecnologica.asp).

**Inovação tecnológica e produção de conhecimento nas grandes empresas.**

Disponível em: <http://www.comciencia.br/reportagens/cientec/cientec07.htm>>. Atualizado em 10/09/2001.

BISPO, Patrícia. **O que a tecnologia pode fazer pelo profissional de RH?**

Disponível em: <http://www.rh.com.br/ler.php?cod=3523&org=2>.

Atualizado em 19/05/2003.

PEREIRA, Eliana De Gino. **Grafologia e seleção de pessoal.** Disponível em:

<http://www.rh.com.br/ler.php?cod=2945&org=2>. Atualizado em: 07/05/2001.

BISPO, Patrícia. **Prestadoras de serviços recorrem à tecnologia.** Disponível em:

<http://www.rh.com.br/ler.php?cod=3620&org=2>. Atualizado em: 10/09/2003.

**Seleção de Pessoas.** Disponível em: [www.acontece.pro.br/gidel/tprontos/selecao\\_pessoas.doc](http://www.acontece.pro.br/gidel/tprontos/selecao_pessoas.doc).

VOGT, Carlos; KNOBEL, Marcelo. **Ciência, Tecnologia e Inovação no Brasil.**

Disponível em: <http://www.comciencia.br/reportagens/2004/08/01.shtml>. Atualizado em 10/08/2004.

## ANEXO 1 – QUESTIONÁRIO

1. Mostra-se um profissional compartilhado?	Sim ( )	Não ( )
2. Sua conduta é tranqüila?	Sim ( )	Não ( )
3. Revela-se bem relacionado nos grupos de trabalho?	Sim ( )	Não ( )
4. Respeita as diferenças individuais?	Sim ( )	Não ( )
5. Apresenta-se organizado?	Sim ( )	Não ( )
6. Apresenta desordens no ambiente empresarial?	Sim ( )	Não ( )
7. Tem visão de detalhes?	Sim ( )	Não ( )
8. Não lida bem com tarefas minuciosas?	Sim ( )	Não ( )
9. Demonstra sensibilidade nas relações interpessoais?	Sim ( )	Não ( )
10. Faz-se dinâmico na realização do trabalho?	Sim ( )	Não ( )
11. Orienta-se para o futuro?	Sim ( )	Não ( )
12. Tem receio do futuro?	Sim ( )	Não ( )
13. É persuasivo?	Sim ( )	Não ( )
14. Adapta-se facilmente aos ambientes?	Sim ( )	Não ( )
15. É conformista?	Sim ( )	Não ( )
16. Mostra-se sério e compromissado ?	Sim ( )	Não ( )
17. Sinaliza em suas ações persistência?	Sim ( )	Não ( )
18. Demonstra desânimo para atingir seus fins?	Sim ( )	Não ( )
19. Planeja suas ações?	Sim ( )	Não ( )
20. Lida bem com pressão?	Sim ( )	Não ( )
21. Tem bom senso de discernimento?	Sim ( )	Não ( )
22. Toma decisões equilibradamente?	Sim ( )	Não ( )
23. Tem comunicação clara?	Sim ( )	Não ( )
24. Consegue liderar bem pessoas?	Sim ( )	Não ( )
25. Apresenta-se respeitoso ao meio alheio?	Sim ( )	Não ( )
26. Evidencia lealdade?	Sim ( )	Não ( )
27. Tem comunicação assertiva ?	Sim ( )	Não ( )
28. Sabe negociar?	Sim ( )	Não ( )
29. É estratégico e solucionador de problemas?	Sim ( )	Não ( )
30. Administra bem frustrações?	Sim ( )	Não ( )
31. Sua postura é mediadora em situações de conflitos?	Sim ( )	Não ( )
32. É objetivo?	Sim ( )	Não ( )
33. Tem inteligência concreta?	Sim ( )	Não ( )
34. É hábil para atividades lógicas?	Sim ( )	Não ( )
35. Tem dificuldades para cálculos?	Sim ( )	Não ( )
36. É pouco criativo ou sugestivo?	Sim ( )	Não ( )
37. Suas atitudes são pró-ativas?	Sim ( )	Não ( )
38. É comprometido com metas?	Sim ( )	Não ( )
39. Resolve os problemas de forma imediata?	Sim ( )	Não ( )
40. Lida bem com imprevisibilidades?	Sim ( )	Não ( )
41. Mantém a calma em situações adversas?	Sim ( )	Não ( )
42. Apresenta concentração?	Sim ( )	Não ( )
43. Movimenta-se em busca do futuro?	Sim ( )	Não ( )
44. Tem ideais claros?	Sim ( )	Não ( )
45. Ajusta-se às normas e regras do meio?	Sim ( )	Não ( )

46. Cumpre com seus deveres sócio-profissionais?	Sim ( )	Não ( )
47. É ousado e supera as expectativas?	Sim ( )	Não ( )
48. Sua personalidade é determinante?	Sim ( )	Não ( )
49. É pouco firme nas ações?	Sim ( )	Não ( )
50. Manifesta autenticidade em suas ações profissionais?	Sim ( )	Não ( )
51. É questionador?	Sim ( )	Não ( )
52. Procura por justificativa dos fatos?	Sim ( )	Não ( )
53. Apresenta respostas precisas?	Sim ( )	Não ( )
54. Consegue perceber a parte e o todo?	Sim ( )	Não ( )
55. É positivo perante a vida?	Sim ( )	Não ( )
56. É pessimista frente ao novo?	Sim ( )	Não ( )
57. Tem força de vontade atuante?	Sim ( )	Não ( )
58. É cauteloso?	Sim ( )	Não ( )
59. Possui disciplina em seus atos?	Sim ( )	Não ( )
60. Seu estilo é interativo?	Sim ( )	Não ( )
61. Possui sociabilidade normal?	Sim ( )	Não ( )
62. Revela-se paciencioso?	Sim ( )	Não ( )
63. Tem auto-estima elevada?	Sim ( )	Não ( )
64. Apresenta baixa auto-estima?	Sim ( )	Não ( )
65. Faz-se generoso em situações que requeiram?	Sim ( )	Não ( )
66. Mostra-se corajoso?	Sim ( )	Não ( )
67. É muito metucioso?	Sim ( )	Não ( )
68. Relaciona-se com educação?	Sim ( )	Não ( )
69. Sinaliza falta de tato social?	Sim ( )	Não ( )
70. Tem educação e cortesia para com os outros?	Sim ( )	Não ( )
71. Mostra-se desordenado em suas ações?	Sim ( )	Não ( )
72. Sua liderança é participativa?	Sim ( )	Não ( )
73. Desenvolve planos à longo prazo?	Sim ( )	Não ( )
74. Respeita o espaço do outro?	Sim ( )	Não ( )
75. É franco nos relacionamentos?	Sim ( )	Não ( )
76. Compreende seus pares?	Sim ( )	Não ( )
77. Demonstra boa intelectualidade?	Sim ( )	Não ( )
78. Possui energia reduzida para lidar com as contrariedades da vida empresarial?	Sim ( )	Não ( )
79. Executa com exatidão?	Sim ( )	Não ( )
80. Tem opinião formada sobre os fatos?	Sim ( )	Não ( )
81. É aberto ao novo?	Sim ( )	Não ( )
82. Mostra-se humilde?	Sim ( )	Não ( )
83. Sabe reconhecer suas fraquezas?	Sim ( )	Não ( )
84. Procura por melhorias sempre que necessário?	Sim ( )	Não ( )
85. É bom ouvinte?	Sim ( )	Não ( )
86. É empreendedor, luta pelos seus objetivos?	Sim ( )	Não ( )
87. Sinaliza reduzido empreendedorismo?	Sim ( )	Não ( )
88. Tem dificuldade para desenvolver e praticar idéias?	Sim ( )	Não ( )
89. Cumpre prazos?	Sim ( )	Não ( )



<b>90. Acelera seu ritmo de produtividade quando o meio necessita?</b>	<b>Sim ( )</b>	<b>Não ( )</b>
<b>91. Tem boa percepção de si mesmo?</b>	<b>Sim ( )</b>	<b>Não ( )</b>
<b>92. É ponderado?</b>	<b>Sim ( )</b>	<b>Não ( )</b>
<b>93. Seu comportamento é simplista?</b>	<b>Sim ( )</b>	<b>Não ( )</b>
<b>94. Evita o agir por impulso?</b>	<b>Sim ( )</b>	<b>Não ( )</b>
<b>95. É intransigente?</b>	<b>Sim ( )</b>	<b>Não ( )</b>
<b>96. Mostra-se afetivo?</b>	<b>Sim ( )</b>	<b>Não ( )</b>
<b>97. Predomina no perfil conduta agressiva?</b>	<b>Sim ( )</b>	<b>Não ( )</b>
<b>98. Identifica-se com trabalhos de cópia e reprodução?</b>	<b>Sim ( )</b>	<b>Não ( )</b>
<b>99. Revela aptidão para chefiar?</b>	<b>Sim ( )</b>	<b>Não ( )</b>
<b>100. Evidencia ambição saudável?</b>	<b>Sim ( )</b>	<b>Não ( )</b>