



A GRAFOLOGIA NOS PROCESSOS DE RECURSOS HUMANOS

Caroline Fracalossi, Vinícius Zanchet de Lima, Lucas Tartarotti, Priscila Bresolin Tisott

RESUMO

A ferramenta grafológica vem auxiliando cada vez mais as empresas a recrutarem candidatos que mais se encaixam com o perfil da organização. As análises grafológicas demonstram através da escrita manual, informações sobre a personalidade da pessoa que escreveu, onde ela não fala das mesmas, mas a letra, o formato, e o jeito de escrever expõem através de estudos que são realizados em cima do que foi escrito. O objetivo deste artigo foi demonstrar o uso da análise grafológica no processo de contratação, desenvolvimento de pessoas e descoberta de líderes dentro das organizações. Para isso, foi realizado um estudo de caso que se caracterizou por uma pesquisa qualitativa, onde foi realizada uma entrevista com uma profissional de Recursos Humanos que utiliza a grafologia no seu dia-a-dia. Através disso, obtivemos resultados positivos que confirmam que a grafologia é uma ferramenta muito importante no seu cotidiano, desde um processo de recrutamento e seleção, onde a empresa está sendo mais assertiva na escolha do candidato ideal, como também no desenvolvimento de colaboradores, onde a grafologia permite identificar os pontos positivos e pontos a melhorar de cada indivíduo. A partir da implantação da grafologia dentro das empresas é possível obter a satisfação dos funcionários por ter esse acompanhamento de suas evoluções, abrindo oportunidades em serem futuros líderes e consequentemente diminuindo a rotatividade dentro da organização.

Palavras-chave: Grafologia; Recursos Humanos; Recrutamento e Seleção; Desenvolvimento; Liderança.

1 INTRODUÇÃO

Profissionais da área de Recursos Humanos necessitam de ferramentas que permitem identificar perfis com potenciais, seja para uma contratação ou para um programa de desenvolvimento do indivíduo (SOUZA, 2008). A grafologia vem crescendo bastante dentro das empresas que buscam isso, por ser uma ferramenta que estuda a letra (GUIMARÃES; MOTA; MOURA, 2021), ela permite identificar através de análises as personalidades, aptidões, potenciais e outras características de cada indivíduo.

Para um processo de recrutamento e seleção é muito difícil saber se o candidato está falando a verdade sobre suas qualidades sem conhecê-lo, e selecionando o candidato errado o processo fica mais demorado para a área que necessita deste colaborador. Diante disso, através de análises grafológicas, Oliveira (2009) também afirma que podemos identificar candidatos que mais se encaixam com o perfil individual de cada empresa visualizando também suas qualidades e defeitos dentro desta análise, onde assim, facilita o processo e torna ele mais seguro para a efetivação de um novo funcionário.

Dentro de uma empresa existem diversas personalidades, junto a isso, muitas pessoas escondem suas ideias, seus pensamentos e seus medos, dificultando assim o seu crescimento dentro de uma organização bem como o crescimento da própria empresa. Luginer (2005)



afirma que através das análises realizadas em cima das escritas conseguimos identificar algumas mudanças significativas, como por exemplo descobertas de novos líderes, desenvolvimento de competências e até mesmo decisões para recrutamento e seleção de novos colaboradores.

Gestores de recursos humanos sentem muitas vezes dificuldades em compreender as pessoas não sabendo o que se passa com ela, diante disso os testes grafológicos também são agentes humanizadores dentro das empresas, pois através da análise que é realizada em cima da escrita é possível identificar algum acontecimento que o colaborador está passando, ficando assim, mais fácil de ajudá-lo (PIMENTA, 2009).

Sendo assim, este artigo teve por finalidade mostrar que profissionais de recursos humanos podem facilitar seus trabalhos utilizando a ferramenta da grafologia em seu dia-a-dia, abordando relatos de empresas que já utiliza isso em seu cotidiano e o quanto a mesma favoreceu os processos na área. Assim como diz Souza (2008), salários atrativos, funções superiores e treinamentos de rotina, não seguram funcionários nas empresas, mas acreditar nas suas competências e habilidades e poder acompanhar e desenvolver esses processos, faz com que eles se motivem e aumentem os resultados dentro das organizações.

Portanto, criar programas de desenvolvimento interno e realizar esse acompanhamento, faz com que as empresas se tornem uma oportunidade para o colaborador expandir seus conhecimentos, e conseqüentemente ele mostrará resultados que irão gerar atratividade. Juntamente, justifica-se que a grafologia é uma ferramenta de fácil aplicação e que gera efeitos satisfatórios e além disso, é personalizada para cada empresa, podendo buscar um determinado perfil em determinada área, contribuindo para o progresso e desenvolvimento de ambos (OLIVEIRA, 2009).

Deste modo, o presente artigo tem como objetivo a demonstração do uso da análise grafológica no processo de contratação, desenvolvimento de pessoas e descoberta de líderes. Assim sendo, a estrutura deste projeto se inicia com o resumo, em seguida é abordada uma introdução do artigo onde é justificada a importância da ferramenta da grafologia dentro das empresas, após isso encontra-se o referencial teórico com todo o assunto da pesquisa baseado em artigos anteriores, posteriormente é descrito o método que a pesquisa foi realizada, sendo está um estudo de caso caracterizado por uma pesquisa qualitativa, logo depois é apresentado os resultados da pesquisa que foi realizada, onde relata o cotidiano de uma empresa que foi entrevistada que já utiliza a ferramenta da grafologia nos processos internos, descrevendo qual a finalidade que essa ferramenta oferece para a empresa e a sua importância. Posteriormente a isso, é concluído o artigo com as considerações, mostrando o quanto a ferramenta da grafologia auxilia nos processos de Recursos Humanos e o quanto ela pode agregar para o desenvolvimento do ser humano.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 A GRAFOLOGIA

O primeiro estudo de grafologia no Brasil se deu em 1900 através de uma tese de doutorado em medicina legal, publicada pelo médico José de Aguiar Costa Pinto, com título “A Grafologia em Medicina Legal” (SOUZA, 2008), entretanto, Lima (2009) afirma que a cada dia é identificada a ampla importância que essa ferramenta tem em diversos segmentos.



Guimarães, Mota e Moura (2021) conceituam que através das análises e interpretações do movimento, espaço e a forma da escrita manuscrita, é possível identificar o caráter, o temperamento, características emocionais, a personalidade, além de outros quesitos da pessoa que escreveu. Através desse conhecimento que a grafologia permite identificar, Souza (2008) diz que essa ferramenta é a ciência da escrita, pois o ato de escrever que é conduzido pelo cérebro que manifesta o subconsciente, trabalha em conjunto com o sistema circulatório e nervoso para desenvolver o formato da escrita.

No momento da alfabetização, quando começa a ser desenvolvida a escrita, esta é transferida para um papel, e junto com ela, a forma de ser e agir também são transferidos, além dos potenciais, as frustrações e ambições fazem parte deste conjunto do desenvolvimento da escrita (VIEIRA, 2005). A forma da escrita é alterada tanto no desenvolvimento infantil como no adulto, como a personalidade e a evolução que são modificados no decorrer da vida (PIMENTA, 2009).

A nossa letra muda de um ano para outro, ou até mesmo durante o dia, desta forma Lima (2009) diz que isso se dá conforme o nosso estado atual de ânimo. Entretanto, o estudo da grafologia permite acompanhar essas variações e também identificar a evolução das nossas personalidades.

Para desenvolver um estudo de análise grafológica é solicitado ao indivíduo para que ele faça um texto de no mínimo 20 linhas em um papel em branco sem linhas, nesse texto é possível identificar em torno de 200 sinais sobre as características desse indivíduo (LUGINGER, 2005). Não existe escrita bonita ou feia na grafologia, mas sim a forma que é expressa a harmonia e o equilíbrio do ser humano.

Dentro desse texto que é solicitado escrever para realizar a análise grafológica, Lima (2009) relata que o texto é desenvolvido por diversas combinações, como por exemplo, margem, distância de linhas, pontos, acentos, parágrafos, entre outros, e é dentro desses itens que são identificados na análise grafológica os anseios, medos, características e as personalidade das pessoas.

Pimenta (2009) alega que por meio do todas essas características que a ferramenta oferece, a grafologia tem se tornando um instrumento de grande confiança para a área de recursos humanos, como recrutamento e seleção e para desenvolvimento pessoal. Pois assim fica mais fácil de identificar perfis tanto para ingressarem na empresa, como também para novas funções que o indivíduo mais se identifica, onde economiza tempo em encontrar o melhor candidato e ainda colabora para o desenvolvimento do mesmo, tanto para o crescimento empresarial como o pessoal.

Portanto, através das características e variáveis que são apresentadas nas análises grafológicas, estas apresentam alternativas para serem tomadas como melhorias e também possível identificações de aspectos que mais se encaixam no perfil do indivíduo, percebendo assim, qual o melhor cargo e função que este pode desenvolver dentro de uma organização (OLIVEIRA; GUIMARÃES; EMERICH, 2022).

Diante de diversas características que essa ferramenta pode trazer dentro de uma organização, Pimenta (2009) e Camargo (1999), trazem algumas empresas conhecidas que aplicam análises grafológicas no cotidiano da área de recursos humanos, são elas: Bank of América, Citibank, Coca-Cola, Ford Motor, FBI, General Eletric, Nestlé, Renault, Pegeout Motors, Toyota, Elevadores Schindler, Banco Francês-Brasileiro e Banco Real.



Em síntese, a grafologia é o estudo da escrita que através dela é possível identificar a estrutura psicológica do ser humano. Apesar da intuição ser útil em todos os fatores, a grafologia é tratada como uma ciência social, ela foi concretizada por meio de pesquisas e experimentos, assim como disciplinas de Medicina, Psicologia, Física, Química, História e Direito (SOUZA, 2008).

2.2 RECURSOS HUMANOS E A GRAFOLOGIA

O principal objetivo do processo de recrutamento e seleção é a captação e a mobilização de talentos que se encaixem nas características necessárias que tal organização está ofertando, e que esta seja aplicada conforme as orientações da empresa (MILKOVICH, 2000; BOUDREAU, 2000; QUEIROZ, 2021). Souza (2008) e Lacombe (2005) ainda dizem que o processo de seleção de pessoas é quem vai nomear os perfis que mais se encaixam conforme as aptidões e a cultura da organização.

O processo de contratação realizado de maneira correta e sendo bem sucedido, é uma peça fundamental para que a empresa alcance o caminho do sucesso (LIMA, 2009). Com essa metodologia bem desenvolvida, diminui-se o risco de as empresas perderem tempo e dinheiro encontrando o profissional mais assertivo (SOUZA, 2008).

Souza (2008) afirma que nos tempos atuais é necessário buscar ferramentas que auxiliam encontrar pessoas competentes que se encaixam no ambiente organizacional. Diante desse cenário, Lima (2009) fala que através de retornos de outras empresas, o uso da grafologia na área de Recursos Humanos tem bastante influência nos processos de recrutamento e seleção e também no desenvolvimento de pessoas, seja ela profissional ou pessoal.

Características como caráter, nível de inteligência, perfil emocional, habilidades, e entre outros fatores, são possíveis identificar em uma análise grafológica através da forma da letra. Com isso, a grafologia é inserida no processo de seleção, pois é possível extrair bastante dados sobre os candidatos, e assim definindo qual perfil será o melhor para ocupar a vaga ofertada na organização (GUIMARÃES; MOTA; MOURA, 2021).

A grafologia, utilizada como ferramenta para o processo de contratação, analisa o perfil psicológico do candidato e compara o perfil que a empresa está buscando, fazendo assim uma sintonia e efetivando com mais confiança o candidato para preencher a vaga prevista (LUGINGER, 2005).

Para que essa ferramenta seja alcançada com mais certeza no processo de contratação no recrutamento e seleção, Souza (2008) orienta que quem irá selecionar o perfil, seja atencioso em saber identificar o comportamento, o objetivo e também as reações desse perfil, para que seja realmente o que a empresa está buscando, e este faça parte da organização.

Atualmente o processo de recrutamento e seleção, está sendo um papel muito importante nas empresas, pois é preciso selecionar as pessoas certas para ingressar na empresa em busca de talentos competentes a função destinada, por isso a relevância de utilizar ferramentas coerentes para a busca destes profissionais (CARVALHO, 2017; RUA, 2017; QUEIROZ, 2021).

Algumas organizações sabem que salários adequados e treinamentos dos colaboradores para designadas funções, são de grande importância, mas Souza (2008) ainda fala que as habilidades, competências e talentos que as pessoas têm fazem a diferença na área e podem gerar resultados ainda mais positivos. Junto a isso, a ferramenta de análise grafológica também



é inserida nesse meio para descobrir as competências e o desenvolvimento que cada indivíduo pode construir, facilitando as tarefas que serão exercidas em determinadas funções.

Segundo Luginer (2005), a grafologia também é aplicada para identificar e desenvolver os potenciais das pessoas através de suas personalidades identificadas na análise grafológica. Assim, fica compreensível visualizar qual atividade mais combina com o indivíduo e também do outro lado, quais os pontos que é preciso desenvolver para melhores potenciais. Identificando os potenciais e habilidades que as pessoas possuem, facilita desenvolver as quebras de obstáculos e progredir nas qualidades que precisam ser desenvolvidas para a evolução do indivíduo (LIMA, 2009)

Atualmente existem diversos métodos de selecionar candidatos para determinadas áreas, como por exemplo, testes psicológicos, dinâmicas em grupo, numerologia, e ainda, como tema relevante deste artigo, a grafologia (CORREIA, 2015). O processo de seleção e recrutamento chama a atenção de diversos candidatos, e para selecionar o profissional característico a vaga, Guimarães, Mota e Moura (2021) também abordam que além de provas teóricas e testes que são aplicados, a grafologia é um método para a seleção dentro da organização.

Observa-se que a grafologia tem bastante relevância dentro da área de recursos humanos, e além de ser uma ferramenta que auxilia no processo de recrutamento e seleção, diminui a rotatividade dentro da empresa, pois com ela é possível identificar as aptidões do colaborador e ainda satisfaz todos que estão envolvidos no processo, tanto a empresa que identificou um perfil adequado para algum cargo, quanto ao colaborador que almejou a função que mais está em sintonia com ele (OLIVEIRA, 2009).

Queiroz (2021) apresenta que quanto mais candidatos selecionados para uma vaga ofertada, mais características terão através das análises grafológicas, assim terão mais certeza na escolha ideal para o cargo que está sendo oferecido. Ainda afirma que para atrair o melhor candidato, tende-se a ter técnicas e procedimentos necessários para definir a ocupação do cargo na organização.

Visto que a grafologia é uma ferramenta que pode gerar resultados satisfatórios e que é essencial para um processo de recrutamento e seleção, ela também é uma ferramenta individualizada, ou seja, pode ser personalizada de acordo com as necessidades de cada empresa, fazendo com que encontrem os profissionais assertivos para a vaga, contribuindo para o crescimento e desenvolvimento tanto profissional como também pessoal (OLIVEIRA, 2009).

3 MÉTODO DE PESQUISA

A metodologia aplicada no presente artigo é um estudo de caso caracterizado por uma pesquisa qualitativa, que de acordo com Silva e Russo (2019), é compreendida através de uma conversa com um ou mais interlocutores dos dois lados, construindo um diálogo por meio de perguntas que tem a finalidade do entrevistado falar sobre o assunto tratado, sendo realizado tanto presencial como também pode ser aplicada à distância por meio de plataformas como por exemplo o Skype e o FaceTime. O objetivo principal desta pesquisa é compreender e interpretar toda a totalidade do assunto que está sendo abordado, analisando e anotando as informações que são passadas pelo entrevistado de forma organizada (PITANGA, 2020). Em conjunto a isso, o estudo de caso também é classificado como uma pesquisa particular, que trata de compreender melhor o assunto em específico, e um meio mais fácil de organizar os dados extraídos da pesquisa (VENTURA, 2007).



Com base nisso, a pesquisa foi efetivada em uma empresa da cidade de Bento Gonçalves localizada na Serra Gaúcha, que realiza a fabricação de artefatos plásticos para uso industriais, onde está já em funcionamento no mercado a 45 anos. A conferência foi aplicada para uma profissional de recursos humanos que já utiliza a grafologia no seu dia a dia para o gerenciamento de 318 funcionários e também para o recrutamento de novos colaboradores. Na entrevistada para o presente estudo foi utilizado um roteiro de pesquisa semiestruturado utilizando perguntas objetivas e específicas extraídas com base na literatura.

Para a análise da pesquisa foi transcrita a conversa com a entrevistada, para realizar a mesma, e posteriormente foi utilizado a análise de conteúdo. A entrevista realizada foi baseada em 10 perguntas conforme o quadro 1, onde destas foram extraídas as informações apresentadas no resultado da pesquisa.

Quadro 1 - Perguntas realizadas na entrevista

1 – O seria a grafologia para você?
2 – Como você implantou a grafologia no seu cotidiano dentro da empresa? E faz quanto tempo que usa a ferramenta na empresa?
3 – Para um processo de recrutamento e seleção, como você inicia a abertura da vaga?
4 – Com todos os testes e análises grafológicas em mãos, qual a principal característica que você compreende através desta ferramenta, e como saber qual é o candidato que mais se encaixa no perfil desejado?
5 – Hoje em dia, notamos que está em falta profissionais qualificados, através das análises grafológicas conseguimos identificar se o candidato realmente tem a experiência que relata e ser assertivo na hora de selecioná-lo?
6 - Consegue me relatar como era a contratação antes e depois do uso da grafologia?
7 – Sobre a grafologia ajudar no desenvolvimento dos colaboradores, utiliza-se ela para troca de funções e descoberta de líderes?
8 – A grafologia ajuda a desenvolver futuros líderes também? Como é realizado isso?
9 – Depois que a grafologia foi implantada na empresa, é perceptível a diminuição de rotatividade e até mesmo desânimo dos colaboradores da empresa?
10 – A grafologia já ajudou o setor do RH a identificar algum problema pessoal do colaborador que afetou este na área profissional?

Fonte: elaborado pelo autor.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Inicialmente foi questionado a entrevistada como ela entendia o conceito da grafologia, onde conceituou que para ela, essa ferramenta é utilizada para entendimento da personalidade das pessoas, entendendo cada perfil que está vindo tanto para integrar o recrutamento e seleção, como para uma avaliação, entendendo assim como cada indivíduo funciona principalmente no processo seletivo. A grafologia é uma ciência psicológica, pois através das combinações dos símbolos gráficos e seus significados, nos permite descrever um resultado semelhante ao indivíduo no qual foi realizado a análise (PIMENTA, 2009).



Através de uma indicação conheceu a grafologia e buscou mais informações para entender melhor do que se tratava essa ferramenta, já que buscava compreender a personalidade do outro. Visto que o cenário empresarial exige cada vez mais ferramentas confiáveis no processo de recrutamento e seleção (SOUZA, 2008), a entrevistada se interessou na ferramenta indicada e buscou especialização com uma profissional da área a qual realizou um curso intensivo para se tornar uma especialista em grafologia e logo em seguida começou a implantar a ferramenta no processo seletivo.

A empresa já utilizava outras ferramentas mais convencionais de comportamento, porém não era o suficiente para compreender melhor o indivíduo, pois os profissionais de RH da empresa queriam entender a quantidade de funcionários que estavam ingressando na empresa com dependência química. Então inicialmente a grafologia foi aplicada na parte de recrutamento realizando a avaliação de perfil para entender como cada pessoa funcionava, e posteriormente foi utilizada para outros intuitos na empresa como auxiliar no desenvolvimento individual.

Em uma das perguntas, foi questionada como era o processo da aplicação da grafologia no recrutamento e seleção, a entrevistada descreveu então que quando a vaga é aberta, é realizada uma triagem com os perfis que recebem, e no momento da entrevista com o candidato que ela sente mais firmeza, e que pode ser um futuro colaborador, ela aplica o teste. Hoje na empresa, é realizada uma grafologia mais enxuta, pois a empresa está em um período de muitas contratações, com isso o período para efetivar um colaborador é mais curto também, então ao invés de aplicar uma grafologia normal de 20 linhas, aplica-se uma de 10 linhas, onde explica que não é avaliado todos os pontos, mas os principais para uma contratação são analisados. Assim como diz Luginer (2005), conseguimos identificar 200 sinais sobre as características do indivíduo.

As análises grafológicas nos permitem compreender vários aspectos, como a questão familiar, a situação da dependência química, entender como o candidato funciona na prática, se é uma pessoa mais rígida ou tranquila, quais são os potenciais de realização que essa pessoa tem, como ela trabalha em equipe, qual o seu nível de estresse, como é o convívio social e interativo dela e a sua parte intelectual. Esses são alguns dos pontos que a entrevistada diz apontar como mais importante para levar em conta em uma análise grafológica na hora da contratação, ainda ressalta que essa ferramenta oferece uma abrangência muito grande, pois na própria entrevista as vezes não é possível visualizar e ter confiança do que o candidato está falando, e na análise grafologia consegue ter a certeza, então ela dá um retorno e um resultado muito bom.

Foi questionado a entrevistada, se a empresa notou diferença com o uso da ferramenta no processo de recrutamento e seleção, e a mesma descreveu que sim, é perceptível essa mudança e que foram mais assertivos nas escolhas dos candidatos, selecionando com mais certeza o perfil que a empresa está procurando para determinada função. Nos deu como exemplo o processo de recrutamento e seleção de um líder de setor, que precisa ter como característica a “mão na massa”, ou seja, não é um perfil somente de gestão, este também não deve se importar em trabalhar no operacional para entender o processo, então por ser um perfil mais específico, a grafologia permite dar essa visão para saber se o candidato possui essas características ou não para assumir tal função.

Relacionado a grafologia com o processo de desenvolvimento dos colaboradores, a entrevistada conta que além das novas contratações, a ferramenta também é aplicada para o



desenvolvimento individual, para trocas de funções, para processo seletivo interno e juntamente para a avaliação dos colaboradores, com a finalidade de auxiliar no desenvolvimento do empregado dentro da empresa. Através da identificação das habilidades e potenciais é possível visualizar as qualidades e limitações, assim como diz também Lima (2009) que são pontos necessários para o desenvolvimento do indivíduo.

A entrevistada aborda também, que a cada seis meses a empresa realiza a avaliação grafológica dos trabalhadores, ou então quando o líder do setor nota algum perfil que acredita ter potencial e comunica o setor do RH para aplicar a ferramenta. Realizando a avaliação, é possível entender o perfil da pessoa, e também pontos que precisam ser desenvolvidos para que este tenha uma evolução significativa. Além disso, a empresa possui um projeto de Programa de Desenvolvimento de Líderes (PDL) que neste grupo estão incluídos os líderes de todos os setores da empresa, e além deste, possuem o projeto Sementes, que são compostos com funcionários que podem ser futuros líderes. Então nesse projeto Sementes a grafologia entra com bastante profundidade para analisar esses perfis e ter o desenvolvimento correto para alcançarem o cargo da liderança.

Além de diminuir a rotatividade da empresa, a entrevistada conta que a grafologia permite que o colaborador se torne mais próximo e aberto com a empresa, e hoje já se desmistificou o RH só chamar para demitir, pois como são realizadas conversas frequentes com os colaboradores, isso faz com que eles saibam que quando são chamados pelo Recursos Humanos será para realizar uma avaliação ou efetuarem um acompanhamento do seu trabalho. Entendido que a grafologia nos permite ajudar tanto a empresa como o indivíduo, além disso, ela é considerada uma ciência no tipo psicológica, pois nos faz acompanhar dimensões próprias das ciências humanas (PIMENTA, 2009)

São poucos os casos que a empresa realiza processo de contratação externo, normalmente são utilizados para funções mais básicas na empresa, que é a porta de entrada para ingressar, ou então quando realmente não é encontrado perfil interno para a vaga que está sendo ofertada. Mas como a empresa realiza com frequência as análises grafológicas, o setor de recursos humanos sabe os perfis que possuem, o que facilita realizar essas trocas ou promoções de cargo internamente, e faz com que ao mesmo tempo motive o colaborador pela mudança de função.

No ano passado, a entrevistada disse que a empresa realizou 79 promoções, entre elas de líderes, operadores, inspetores, administrativos e outros, que pela quantidade de funcionários que a empresa possui é um número bem significativo. A maior parte dessas promoções que foram realizadas, eram de colaboradores novos, então a ferramenta da grafologia foi utilizada em algum momento, pois colaboradores com três meses de empresa e que receberam essa promoção, não necessitam fazer novamente a grafologia, pois foi aplicada quando estes ingressam na empresa. A entrevistada ainda ressalta que a análise grafologia de uma pessoa pode ser utilizada por seis meses, e depois ela tem que ser refeita, pois terá alterações, como ela diz: “Nós somos seres humanos, evoluímos e modificamos de comportamento diariamente.”

Como a empresa possui um acompanhamento na evolução dos colaboradores, os profissionais de Recursos Humanos da organização necessitam ter uma ferramenta que demonstre qual o nível de evolução que aquela pessoa teve, e a grafologia entrega resultados verdadeiros, pois não tem como mentir na escrita da letra, pois ela é única e cada indivíduo possui a sua forma. Juntamente como diz Pimenta (2009), a escrita se dá início na fase escolar, onde a criança já possui personalidade própria, onde é transcrita através da forma da letra.



Ao final da entrevista, foi questionado se todos os testes aplicados eram devolvidos aos indivíduos, e ela nos conta que quando aplicado em pessoas externas da empresa e estas não eram efetivadas não é realizada a devolução, mas caso contratados eles devolvem. E para os colaboradores da empresa quando é realizada a grafologia, eles passam o retorno conversando sobre os pontos de desenvolvimento e os pontos fortes que os mesmos apresentam. Da mesma forma que é passado para o gestor do funcionário, porém não generalizando toda a análise do colaborador, pois essa função necessita de ética, então não é necessário passar ao gestor algum ponto fraco que o colaborado tem e que não afeta no trabalho dele, até porque o próprio colaborador pode não se sentir confortável com essa situação.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Visto que o objetivo desta pesquisa foi demonstrar o uso da análise grafológica no processo de contratação, desenvolvimento de pessoas e descoberta de líderes, podemos compreender a grande importância desta ferramenta que já é utilizada dentro da empresa que foi entrevistada, nos relatando os processos na qual ela é utilizada.

A empresa entrevistada nos contou como a grafologia ajuda o setor do Recursos Humanos em diversos fatores, principalmente em processos de recrutamento e seleção e para o desenvolvimento e evolução de colaboradores. Dessa forma, a ferramenta grafológica contribui sobretudo para ter mais segurança nas tomadas de decisões do setor de Recursos Humanos, fazendo com que isso otimize tempo e ao mesmo tempo dinheiro.

Atualmente o mercado está com falta de profissionais qualificados, e para as empresas que necessitam de alguém com certa experiência, somente em um bate-papo de entrevista não é o suficiente para entender se o candidato domina a função que está sendo selecionado. Sendo assim, aplicando a grafologia, conseguimos identificar muitos aspectos da pessoa, como sua personalidade, seus potenciais e seus pontos a desenvolver, favorecendo assim, a escolha do candidato que mais se encaixa com o perfil que a empresa está procurando.

Podemos perceber que a grafologia também é grande parceira dos profissionais de Recursos Humanos na questão de desenvolvimento de pessoas, conseguindo identificar possíveis líderes para desempenhar a função no futuro. Visto que a grafologia identifica várias características nos indivíduos, a mesma mostra os pontos que são mais fracos, ou seja, qualidades que o indivíduo tem, porém ainda não foram concretizadas, dessa forma, o profissional de Recursos Humanos consegue trabalhar especificamente aquele ponto para a evolução do colaborador.

Assim como descrito no Referencial Teórico deste artigo, podemos identificar diversas empresas que já utilizam a grafologia nos processos internos com ênfase no setor de Recursos Humanos. Estas empresas otimizaram tempo nos seus processos com o uso dessa ferramenta e hoje também são referência no mercado em qualidade na gestão de pessoas. Dessa forma, podemos concluir que a grafologia contribui tanto para o crescimento da empresa como do colaborador também.

Neste artigo foi aplicado um estudo de caso caracterizado por uma pesquisa qualitativa onde são encontradas limitações, como também a entrevista que foi aplicada somente em 1 empresa, e falta de informações e dificuldade de encontrar o assunto em outros artigos. Pesquisas futuras podem ser aplicadas com mais de uma empresa realizando comparativos entre elas, e também comparativos com empresas que utilizam a grafologia e empresas que não



utilizam, para ter uma comprovação mais relevante da importância dessa ferramenta dentro das empresas.

REFERÊNCIAS

CAMARGO, P. S. **A Grafologia no Recrutamento e Seleção de Pessoal**. São Paulo: Ágora, 1999.

CARVALHO, A; Rua, O. L. **Gestão de Recursos Humanos: Abordagem das Boas Práticas**. Porto: Grupo Editorial Vida Economica, 2017.

CORREIA, C. P. **Processo de Avaliação de Desempenho: Acerca da Percepção dos Servidores do DNIT**. São Luís, 2015. Tese (Mestrado em Administração).

DA SILVA, L. F; RUSSO, R. F. S. M. Aplicação de entrevistas em pesquisa qualitativa. **Gestão e Projetos: GeP**, v. 10, n. 1, p. 1-6, 2019.

DE LIMA, F. F. B. **A Importância da Grafologia na Área de Recrutamento e Seleção**. Rio de Janeiro, 2009. Tese (Doutorado em Gestão de Recursos Humanos).

DE SOUZA, V. J. **Aprimoramento e Validação de Técnica de Classificação de Perfil de Cargos com Sistema de Análise Grafológica**. Curitiba, 2008. Tese (Doutorado em Desenvolvimento de Tecnologia).

GUIMARÃES, O. S. V; MOTA, D. R; MOURA, H. C. M. **Estratégia e Estrutura Organizacional: Desenvolvimento Humano na Contemporaneidade**. São Carlos: Pedro & João Editores, 2021.

LACOMBE, F. **Recursos Humanos**. São Paulo: Saraiva, 2005.

LUGINGER, A. S. Aspectos psicológicos da grafologia. **Contactos**, v. 321, p. 1-22, 2005.

MILKOVICH, G. T.; Boudreau, J. W. **Administração de recursos Humanos**. São Paulo: Atlas, 2000.

OLIVEIRA, A. N. A. P; GUIMARÃES, A. N. M; EMERICH, A. C. Grafologia e Neuro Escrita – Uma Visão Multidisciplinar. **Revista Científica Online**, v. 14, n. 5, 2022.

OLIVEIRA, S. N. **A Grafologia como ferramenta alternativa no Processo de Recrutamento e Seleção**. Rio de Janeiro, 2009. Tese (Doutorado em Recursos Humanos).

PIMENTA, M. B. Grafologia-Uma Ferramenta de Avaliação no Processo de Recrutamento e Seleção de Candidatos. **V Congresso Nacional em Excelência em Gestão**, p. 1-17, 2009.



PITANGA, A. F. Pesquisa qualitativa ou pesquisa quantitativa: refletindo sobre as decisões na seleção de determinada abordagem. **Revista Pesquisa Qualitativa**, v. 8, n. 17, p. 184-201, 2020.

QUEIROZ, C. T. **As envolventes da gestão de recursos humanos:** recrutamento e seleção. Porto: APNOR, 2021. Tese (Mestrado em Gestão das Organizações, Ramo de Gestão de Empresas).

VENTURA, M. M. O estudo de caso como modalidade de pesquisa. **Revista SOCERJ**, v. 20, n. 5, p. 383-386, 2007.

VIEIRA, E. H. **Práticas alternativas em gestão de pessoas:** astrologia, feng shui, grafologia, numerologia, radiestesia, shiatsu; metafísica ou novas abordagens em administração? São Paulo, 2019. Tese (Doutorado em Administração de Empresas).