

## **TÍTULO DA MESA: AVALIAÇÃO DE COMPORTAMENTOS CONTRAPRODUENTES NO TRABALHO**

**COORDENADOR DA MESA:** Elizabeth do Nascimento, [bethdonascimento@gmail.com](mailto:bethdonascimento@gmail.com), (31)84633740, Universidade Federal de Minas Gerais

Resumo 4:

4. **ADAPTAÇÃO DA ESCALA CPI-Cp PARA O CONTEXTO BRASILEIRO.** Elizabeth do Nascimento, Lívia Maria Maia Mendonça, Jéssica Evelyn de Andrade, Ana Cecília Araújo de Moraes Coutinho (Laboratório de Avaliação das Diferenças Individuais, Departamento de Psicologia, Universidade Federal de Minas Gerais-UFMG, Belo Horizonte - MG, Brasil)

Apresentador: Elizabeth do Nascimento [[bethdonascimento@gmail.com](mailto:bethdonascimento@gmail.com), (31)84633740]

Dentre os distintos grupos de comportamentos que constituem o desempenho no trabalho estão os considerados contraproducentes, ou seja, aqueles atos que são danosos para os objetivos de uma organização. Tais atos assumem várias formas, tais como: roubo, fraude, absenteísmo, agressão física e verbal, uso de substâncias, entre outras. Na psicologia diferencial instrumentos de auto-relato são utilizados para avaliar a tendência de manifestação de comportamentos contraproducentes no trabalho, sendo encontradas duas classes de testes: os que apresentam conteúdos explícitos e os baseados na personalidade. Os primeiros mensuram tais comportamentos por meio de conteúdos explícitos envolvendo principalmente roubo, admissões de passado ilegal ou comportamentos desonestos. Já os testes baseados na personalidade buscam prever comportamentos contraproducentes no trabalho de maneira implícita, ou seja, os conteúdos dos itens não apresentam uma relação explícita com o critério. Tais testes contemplam itens típicos em inventários de personalidade, refletindo dimensões normais de personalidade como conscienciosidade, confiança, controle de impulsos e seguimento de regras. O presente trabalho aborda o processo de adaptação em curso da CPI-Cp. Trata-se de uma escala que tem como finalidade avaliar comportamentos contraproducentes no trabalho com base na personalidade. A CPI-Cp foi proposta por Hakstian, Farreell e Tweed, em 2002. Eles selecionaram 80 itens dos 434 do California Psychological Inventory a partir das correlações encontradas no estudo por eles realizado. As seguintes etapas do processo de adaptação da referida escala para o contexto brasileiro foram conduzidas: tradução (direta e inversa) e validação semântica (comitê revisor e análise por representantes da população alvo). A tradução direta dos itens para o português foi realizada tanto por um doutor em psicologia e professor de inglês quanto por estudantes do curso de graduação de psicologia de uma instituição federal de ensino. As traduções diretas foram confrontadas. Em seguida, contratou-se um tradutor profissional para proceder a tradução inversa dos itens, sendo que para alguns deles mais de uma alternativa de tradução direta foi apresentada. A equipe de pesquisa analisou a tradução inversa de modo a identificar o grau de equivalência entre as versões em português e em inglês. Alguns impasses foram analisados juntamente com a tradutora profissional. A etapa seguinte do processo de adaptação consistiu em apresentar a um comitê revisor a versão traduzida alcançada. Esse comitê foi constituído

por três pesquisadores especialistas que analisaram as versões original e traduzida de cada item quanto à equivalência idiomática, semântica, cultural e conceitual. Dois pesquisadores apresentaram sugestões quanto à melhor tradução dos itens. De posse dos resultados dessa análise, os itens foram revistos e, em seguida, apresentados a representantes da população alvo com o objetivo de investigar o grau de inteligibilidade e adequação da formulação. A maioria dos itens mostrou-se pertinente ao contexto brasileiro, estabelecendo-se assim uma primeira evidência de validade semântica.