



**UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
INSTITUTO DE PSICOLOGIA**

**AUTO E HETERO AVALIAÇÃO NO DIAGNÓSTICO
DE NECESSIDADES DE TREINAMENTO**

Mônica Lemes Magalhães

BRASÍLIA-DF, 1996.

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
INSTITUTO DE PSICOLOGIA

**AUTO E HETERO AVALIAÇÃO NO DIAGNÓSTICO
DE NECESSIDADES DE TREINAMENTO**

Mônica Lemes Magalhães

Dissertação apresentada ao Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília como requisito parcial à obtenção do Grau de Mestre em Psicologia (Psicologia Social e do Trabalho).

ORIENTADOR: JAIRO EDUARDO BORGES-ANDRADE

BRASÍLIA, 1996

Aprovada por:

Dr. Jairo Eduardo Borges-Andrade

Dra. Maria das Graças Torres da Paz

Dra. Suzana Maria Valle Lima

AGRADECIMENTOS

Especial agradecimento ao Dr. Jairo Eduardo Borges-Andrade pela orientação e apoio dados durante a realização deste trabalho.

Agradeço a todo pessoal da Caixa Econômica Federal do Estado de Goiás, em especial aos profissionais do Departamento de Recursos Humanos, pela atenção e disponibilidade.

Agradeço:

aos professores Bartho, Graça, Hartmut, Pasquali, Marcelo, do Instituto de Psicologia da UnB, pelas valiosas contribuições durante este período.

ao meu Pai e à minha Mãe, exemplos de garra e honestidade.

aos meus irmãos, Pedrinho, Márcio e Marcelo e às minhas cunhadas Vanessa, Rose e Magda pelo apoio dado durante este estudo.

aos amigos Antônio, Weder, Zélia, Thaíse, Lady, Lúcia, Prof. De Luca, Dona Ana, Sr. Ademício, Regina Flores, Madrinha Alzira, Lu, Bela, Ana Carmem, Cícero, Waldete, Márcia Lopes e Sebá, pelo carinho dado.

Especial agradecimento à Jandira Rosa e à Adeane Fleury, pela amizade e confiança em minha condição profissional.

E àqueles que, de alguma forma contribuíram com este trabalho e não estão, aqui, nominalmente citados.

SUMÁRIO

LISTA DE QUADROS E TABELAS	VIII
INTRODUÇÃO	1
I - HISTÓRICO E DEFINIÇÃO DE TREINAMENTO	2
II - TECNOLOGIA E PROCESSO DE TREINAMENTO	7
III - REVISÃO DA LITERATURA E DEFINIÇÃO DO PROBLEMA	14
IV - OBJETIVOS E HIPÓTESES	24
V - METODOLOGIA	27
1 - Caracterização e Histórico da Organização Estudada	27
2 - Cargos Pesquisados	31
3 - Construção dos Questionários	32
3.1 - Questionário de auto-avaliação de necessidades para o cargo de Gerente Geral	32
3.2 - Questionário de hetero-avaliação de necessidades para o cargo de Gerente Geral	33
3.3 - Questionário de auto-avaliação de necessidades para o cargo de Caixa Executivo	34
3.4 - Questionário de hetero-avaliação de necessidades para o cargo de Caixa Executivo	35
4 - Descrição do Questionário	37
5 - Amostra	40
VI - RESULTADOS	43
VII - DISCUSSÃO	75
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	86
ANEXOS	
Anexo 1 - Questionário de auto-avaliação de necessidades de treinamento de Gerente Geral	90

Anexo 2 - Questionário de hetero-avaliação de necessidades de treinamento de Gerente Geral	95
Anexo 3 - Questionário de auto-avaliação de necessidades de treinamento de Caixa Executivo	100
Anexo 4 - Questionário de hetero-avaliação de necessidades de treinamento de Caixa Executivo	105
Anexo 5 - Análise fatorial das necessidades de treinamento do Caixa Executivo: auto e hetero avaliação	110
Anexo 6 - Análise de confiabilidade das necessidades de treinamento do Caixa Executivo: auto e hetero avaliação	117
Anexo 7 - Análise de regressão múltipla: necessidades de conhecimentos, habilidades e atitudes do Caixa Executivo como variáveis critério e suas variáveis antecedentes - auto-avaliação	132
Anexo 8 - Análise de regressão múltipla: quantidade de conhecimentos, domínio de habilidades e de atitudes do Caixa Executivo com variáveis critério e suas variáveis antecedentes - auto-avaliação	168
Anexo 9 - Análise de regressão múltipla: importância de conhecimentos, habilidades e atitudes do Caixa Executivo como variáveis critério e suas variáveis antecedentes - auto-avaliação	194
Anexo 10 - Análise de regressão múltipla: escores resultantes da análise de regressão múltipla em que os fatores extraídos das necessidades de treinamento são variáveis critério e as variáveis antecedentes são as preditoras (somente auto-avaliação)	217

LISTA DE QUADROS E TABELAS

Quadro

1. Resultados da análise fatorial da auto-avaliação de necessidades dos Caixas Executivos, após eliminação dos itens não confiáveis.....45
2. Resultado da análise fatorial da hetero-avaliação de necessidades dos Caixas Executivos, após eliminação de itens não confiáveis.....47

Tabela

1. Resultados das análises de confiabilidade e médias de auto-avaliação de necessidades de treinamento dos Caixas Executivos.....48
2. Resultados das análises de confiabilidade e média de hetero-avaliação de necessidades de treinamento dos Caixas Executivos.....49
3. Resultados descritivos da auto-avaliação de necessidades de treinamento do Gerente Geral.....50
4. Resultados descritivos da auto-avaliação de necessidades de treinamento do Caixa Executivo.....51
5. Resultados descritivos da hetero-avaliação de necessidades de treinamento do Caixa Executivo.....52

6. Correlações entre auto-avaliação e avaliação pelo supervisor das necessidades de treinamento de conhecimentos para a função de Caixa Executivo.....	54
7. Correlações entre auto-avaliação e avaliação pelo supervisor das necessidades de treinamento de habilidades para a função de Caixa Executivo.....	55
8. Correlações entre auto-avaliação e avaliação pelo supervisor das necessidades de treinamento de atitudes para a função de Caixa Executivo.....	55
9. Resultados da comparação entre médias de auto-avaliação e avaliação pelo supervisor das necessidades de treinamento relativas a conhecimentos para o desempenho da função de Caixa Executivo.....	57
10. Resultados da comparação entre médias de auto-avaliação e avaliação pelo supervisor das necessidades de treinamento relativas a habilidades para o desempenho da função de Caixa Executivo.....	58
11. Resultados da comparação entre médias de auto-avaliação e avaliação pelo supervisor das necessidades de treinamento relativas a atitudes para o desempenho da função de Caixa Executivo.....	59
12. Resultados significativos referentes à análise de regressão múltipla realizada com as auto-avaliações de necessidades de conhecimentos para o desempenho da função de Caixa Executivo.....	60
13. Resultados significativos referentes à análise de regressão múltipla realizada com as auto-avaliações de necessidades de habilidades para o desempenho da função de Caixa Executivo.....	63

14.Resultados significativos referentes à análise de regressão múltipla realizada com as auto-avaliações de necessidades de atitudes para o desempenho da função de Caixa Executivo.....	64
15.Resultados significativos referentes à análise de regressão múltipla realizada com as auto-avaliações da quantidade de conhecimentos para o desempenho da função de Caixa Executivo.....	66
16.Resultados significativos referentes à análise de regressão múltipla realizada com as auto-avaliações de domínio de habilidades para o desempenho da função de Caixa Executivo.....	68
17.Resultados significativos referentes à análise de regressão múltipla realizada com as auto-avaliações de domínio de atitudes para o desempenho da função de Caixa Executivo.....	69
18.Resultados significativos referentes à análise de regressão múltipla realizada com as auto-avaliações de importância de conhecimentos para o desempenho da função de Caixa Executivo.....	70
19.Resultados significativos referentes à análise de regressão múltipla realizada com as auto-avaliações de importância de habilidades para o desempenho da função de Caixa Executivo.....	72
20.Resultados significativos referentes à análise de regressão múltipla realizada com as auto-avaliações de importância de atitudes para o desempenho da função de Caixa Executivo.....	73

21.Resultados significativos referentes à análise de regressão múltipla realizada com os fatores das auto-avaliações de necessidades de treinamento dos Caixas Executivos.....74

RESUMO

O presente estudo teve como objetivos: desenvolver uma metodologia de avaliação de necessidades de treinamento que inclua atitudes; estudar a relação entre auto e hetero avaliação, buscando avaliar conhecimentos, habilidades e atitudes; e avaliar a relação entre a auto-avaliação e algumas variáveis preditoras (tempo de trabalho na organização e na função, emprego anterior, sexo, estado civil, escolaridade e idade). A amostra foi constituída por 325 funcionários da função de Caixa Executivo, 344 Supervisores dos Caixas Executivos e 58 Gerentes Gerais, da Caixa Econômica Federal do Estado de Goiás. Utilizou-se para atingir o primeiro objetivo a análise fatorial seguida de análise de confiabilidade. Para atingir o segundo objetivo utilizou-se a correlação de Pearson e o teste "T" de Student e para atingir o terceiro objetivo utilizou-se a análise de regressão múltipla, tendo como variáveis critério as necessidades de conhecimento, habilidades e atitudes e como variáveis antecedentes aquelas citadas acima. Os resultados mostraram que a metodologia parece ser adequada para analisar necessidades de treinamento. Mostraram que existe relação significativa entre a auto e hetero avaliação, como também diferenças na maneira de avaliar necessidades. Verificou-se que para a auto-avaliação das necessidades de conhecimentos e habilidades, a variável preditora que apareceu mais destacada foi o tempo de trabalho do respondente dentro da Caixa Econômica Federal. Para as necessidades de atitudes aparecem as variáveis sexo e escolaridade.

ABSTRACT

This study was aimed at, firstly, developing an assessing methodology of training needs in which attitudes should be included. Secondly, it was targeted at examining the relationship between self-rating and supervisor rating, searching for knowledge, abilities and attitudes training needs assessment. The third objective was to try to study the correlation that might be found between training needs self-rating and some predictory variables (job and role permanence, previous employment, marital status and age). The research was carried out with a sample drawn from Caixa Econômica Federal (Federal Savings Bank) in the state of Goiás, Brazil. Data were collected from 325 employees working as Executive Cashiers, 344 Executive Cashiers Supervisors and 58 General Managers in that institution. In order to achieve the first objective it was employed factorial analysis followed by reliability analysis. Pearson's correlation and Student's T - test were used to reach the second objective. Multiple regression analysis was the instrument to obtain the third objective, in which criteria variables were accounted for by knowledge, abilities and attitudes training needs and predictory variables were the ones mentioned above. The results showed that the methodology seems to be appropriate to assess training needs. They have also demonstrated the existence of significant relationships between self-rating and supervisor rating as well as some differences in the way training needs are rated. Moreover, it was verified that, concerning the self-ratings on knowledge and abilities needs, the predicting variables, which appeared to be most remarkable, were related to the respondent permanence in the job. As to attitudes training needs, sex and schooling variables were the most evident ones.

INTRODUÇÃO

Na última década, várias pesquisas foram realizadas no campo do desenvolvimento e treinamento de pessoal. Há várias razões para o crescimento do interesse nesta área. Uma razão é consequência dos efeitos do desenvolvimento tecnológico. O desenvolvimento em automação e tecnologia em computadores exige grande demanda dos sistemas de treinamento para produzir força de trabalho mais adequada. Com isso aumenta a competitividade no ambiente das organizações, aumentando a utilidade dos programas de treinamento. Mudanças na economia são outra razão para o crescente interesse nesta área, assim como mudanças na mão-de-obra.

O interesse profissional na área de desenvolvimento e treinamento de pessoal também tem sido visto como sendo conduzido por modismos, com pouca preocupação pelo desenvolvimento das teorias. Com isso, programas de treinamento ocorrem sem a apropriada avaliação de necessidades e sem avaliar os sistemas de treinamento. Goldstein (1991) enfocou que os programas de treinamento devem ser vistos como um subsistema de um sistema maior que é a organização. Sendo um subsistema, programas de treinamento mais efetivos podem afetar todos os outros sistemas na organização. Com esta preocupação, este trabalho focaliza a avaliação de necessidades de treinamento, uma vez que esta etapa fornece a base para o desenvolvimento e a avaliação dos programas de treinamento.

I - HISTÓRICO E DEFINIÇÃO DE TREINAMENTO

A palavra treinamento tem muitos significados. Alguns especialistas em administração de pessoal consideram o treinamento como um meio para desenvolver a força de trabalho dentro dos cargos particulares (Yoder, 1956). Outros interpretam mais amplamente, considerando o treinamento para um adequado desempenho no cargo e estendendo o conceito para um nivelamento intelectual através da educação geral (Waite, 1952). Chiavenato (1992) define como sendo um processo educacional de curto prazo aplicado de maneira sistemática e organizada, através do qual pessoas aprendem conhecimentos, habilidades e atitudes em função de objetivos definidos. Wexley (1984) refere-se a treinamento como um esforço planejado de uma organização para facilitar a aprendizagem de seus integrantes. Visto que há várias maneiras de definir treinamento, a que parece ser a mais objetiva e que engloba de certa maneira as outras definições é a de Goldstein (1991), que propõe ser treinamento uma aquisição sistemática de atitudes, conceitos, conhecimentos, regras e habilidades que resultam no melhor desempenho no trabalho.

O enfoque acima identifica o treinamento como sendo uma forma de educação especializada, uma vez que seu propósito é preparar o indivíduo para o desempenho eficiente de uma determinada tarefa que lhe é atribuída. Nesta linha de pensamento, o treinamento pode ser identificado como sendo um “somatório de atividades que vão desde a aquisição de habilidade motriz até o

desenvolvimento de um conhecimento técnico complexo, à assimilação de novas atitudes administrativas e à evolução de comportamento em função de problemas sociais complexos” (McGehee e Tahyer, 1961).

Os principais objetivos do treinamento dentro das organizações são:

1. Preparar o pessoal para a execução de novas funções;
2. Retreinar empregados para adaptação à introdução de novas tecnologias; e
3. Identificar e superar deficiências no desempenho de empregados.

Quando devidamente implantado, o treinamento proporciona várias vantagens, segundo Carvalho e Nascimento (1993). Entre elas destacam-se as seguintes:

- ◆ Define prioridades de formação, tendo em vista os objetivos setoriais da organização.
- ◆ Caracteriza os vários tipos e formas de desenvolvimento de pessoal a serem aplicados, considerando sua viabilidade, vantagens, custos e outros fatores afins.
- ◆ Elabora planos de capacitação profissional a curto, médio e longo prazos, integrando-os às metas globais da empresa.

Com o avanço da tecnologia e as mudanças na economia, cresce ainda mais a importância do treinamento, uma vez que a mão-de-obra terá que adquirir novas habilidades para adaptar-se ao meio de trabalho, em países desenvolvidos. No Brasil, em se tratando de um país subdesenvolvido, que busca desenvolver novas tecnologias para competir com mercados estrangeiros, a importância do treinamento é grande, pois sua mão-de-obra tem

pouca especialização e seu nível de instrução é baixo devido às precárias condições que o País oferece. Este papel do treinamento, hoje bastante conhecido e aplicado no meio organizacional, foi observado nos primórdios do “sistema de fábrica”, quando a inabilitação dos trabalhadores para operar configurou-se, já no século XVIII, como um obstáculo incontestável à eficácia (Cherns, 1982, apud Malvezzi, 1994), que predisse, desde o início do trabalho industrial, a importância de investimentos na capacitação profissional (Carnoy, 1994, apud Malvezzi, 1994).

A atenção que desde essa época era dedicada à habilitação profissional foi potencializada pelo significativo crescimento do trabalho especializado, a partir de 1880. Para atender a essa nova demanda, o treinamento começou a ser sistematizado. Sua articulação como algo racional foi a garantia da atualização dos trabalhadores em seus conhecimentos e suas habilidades, da diminuição de seus erros e da ampliação de sua capacidade para realizar outras tarefas, condições necessárias em empresas que rapidamente diferenciavam seu perfil ocupacional (Malvezzi, 1994). Em consequência da sistematização, a formação profissional generalizou-se como uma necessidade não só da fábrica mas da sociedade e novas idéias apareceram.

A empresa e a escola começaram a se integrar no esforço pela formação profissional, através de um sistema de cooperação entre ambas para enriquecer o treinamento dos trabalhadores. Nesse sistema, o estudante freqüentava a escola por um certo período, trabalhava num período semelhante na fábrica, retornava novamente à escola para uma terceira etapa e concluía sua formação numa última etapa de estágio na fábrica, onde posteriormente permanecia como empregado.

A partir de 1930, o treinamento ganhou novo status como atividade administrativa ao se tornar parte integral da estratégia empresarial. Tal status requeria informações científicas mais seguras sobre habilitação e aprendizagem profissional. Muitos experimentos e teorias resultaram desse esforço, como se pode constatar na Pesquisa-Ação (Malvezzi, 1994). O treinamento também auxiliou as Forças Armadas durante a Segunda Guerra. Nesta época, os psicólogos desenvolveram tecnologias de treinamento para o pessoal militar, pois, durante a guerra, foram sendo desenvolvidos equipamentos militares cada vez mais sofisticados e complexos a serem manufaturados por trabalhadores inexperientes. Os soldados deviam, por outro lado, após curtos treinamentos, operar tanques, aviões e outros equipamentos sofisticados de guerra. A solução encontrada para estes problemas foi modificar o maquinário nas indústrias e melhorar os equipamentos de guerra, adequando-os às limitações dos operadores humanos (Siegel e Lane, 1982, apud Oliveira-Castro, 1992).

Nos anos 70, por força da competitividade e da rápida evolução tecnológica, a eficiência dos negócios passou a depender mais da contínua atualização e aprendizagem do que da autoridade gerencial (Argyris, 1992). Nessa condição, a formação profissional deu novo salto qualitativo ao se tornar uma alternativa para a autoridade gerencial na cadeia de eventos da eficácia. É por isso que os programas de treinamento tornaram-se metas essenciais do sucesso nos negócios. Os programas de treinamento transformaram-se em uma atividade de alto risco, devido ao volume de investimentos requerido, sendo que seus resultados são de médio a longo prazo. Alto risco, no sentido de que se treina um funcionário sem saber se o mesmo irá permanecer na empresa e sem saber se o mesmo aprendeu os conteúdos dados no treinamento. Isto faz com que o administrador sinta-se inseguro em relação à função de treinamento.

O campo de treinamento de recursos humanos é de maneira geral imediatamente associado ao planejamento sistemático de eventos instrucionais.

Tal processo se baseia nos subsídios provenientes da análise dos requisitos do trabalho e das capacidades do treinando, assim como nos princípios da tecnologia instrucional, com o objetivo de garantir as condições ótimas para a aquisição dos conhecimentos, habilidades e/ou atitudes necessárias ao exercício de um dado papel ocupacional.

A seguir será descrita a tecnologia instrucional acima citada, que servirá de suporte para a função de treinamento aqui enfocada.

II - TECNOLOGIA E PROCESSO DE TREINAMENTO

Uma tecnologia de treinamento poderia ser definida como o conjunto de princípios e prescrições que se aplicariam a essa função. Esse conjunto deveria ser formado por partes ou elementos coordenados entre si e que funcionassem em uma estrutura organizada, que pudesse oferecer alternativas eficazes, mesmo quando novos problemas se apresentassem (Borges-Andrade, 1985).

Para este trabalho foi escolhido o modelo da Tecnologia Instrucional, por enfatizar a avaliação cuidadosa de necessidades, experiências de aprendizagem controladas desenhadas para alcançar objetivos instrucionais e o uso de critério de desempenho e informação de avaliação.

O enfoque instrucional pode ser definido como o modo como os profissionais de educação ou treinamento conhecem, aprendem e predizem as coisas concernentes ao ensino e à aprendizagem, bem como à relação entre as mudanças de desempenho que se deseja de um determinado indivíduo e o que se faz com o propósito de obter essas mudanças. Este enfoque se baseia nos conhecimentos advindos da psicologia da aprendizagem e teoria de sistemas (Borges-Andrade, 1985).

Nasce daí um ramo relativamente novo da ciência, denominado psicologia instrucional. O modo como essa ciência é usada, para resolver

problemas em treinamento, é denominado tecnologia instrucional. Essa tecnologia prevê que o processo de treinamento é composto de quatro etapas, que são a avaliação de necessidades, o planejamento, a execução e a avaliação do treinamento.

A avaliação de necessidades de treinamento é a primeira etapa para desenvolver o estágio de planejamento. A “necessidade de treinamento pode ser descrita como a existência, em qualquer tempo, de uma condição real que difere de uma condição desejada nos aspectos humanos ou pessoais, do desempenho de uma organização, ou mais especificamente, quando uma mudança nos conhecimentos, habilidades ou atitudes humanas atuais pode levar ao desempenho desejado” (Morrison, 1977, apud Nogueira, 1982).

McGehee e Thayer (1961) descrevem três componentes básicos da avaliação de necessidades: análise organizacional, análise de tarefas e análise pessoal. Tais componentes receberam, anos depois, uma nova conceituação feita por Goldstein (1991).

O primeiro componente refere-se à análise organizacional, que focaliza no papel do treinamento em um nível de análise macro. O objetivo deste componente é conhecer a realidade da organização, o que envolve o exame do sistema organizacional como um todo. É aí incluído o estudo de objetivos atuais e futuros, clima, cultura, estrutura, fluxo, situação econômico-financeira, tecnologia em uso, além da interação da instituição com o meio externo, o que abrange mercado de trabalho, impacto de produtos e serviços, concorrência, fornecedores e conjuntura sócio-econômica e política. A análise organizacional é um componente muito importante dentro da avaliação de necessidades, pois o sistema organizacional pode afetar o treinando quando este acaba de chegar de um programa de treinamento com novas técnicas recém aprendidas, contrastando com as existentes na organização.

Pretende-se neste nível, analisar as causas e propor possíveis soluções para reais problemas levantados ou, ainda, detectar situações que indiquem um potencial para crescimento e desenvolvimento. Tal análise permite a determinação de quais pontos podem ser resolvidos através de treinamento ou através de outras estratégias. No nível organizacional ocorre muita dificuldade não só na identificação das necessidades de treinamento como também na definição dos objetivos do treinamento. Como um sistema aberto, o sistema de treinamento não se mantém isolado do contexto organizacional que o envolve e dos objetivos empresariais que lhe definem a direção. Assim, os objetivos do treinamento devem estar ligados intimamente às necessidades da organização.

Em um nível micro de análise, a avaliação de necessidades é realizada através do exame das tarefas relativas aos diversos papéis ocupacionais e às capacidades do indivíduo ao exercê-los. (Paula, 1992). A análise de tarefas resulta em uma seqüência de atividades ou operações desempenhadas no trabalho e nas descrições das condições em que este trabalho é desempenhado. É uma descrição do trabalho (Goldstein, 1991). A princípio, o treinamento surge como uma possível solução para uma discrepância de desempenho. Mager e Pipe (1977, apud Paula, 1992) referem-se à discrepância como sendo a diferença entre uma condição atual e outra que se deseja alcançar. O treinamento deve ser considerado como uma solução legítima somente quando o diagnóstico da causa da discrepância estiver relacionado a uma lacuna de conhecimentos, habilidades e/ou atitudes necessários ao desempenho da atividade em questão.

O último componente para avaliar necessidades procura verificar se os empregados precisam de treinamento e exatamente que treinamento é solicitado. Neste estágio, a determinação de necessidades já realizou uma análise organizacional que permitiu entender onde o sistema de treinamento se encaixa no local de trabalho e quais facilitadores e inibidores existem. Também a análise

de tarefa determinou quais tarefas importantes são desempenhadas. A análise pessoal faz duas perguntas: quem dentro da organização precisa de treinamento e que tipo de instrução precisa? Esta análise pode ser direcionada para a realização de treinamentos específicos.

Após a avaliação de necessidades, deve-se analisar a natureza do desempenho envolvido em cada necessidade, bem como as condições sob as quais ele deve aparecer. Este processo pode alimentar-se, para a execução, de dados fornecidos de análises organizacionais, de descrições de cargos e de avaliação de desempenho. Além disso, ele efetivamente aponta para o que é relevante treinar, focaliza a atenção em desempenhos e torna as pessoas (da organização) que deles participam responsáveis por ele e envolvidas politicamente com seus resultados. A avaliação de necessidades é um momento para se analisar, a priori, o que deve ser treinado, para quem o treinamento serve e por que se investe nele. A organização pode utilizá-la como instrumento para discutir seus segmentos, seus papéis e o que deve ser mudado na mesma (Borges-Andrade, 1985).

A próxima etapa do processo é o planejamento do treinamento. O primeiro passo refere-se à formulação dos objetivos do treinamento que se pretende oferecer, com a finalidade de atender as necessidades avaliadas. A formulação deve tomar por base os papéis ocupacionais definidos anteriormente. Os objetivos devem ser compreendidos como descrições dos desempenhos esperados dos treinandos, definidos em termos observáveis, de modo que possam ficar comunicadas as intenções dos instrutores e da organização. A redação e divulgação dos objetivos informa o público e a organização sobre o que se deseja e o que se pode esperar dos treinamentos, possibilita um julgamento posterior das necessidades, a avaliação dos resultados e a conseqüente revisão desses eventos, auxilia na preparação e seleção das estratégias e materiais de ensino, permite a elaboração de avaliações de aprendizagem mais justas, guia a

atenção e o estudo dos treinandos, facilita a aprendizagem e pode permitir mais equidade na atribuição de novos cargos e funções após os treinamentos.

Faz parte do processo de planejamento a determinação do conteúdo do treinamento, considerando-se os aspectos de quantidade e qualidade de informação. A escolha dos métodos de treinamento considera os objetivos definidos, a tecnologia disponível, a definição dos recursos necessários para a implementação do treinamento e a população alvo. O processo de planejamento envolve o local onde será efetuado o treinamento, se dentro ou fora da empresa, a época ou periodicidade do treinamento, considerando-se o horário mais oportuno ou a ocasião mais propícia, e o cálculo da relação custo-benefício do programa de treinamento (Chiavenato, 1992).

A terceira etapa do processo de treinamento está centrada nas técnicas e meios instrucionais. Refere-se à execução do treinamento. O enfoque instrucional pode oferecer contribuições relevantes para o desenvolvimento das estratégias de ensino, tanto se elas são requeridas para que um plano de aula seja elaborado e executado, quanto para aquelas necessárias à adequada disposição e distribuição das informações nos materiais de ensino. As estratégias de ensino devem levar em consideração dados de três naturezas: a) a seqüência na qual as informações devem ser apresentadas ao treinando; b) as contingências que precisam ser estabelecidas entre o comportamento deste e o instrutor ou das respostas programadas para serem dadas pelos meios de ensino e c) as seqüências e contingências que estão especificamente relacionadas a cada tipo ou categoria de aprendizagem (Borges-Andrade, 1985).

A execução do treinamento pressupõe sempre o binômio: instrutor - aprendiz. A execução do treinamento dependerá principalmente dos seguintes fatores: adequação do programa de treinamento às necessidades da organização; qualidade do material de treinamento apresentado; cooperação dos chefes e

dirigentes da empresa; qualidade e preparo dos instrutores e a qualidade dos aprendizes.

A última etapa do processo de treinamento é a avaliação. É uma etapa para a qual os instrutores não oferecem a devida consideração, mas que é fundamental para que o processo de treinamento tenha resultados satisfatórios. É a etapa na qual é medido o objeto de estudo, que no presente caso é o treinamento, e é julgado o seu valor. A avaliação deve ir além de medir e julgar o valor dos treinamentos. O momento da avaliação é uma ocasião propícia para fazer pesquisa aplicada. Precisa-se produzir conhecimentos e gerar tecnologias de treinamento que aumentem nossa competência técnica. É um grande erro não fazer a avaliação de treinamento. Neste caso, segundo Borges-Andrade (1985), fica evidente a falta de responsabilidade social e de compromisso com os treinandos, com o trabalho e com a organização que patrocinou o evento.

Há várias razões para avaliar treinamentos: a) para obter controle, b) fazer retroalimentação, c) tomar decisões sobre eles, d) para fazê-los funcionar ou tornar as pessoas aptas e e) para torná-los externamente válidos. A avaliação pode ser formativa e somativa, em função dos seus propósitos e do momento em que é realizada. A primeira é caracterizada pela contínua coleta de dados durante o processo instrucional, a fim de obter informações que indiquem as correções a serem nele efetuadas. Na segunda, o objetivo é obter informações sobre um treinamento já desenvolvido, visando verificar seus efeitos (Borges-Andrade, 1985).

Como foi colocado anteriormente, a escolha da Tecnologia Instrucional foi motivada pela ênfase que ela dá à avaliação cuidadosa de necessidades. Dentro de um programa de treinamento, é de grande importância que se analise atentamente as necessidades de cada pessoa envolvida no contexto organizacional, pois é através desta avaliação que se pode montar um

programa adequado e que satisfaça as necessidades do treinando e da organização.

O próximo capítulo será dividido em duas partes. Na primeira será revista a literatura sobre avaliação de necessidades e enfatizada a importância de se fazer uma análise de necessidades de treinamento, bem como os problemas que ocorrem quando a mesma não é realizada de maneira adequada. Na segunda, será apresentada a definição do problema estudado nesta pesquisa.

III - REVISÃO DA LITERATURA E DEFINIÇÃO DO PROBLEMA

Borges-Andrade (1985) define necessidades como as discrepâncias existentes entre os desempenhos esperados e reais. Com base nessa conceituação, o processo de avaliação de necessidades deve incluir, inicialmente, a definição dos conhecimentos, habilidades e atitudes esperadas dos empregados e, em seguida, a mensuração dos níveis em que o indivíduo domina esses conhecimentos, habilidades e atitudes e da importância de cada uma delas.

Entre os pesquisadores de treinamento, poucos discordam de que uma cuidadosa avaliação de necessidades da organização é de vital importância e deve ser feita antes de se desenvolver um programa de treinamento. A avaliação de necessidades de treinamento fornece informações sobre onde o treinamento é necessário, qual o conteúdo que o treinamento deve ter e quem, dentro da organização, precisa de treinamento em certos tipos de habilidades e conhecimentos (Ostroff e Ford, 1989).

A literatura especializada tem registrado que o insucesso de muitos programas de treinamento é devido principalmente à falta de um levantamento de necessidades adequado. Byhan (1976) acentua que “sem um diagnóstico das necessidades das pessoas que estão sendo treinadas, é impossível conseguir-se um treinamento eficaz e, além disso, podemos estar treinando as pessoas erradas, sobre coisas erradas e em tempos errados”.

No Brasil, esta situação é bastante comum, uma vez que as necessidades de treinamento são levantadas pelos supervisores que normalmente são os que estabelecem o tipo de treinamento. Resta aos subordinados cumprir o que lhes foi determinado. Isto prejudica o desempenho dos treinandos na execução de suas tarefas, pois podem estar recebendo informações que não irão contribuir para o exercício das mesmas. A identificação das reais necessidades de um treinamento é a base para o êxito do mesmo. Ela não fornece apenas subsídios para o desenvolvimento, mas possibilita a seleção adequada de estratégias para a execução do planejamento do treinamento.

Johnson (1972) apresenta cinco razões pelas quais as necessidades de treinamento devem ser sistematicamente determinadas:

1. muitas pessoas serão mais produtivas em seus trabalhos atuais e estarão mais aptas a progredir;
2. em função do desenvolvimento e sucesso da empresa, é necessário que o desempenho de todos atinja seu melhor nível;
3. é imprescindível determinar as crescentes necessidades específicas de cada empregado, cujo atendimento o levará ao crescimento sócio-funcional;
4. tempo, dinheiro e esforços podem ser despendidos em treinamentos que não sejam necessidades atuais nem percebidas para um futuro próximo;
5. muitos empregados podem fazer, querem fazer e irão fazer um bom trabalho se lhes forem dadas oportunidades, as quais são parte do acervo oferecido pela organização para que seus funcionários possam melhorar seus conhecimentos, habilidades e atitudes, devendo ser o primeiro passo a determinação de suas necessidades.

Para fazer uma adequada avaliação de necessidades de treinamento, deve-se desenvolver instrumentos que estão de acordo com a realidade da organização, buscando colher informações que possam oferecer

base para o processo de treinamento. No Brasil, Nogueira (1980) foi quem primeiro construiu e validou um instrumento de identificação de necessidades de treinamento de supervisores. Os resultados mostraram que a maioria dos itens possuía altos coeficientes de correlação com o respectivo fator e que os índices de precisão dos fatores eram elevados.

No mesmo estudo, Nogueira investigou a influência da posição hierárquica ocupada pelo indivíduo na organização em relação à identificação das necessidades de treinamento do supervisor de 1º nível, tendo sido analisadas as vantagens e desvantagens da avaliação feita por indivíduos com níveis e papéis diferentes, bem como a relação entre as diversas avaliações. Utilizou-se uma amostra de 96 funcionários de uma organização autárquica federal com sede em Brasília-DF, os quais foram distribuídos em três grupos, de 32 funcionários, de acordo com a função que ocupavam na organização. Foram avaliados nove fatores do comportamento através do instrumento citado acima. Cada supervisor do 1º nível, além de ser avaliado por si, foi avaliado por seu superior e por seu subordinado. Os resultados mostraram que não existe concordância entre os tipos de avaliadores em relação às necessidades de treinamento do supervisor. Concluiu-se que algumas dimensões do comportamento do supervisor são identificadas com mais exatidão por um tipo de avaliador do que por outro, de acordo com a posição e papéis que ocupam na organização.

Ostroff e Ford (1989) apresentaram um modelo de avaliação das necessidades de treinamento a partir da perspectiva de níveis de análises. O modelo dispõe a avaliação das necessidades dentro de uma moldura de trabalho tripartida que envolve conteúdo do treinamento, nível organizacional e aplicação. O primeiro componente do modelo são as três áreas de conteúdo: análises organizacional, de tarefas e de pessoal. O segundo componente do modelo expande a moldura de trabalho de McGehee e Thayer através da diferenciação das três áreas de conteúdo de acordo com os níveis de análises organizacional,

subunidade e individual. O nível organizacional se refere ao sistema como um todo, sem referência a grupos ou indivíduos específicos. O nível subunidade se refere a cada grupo formal de trabalho dentro da organização, sem considerar os trabalhadores individualmente. O nível individual se refere a uma determinada pessoa dentro de um grupo de trabalho. O terceiro componente adiciona profundidade através da incorporação das questões de conceitualização, operacionalização e interpretação.

Esse novo modelo de avaliação de necessidades indica que os aspectos dos níveis organizacional, subunidade e individual devem ser levados em consideração com respeito às variáveis que envolvem as análises organizacional, de tarefas e de pessoal. O modelo também requer a especificação de construtos, operacionalizações e interpretações, as quais devem ser claramente definidas para cada nível organizacional e área de conteúdo.

Em 1983, Borges-Andrade e Lima desenvolveram um método de análise de papel ocupacional. Propuseram uma metodologia de avaliação de necessidades de treinamento que pode ser operacionalizada tendo-se como unidade de análise o papel ocupacional dos empregados na organização. Utilizaram como referencial teórico a abordagem de sistemas e os métodos, por ela influenciados, que surgiram no contexto da educação contemporânea. Criaram um instrumento que consistia de um questionário dirigido aos ocupantes de um dado papel ocupacional, que tinha a tarefa de descrever as habilidades necessárias para o desempenho do papel ocupacional em questão e posteriormente refinava as descrições feitas.

Com base nesta metodologia, Menezes e outros (1988) buscaram identificar prioridades de treinamento, através da opinião sobre a importância e domínio de uma lista de habilidades. Este trabalho foi dirigido para o

desenvolvimento organizacional agrícola, especificamente para o desenvolvimento de recursos humanos no meio rural.

Borges-Andrade e outros (1989), usando a mesma metodologia, estudaram necessidades de treinamento dos gerentes de pesquisa da EMBRAPA e o impacto dos seus treinamentos no desempenho em seus cargos. Concluíram que estas necessidades podem ser bastante diferenciadas, conforme o papel do gerente. Identificaram cada prioridade de treinamento, que foi a seguir considerada como variável dependente em modelos de regressão, em que características pessoais e organizacionais relativas aos gerentes eram os preditores hipotetizados. O teste destes modelos sugeriu que as necessidades dos gerentes, além de dependerem de seus papéis, parecem estar ligadas a outros fatores, sendo que um deles, a participação em cursos de gerência de pesquisa no passado, é relevante para se poder avaliar o impacto dos treinamentos já realizados. A metodologia de avaliação de necessidades utilizada ofereceu insumos para o planejamento de treinamento.

Existe uma variedade de fontes de dados e instrumentos para a avaliação das necessidades de treinamento. Morano (1973) argumentou que os empregados são conscientes de suas aptidões fracas e de seus desempenhos deficientes e, além do mais, estão na melhor posição para determinar suas próprias necessidades de treinamento. O uso de auto-avaliação para determinar necessidades de treinamento tem se tornado uma estratégia importante para as organizações.

Ford e Noe (1987) examinaram o impacto de três fatores sobre a auto-avaliação de necessidades de treinamento por empresários. Dois fatores, o nível hierárquico e a função, são características da posição do empresário na organização. O terceiro fator, atitude em relação à utilidade do treinamento, é uma característica individual. Como resultado desta pesquisa, os autores encontraram

um efeito pequeno mas significativo para nível, função e atitudes sobre necessidades de treinamento relatadas. Empresários de nível baixo relataram maiores necessidades para habilidades administrativas que os empresários de nível médio. Empresários da área de fábrica e manipulação de materiais relataram maiores necessidades para treinamento de habilidades de qualidade que empresários com funções administrativas.

A partir dos estudos sobre auto-avaliação de necessidades de treinamento, pesquisadores começaram a comparar auto-avaliações com hetero-avaliações, buscando verificar correlações ou diferenças entre esses tipos de avaliações.

Em 1986, Stanley e Shockley-Zalabak investigaram a percepção que o supervisor tinha da habilidade de comunicação de profissionais do sexo feminino, assumindo que são as habilidades de comunicação um componente crítico para a eficácia organizacional. Estes pesquisadores fizeram também a comparação entre a avaliação dos supervisores com uma variedade de habilidades de comunicação (entrevista, processo de decisão em grupo, apresentação oral, administração de conflitos, técnicas de liderança, relações interpessoais, tecnologia da comunicação - computador e telecomunicações, motivando pessoas, delegação, habilidade de negociação, diagnosticando problemas organizacionais) e a auto-avaliação das profissionais. Similar comparação foi feita entre a importância da avaliação do supervisor para treinamentos futuros com cada habilidade e a auto-avaliação das profissionais de suas necessidades. Para esta pesquisa foram sorteados 122 profissionais do sexo feminino e 80 supervisores diretos, os quais haviam participado de um programa de desenvolvimento gerencial, de uma indústria privada e de agências do governo. Sendo esta pesquisa de natureza exploratória, os resultados demonstraram as diferenças entre a percepção das profissionais com seus supervisores. De fato, os pesquisadores encontraram fraca relação entre a

profissional e seu supervisor em ambos os termos pesquisados, habilidade de comunicação e necessidade de treinamento. Os autores sugerem que futuras pesquisas continuem explorando a comparação de auto e hetero avaliação.

McEnery e McEnery (1987) focalizaram também a utilidade de auto-avaliação comparada com a avaliação de necessidades de treinamento por supervisores. As auto-avaliações tenderam a ser mais indulgentes e evidenciaram ser menos tendenciosas que as avaliações feitas pelos supervisores dos subordinados. Auto-avaliações de necessidades resultaram em três fatores independentes, enquanto que as avaliações de necessidades pelos supervisores resultaram em apenas um fator geral. Esses resultados, casados com a evidência de que os supervisores projetaram suas próprias necessidades quando identificaram as necessidades dos subordinados, sugeriram que auto-avaliações de necessidades podem ser um importante componente de um processo de avaliação de necessidades válido.

Lane e Herriot (1990) não investigaram a relação entre auto-avaliação e avaliação do supervisor e sim, procuraram estabelecer os principais preditores da auto-avaliação e da avaliação do supervisor, e descobrir o poder preditivo subsequente a ambas formas de avaliação para o desempenho. A auto-avaliação e avaliação do supervisor foram obtidas de 40 gerentes. As variáveis preditoras foram: dificuldade do lugar, cumprimento do serviço, prévias avaliações avaliadas por área gerencial, progressão de salário e progresso na carreira. As variáveis de desempenho foram: admissões e proveito. As escalas de auto-avaliação e avaliação do supervisor resultaram em cinco conjuntos de habilidades que são as seguintes: habilidades relacionadas ao cliente, para planejar promoções eficientes, para delegação e controle, para trabalhar dentro da lei e de gerenciamento global. Para a análise dos dados, os autores utilizaram a intercorrelação da auto-avaliação por cinco habilidades e da avaliação do gerente pelas mesmas habilidades, a intercorrelação entre as variáveis preditoras,

correlação entre a auto-avaliação e as variáveis preditoras, regressão múltipla das variáveis preditoras da auto-avaliação com as cinco habilidades, correlação entre a avaliação do gerente e as variáveis preditoras e regressão múltipla das variáveis preditoras da avaliação do gerente com as cinco habilidades. Os resultados demonstraram, como foi hipotetizado, que os preditores da auto-avaliação e da avaliação dos gerentes são diferentes. A auto-avaliação foi predita pelo cumprimento do serviço, enquanto que a avaliação do supervisor foi predita por prévias avaliações de desempenho e progresso na carreira. Ambas auto-avaliação e avaliação do supervisor predisseram desempenho subsequente na forma de admissões e proveito.

A comparação entre auto e hetero avaliações tem sido objeto de estudo também das avaliações de desempenho. A auto-avaliação, avaliação pelo supervisor e pares são talvez as fontes de informações mais freqüentemente citadas na literatura de avaliação de desempenho.

Farh e Dobbins (1989) estudaram o efeito da informação do desempenho comparativo na exatidão de auto-avaliação e a relação de auto-avaliação e avaliação pelo supervisor. Utilizaram 163 estudantes universitários dentro de laboratório experimental. Os sujeitos revisaram provas de uma série de artigos em 30 minutos e eles fizeram auto-avaliação do desempenho do trabalho. Metade dos sujeitos receberam anteriormente informações da comparação social para fazer a auto-avaliação. Correlações foram feitas entre a auto-avaliação e a avaliação do supervisor. Os resultados indicaram alta significância quando a auto-avaliação foi apresentada com alguma informação do desempenho comparado do que quando ela não foi apresentada. Os autores fizeram duas considerações importantes a respeito dos resultados encontrados. Primeiro, auto-avaliações podem ser mais acuradas e com uma correlação maior com a avaliação do supervisor quando trabalhos são estruturados assim que os empregados forem capazes de observar o desempenho de seus colaboradores. Segundo, as

organizações forneceram aos seus empregados tantas informações do desempenho comparativo quanto possível. Tais informações aumentam a relação entre as avaliações resultando em menor defensividade do subordinado e menos conflitos durante a entrevista de avaliação.

Arnold e Davey (1992), usando a auto-avaliação e avaliação do supervisor, investigaram as habilidades de 784 funcionários recém-formados durante o início de carreira. Eles sustentavam que a auto-avaliação e a percepção do supervisor das habilidades do funcionário, a relação supervisor - subordinado e as percepções de necessidades de treinamento têm efeitos substanciais no desempenho do trabalho. Os autores argumentavam que ainda são poucos os conhecimentos sobre como as pessoas de início de carreira vêem suas habilidades, se seus supervisores compartilham suas visões, ou se a avaliação das habilidades varia entre organizações e ocupações. Os resultados encontrados por eles foram de que a média da avaliação difere entre as dimensões de habilidade e organizações, e que a auto-avaliação é mais alta que a avaliação do supervisor. A magnitude da discrepância entre recém-formados e supervisores variou entre as dimensões de habilidades, mas não entre organizações.

Em geral, pesquisas indicaram que há somente baixa para moderada correlação entre diferentes tipos de avaliação de desempenho e que a correlação entre auto e avaliação do supervisor é particularmente fraca. Várias propostas estão sendo oferecidas para explicar a falta de relação entre auto-avaliação e avaliação do supervisor. Algumas linhas de pesquisas sugeriram que a inconsistência entre auto-avaliação e avaliação do supervisor pode ser esperada porque cada avaliador tem uma perspectiva única e focaliza diferentes facetas do desempenho do trabalho.

Enquanto a utilidade das auto-avaliações de necessidades de treinamento está sendo sugerida, há poucas pesquisas empíricas que façam

comparações entre auto e hetero-avaliações. Estas comparações foram verificadas, nas pesquisas realizadas, ora por correlações, ora por testes de diferenças entre médias. Estas duas formas de comparação são diferentes. Correlação é a medida do tamanho e direção da relação entre os dois tipos de avaliações. As correlações variam com respeito à sua força. O teste de diferenças entre médias, por outro lado, questiona se as médias das duas avaliações são diferentes. Observa-se, através da literatura, certa confusão no tratamento dos dados. Pesquisadores afirmam que as relações entre auto e hetero avaliações não são significativas, ou que não existe relação entre elas, porém verifica-se diferenças no tratamento estatístico dos dados. Nas pesquisas revistas, observa-se que não foram feitas comparações entre auto e hetero avaliação de necessidade de treinamento, utilizando-se simultaneamente de correlação e do teste de diferenças entre as médias das duas escalas.

Além disso, as pesquisas que tratam da avaliação de necessidades de treinamento, tanto nacionais como internacionais, têm focado habilidades e conhecimentos e não trabalhado com atitudes. Até o presente momento, o que foi feito foi uma análise de tarefa, que contempla a relação entre função e habilidades/conhecimentos. Em nenhum momento se englobou a análise das atitudes, como parte dos requisitos para o bom desempenho em papéis organizacionais.

Com base neste quadro geral, o próximo capítulo delimita os objetivos do presente estudo.

IV - OBJETIVOS E HIPÓTESES

1 - OBJETIVOS

Concluiu-se, a partir da literatura pesquisada, que as pesquisas realizadas demonstraram que necessidades de treinamento divergem muito entre auto-avaliação e avaliação feita pelo supervisor. Em algumas pesquisas encontrou-se uma fraca correlação entre auto e hetero avaliação. Além disso, não encontrou-se pesquisas relacionadas à análise das atitudes como parte da avaliação de necessidades de treinamento. Pesquisadores analisaram necessidades de treinamento em função de conhecimento e habilidade para desempenhar uma determinada função, mas não se preocuparam em incluir atitudes. Com base nestas deficiências, o presente estudo tem como objetivos:

a) desenvolver uma metodologia de avaliação de necessidades que incluía atitudes,

b) estudar a relação entre auto e hetero-avaliação, buscando avaliar habilidades, conhecimentos e atitudes e

c) analisar a relação entre a auto-avaliação e algumas variáveis preditoras, que são: tempo de trabalho na organização, emprego anterior, tempo de trabalho no cargo atual, sexo, estado civil, escolaridade e idade.

2 - DEFINIÇÃO DE TERMOS

Para efeito deste estudo, definiu-se necessidades de treinamento como “as discrepâncias existentes entre os desempenhos esperados e reais” (Borges-Andrade, 1985), ou mais especificamente, “quando uma mudança nos conhecimentos, habilidades e atitudes humanas atuais pode levar ao desempenho desejado” (Morrison, 1977, apud Nogueira, 1982), onde:

- a) **conhecimento** refere-se a um corpo organizado de informações de natureza técnica ou administrativa, o qual se aplicado faz com que o desempenho adequado do trabalho seja possível.

- b) **habilidade** refere-se à capacidade de desempenhar operações de trabalho com facilidade e precisão. Inclui comportamentos motores ou verbais que favorecem a realização das tarefas inerentes à função. As especificações das habilidades normalmente implica um padrão de desempenho requerido para operações efetivas do trabalho.

- c) **atitude** é a predisposição do indivíduo que se manifesta através de suas manifestações verbais ou não, assumindo caráter de favorabilidade ou desfavorabilidade em relação a um objeto, pessoa ou fato.

A identificação dessas necessidades de treinamento, por sua vez, será realizada por auto-avaliação e por hetero-avaliação, onde:

- a) **auto-avaliação** é a avaliação feita do sujeito por ele mesmo.

- b) **hetero-avaliação** é a avaliação feita pelo supervisor do sujeito avaliado.

3 - HIPÓTESES

A partir dos objetivos delimitados anteriormente, foram levantadas as seguintes hipóteses:

H1 - Existe uma correlação significativa entre a auto-avaliação e hetero-avaliação.

H2 - Existe uma correlação não significativa entre a auto-avaliação e hetero-avaliação - Hipótese Nula.

H3 - Existem diferenças significativas entre a auto-avaliação e a hetero-avaliação.

H4 - Existem diferenças não significativas entre a auto-avaliação e a hetero-avaliação - Hipótese Nula.

H5 - Existe relação significativa entre as necessidades de conhecimento, habilidades e atitudes e as variáveis antecedentes (idade, escolaridade, tempo de trabalho dentro da organização, tempo de trabalho no cargo, sexo, estado civil e emprego anterior).

H6 - Existe relação não significativa entre as necessidades de conhecimento, habilidades e atitudes e as variáveis antecedentes (idade, escolaridade, tempo de trabalho dentro da organização, tempo de trabalho no cargo, sexo, estado civil e emprego anterior) - Hipótese Nula.

V - METODOLOGIA

1. Caracterização e Histórico da Organização Estudada

A organização escolhida para a realização desta pesquisa foi a Caixa Econômica Federal do Estado de Goiás. A escolha desta empresa deu-se por dois motivos. Primeiro, pelo interesse da pesquisadora em avaliar necessidades de treinamento em uma instituição financeira. Segundo, pela necessidade da Organização em avaliar melhor as necessidades de treinamento de seus funcionários. Esta necessidade foi levantada através de entrevistas realizadas com a Gerente de Treinamento.

O primeiro contato dentro da Caixa Econômica Federal foi com a Gerente de Recursos Humanos. Este contato deu-se através do envio do projeto de dissertação onde estavam descritos todos os passos que seriam utilizados para a pesquisa. Após explicação dos objetivos da pesquisa, enviou-se o projeto para a Gerente de Treinamento, quem colheu mais informações a respeito da pesquisa e quem ficou responsável pela supervisão da mesma dentro da CEF.

A Caixa Econômica Federal (CEF) é uma instituição financeira, constituída sob a forma de Empresa Pública de Direito Privado, vinculada ao Ministério da Fazenda, possuindo patrimônio próprio e autonomia administrativa.

Entende-se por instituição financeira qualquer organização cuja atividade principal é transformar poupança em investimento, através da captação de recursos financeiros e conseqüente aplicação em empréstimos e financiamentos. Empresa Pública é uma entidade criada por lei para desempenhar atividades de natureza empresarial a que o Governo seja levado a exercer por motivos de conveniência ou contingência administrativa, podendo tal entidade revestir-se de qualquer das formas admitidas em direito. A expressão “Direito Privado” significa que embora a empresa seja pública, ela está sujeita, para fins jurídicos, às mesmas obrigações e direitos que regem o funcionamento das empresas particulares, ao contrário dos órgãos da administração direta, que estão sujeitos a uma legislação específica. E por ser a CEF uma Empresa Pública, ela está ligada a um Ministério para efeito de supervisão. Como existe uma afinidade entre a atividade da CEF e a área da Fazenda, é a este Ministério que a CEF está ligada.

A CEF faz parte do sistema financeiro nacional, é órgão auxiliar da política de crédito do Governo federal, sujeita-se às decisões e à disciplina normativa estabelecida pelo Conselho Monetário Nacional e à fiscalização do Banco Central do Brasil.

A primeira Caixa Econômica foi criada em 22 de agosto de 1860, através da Lei nº 1083, assinada pelo Imperador D. Pedro II, na cidade do Rio de Janeiro. O Governo Imperial, oficializando as Caixas Econômicas, caracterizou-as como “estabelecimentos de beneficência”, dirigidos e administrados gratuitamente por diretores nomeados pelo Governo. A lei que criou a Caixa menciona o seu caráter social ao considerá-la estabelecimento de beneficência. Juntamente com a Caixa que se destinava a receber em depósito, sob garantia governamental, as economias populares, foi criado o chamado “Monte Socorro”, cuja finalidade era emprestar por módico juro, sob penhor de garantias reais, ou seja, ouro, pedras preciosas, as somas necessárias para socorrer as urgentes necessidades das classes menos favorecidas da fortuna.

A partir de 1864, o Governo Imperial autorizou o funcionamento das Caixas Econômicas nas províncias. Ainda no Império, as Caixas Econômicas ganharam autonomia e ampliaram as áreas de atividade. Passaram a operar empréstimos sob penhor de jóias, caução de Títulos da Dívida Pública da União, letra e bilhetes do Tesouro Nacional e a aplicar os recursos de poupança em empréstimos assistenciais ou de interesse nacional. Os governos republicanos, reconhecendo o caráter social das Caixas, passaram a utilizá-las para a implantação de vários programas, tornando sua atuação cada vez mais abrangente.

As Caixas Econômicas Federais, até 1970, eram administradas regionalmente, sob a supervisão de um Conselho Superior sediado na cidade do Rio de Janeiro. Em 1º de agosto de 1970, as Caixas Econômicas que atuavam nos 22 Estados foram unificadas em uma única instituição financeira (decreto-lei 579, de 12.08.69). A unificação foi concretizada a fim de proporcionar o fortalecimento interno da Empresa, a modernização de sua imagem e a expansão de suas operações tradicionais. No mesmo ano da unificação, foi encarregada de administrar um dos mais importantes programas sociais criados pelo Governo Federal: o Programa de Integração Social - PIS. Ainda em 1970, foi regulamentado o decreto que criou a Loteria Esportiva, abrindo-se uma nova fonte de recursos para a aplicação no campo social.

Em 1994, no Estado de Goiás, a CEF implantou o Programa de Qualidade Total, com a finalidade de melhorar a qualidade de suas atividades. A partir deste programa foram formuladas a missão, os valores e o objetivo da CEF. São eles:

Missão

Promover a melhoria contínua da qualidade de vida da sociedade, intermediando recursos e negócios financeiros de qualquer natureza, atuando, prioritariamente,

no fomento ao desenvolvimento urbano e nos segmentos de habitação, saneamento e infra-estrutura e na administração de fundos, programas e serviços de caráter social.

Valores

Direcionamento de ações para o atendimento das expectativas da sociedade e dos clientes;

Busca permanente de excelência na qualidade dos serviços;

Equilíbrio econômico-financeiro em todos os negócios;

Conduta ética pautada exclusivamente nos valores da sociedade;

Respeito e valorização do ser humano.

Objetivo

Conquistar e manter clientes, através de um bom atendimento.

A Caixa Econômica Federal do Estado de Goiás tem como benefícios para seus funcionários:

- a) assistência médica e odontológica total administrada pela CEF. É descontado do funcionário de 10% a 20% do tratamento, quando ele utiliza os serviços;
- b) FUNCEF - plano de aposentadoria total, que é descontado mensalmente dos funcionários e
- c) vale refeição.

Em 1995, começou o processo de reestruturação interna da CEF, cujo objetivo era a eliminação de cargos e a relocação dos funcionários dos cargos eliminados em outros cargos.

A Caixa Econômica Federal do Estado de Goiás abrange a capital do Estado e demais cidades. Ao todo são 62 agências e 9 postos de atendimento bancário.

2. Cargos Pesquisados

Foram utilizados para esta pesquisa dois cargos: Gerente Geral e Caixa Executivo. Estes cargos foram selecionados após entrevista com a Gerente do Departamento de Treinamento da CEF. A razão da escolha destes cargos deu-se por dois motivos. Primeiro, pelo precário programa de treinamento existente para os dois cargos. Segundo, por serem cargos que não seriam eliminados pela reestruturação interna em andamento, não afetando com isso a realização da pesquisa.

O processo de seleção de candidatos para preenchimento de vagas dentro da CEF, deu-se através de concurso público, sendo que o último concurso no Estado de Goiás foi realizado em 1989. Os candidatos selecionados eram admitidos no cargo de escriturário, o cargo mais simples dentro da CEF. Para assumirem o cargo de Caixa Executivo, as promoções eram feitas através de processo de seleção interna, onde eram realizadas provas de conhecimento e habilidade. Para o cargo de Gerente Geral as promoções eram realizadas por indicações de cargos superiores. A partir de 1995, as promoções para o cargo de Gerente Geral passaram a ser realizadas através de processo de seleção interna. Este processo compreendeu: provas de conhecimentos, avaliação de habilidades (avaliação de potencial) feita por psicólogos e avaliação do Comitê Gerencial, que é composto por cargos mais altos. Todas estas etapas eram eliminatórias.

Cada agência da CEF segue o mesmo padrão hierárquico dos cargos. O Gerente Geral é o cargo mais alto da agência, sendo supervisionado por um Superintendente. O cargo de Caixa Executivo é supervisionado por um Supervisor, na falta deste a supervisão passa para a responsabilidade do Gerente Adjunto, se este cargo existir na agência, se não, pelo Gerente Geral. O cargo pode ou não existir devido ao tamanho da agência.

3- Construção do Questionário

Os questionários, de auto-avaliação e hetero-avaliação, utilizados para a coleta de dados, foram inicialmente baseados na descrição de cargo existente na instituição pesquisada. Foram realizadas quatro etapas para a construção de cada questionário, que serão descritas a seguir, separadamente para cada cargo estudado.

3.1 - Questionário de auto-avaliação de necessidades para o cargo de Gerente Geral

Na primeira etapa realizou-se uma entrevista com cinco gerentes, individualmente, com o objetivo de verificar se as atividades contidas na descrição do cargo eram as reais atividades exercidas pelos mesmos e se existem outras atividades que não tinham sido descritas. Estes gerentes foram indicados pelo departamento de treinamento por serem gerentes com melhor qualificação dentro da área gerencial.

Na segunda etapa, fez-se a classificação das atividades descritas em conhecimentos, habilidades e atitudes. Criou-se com isto os itens do questionário e o formato da escala de respostas, porém preocupando-se em não alterar o significado de cada atividade descrita.

Após esta etapa, pediu-se para cinco profissionais da área de treinamento de pessoal, incluindo a gerente do Departamento de Treinamento da instituição pesquisada, que avaliassem o questionário, criticando os termos usados na instrução e a forma de colocação dos itens.

Na quarta etapa, reuniu-se novamente os cinco primeiros gerentes e pediu-se para que eles respondessem o questionário, para verificar se o mesmo estava inteligível, uma vez que o questionário continha as instruções para a auto-aplicação, e se os itens efetivamente compreendiam todas as atividades desenvolvidas por eles. Nesta etapa foram acrescentados novos itens e retirado um item.

3.2 - Questionário de hetero-avaliação de necessidades para o cargo de Gerente Geral

Na primeira etapa realizou-se uma entrevista com a auxiliar do supervisor dos gerentes gerais, com o objetivo de verificar se as atividades contidas na descrição do cargo de gerente geral eram as reais atividades exercidas pelos mesmos e se haviam outras atividades que não tinham sido descritas. Como o supervisor dos gerentes não dispunha de tempo para esta entrevista, ele foi substituído pela sua auxiliar a qual tem conhecimento das atividades dos gerentes gerais por já ter exercido as atividades de gerente geral.

Após esta etapa, fez-se a classificação das atividades descritas em conhecimentos, habilidades e atitudes. Criou-se com isto os itens do questionário e o formato da escala, porém preocupando-se em não alterar o significado de cada atividade descrita.

Na terceira etapa, pediu-se para cinco profissionais da área de treinamento de pessoal, incluindo a gerente do Departamento de Treinamento da instituição pesquisada, que avaliassem o questionário, criticando os termos usados na instrução e a forma de colocação dos itens. Isto junto com o questionário de auto-avaliação do gerente geral.

Na quarta etapa, reuniu-se novamente com a auxiliar do supervisor e pediu-se para que ela respondesse o questionário, avaliando um gerente geral escolhido, aleatoriamente, para verificar se o mesmo estava inteligível, uma vez que o questionário continha as instruções para a auto-aplicação, e se os itens efetivamente compreendiam todas as atividades desenvolvidas por eles. Não houve mudanças nos itens.

3.3 - Questionário de auto-avaliação de necessidades para o cargo de Caixa Executivo

Na primeira etapa, realizou-se uma entrevista com dez ocupantes do cargo de Caixa Executivo e um Instrutor de Treinamento dos Caixas Executivos, para verificar se as atividades incluídas na descrição de cargos eram as atividades exercidas pelos Caixas. Os ocupantes do cargo de Caixa Executivo foram selecionados aleatoriamente de cinco agências da capital do Estado, estas também selecionadas aleatoriamente.

Na segunda etapa, fez-se a classificação das atividades descritas em conhecimentos, habilidades e atitudes. Criou-se com isto os itens do questionário e o formato da escala de respostas, porém preocupou-se em não alterar o significado de cada atividade descrita.

Após esta etapa, pediu-se aos mesmos profissionais da área de treinamento de pessoal, que avaliaram os questionários de auto e hetero avaliação para o cargo de Gerente Geral, que criticassem e analisassem os termos usados na instrução e a forma de colocação dos itens.

A quarta etapa constituiu-se da aplicação do questionário em dez ocupantes do cargo de Caixa Executivo, os quais foram diferentes dos ocupantes utilizados na primeira etapa. Estes ocupantes foram selecionados aleatoriamente de duas agências da mesma capital. Pediu-se para que eles fizessem uma análise crítica do questionário, desde as instruções até o último item do mesmo. Nesta etapa foram acrescentados novos itens, não sendo retirado nenhum item.

3.4 - Questionário de hetero-avaliação de necessidades para o cargo de Caixa Executivo

Na primeira etapa, realizou-se uma entrevista com cinco ocupantes do cargo de Supervisor de Caixa Executivo, para verificar se as atividades incluídas na descrição de cargos eram as atividades exercidas pelos Caixas. Os ocupantes do cargo de supervisor foram selecionados de cinco agências da capital, selecionadas aleatoriamente, as quais foram diferentes das agências de onde foram selecionados os caixas executivos que contribuíram para a realização da primeira etapa da construção do questionário de auto-avaliação do cargo de Caixa Executivo.

Na segunda etapa, fez-se a classificação das atividades descritas em conhecimentos, habilidades e atitudes. Criou-se com isto os itens do questionário e o formato da escala, porém preocupou-se em não alterar o significado de cada atividade descrita.

Após esta etapa, pediu-se aos mesmos profissionais da área de treinamento de pessoal, que avaliaram o questionário de auto e hetero avaliação para o cargo de Gerente Geral, e o questionário de auto-avaliação para o cargo

de Caixa Executivo, que criticassem e analisassem os termos usados na instrução e a forma de colocação dos itens.

A quarta etapa constituiu-se da aplicação do questionário em cinco ocupantes do cargo de Supervisor de Caixa Executivo, os quais foram diferentes dos ocupantes utilizados na primeira etapa. Os supervisores escolhidos foram os supervisores dos ocupantes do cargo de Caixa Executivo, selecionados para a aplicação do questionário de auto-avaliação. Pediu-se para que eles fizessem uma análise crítica do questionário, desde as instruções até o último item do mesmo. Nesta etapa não foi acrescentado e nem retirado nenhum item.

4 - Descrição do Questionário

O questionário de auto-avaliação (anexo 1) e de hetero-avaliação (anexo 2) para coleta de dados do cargo de Gerente Geral era composto de 34 itens, e foram assim distribuídos: 12 (doze) itens para conhecimento, 10 (dez) itens para habilidades e 12(doze) itens para atitudes.

O questionário de auto-avaliação (anexo 3) e de hetero-avaliação (anexo 4) para o cargo de Caixa Executivo, também composto de 34 itens foi distribuído da seguinte forma: 11 (onze) itens para conhecimento, 15 (quinze) itens para habilidades e 8 (oito) itens para atitudes. O questionário de hetero-avaliação dos mesmos Caixas Executivos foi respondido pelos Supervisores imediatos. O questionário de auto-avaliação continha uma folha de coleta de dados sobre o ocupante do cargo - Caixa Executivo. Estes dados eram: idade, sexo, estado civil, tempo de trabalho na CEF, tempo de trabalho como Caixa Executivo, experiências profissionais anteriores e quais foram elas, tipos de treinamento que freqüentaram antes de trabalharem na CEF e trabalhando na CEF e funções que desenvolveram dentro da CEF.

Em todos os questionários, após cada item de descrição do cargo havia duas escalas de cinco pontos cada uma, indo de 0 a 4. Na primeira escala o respondente julgaria a importância destas atividades (conhecimentos, habilidades e atitudes) para o bom desempenho da função. Os valores desta escala tinham o seguinte significado:

- 0 - sem importância
- 1 - pouco importante
- 2 - importância média
- 3 - importante

4 - muito importante

Na segunda escala, o respondente julgaria a quantidade de determinado conhecimento ou habilidade ou atitude já existente para desempenhar a função. Os valores da escala para conhecimento na função, também de 0 a 4, tinham o seguinte significado:

0 - não tem qualquer conhecimento

1 - tem aproximadamente 25% do conhecimento necessário

2 - tem aproximadamente 50% do conhecimento necessário

3 - tem aproximadamente 75% do conhecimento necessário

4 - tem todo o conhecimento necessário

Os valores da escala utilizada para analisar as habilidades já existentes, também de 0 a 4, tinham o seguinte significado:

0 - não domina

1 - possui pouco domínio

2 - possui domínio médio

3 - domina quase totalmente

4 - domina totalmente

Para a escala de atitudes necessárias para desempenhar a função, os valores de 0 a 4 eram:

0 - Não tem muito desenvolvida

1 - tem pouco desenvolvida

2 - tem medianamente desenvolvida

3 - tem muito desenvolvida

4 - tem desenvolvida totalmente

No final de cada grupo de atividades descritas para conhecimentos, habilidades e atitudes, havia um espaço para que o respondente colocasse outras atividades que não haviam sido descritas e que ele próprio julgasse como sendo uma atividade importante para o bom desempenho da função. Este espaço foi colocado em todos os questionários.

As instruções contidas antes de cada grupo de atividades (conhecimentos, habilidades e atitudes) permitiam a dispensa de instruções orais adicionais sobre a maneira como respondê-lo. Os questionários de auto e hetero avaliação, tanto de Gerente Geral como de Caixa Executivo, continham também qual era a finalidade do preenchimento adequado do questionário, que era a de conhecer as necessidades de treinamento para o bom desempenho dos ocupantes dos cargos em suas atribuições.

Os questionários de hetero-avaliação continham as mesmas escalas que os de auto-avaliação. Uma para avaliar a importância dos conhecimentos, habilidades e atitudes para o bom desempenho da função de Caixa Executivo e de Gerente Geral e outra para julgar o quanto o ocupante do cargo já dispunha para desempenhar a função.

5 - Amostra

Para a realização deste trabalho, utilizou-se os ocupantes do cargo de Caixa Executivo, Supervisor de Caixa Executivo e Gerente Geral, da Caixa Econômica Federal do Estado de Goiás - CEF. Não foi possível desenvolver o estudo com o Superintendente do Gerente Geral, porque o mesmo alegou que não era momento para fazer esta análise de necessidades de treinamento, autorizando apenas que os ocupantes do Cargo de Gerente Geral respondessem ao questionário de auto-avaliação.

A Caixa Econômica Federal do Estado de Goiás tem no seu quadro de funcionários: 449 Caixas Executivos, 45 Supervisores de Caixa Executivo e 62 Gerentes Gerais, além de outros cargos que não são de interesse deste estudo.

Enviou-se 898 questionários de avaliação de Caixa Executivo, sendo que 449 foram enviados para os próprios e 449 para os Supervisores destes. Cada Supervisor respondeu uma média de 10 questionários de hetero-avaliação. Foram devolvidos um total de 669 (75%) questionários, sendo 325 (48%) devidamente respondidos pelos Caixas Executivos e 344 (52%) pelos Supervisores dos Caixas Executivos.

Dos 376 ocupantes do cargo de Caixa Executivo que responderam ao questionário, 125 (33%) possuem 2º grau completo, 52 (14%) possuem curso superior incompleto e 156 (42%) superior completo e 42 (11%) não responderam. Desta amostra, detectou-se que 264 (70%) ocupantes do cargo de Caixa Executivo eram casados, 50 (13%) solteiros, 21 (6%) divorciados e 2 (0,5%) viúvos, 39 (11%) não responderam, sendo 153 (41%) do sexo feminino e 223 (59%) do sexo masculino. A idade dos respondentes variou entre 26 e 49 anos de idade, com uma média de 35 anos e desvio padrão de 18,11.

O tempo de trabalho dos ocupantes do cargo de Caixa Executivo, dentro da CEF, variou entre 36 e 240 meses (de 3 a 20 anos, aproximadamente). Poucos ocupantes deste cargo tiveram seu início de carreira, dentro da CEF, no próprio cargo. Um total de 300 ocupantes tiveram outras funções antes de assumirem a função de Caixa Executivo. No período em que estavam exercendo a função mencionada desempenharam outras atividades, substituindo ocupantes de outras funções. Entre as funções mais exercidas destacam-se as de: Gerente de Núcleo, Gerente de Produto, Gerente Adjunto (todas as funções citadas como eventuais), Chefe de Setor, Supervisor Substituto, Supervisor, Escriturário e Atendente.

Da amostra final de Caixas Executivos, 94 ocupantes da referida função não tiveram emprego anterior à CEF, sendo este seu primeiro emprego. Dos 231 ocupantes que tiveram outros empregos antes da CEF, 70% já haviam trabalhado em banco, 10% haviam trabalhado em atividades administrativas (tais como: auxiliar de contabilidade, de pessoal, de escritório), 15% em atividades educacionais (professores) e 5% trabalharam com vendas.

Para a função de Gerente Geral, enviou-se 62 questionários, sendo que destes 58 (94%) foram devolvidos e devidamente respondidos. Desta amostra 34 (59%) possuem curso superior completo e 24 (41%) superior incompleto. Observou-se que os 58 ocupantes do cargo de Gerente Geral eram casados, sendo 6 (10%) do sexo feminino e 52 (90%) do sexo masculino. A idade dos respondente variou entre 31 e 48 anos.

O tempo de trabalho dos ocupantes do cargo de Gerente Geral, dentro da CEF, variou entre 74 a 240 meses (6 a 20 anos, aproximadamente). Todos os respondentes entraram na CEF em outras funções, antes de assumirem o cargo de Gerente Geral. Um total de 38 respondentes tiveram empregos anteriores à CEF.

Há várias diferenças entre as amostras de Caixas Executivos e Gerente Geral. A primeira delas refere-se ao nível de escolaridade. Os ocupantes do cargo de Gerente Geral têm nível escolar maior que os dos Caixas Executivos. A segunda é referente ao estado civil. Na amostra de Gerente Geral só há pessoas casadas e na amostra dos Caixas Executivos há pessoas casadas, solteiras, divorciadas e viúvas. Outra diferença está na quantidade de pessoas do sexo feminino. Na amostra de Caixa Executivo 41% é do sexo feminino, enquanto que na amostra de Gerente Geral só 10% é do sexo feminino. A quarta diferença entre as duas amostras diz respeito à quantidade de questionários que retornaram devidamente preenchidos. Observou-se que, em percentual, os Gerentes Gerais (93%) devolveram quase o dobro de questionários respondidos pelos Caixas Executivos (48%), porém a qualidade das respostas dos Caixas Executivos foi melhor do que a qualidade das respostas dos Gerentes Gerais. Estes deixaram muitas questões sem respostas que não puderam ser computadas. Estas questões foram: experiências anteriores, treinamentos que participaram dentro e fora da CEF, tempo de permanência em cada função exercida por eles dentro da CEF e tempo de trabalho no cargo de Gerente Geral.

VI - RESULTADOS

Para atingir o primeiro objetivo deste estudo, que foi o desenvolvimento de uma metodologia de avaliação de necessidades que também incluísse atitudes, antes calculou-se as necessidades de conhecimentos, habilidades e atitudes através da seguinte fórmula:

$$N = i \times (4 - q) \quad \text{e} \quad N = i \times (4 - d)$$

Onde:

N= necessidade

i = importância

q = quantidade

d = domínio

Para as necessidades de conhecimento utilizou-se a primeira fórmula e para as necessidades de habilidades e atitudes a segunda fórmula. O que difere a primeira da segunda é que para conhecimento nomeou-se a escala de quantidade de conhecimento, enquanto que para as habilidades e atitudes nomeou-se de domínio. Com esta fórmula definiu-se operacionalmente necessidades como sendo o produto da importância de conhecimentos, habilidades e atitudes, pela ausência de quantidade ou domínio desses conhecimentos, habilidades e atitudes. A mesma fórmula foi utilizada para estabelecer as necessidades avaliadas pelos supervisores.

Após estimar os escores das necessidades, utilizou-se com eles a análise fatorial seguida da análise de confiabilidade. Utilizou-se a Análise dos Componentes Principais, para realizar estimativas iniciais dos fatores. O critério escolhido para determinar o número de fatores no modelo foi o *eigenvalue* acima de 1. Utilizou-se a rotação varimax, após verificar-se a inexistência de correlações entre os fatores. Os valores *missing* foram substituídos pela média. Suprimiu-se, dos fatores, as variáveis com cargas menores que .35. Para a análise de confiabilidade optou-se pelo Alpha de Cronbach. Verificou-se a correlação inter-item e o Alpha da escala se o item fosse retirado. O nível de confiabilidade mínimo utilizado para este estudo foi de .80.

Os resultados obtidos na análise fatorial foram um conjunto de oito fatores para a auto-avaliação de necessidades dos Caixas Executivos (vide quadro 1 e anexo 5). Após a análise de confiabilidade eliminou-se um item no fator 6 - cálculos e um no fator 7 - controle e manutenção de cédulas, porque suas presenças diminuíam as confiabilidades dos fatores (vide tabela 1 e anexo 6).

Verificou-se que o conteúdo do fator 1 - atitudes do caixa executivo é predominantemente de necessidades de atitudes para o desempenho da função de Caixa Executivo. O que predomina nos fatores 2 - preparação para atender clientes e 8 - conhecimento técnico são necessidades de conhecimentos. Nos fatores 3 - atendimento aos clientes, 4 - organização de documentos, 6 - cálculos e 7 - controle e manutenção de cédulas, só há necessidades de habilidades. O conteúdo do fator 5 - rotinas da função de Caixa Executivo é um agrupamento de necessidades de conhecimentos e habilidades relativas a rotinas do cargo (vide quadro 1).

Quadro 1. Resultados da análise fatorial da auto-avaliação de necessidades dos caixas executivos, após eliminação dos itens não confiáveis.

FATORES
Fator 1 - Atitudes do Caixa Executivo
NA1 - Estar preparado(a) para dar informações adequadas.
NA2 - Demonstrar equilíbrio emocional.
NA3 - Demonstrar interesse pelo trabalho.
NA4 - Ser paciente ao tratar os clientes.
NA5 - Demonstrar agilidade no atendimento aos clientes.
NA6 - Ser organizado(a) no desenvolvimento das tarefas.
NA7 - Trabalhar com qualidade.
NA8 - Estar atento(a) ao que está executando.
NH3 - Atender clientes.
Fator 2 - Preparação para atender clientes
NC4 - Conhecer as normas de segurança bancária.
NC6 - Conhecer as normas de fornecimento de talões de cheques.
NC7 - Saber normas de compensação de cheques e outros documentos.
NC8 - Conhecer normas de arquivo.
NC9 - Conhecer as normas para expurgar contas encerradas.
NH4 - Orientar clientes.
NH10 - Conferir documentos relacionados com as atividades.
NH11 - Guardar documentos relacionados com as atividades.
NA1 - Estar preparado(a) para dar informações adequadas.
Fator 3 - Atendimento aos clientes
NH3 - Atender clientes.
NH4 - Orientar clientes.
NH5 - Fornecer saldos e informações a respeito das contas dos clientes.
NH12 - Movimentar e controlar numerários, títulos e valores.
NH13 - Efetuar rotinas de pagamentos.
NH14 - Efetuar rotinas de recebimentos.
Fator 4 - Organização de documentos
NH9 - Controlar documentos relacionados com as atividades.
NH10 - Conferir documentos relacionados com as atividades.
NH11 - Guardar documentos relacionados com as atividades.
Fator 5 - Rotinas da função de Caixa Executivo
NC1 - Conhecer as rotinas de pagamentos.
NC2 - Conhecer as rotinas de recebimentos.
NC6 - Conhecer as normas de fornecimento de talões de cheques.
NC7 - Saber normas de compensação de cheques e outros documentos.

Quadro 1. Continuação.

NH13 - Efetuar rotinas de pagamentos.
NH14 - Efetuar rotinas de recebimentos.
NA6 - Ser organizado(a) no desenvolvimento das tarefas.
Fator 6 - Cálculos
NH7 - Efetuar cálculos.
NH8 - Conferir cálculos.
Fator 7 - Controle e manutenção de cédulas
NH1 - Recompôr cédulas dilaceradas.
NH2 - Recolher cédulas dilaceradas.
Fator 8 - Conhecimento técnico
NC3 - Ter conhecimento de grafoscopia.
NC5 - Ter conhecimento de datiloscopia.

Para a hetero-avaliação de necessidades, os resultados da análise fatorial foram um conjunto de oito fatores (vide anexo 5), sendo que depois da análise de confiabilidade eliminou-se os dois últimos fatores por não obterem resultados confiáveis, ficando 6 fatores para a hetero-avaliação (vide quadro 2 e anexo 6). No fator 2 - organização com as tarefas eliminou-se um item após a análise de confiabilidade. No fator 3 - rotinas da função de Caixa Executivo foram igualmente eliminados dois itens por não obterem escores confiáveis. Pelo mesmo motivo eliminou-se um item no fator 6 - cálculos. O nível mínimo de confiabilidade utilizado para a hetero-avaliação foi de um Alpha de .80 (vide tabela 3).

Observou-se que no fator 1 - atendimento aos clientes há um predomínio de necessidade de atitudes. No fator 2 - organização das tarefas há um agrupamento de necessidades de habilidades e atitudes. O conteúdo do fator 3 - rotinas da função de Caixa Executivo é um agrupamento de habilidades e conhecimentos. No fator 4 - preparação para atender clientes, predominam necessidades de conhecimentos. No fator 5 - conhecimento técnico só há necessidades de conhecimento e no fator 6 - cálculos necessidades de habilidades (vide quadro 2).

Quadro 2. Resultados da análise fatorial da hetero-avaliação de necessidades dos Caixas Executivos, após eliminação de itens não confiáveis.

FATORES

Fator 1 - Atendimento aos clientes

- NSA1 - Estar preparado(a) para dar informações adequadas.
- NSA2 - Demonstrar equilíbrio emocional.
- NSA3 - Demonstrar interesse pelo trabalho.
- NSA4 - Ser paciente ao tratar os clientes.
- NSA7 - Trabalhar com qualidade.
- NSA8 - Estar atento(a) ao que está executando.
- NSH3 - Atender clientes.
- NSH4 - Orientar clientes.
- NSH5 - Fornecer saldos e informações a respeito das contas dos clientes.

Fator 2 - Organização com as tarefas

- NSA6 - Ser organizado(a) no desenvolvimento das tarefas.
- NSA7 - Trabalhar com qualidade.
- NSA8 - Estar atento(a) ao que está executando.
- NSH9 - Controlar documentos relacionados com as atividades.
- NSH10 - Conferir documentos relacionados com as atividades.
- NSH11 - Guardar documentos relacionados com as atividades.
- NSH12 - Movimentar e controlar numerários, títulos e valores.

Fator 3 - Rotinas da função de Caixa Executivo

- NSH13 - Efetuar rotinas de pagamentos.
- NSH14 - Efetuar rotinas de recebimentos.
- NSC1 - Conhecer as rotinas de pagamentos.
- NSC2 - Conhecer as rotinas de recebimentos.

Fator 4 - Preparação para atender clientes

- NSH4 - Orientar clientes
- NSA1 - Estar preparado(a) para dar informações adequadas.
- NSC7 - Saber normas de compensação de cheques e outros documentos.
- NSC8 - Conhecer normas de arquivo.
- NSC9 - Conhecer as normas para expurgar contas encerradas.
- NSC10 - Ter conhecimento dos produtos da CEF.
- NSC11 - Conhecer todos os tipos de aplicações financeiras existentes.

Fator 5 - Conhecimento técnico

- NSC3 - Ter conhecimento de grafoscopia.
- NSC4 - Conhecer normas de segurança bancária.
- NSC5 - Ter conhecimento de datiloscopia.
- NSC6 - Conhecer normas de fornecimento de talões de cheques.

Quadro 2. Continuação.

Fator 6 - Cálculos

NSH7 - Efetuar cálculos.

NSH8 - Conferir cálculos.

Nas tabelas 1 e 2, estão os resultados das análises de confiabilidade e médias de auto-avaliações e hetero-avaliações dos fatores que agregaram as necessidades de treinamento dos Caixas Executivos. Estas médias foram estimadas calculando-se a média das necessidades contidas em cada fator resultante da análise fatorial, após a eliminação dos itens não confiáveis. Com isso criou-se uma nova variável para cada fator. Fez-se a análise descritiva destas novas variáveis obtendo-se as médias, em intervalo de 0 a 16.

Tabela 1. Resultados das análises de confiabilidade e médias de auto-avaliação de necessidades de treinamento dos Caixas Executivos, por fator.

FATORES	ALPHA	MÉDIA
Fator 1 - Atitudes do Caixa Executivo	.8534	2.24
Fator 2 - Preparação para atender clientes	.8357	2.88
Fator 3 - Atendimento aos clientes	.8504	1.67
Fator 4 - Organização de documentos	.8933	1.95
Fator 5 - Rotinas da função de Caixa Executivo	.8348	1.90
Fator 6 - Cálculos	.9239*	1.88
Fator 7 - Controle e manutenção de cédulas	.8580*	2.35
Fator 8 - Conhecimento técnico	.8497	2.17

* Eliminou-se 1 item

Tabela 2. Resultados das análises de confiabilidade e média de hetero-avaliação de necessidades de treinamento dos Caixas Executivos, por fator.

FATORES	ALPHA	MÉDIA
Fator 1 - Atendimento aos clientes	.8813	2.94
Fator 2 - Organização com as tarefas	.8680*	2.99
Fator 3 - Rotinas da função de Caixa Executivo	.8809**	2.18
Fator 4 - Preparação para atender clientes	.8195	4.38
Fator 5 - Conhecimento técnico	.8009	2.53
Fator 6 - Cálculos	.9195*	2.67

* Eliminou-se 1 item. ** Eliminou-se 2 itens.

Utilizou-se de análises descritivas para verificar as respostas dadas, a cada item dos questionários, pelos respondentes do cargo de Caixa Executivo, Supervisor do Caixa Executivo e Gerente Geral.

Os resultados da análise descritiva para o cargo de Gerente Geral estão apresentados na tabela 3. Não foi possível fazer outras análises estatísticas, devido ao pequeno número de sujeitos utilizados para este cargo. Não houve hetero-avaliação do Gerente Geral porque o Superintendente não aprovou o procedimento. Pode-se observar que as médias estão em ordem decrescente de necessidades de treinamento. As treze (13) primeiras variáveis ou atividades desempenhadas pela função de Gerente Geral são as que possuem médias mais altas. O critério de seleção destas variáveis foi a média mínima de 5.0. Constatou-se que são conhecimentos e habilidades necessários para a função e que não estão sendo dominados pelos Gerentes.

Tabela 3. Resultados descritivos da auto-avaliação de necessidades de treinamento do Gerente Geral.

VARIÁVEL	MÉDIA	DESVIO PADRÃO	N
NC11 - Conhecer como avaliar a rentabilidade por cliente.	7.81	3.13	54
NC1 - Conhecer planejamento estratégico.	7.31	3.04	55
NC10 - Ter conhecimento sobre análise de mercado financeiro.	6.93	2.60	54
NC5 - Ter conhecimento dos programas de treinamento e desenvolvimento de pessoal.	6.82	3.23	55
NH9 - Realizar pesquisas sócio-econômicas.	6.75	3.05	55
NH2 - Avaliar tendências de mercado.	6.55	2.83	55
NC8 - Ter conhecimento de normas de pesquisas sócio-econômicas.	6.53	3.25	55
NC12 - Ter conhecimento sobre técnicas de vendas.	5.72	2.48	54
NH3 - Detectar oportunidades de negócios.	5.64	2.79	55
NA1 - Motivar o corpo funcional.	5.45	2.54	55
NC4 - Ter conhecimento da política de cobrança.	5.20	2.92	55
NA12 - Capacidade de lidar com frustrações.	5.19	3.02	54
NC2 - Ter conhecimento de política de captação.	5.07	2.82	55
NC6 - Ter conhecimento da política de empréstimo.	4.87	2.43	55
NH1 - Acompanhar atividades que resultem no atingimento de metas estabelecidas.	4.78	2.89	55
NC3 - Conhecer o processo de avaliação de desempenho.	4.73	3.10	55
NH4 - Avaliar o desempenho dos funcionários.	4.45	2.90	55
NH8 - Promover política de cobrança.	4.24	2.29	55
NC7 - Conhecer as metas e objetivos a serem atingidos.	3.85	2.70	55
NA6 - Ser organizado no desenvolvimento das tarefas.	3.73	2.53	55
NA9 - Representar a empresa na comunidade.	3.69	2.79	55
NA7 - Trabalhar com qualidade.	3.67	2.29	55
NA2 - Demonstrar equilíbrio emocional.	3.56	2.63	55
NH10 - Ter facilidade de expressão.	3.50	2.96	54
NH7 - Visitar clientes.	3.49	2.51	55
NH5 - Propor treinamento para os funcionários.	3.36	2.35	55
NC9 - Conhecer os produtos da CEF.	3.33	2.16	54
NA11 - Estimular um bom relacionamento com o público externo.	2.64	2.56	55
NA5 - Demonstrar agilidade no atendimento a clientes.	2.58	2.45	55
NA8 - Estar atento ao que está executando.	2.51	2.26	55
NA10 - Estimular um bom relacionamento com o público interno.	2.40	2.55	55
NA4 - Ser paciente ao tratar os clientes.	2.27	2.46	55
NH6 - Atender clientes.	2.20	2.11	55
NA3 - Demonstrar interesse pelo trabalho.	1.51	2.36	55

Para o cargo de Caixa Executivo fez-se a análise descritiva para auto e hetero avaliações. Os resultados da auto-avaliação estão apresentados na tabela 4. Observou-se que as três primeiras e a última auto-avaliação de necessidades coincidiram exatamente com as hetero-avaliações (vide tabelas 4 e 5). Até a décima primeira necessidade de auto-avaliação, verificou-se uma relação com a hetero-avaliação: as necessidades são as mesmas, porém com ordenação diferente. As médias destas necessidades são maiores para a hetero-avaliação, mas há um mesmo nível de priorização delas em ambas avaliações.

Tabela 4. Resultados descritivos da auto-avaliação de necessidades de treinamento do Caixa Executivo.

VARIÁVEIS	MÉDIA	DESVIO PADRÃO	N
NC11 - Conhecer todos os tipo de aplicações financeiras	5.26	2.84	336
NC10 - Ter conhecimento dos produtos da CEF	4.74	2.49	338
NA1 - Estar preparado(a) para dar informações adequadas	4.35	2.40	333
NC4 - Conhecer as normas de segurança bancária	4.32	2.97	338
NC8 - Conhecer normas de arquivo	3.71	2.70	338
NC9 - Conhecer as normas para expurgar contas encerradas	3.05	2.77	338
NC7 - Saber normas de compensação de cheques e outros documentos	2.88	2.71	338
NA2 - Demonstrar equilíbrio emocional	2.73	2.45	332
NA7 - Trabalhar com qualidade	2.63	2.31	333
NH1 - Recompôr cédulas dilaceradas	2.46	2.82	335
NH4 - Orientar clientes	2.45	2.54	335
NA6 - Ser organizado(a) no desenvolvimento das tarefas	2.39	2.27	332
NH2 - Recolher cédulas dilaceradas	2.25	2.75	336
NC3 - Ter conhecimento de grafoscopia	2.22	2.30	338
NC5 - Ter conhecimento de datiloscopia	2.12	2.40	338
NA5 - Demonstrar agilidade no atendimento a clientes	2.03	2.27	334
NH9 - Controlar documentos relacionados com as atividades	2.01	2.28	335
NC2 - Conhecer as rotinas de pagamentos	2.00	2.12	338
NH12 - Movimentar e controlar numerários, títulos e valores	1.97	2.62	337
NA8 - Estar atento(a) ao que está executando	1.97	2.33	333
NH7 - Efetuar cálculos	1.96	2.30	333

Tabela 4. Continuação.

NH10 - Conferir documentos relacionados com as atividades	1.94	2.26	335
NH11 - Guardar documentos relacionados com as atividades	1.92	2.35	336
NC1 - Conhecer as rotinas de pagamentos	1.90	2.05	338
NA4 - Ser paciente ao tratar os clientes	1.85	2.22	333
NH3 - Atender clientes	1.80	2.27	335
NH8 - Conferir cálculos	1.80	2.28	332
NA3 - Demonstrar interesse pelo trabalho	1.43	2.06	334
NC6 - Conhecer as normas de fornecimento de talões de cheques	1.40	2.33	338
NH13 - Efetuar rotinas de pagamentos	1.39	1.99	337
NH14 - Efetuar rotinas de recebimentos	1.36	1.92	337
NH6 - Controlar e guardar talões de cheques	1.18	2.15	337
NH5 - Fornecer saldos e informações a respeito das contas do clientes	1.09	1.81	334
NH15 - Operar máquina registradora	.89	1.81	338

Observou-se que o número de respondentes do cargo de Supervisor foi maior que os do cargo de Caixa Executivo e que as médias da hetero-avaliação são geralmente maiores que as médias da auto-avaliação (vide tabelas 4 e 5).

Tabela 5. Resultados descritivos da hetero-avaliação de necessidades de treinamento do Caixa Executivo.

VARIÁVEIS	MÉDIA	DESvio PADRÃO	N
NC11 - Conhecer todos os tipo de aplicações financeiras	5.68	2.73	353
NC10 - Ter conhecimento dos produtos da CEF	5.48	2.75	353
NA1 - Estar preparado(a) para dar informações adequadas	4.67	2.87	352
NSC8 - Conhecer normas de arquivo	4.36	2.30	353
NSC4 - Conhecer normas de segurança bancária	4.14	2.49	353
NSC7 - Saber normas de compensação de cheques e outros documentos	3.87	2.79	353
NSC9 - Conhecer normas para expurgar contas encerradas	3.42	2.29	353
NSA6 - Ser Organizado(a) no desenvolvimento das tarefas	3.28	2.96	352
NSH4 - Orientar clientes	3.20	2.70	353

Tabela 5. Continuação.

NSA7 - Trabalhar com qualidade	3.17	2.61	352
NSA2 - Demonstrar equilíbrio emocional	3.12	2.88	352
NSA5 - Demonstrar agilidade no atendimento a clientes	2.98	2.89	352
NSA3 - Demonstrar interesse pelo trabalho	2.88	2.92	352
NSH9 - Controlar documentos relacionados com as atividades	2.86	3.21	353
NSH10 - Conferir documentos relacionados com as atividades	2.82	2.47	353
NSH11 - Guardar documentos relacionados com as atividades	2.82	2.45	353
NSH7 - Efetuar cálculos	2.76	2.52	353
NSH1 - Recompôr cédulas dilaceradas	2.74	2.23	351
NSH2 - Recolher cédulas dilaceradas	2.70	2.40	351
NSC2 - Conhecer as rotinas de recebimentos	2.64	2.32	353
NSA4 - Ser paciente ao tratar os clientes	2.59	2.81	352
NSH8 - Conferir cálculos	2.59	2.57	353
NSA8 - Estar atento(a) ao que está executando	2.54	2.48	352
NSH3 - Atender clientes	2.52	2.54	353
NSC1 - Conhecer as rotinas de pagamentos	2.28	2.21	352
NSC6 - Conhecer as normas de fornecimento de talões de cheques	2.12	2.47	353
NSC5 - Ter conhecimento de datiloscopia	2.11	2.37	353
NSH12 - Movimentar e controlar numerários	2.10	2.32	353
NSH14 - Efetuar rotinas de recebimentos	2.01	2.17	353
NSH5 - Fornecer saldos e informações a respeito das contas dos clientes	1.86	2.33	353
NSH6 - Controlar e guardar talões de cheques	1.85	2.50	349
NSH13 - Efetuar rotinas de pagamentos	1.82	2.10	353
NSC3 - Ter conhecimento de grafoscopia	1.74	2.12	353
NSH15 - Operar a máquina registradora	1.46	2.07	352

O segundo objetivo deste estudo foi investigar a relação entre auto e hetero avaliação, incluindo-se conhecimentos, habilidades e atitudes. Para isto, utilizou-se a correlação de Pearson com teste de significância bicaudal. Para analisar as diferenças entre a auto e hetero avaliação, utilizou-se o teste “T” de Student de amostras pareadas. O índice de significância utilizado neste estudo, para a correlação de Pearson e para o teste “T”, foi de $p < .01$.

Verificou-se em todos os itens de conhecimento correlações significativas (vide tabela 6), existindo portanto relação entre auto e hetero avaliações de necessidades de treinamento. Na tabela 7 estão os mesmos resultados, para habilidades. Verificou-se que os itens de número 3 - atender clientes, 4 - orientar clientes, 9 - controlar documentos relacionados com as atividades, 13 - efetuar rotinas de pagamentos e 14 - efetuar rotinas de recebimentos não tiveram correlações significativas ($p > .01$). Para estes itens não houve relação entre auto e hetero avaliação. As correlações, tanto dos conhecimentos quanto das habilidades, não são grandes. Para todos os itens de necessidades de atitudes a correlação também foi significativa, porém o r é baixo (vide tabela 8).

Tabela 6. Correlações entre auto-avaliação e avaliação pelo supervisor das necessidades de treinamento de conhecimentos para a função de Caixa Executivo.

CONHECIMENTOS	CORRELAÇÕES AUTO/HETERO	
1. Conhecer as rotinas de pagamentos.	$r = .1985$	$p = .0001$
2. Conhecer as rotinas de recebimentos.	$r = .2601$	$p = .0001$
3. Ter conhecimento de grafoscopia.	$r = .2326$	$p = .0001$
4. Conhecer as normas de segurança bancária.	$r = .2868$	$p = .0001$
5. Ter conhecimento de datiloscopia.	$r = .3219$	$p = .0001$
6. Conhecer as normas de fornecimento de talões de cheques.	$r = .3616$	$p = .0001$
7. Saber normas de compensação de cheques e outros documentos.	$r = .3753$	$p = .0001$
8. Conhecer de normas de arquivo.	$r = .2093$	$p = .0001$
9. Conhecer as normas para expurgar contas encerradas.	$r = .2395$	$p = .0001$
10. Ter conhecimento dos produtos da CEF.	$r = .2036$	$p = .0001$
11. Conhecer todos tipos de aplicações financeiras existentes.	$r = .2762$	$p = .0001$

Tabela 7. Correlações entre auto-avaliação e avaliação pelo supervisor das necessidades de treinamento de habilidades para a função de Caixa Executivo.

HABILIDADES	CORRELAÇÕES AUTO/HETERO	
01. Recompôr cédulas dilaceradas.	r = .1900	p = .001
02. Recolher cédulas dilaceradas.	r = .2334	p = .0001
03. Atender clientes.	r = .0997	p = .079
04. Orientar clientes.	r = .1245	p = .028
05. Fornecer saldos e informações a respeito das contas dos clientes.	r = .1851	p = .001
06. Controlar e guardar talões de cheque.	r = .3655	p = 0001
07. Efetuar cálculos.	r = .2235	p = .0001
08. Conferir cálculos.	r = .2270	p = .0001
09. Controlar documentos relacionados com as atividades.	r = .1028	p = .070
10. Conferir documentos relacionados com as atividades.	r = .2143	p = .0001
11. Guardar documentos relacionados com as atividades.	r = .2006	p = .0001
12. Movimentar e controlar numerários, títulos e valores.	r = .1666	p = .003
13. Efetuar rotinas de pagamentos.	r = .0942	p = .096
14. Efetuar rotinas de recebimentos.	r = .1437	p = .011
15. Operar a máquina registradora.	r = .1705	p = .002

Tabela 8. Correlações entre auto-avaliação e avaliação pelo supervisor das necessidades de treinamento de atitudes para a função de Caixa Executivo.

ATITUDES	CORRELAÇÕES AUTO/HETERO	
1. Estar preparado(a) para dar informações adequadas.	r = .2561	p = .0001
2. Demonstrar equilíbrio emocional.	r = .1550	p = .006
3. Demonstrar interesse pelo trabalho.	r = .1845	p = .001
4. Ser paciente ao tratar os clientes.	r = .2318	p = .0001
5. Demonstrar agilidade no atendimento aos clientes.	r = .3774	p = .0001
6. Ser organizado(a) no desenvolvimento das tarefas.	r = .3354	p = .0001
7. Trabalhar com qualidade.	r = .2505	p = .0001
8. Estar atento(a) ao que está executando.	r = .2109	p = .0001

Quanto às diferenças entre auto e hetero avaliação para o conjunto de itens de conhecimento, observou-se que não houve diferença significativa nos itens de números 1 - conhecer as rotinas de pagamentos, 4 - conhecer as normas de segurança bancária, 5 - ter conhecimento de datiloscopia e 11 - conhecer todos os tipos de aplicações financeiras existentes. Nos demais, a diferença foi significativa, sendo que nos itens de número 2 - conhecer as rotinas de recebimentos, 6 - conhecer as normas de fornecimento de talões de cheques, 7 - saber normas de compensação de cheques e outros documentos, 8 - conhecer normas de arquivo, 9 - conhecer as normas para expurgar contas encerradas e 10 - ter conhecimento dos produtos da CEF a média maior foi para o Supervisor e, no item 3 - ter conhecimento de grafoscopia, para o Caixa Executivo (vide tabela 9). Verificou-se que não houve diferença significativa para os itens relacionados com as habilidades de número 1 - recompor cédulas dilaceradas e 12 - movimentar e controlar numerários, títulos e valores. Os outros itens tiveram diferenças significativas, com média maior para o Supervisor (vide tabela 10). Os itens de atitudes necessárias para o desempenho da função de Caixa Executivo que não apresentaram diferenças significativas foram os de número 1 - estar preparado(a) para dar informações adequadas e 2 - demonstrar equilíbrio emocional (vide tabela 11). Nos demais, outra vez os supervisores aparecem com médias maiores.

Tabela 9. Resultados da comparação entre médias de auto-avaliação e avaliação pelo supervisor das necessidades de treinamento relativas a conhecimentos para o desempenho da função de Caixa Executivo.

CONHECIMENTOS	TESTE-T	MÉDIA MAIOR
1. Conhecer as rotinas de pagamentos.	2-tail Sig= .042 t = -2.04	Diferença não significativa
2. Conhecer as rotinas de recebimentos.	2-tail Sig= .0001 t = -3.68	Supervisor
3. Ter conhecimento de grafoscopia.	2-tail Sig= .005 t = 2.83	Caixa Executivo
4. Conhecer as normas de segurança bancária.	2-tail Sig= .972 t = .04	Diferença não significativa
5. Ter conhecimento de datiloscopia.	2-tail Sig= .852 t = .19	Diferença não significativa
6. Conhecer as normas de fornecimento de talões de cheques.	2-tail Sig= .0001 t = -4.81	Supervisor
7. Saber normas de compensação de cheques e outros documentos.	2-tail Sig= .0001 t = -5.91	Supervisor
8. Conhecer normas de arquivo.	2-tail Sig= .0001 t = -4.18	Supervisor
9. Conhecer as normas para expurgar contas encerradas.	2-tail Sig= .004 t = -2.94	Supervisor
10. Ter conhecimento dos produtos da CEF.	2-tail Sig= .0001 t = -4.41	Supervisor
11. Conhecer todos tipos de aplicações financeiras existentes.	2-tail Sig= .049 t = -1.98	Diferença não significativa

Tabela 10. Resultados da comparação entre médias de auto-avaliação e avaliação pelo supervisor das necessidades relativas a habilidades para o desempenho da função de Caixa Executivo.

HABILIDADES	TESTE-T	MÉDIA MAIOR
01. Recompôr cédulas dilaceradas.	2-tail Sig= .048 t = -1.98	Diferença não significativa
02. Recolher cédulas dilaceradas.	2-tail Sig= .002 t = -3.11	Supervisor
03. Atender clientes.	2-tail Sig= .0001 t = -4.30	Supervisor
04. Orientar clientes.	2-tail Sig= .0001 t = -4.12	Supervisor
05. Fornecer saldos e informações a respeito das contas dos clientes.	2-tail Sig= .0001 t = -5.03	Supervisor
06. Controlar e guardar talões de cheque.	2-tail Sig= .0001 t = -5.18	Supervisor
07. Efetuar cálculos.	2-tail Sig= .0001 t = -4.77	Supervisor
08. Conferir cálculos.	2-tail Sig= .0001 t = -4.36	Supervisor
09. Controlar documentos relacionados com as atividades.	2-tail Sig= .0001 t = -4.28	Supervisor
10. Conferir documentos relacionados com as atividades.	2-tail Sig= .0001 t = -5.25	Supervisor
11. Guardar documentos relacionados com as atividades.	2-tail Sig= .0001 t = -5.58	Supervisor
12. Movimentar e controlar numerários, títulos e valores.	2-tail Sig= .200 t = -1.29	Diferença não significativa
13. Efetuar rotinas de pagamentos.	2-tail Sig= .002 t = -3.14	Supervisor
14. Efetuar rotinas de recebimentos.	2-tail Sig= .0001 t = -4.79	Supervisor
15. Operar a máquina registradora.	2-tail Sig= .0001 t = -4.33	Supervisor

Tabela 11. Resultados da comparação entre médias de auto-avaliação e avaliação pelo supervisor das necessidades relativas a atitudes para o desempenho da função de Caixa Executivo.

ATITUDES	TESTE-T	MÉDIA MAIOR
1. Estar preparado(a) para dar informações adequadas.	2-tail Sig= .056 t = -1.92	Diferença não significativa
2. Demonstrar equilíbrio emocional.	2-tail Sig= .011 t = -2.55	Diferença não significativa
3. Demonstrar interesse pelo trabalho.	2-tail Sig= .001 t = -7.45	Supervisor
4. Ser paciente ao tratar os clientes.	2-tail Sig= .0001 t = -4.44	Supervisor
5. Demonstrar agilidade no atendimento aos clientes.	2-tail Sig= .0001 t = -6.00	Supervisor
6. Ser organizado(a) no desenvolvimento das tarefas.	2-tail Sig= .0001 t = -5.11	Supervisor
7. Trabalhar com qualidade.	2-tail Sig= .0001 t = -3.62	Supervisor
8. Estar atento(a) ao que está executando.	2-tail Sig=.0001 t = -3.81	Supervisor

Através dos resultados da análise de regressão múltipla, observou-se que para a auto-avaliação¹ de necessidades de conhecimentos (vide tabela 12 e anexo 7), a variável preditora que apareceu mais destacada foi se o respondente teve emprego anterior à CEF: quando não se teve um emprego anterior, mais necessidade há de treinamento nos conhecimentos relativos aos itens 2 - conhecer as rotinas de recebimentos, 4 - conhecer as normas de

1. Não foi possível realizar análise de regressão múltipla com os dados de hetero-avaliação, porque poucos Supervisores forneceram seus dados pessoais e funcionais.

segurança bancária e 5 - ter conhecimento de datiloscopia. Nos itens de número 2 - conhecer as rotinas de recebimentos e 4 - conhecer as normas de segurança bancária, junto com a variável emprego anterior apareceu a variável preditora tempo de trabalho do respondente dentro da CEF. Nestes, percebeu que quanto mais tempo o respondente trabalha na empresa menos ele necessita de treinamento nestes conhecimentos. As pessoas do sexo feminino afirmam necessitar de mais treinamento nos conhecimentos relativos ao item 7 - saber normas de compensação de cheques e outros documentos. No item 9 - conhecer as normas para expurgar contas encerradas, quanto menos tempo na função de Caixa Executivo mais o respondente necessita de treinamento. As pessoas solteiras afirmam necessitar de mais treinamento nos conhecimentos relativos ao item 10 - ter conhecimento dos produtos da CEF.

Tabela 12. Resultados significativos referentes à análise de regressão múltipla realizada com as auto-avaliações de necessidades de conhecimentos para o desempenho da função de Caixa Executivo.

CONHECIMENTOS	R ²	SIG. F	VARIÁVEL PREDITORA	BETA
1. Conhecer as rotinas de pagamentos.			Nenhuma	
2. Conhecer as rotinas de recebimentos.	.02156	.0172	Tempo de trabalho na CEF Emprego Anterior à CEF	-.123088 .103246
3. Ter conhecimento de grafoscopia.			Nenhuma	
4. Conhecer as normas de segurança bancária.	.02952	.0037	Tempo de trabalho na CEF Emprego Anterior à CEF	-.140295 .125374
5. Ter conhecimento de datiloscopia.	.01099	.0422	Emprego Anterior à CEF	.104836

Tabela 12. Continuação.

6. Conhecer as normas de fornecimento de talões de cheques.			Nenhuma	
7. Saber normas de compensação de cheques e outros documentos.	.03085	.0006	Sexo	.175649
8. Conhecer normas de arquivo.			Nenhuma	
9. Conhecer as normas para expurgar contas encerradas.	.01591	.0144	Tempo na Função	-.126131
10. Ter conhecimento dos produtos da CEF.	.01034	.0488	Estado Civil	-.101680
11. Conhecer todos tipos de aplicações financeiras existentes.			Nenhuma	

Para a auto-avaliação das necessidades de habilidades, os resultados da análise de regressão múltipla (vide tabela 13 e anexo 7) demonstraram que a variável preditora que apareceu com mais frequência foi o tempo de trabalho do respondente dentro da CEF: quanto menos tempo de trabalho dentro da CEF, mais os respondentes necessitam de treinamento nas habilidades relativas aos itens 3 - atender clientes, 4 - orientar clientes, 5 - fornecer saldos e informações a respeito das contas dos clientes, 8 - conferir cálculos, 9 - controlar documentos relacionados com as atividades, 10 - conferir documentos relacionados com as atividades, 11 - guardar documentos relacionados com as atividades, 12 - movimentar e controlar numerários, títulos e valores, 13 - efetuar rotinas de pagamentos e 14 - efetuar rotinas de recebimentos. Nos itens 1 - recompor cédulas dilaceradas e 2 - recolher cédulas dilaceradas, a variável que entrou no modelo de predição foi o tempo na função de Caixa Executivo. Nestes percebeu-se que quanto menos tempo na função mais os respondentes necessitam de treinamento nestas habilidades. Nos itens

de número 7 - efetuar cálculos e 12 - movimentar e controlar numerários, títulos e valores, junto com a variável tempo de trabalho dentro da Caixa Econômica Federal apareceu a variável sexo: as pessoas do sexo feminino necessitam de mais treinamento nestas habilidades. No item 1 - recompor cédulas dilaceradas, junto com a variável tempo na função de Caixa Executivo apareceu a variável preditora emprego anterior: quando o respondente não teve emprego anterior, mais necessidade há de treinamento nesta habilidade. Nos itens 3 - atender clientes e 4 - orientar clientes, junto com a variável tempo de trabalho na Caixa Econômica Federal apareceu a variável estado civil: as pessoas solteiras acreditam necessitar de mais treinamento nestas habilidades.

Para o conjunto de necessidades de atitudes para o desempenho da função de Caixa Executivo, o resultado da regressão múltipla (vide tabela 14 e anexo 7) teve a variável sexo como preditora nos itens 1 - estar preparado(a) para dar informações adequadas e 5 - demonstrar agilidade no atendimento aos clientes. Os respondentes do sexo feminino afirmam necessitar mais destas atitudes que os respondentes do sexo masculino. A variável tempo na função apareceu no item de número 3 - demonstrar interesse pelo trabalho: verificou-se que quanto menos tempo na função maior a necessidade desta atitude. Outra variável que apareceu em dois itens foi a variável escolaridade. Observou-se nos itens 4 - ser paciente ao tratar os clientes e 8 - estar atento(a) ao que está executando que quanto maior a escolaridade mais os respondentes necessitam destas atitudes. No item 6 - ser organizado(a) no desenvolvimento das tarefas apareceu a variável emprego anterior: quando o respondente não teve emprego anterior à Caixa Econômica Federal, nota-se que mais necessidade ele tem desta atitude.

Tabela 13. Resultados significativos referentes à análise de regressão múltipla realizada com as auto-avaliações de necessidades de habilidades para o desempenho da função de Caixa Executivo.

HABILIDADES	R ²	SIG. F	VARIÁVEL PREDITORA	BETA
01. Recompôr cédulas dilaceradas.	.05696	.00001	Tempo na Função Emprego Anterior à CEF	-.227322 .<122263
02. Recolher cédulas dilaceradas.	.03150	.0005	Tempo na Função	-.177493
03. Atender clientes.	.04122	.0004	Tempo de Trabalho na CEF Estado Civil	-.166666 -.104342
04. Orientar clientes.	.04873	.0001	Tempo de Trabalho na CEF Estado Civil	-.183733 -.109612
05. Fornecer saldos e informações a respeito das contas dos clientes.	.01319	.0259	Tempo de Trabalho na CEF	-.114861
06. Controlar e guardar talões de cheque.			Nenhuma	
07. Efetuar cálculos.	.02468	.0022	Sexo	.157102
08. Conferir cálculos.			Nenhuma	
09. Controlar documentos relacionados com as atividades.	.01119	.0403	Tempo de Trabalho na CEF	-.105800
10. Conferir documentos relacionados com as atividades.	.01280	.0283	Tempo de Trabalho na CEF	-.113132
11. Guardar documentos relacionados com as atividades.	.01212	.0329	Tempo de Trabalho na CEF	-.110078

Tabela 13. Continuação.

12. Movimentar e controlar numerários, títulos e valores.	.02934	.0039	Sexo Tempo de Trabalho na CEF	.123784 -.115715
13. Efetuar rotinas de pagamentos.	.02187	.0041	Tempo de Trabalho na CEF	-.147895
14. Efetuar rotinas de recebimentos.	.01131	.0392	Tempo de Trabalho na CEF	-.106371
15. Operar a máquina registradora.			Nenhuma	

Tabela 14. Resultados significativos referentes à análise de regressão múltipla realizada com as auto-avaliações de necessidades de atitudes para o desempenho da função de Caixa Executivo.

ATITUDES	R ²	SIG. F	VARIÁVEL PREDITORA	BETA
1. Estar preparado(a) para dar informações adequadas.	.03475	.0003	Sexo	.186422
2. Demonstrar equilíbrio emocional.			Nenhuma	
3. Demonstrar interesse pelo trabalho.	.01117	.0405	Tempo na Função	-.105709
4. Ser paciente ao tratar os clientes.	.02274	.0034	Escolaridade	.150789
5. Demonstrar agilidade no atendimento aos clientes.	.01175	.0356	Sexo	.108418
6. Ser organizado(a) no desenvolvimento das tarefas.	.01311	.0264	Emprego Anterior à CEF	.114517
7. Trabalhar com qualidade.			Nenhuma	
8. Estar atento(a) ao que está executando.	.01256	.0298	Escolaridade	.112089

Utilizou-se também a análise de regressão múltipla, tendo como variáveis critério a auto-avaliação de quantidade de conhecimento e como variáveis antecedentes as mesmas utilizadas na análise de regressão múltipla realizada com as auto-avaliações de necessidades de conhecimentos, habilidades e atitudes. Através dos resultados desta análise de regressão múltipla, observou-se que para a auto-avaliação de quantidade de conhecimentos que o Caixa Executivo dispõe para desempenhar a função (vide tabela 15 e anexo 8), a variável tempo de trabalho do respondente dentro da CEF apareceu no item 4 - conhecer as normas de segurança bancária: quanto mais tempo o respondente tem de trabalho na empresa mais quantidade de conhecimento ele tem relativo a este item. A mesma variável apareceu no item 5 - ter conhecimento de datiloscopia. Neste percebeu-se, ao contrário do item 4 - conhecer as normas de segurança bancária, que quanto mais tempo de trabalho dentro da CEF menos quantidade de conhecimento os respondentes têm deste conhecimento. No item 4 - conhecer as normas de segurança bancária, a variável que também entrou no modelo de predição foi se o respondente teve emprego anterior à CEF. Neste, percebeu-se que quando não se teve um emprego anterior, menos quantidade de conhecimento ele tem relativo a este item. As pessoas do sexo feminino relatam menos quantidade de conhecimento no que se refere ao item 7 - saber normas de compensação de cheques e outros documentos. No item 9 - conhecer as normas para expurgar contas encerradas, quanto menos tempo na função de Caixa Executivo menos o respondente tem conhecimento deste item. No item 10 - ter conhecimento dos produtos da CEF, as pessoas solteiras relatam menos quantidade de conhecimento relativo a este item.

Tabela 15. Resultados significativos referentes à análise de regressão múltipla realizada com as auto-avaliações da quantidade de conhecimentos para o desempenho da função de Caixa Executivo.

CONHECIMENTOS	R²	SIG. F	VARIÁVEL PREDITORA	BETA
1. Conhecer as rotinas de pagamentos.			Nenhuma	
2. Conhecer as rotinas de recebimentos.			Nenhuma	
3. Ter conhecimento de grafoscopia.			Nenhuma	
4. Conhecer as normas de segurança bancária.	.03003	.0034	Tempo de trabalho na CEF Emprego Anterior à CEF	.132626 -.135891
5. Ter conhecimento de datiloscopia.	.01316	.0261	Tempo de Trabalho na CEF	-.114699
6. Conhecer as normas de fornecimento de talões de cheques.			Nenhuma	
7. Saber normas de compensação de cheques e outros documentos.	.03149	.0005	Sexo	-.177466
8. Conhecer normas de arquivo.			Nenhuma	
9. Conhecer as normas para expurgar contas encerradas.	.01452	.0194	Tempo na Função	.120516
10 Ter conhecimento dos produtos da CEF.	.01250	.03002	Estado Civil	.111795
11. Conhecer todos tipos de aplicações financeiras existentes.			Nenhuma	

Para a auto-avaliação de domínio da habilidade necessária para o desempenho da função de Caixa Executivo, os resultados da análise de regressão múltipla (vide tabela 16 e anexo 8) demonstraram que a variável preditora que mais apareceu foi o tempo de trabalho do respondente dentro da Caixa Econômica Federal: quanto mais tempo de trabalho dentro da empresa mais domínio os respondentes têm nas habilidades relativas aos itens 2 - recolher cédulas dilaceradas, 4 - orientar clientes, 13 - efetuar rotinas de pagamentos. No item 4 - orientar clientes, junto com a variável preditora tempo de trabalho dentro da CEF apareceu a variável estado civil: as pessoas solteiras dominam menos esta habilidade. Nos itens 1 - recompor cédulas dilaceradas e 3 - atender clientes, a variável que entrou no modelo de predição foi tempo na função de Caixa Executivo. Nestes percebeu-se que quanto mais tempo na função mais os respondentes dominam estas habilidades. Nos itens 7 - efetuar cálculos e 12 - movimentar e controlar numerários, títulos e valores apareceu a variável sexo: as pessoas do sexo feminino dominam menos estas habilidades.

Para o conjunto de domínio de atitudes para o desempenho da função de Caixa Executivo, o resultado da regressão múltipla (vide tabela 17 e anexo 8) teve a variável sexo nos itens 1 - estar preparado(a) para dar informações adequadas e 5 - demonstrar agilidade no atendimento aos clientes. Os respondentes do sexo masculino dominam mais estas habilidade que os respondentes do sexo feminino. Outra variável que apareceu em dois itens foi a variável escolaridade. Observou-se nos itens 4 - ser paciente ao tratar os clientes e 8 - estar atento(a) ao que está executando que quando menor a escolaridade mais os respondentes dominam estas atitudes. No item 6 - ser organizado(a) no desenvolvimento das tarefas apareceu a variável emprego anterior: quando o respondente teve emprego anterior à Caixa Econômica Federal, nota-se que mais ele domina esta atitude.

Tabela 16. Resultados significativos referentes à análise de regressão múltipla realizada com as auto-avaliações de domínio de habilidades para o desempenho da função de Caixa Executivo.

HABILIDADES	R²	SIG. F	VARIÁVEL PREDITORA	BETA
01. Recompôr cédulas dilaceradas.	.06312	.00001	Tempo na Função	.251237
02. Recolher cédulas dilaceradas.	.04248	.0001	Tempo de Trabalho na CEF	.206109
03. Atender clientes.	.02438	.0024	Tempo na Função	.156134
04. Orientar clientes.	.03934	.0006	Tempo de Trabalho na CEF Estado Civil	.160967 .104657
05. Fornecer saldos e informações a respeito das contas dos clientes.			Nenhuma	
06. Controlar e guardar talões de cheque.			Nenhuma	
07. Efetuar cálculos.	.01890	.0076	Sexo	-.137486
08. Conferir cálculos.			Nenhuma	
09. Controlar documentos relacionados com as atividades.			Nenhuma	
10. Conferir documentos relacionados com as atividades.			Nenhuma	
11. Guardar documentos relacionados com as atividades.			Nenhuma	
12. Movimentar e controlar numerários, títulos e valores.	.01390	.0222	Sexo	-.117910
13. Efetuar rotinas de pagamentos.	.01708	.0112	Tempo de Trabalho na CEF	.130673
14. Efetuar rotinas de recebimentos.			Nenhuma	
15. Operar a máquina registradora.			Nenhuma	

Tabela 17. Resultados significativos referentes à análise de regressão múltipla realizada com as auto-avaliações de domínio de atitudes para o desempenho da função de Caixa Executivo.

ATITUDES	R²	SIG. F	VARIÁVEL PREDITORA	BETA
1. Estar preparado(a) para dar informações adequadas.	.03287	.0004	Sexo	-.181305
2. Demonstrar equilíbrio emocional.			Nenhuma	
3. Demonstrar interesse pelo trabalho.			Nenhuma	
4. Ser paciente ao tratar os clientes.	.02620	.0016	Escolaridade	-.161867
5. Demonstrar agilidade no atendimento aos clientes.	.01341	.0247	Sexo	-.115818
6. Ser organizado(a) no desenvolvimento das tarefas.	.01787	.0095	Emprego Anterior à CEF	-.133674
7. Trabalhar com qualidade.			Nenhuma	
8. Estar atento(a) ao que está executando.	.01441	.0199	Escolaridade	-.120029

Utilizou-se a análise de regressão múltipla também para verificar as variáveis preditoras da importância dos conhecimentos, habilidades e atitudes de cada item feitas com as auto-avaliações de Caixas Executivos. Para o conjunto da importância de conhecimentos para o desempenho da função de Caixa Executivo, o resultado da regressão múltipla (vide tabela 18 e anexo 9) teve a variável sexo nos itens 1 - conhecer as rotinas de pagamentos, 3 - ter conhecimento de grafoscopia e 5 - ter conhecimento de datiloscopia. Os respondentes do sexo feminino acreditam que estes conhecimentos são mais importantes para o desempenho da função. No item 3 - ter conhecimento de grafoscopia, junto com a variável sexo apareceu a variável preditora idade: quanto menos idade o respondente tem mais ele acredita que este conhecimento é importante para a

função de Caixa Executivo. Também junto com a variável sexo, nos itens 1 - conhecer as rotinas de pagamentos e 5 - ter conhecimento de datiloscopia apareceu a variável preditora estado civil. A variável estado civil também apareceu no item 8 - conhecer normas de arquivo. Nestes verificou-se, que as pessoas casadas acreditam na maior importância destes conhecimentos.

Tabela 18. Resultados significativos referentes à análise de regressão múltipla realizada com as auto-avaliações de importância de conhecimentos para o desempenho da função de Caixa Executivo.

CONHECIMENTOS	R ²	SIG. F	VARIÁVEL PREDITORA	BETA
1. Conhecer as rotinas de pagamentos.	.03405	.0016	Estado Civil Sexo	.154231 .119017
2. Conhecer as rotinas de recebimentos.			Nenhuma	
3. Ter conhecimento de grafoscopia.	.03356	.0017	Sexo Idade	.145349 -.119009
4. Conhecer as normas de segurança bancária.			Nenhuma	
5. Ter conhecimento de datiloscopia.	.06332	.00001	Sexo Estado Civil	.227243 .134941
6. Conhecer as normas de fornecimento de talões de cheques.			Nenhuma	
7. Saber normas de compensação de cheques e outros documentos.			Nenhuma	
8. Conhecer normas de arquivo.	.01056	.0465	Estado Civil	.102756
9. Conhecer as normas para expurgar contas encerradas.			Nenhuma	
10. Ter conhecimento dos produtos da CEF.			Nenhuma	
11. Conhecer todos tipos de aplicações financeiras existentes.			Nenhuma	

Para a auto-avaliação da importância de habilidades, os resultados da análise de regressão múltipla (vide tabela 19 e anexo 9) demonstraram que a variável preditora que apareceu com mais frequência foi o sexo: as pessoas do sexo feminino acreditam que as habilidades relativas aos itens 1 - recompor cédulas dilaceradas, 13 - efetuar rotinas de pagamentos e 14 - efetuar rotinas de recebimentos são mais importantes para o desempenho da função de Caixa Executivo. No item 2 - recolher cédulas dilaceradas apareceu a variável tempo de trabalho: quanto mais tempo de trabalho dentro da Caixa Econômica Federal mais o respondente acredita na importância desta habilidade. A variável tempo de trabalho também apareceu no item 4 - orientar clientes. Neste percebeu-se, ao contrário do item 2 - recolher cédulas dilaceradas, que quanto mais tempo de trabalho dentro da Caixa Econômica Federal menos os respondentes acreditam na importância desta habilidade. No item 11 - guardar documentos relacionados com as atividades, a variável que entrou no modelo de predição foi a escolaridade. Neste percebeu-se que quanto maior a escolaridade menos os respondentes acreditam na importância da habilidade relativa a este item.

Para a auto-avaliação da importância de atitudes, os resultados da análise de regressão múltipla (vide tabela 20 e anexo 9) demonstraram que a variável preditora tempo de trabalho do respondente dentro da Caixa Econômica Federal apareceu nos itens 7 - trabalhar com qualidade e 8 - estar atento(a) ao que está executando. Quanto mais tempo de trabalho, menos os respondentes percebem a importância destas atitudes para o desempenho da função de Caixa Executivo.

Tabela 19. Resultados significativos referentes à análise de regressão múltipla realizada com as auto-avaliações de importância de habilidades para o desempenho da função de Caixa Executivo.

HABILIDADES	R²	SIG. F	VARIÁVEL PREDITORA	BETA
01. Recompôr cédulas dilaceradas.	.01571	.0150	Sexo	.125354
02. Recolher cédulas dilaceradas.	.01483	.0181	Tempo de Trabalho na CEF	.121792
03. Atender clientes.			Nenhuma	
04. Orientar clientes.	.01090	.0431	Tempo de Trabalho na CEF	-.104391
05. Fornecer saldos e informações a respeito das contas dos clientes.			Nenhuma	
06. Controlar e guardar talões de cheque.			Nenhuma	
07. Efetuar cálculos.			Nenhuma	
08. Conferir cálculos.			Nenhuma	
09. Controlar documentos relacionados com as atividades.			Nenhuma	
10. Conferir documentos relacionados com as atividades.			Nenhuma	
11. Guardar documentos relacionados com as atividades.	.01432	.0203	Escolaridade	-.119651
12. Movimentar e controlar numerários, títulos e valores.			Nenhuma	
13. Efetuar rotinas de pagamentos.	.01257	.0297	Sexo	.112113
14. Efetuar rotinas de recebimentos.	.01063	.0457	Sexo	.103100
15. Operar a máquina registradora.			Nenhuma	

Tabela 20. Resultados significativos referentes à análise de regressão múltipla realizada com as auto-avaliações de importância de atitudes para o desempenho da função de Caixa Executivo.

ATITUDES	R²	SIG. F	VARIÁVEL PREDITORA	BETA
1. Estar preparado(a) para dar informações adequadas.			Nenhuma	
2. Demonstrar equilíbrio emocional.			Nenhuma	
3. Demonstrar interesse pelo trabalho.			Nenhuma	
4. Ser paciente ao tratar os clientes.			Nenhuma	
5. Demonstrar agilidade no atendimento aos clientes.			Nenhuma	
6. Ser organizado(a) no desenvolvimento das tarefas.			Nenhuma	
7. Trabalhar com qualidade.	.02843	.0010	Tempo de Trabalho na CEF	-.168616
8. Estar atento(a) ao que está executando.	.01636	.0131	Tempo de Trabalho na CEF	-.127917

Utilizou-se a análise de regressão múltipla também para verificar as variáveis preditoras de cada fator extraído da análise fatorial feita com as auto-avaliações dos Caixas Executivos (vide tabela 21 e anexo 10). Observou-se que a variável tempo de trabalho na CEF apareceu nos fatores 2 - preparação para atender clientes, 3 - atendimento aos clientes e 4 - organização de documentos: quanto menos tempo de trabalho na CEF, mais o respondente necessita de treinamento nestes fatores. Apareceu a variável sexo como preditora dos fatores 6 - cálculos e 7 - controle e manutenção de cédulas. Neste último, a variável tempo na função também apareceu. No que se refere à variável sexo, os Caixas Executivos do sexo feminino necessitam de mais treinamento nos conteúdos

destes fatores. O conteúdo do fator 6 - cálculos está ligado a cálculos e o fator 7 - controle e manutenção de cédulas ao cuidado com as cédulas. Quanto a tempo na função, quanto menos tempo mais o respondente necessita de treinamento nos conteúdos do fator 7 - controle e manutenção de cédulas.

Tabela 21. Resultados significativos referentes à análise de regressão múltipla realizada com os fatores das auto-avaliações de necessidades de treinamento dos Caixas Executivos.

FATORES	R²	SIG. F	VARIÁVEL PREDITORA	BETA
Fator 1 - Atitudes do Caixa Executivo			Nenhuma	
Fator 2 - Preparação para atender clientes	.01791	.0094	Tempo de Trabalho na CEF	-.133826
Fator 3 - Atendimento aos clientes	.03749	.0002	Tempo de Trabalho na CEF	-.193626
Fator 4 - Organização de documentos	.01476	.0184	Tempo de Trabalho na CEF	-.121491
Fator 5 - Rotinas da função de Caixa Executivo			Nenhuma	
Fator 6 - Cálculos	.01729	.0107	Sexo	.131494
Fator 7 - Controle e manutenção de cédulas	.05318	.0001	Tempo na Função Sexo	-.193716 .109699
Fator 8 - Conhecimento técnico			Nenhuma	

VII - DISCUSSÃO

Os resultados do presente estudo mostraram que a metodologia criada para avaliar necessidades de treinamento, buscando avaliar conhecimentos, habilidades e atitudes,¹ parece ser adequada. Esta mesma metodologia, sem incluir a avaliação de atitudes, foi utilizada em pesquisas anteriores e demonstrou ser adequada para estudar necessidades de treinamento. A análise de confiabilidade mostrou que as respostas dadas pelos sujeitos foram confiáveis tanto para a auto-avaliação quanto para a hetero-avaliação de Caixa Executivo.

Encontrou-se um conjunto de 8 fatores para a auto-avaliação de necessidades dos Caixas Executivos . No primeiro fator ficaram relacionadas as atitudes que visam atender aos clientes de maneira adequada. O segundo fator relacionou-se com os conhecimentos e habilidades necessários para que o ocupante desta função atenda aos clientes de maneira adequada, sendo uma preparação para este atendimento. No terceiro fator estiveram as necessidades ligadas diretamente com o atendimento aos clientes. No quarto fator ficaram as habilidades de organização de documentos. No quinto fator ficaram as rotinas de função. No sexto, sétimo e oitavo fatores ficaram as habilidades e os conhecimentos técnicos da função.

Para a hetero-avaliação foi encontrado um conjunto de 6 fatores. O primeiro fator relacionou-se com as atitudes e habilidades necessárias para o bom

atendimento aos clientes. No segundo fator relacionaram-se as atitudes e habilidades necessárias para a organização das tarefas ligadas à função. O terceiro fator incluiu as atividades de rotina da função. No quarto fator ficaram agrupados os conhecimentos e habilidades que o Caixa Executivo necessita para o atendimento aos clientes, uma preparação para esta atividade. No quinto e sexto fatores ficaram os conhecimentos e as habilidades que se relacionam com a parte técnica da função.

Verificou-se a existência de algumas diferenças entre as análises fatoriais, realizadas para os dois tipos de avaliações, a começar pelo número de fatores extraídos para auto-avaliação e para hetero-avaliação. Outra diferença está na maneira como algumas necessidades se agruparam nos fatores. As respostas dos Caixas Executivos agruparam-se de acordo com o modelo utilizado para a construção do questionário, separando conhecimentos, habilidades e atitudes. Dos 8 fatores extraídos, apenas nos fatores 2 - preparação para atender clientes e 5 - rotinas da função de Caixa Executivo as necessidades misturam-se. Percebeu-se que as necessidades agrupadas nestes fatores estão relacionadas entre si, formando um conjunto de atividades inerentes à função de Caixa Executivo, que são: preparação para atender clientes e rotinas da função de Caixa Executivo. As respostas dos Supervisores agruparam necessidades de uma maneira que se formou um conjunto de atividades que se assemelham em suas descrições e que juntas têm uma finalidade própria. Na hetero-avaliação, ao contrário da auto, em apenas 2 fatores, 5 - conhecimento técnico e 6 - cálculos, as necessidades não se misturaram.

Os fatores 2 - preparação para atender clientes, 3 - atendimento aos clientes, 5 - rotinas da função de Caixa Executivo e 6 - cálculos da auto-avaliação assemelham-se, respectivamente, aos fatores 4 - preparação para atender clientes, 1 - atendimento aos clientes, 3 - rotinas da função de Caixa Executivo e 6 - cálculos da hetero-avaliação. Estes fatores são: atendimento aos clientes,

rotinas da função de Caixa Executivo, preparação para atender clientes e cálculos. Verificou-se portanto uma relação entre auto e hetero avaliação no que se refere aos quatro fatores citados.

Este estudo também teve como objetivos estudar as correlações e as diferenças entre auto e hetero avaliação. Para o estudo das correlações entre auto-avaliação e a avaliação feita pelo supervisor, buscando avaliar conhecimentos, habilidades e atitudes, os resultados das análises dos dados demonstraram que em todos os itens de conhecimentos e atitudes foram encontradas correlações significativas, existe portanto uma relação entre auto e hetero avaliação de necessidades de treinamento, embora as correlações não sejam elevadas. Quanto aos itens de habilidades, 5 dos 15 itens não tiveram correlações significativas (atender clientes, orientar clientes, controlar documentos relacionados com as atividades, efetuar rotinas de pagamentos e efetuar rotinas de recebimentos). Nestes itens não houve relação entre a auto e hetero avaliação de necessidades de treinamento. Como são itens relacionados com atividades rotineiras dos Caixas Executivos, uma das razões pode ser que os respondentes não se avaliariam como necessitando destas habilidades por serem habilidades específicas da função de Caixa Executivo e que no mínimo todo ocupante deveria saber, principalmente porque os ocupantes têm mais de 3 anos na função. Outra razão pode ser que à época em que os questionários foram respondidos, a CEF estava passando por uma reestruturação interna, não se tendo conhecimento das mudanças que iriam ocorrer, havendo portanto um receio em apontar as reais necessidades mais diretamente relacionadas à função, por temor a conseqüências relativas à administração do pessoal.

Nogueira (1980) também calculou correlações entre as respostas de diferentes tipos de avaliadores. Seus resultados evidenciaram que não existe correlação entre eles, em uma instituição financeira brasileira. No entanto, os resultados do estudo de Farh e Dobbins (1989), relativos à correlação entre auto-

avaliação e avaliação pelo supervisor, indicaram alta significância, concordando com os resultados do presente estudo. Em 1987, McEnery e McEnery também utilizaram a correlação na comparação entre auto-avaliação e avaliação pelo supervisor e verificaram a existência de correlação entre eles. Stanley e Shockley-Zalabak (1986) igualmente investigaram a correlação entre a percepção das profissionais e a percepção de seus supervisores no que se refere as necessidades de treinamento das funcionárias. Os resultados encontrados por esses pesquisadores também demonstraram a existência de correlações entre as avaliações. O fato de Nogueira não ter encontrado relação entre os diferentes tipos de avaliações pode ser devido a que ele avaliou nível gerencial, enquanto que os outros estudos, inclusive o presente, avaliaram necessidades de treinamento no nível operacional.

Pela análise descritiva, verificou-se que as três maiores necessidades avaliadas pelos Caixas Executivos foram as mesmas avaliadas pelos Supervisores. Isto implica que os Caixas necessitam de treinamento para conhecer todos os tipos de aplicações financeiras, conhecer os produtos da CEF e de estarem preparados para dar informações adequadas. Uma vez que o objetivo da CEF é “conquistar e manter clientes pelo bom atendimento”, eles percebem que deixam a desejar no desempenho destas atividades. O fato é que os Caixas se especializam no que fazem e não têm acesso a outras atividades. Com isso ficam sem conhecimento de todos os produtos, não sabendo prestar informações a todas as questões solicitadas pelos clientes. Estas três necessidades aparecem, na análise fatorial da hetero-avaliação, agrupadas no fator que se refere à preparação para atender clientes. Somente a necessidade “estar preparado para dar informações adequadas”, aparece no fator referente à preparação para atender clientes, da análise fatorial da auto-avaliação. As outras não entraram na análise. A atividade em que os Caixas Executivos parecem não necessitar de qualquer treinamento (menor necessidade) foi apontada por eles próprios e pelos seus Supervisores: operar máquina registradora. O que era de se

esperar, pois trata-se de uma atividade simples, indispensável e freqüentemente utilizada na função.

O resultado da análise descritiva para o cargo de Gerente Geral foi que as maiores necessidades dos Gerentes parecem estar na categoria de conhecimentos. As grandes necessidades de treinamento são: conhecer como avaliar a rentabilidade por cliente, conhecer planejamento estratégico, ter conhecimento sobre análise de mercado financeiro e ter conhecimento de programas de treinamento e desenvolvimento de pessoal. Em entrevista realizada com dois Gerentes, eles manifestaram o interesse em serem treinados nestas atividades, porque eles não têm os conhecimentos para desempenhá-las. Como recebem as análises financeiras prontas, sentem necessidade de aprender como são realizadas, até mesmo para compreendê-las melhor. Pouco necessitam de treinamento as habilidades ligadas a atendimento aos clientes. São atividades de pouca necessidade porque os próprios Gerentes vêm desenvolvendo-as desde o início de carreira dentro da Caixa Econômica Federal, pois são atividades executadas pela maioria dos funcionários. Os Gerentes as avaliam como necessidades de reciclagem.

Quanto às diferenças entre auto-avaliação e avaliação feita pelo supervisor, nos itens de conhecimento, quatro não tiveram diferenças significativas, enquanto que para os itens de habilidades e atitudes dois itens não tiveram diferenças significativas. Observou-se que os resultados mostraram com clareza que os Caixas Executivos e os Supervisores diferiram em suas avaliações. Algumas linhas de pesquisas explicam que diferenças entre auto-avaliação e hetero-avaliação podem ser esperadas porque cada avaliador tem uma perspectiva única e focaliza diferentes facetas do desempenho do trabalho. Os Supervisores, quando diferem dos subordinados, tendem a apontar maiores necessidades de treinamento.

A percepção que muitos funcionários da CEF parecem ter a respeito de treinamento, detectada em entrevista, é que as pessoas que são mandadas para participarem de treinamentos são aquelas que estão sem atividades importantes para executarem. Talvez uma razão para esta percepção possa ser que os funcionários não percebem suas próprias necessidades de treinamento. Com isso, os programas de treinamento dentro da CEF, podem passar a ser uma fuga da rotina do dia-a-dia, sem o aproveitamento esperado.

Stanley e Shockley-Zalabak (1986) também investigaram as diferenças entre a percepção das profissionais e de seus supervisores, em habilidades de comunicação. Os resultados encontrados por esses pesquisadores demonstraram a existência de diferenças entre as avaliações. As funcionárias apontaram maiores habilidades de comunicação do que o que seus supervisores apontaram.

Encontrou-se relações significativas entre necessidades de treinamento de conhecimentos, habilidades e atitudes e algumas variáveis preditoras. A variável tempo de trabalho na CEF emergiu como a melhor preditora de necessidades de treinamento de habilidades. Comprovou-se este fato através de entrevista com o Instrutor dos Caixas, que afirmou que quanto mais tempo de organização menos os Caixas acreditam necessitar de treinamentos relativos às habilidades (atender clientes, orientar clientes, fornecer saldos e informações a respeito das contas dos clientes, controlar documentos relacionados com as atividades, conferir documentos relacionados com as atividades, guardar documentos relacionados com as atividades, movimentar e controlar numerários, títulos e valores, efetuar rotinas de pagamentos e efetuar rotinas de recebimentos) específicos para a função de Caixa Executivo. Observou-se que estas atividades, na análise descritiva, não foram analisadas como necessárias para um programa de treinamento. Verificou-se que 23% dos Caixas Executivos que responderam ao questionário trabalham na CEF há 6 anos, 18% há 11 anos, 6.6% há 13 anos e

9.8% há 14 anos. O total deste percentual foi de 57,4%: mais da metade dos Caixas Executivos trabalham na CEF há mais de 6 anos. Talvez por isto algumas necessidades de treinamento tenham aparecido com escores muito pequenos.

Para necessidades de treinamento relativas a conhecimentos, apareceu a variável preditora tempo de trabalho na CEF nos itens relativos ao conhecimento das rotinas de recebimentos e normas de segurança bancária. Quando se trata de atividades rotineiras da função de Caixa Executivo, quem teve emprego anterior à CEF necessita de menos treinamento nestas atividades. Tempo na função é outra variável preditora que apareceu nas necessidades de treinamento relativas a conhecimento. Percebeu-se que a experiência anterior ajuda no desenvolvimento das atividades ligadas a esses conhecimentos.

Nas necessidades de treinamento relativas às habilidades, quando se trata de cálculos, as pessoas do sexo feminino necessitam de mais treinamento. Quando a habilidade está ligada a controle e manutenção das cédulas, quem tem menos tempo na função necessita de treinamento nesta área.

No que se refere a atitudes, apareceram as variáveis sexo, tempo na função, escolaridade e emprego anterior à CEF, como preditoras. Quando se trata de organização no desenvolvimento das tarefas, quem não teve emprego anterior tem maior necessidade de treinamento nesta atitude. As pessoas com nível escolar mais elevado tem mais necessidade de treinamento no que se refere a paciência ao tratar os clientes e atenção no que estão executando. As pessoas do sexo feminino necessitam de treinamento no que se trata de agilidade no atendimento aos clientes e de estarem preparadas para dar informações adequadas.

Encontrou-se também relações significativas entre quantidade de conhecimentos, domínio de habilidades e de atitudes e algumas variáveis

preditoras. Observou-se que a variável tempo de trabalho dentro da CEF destacou-se como a melhor preditora de quantidade de conhecimentos e de domínio de habilidades. Uma vez que os Caixas com mais tempo de empresa não tinham necessidades de treinamento, era esperado que eles dominassem os itens relativos aos conhecimentos (conhecer normas de segurança bancária e conhecimento de datiloscopia) e às habilidades (recolher cédulas dilaceradas, orientar clientes e efetuar rotinas de pagamentos) específicos para a função.

Para quantidade de conhecimentos, além da variável tempo de trabalho na CEF, apareceram outras. Quem teve emprego anterior à CEF conhece mais a atividade ligada a normas de segurança bancária. Tempo na função é outra variável que apareceu na quantidade de conhecimentos. Observou-se, mais uma vez, que a experiência anterior ajuda no desenvolvimento das atividades ligadas a esses conhecimentos. A variável sexo é outra variável que apareceu. Quando se trata de normas de compensação de cheques e outros documentos, as pessoas do sexo masculino dominam mais estes conhecimentos que as pessoas do sexo feminino. Estado civil é outra variável que apareceu. Verificou-se que as pessoas casadas conhecem mais os produtos da CEF.

No domínio das habilidades, quando se trata de recompor cédulas dilaceradas e atender clientes, quem tem mais tempo na função domina mais estas habilidades. O sexo é outra variável que apareceu no domínio das habilidades de efetuar cálculos e movimentar numerários, títulos e valores. Percebeu-se que as pessoas do sexo masculino têm mais domínio destas habilidades.

No que se refere a domínio de atitudes, apareceram as variáveis sexo, escolaridade e emprego anterior à CEF, como preditoras. Quando se trata de organização no desenvolvimento das tarefas, quem teve emprego anterior domina mais estas atitudes. As pessoas com nível escolar mais elevado dominam

mais as atitudes que se referem a paciência ao tratar os clientes e atenção no que estão fazendo. As pessoas do sexo masculino dominam mais quando a atitude é agilidade no atendimento aos clientes e estarem preparados para dar informações adequadas.

Na relação entre a importância dos conhecimentos e habilidades e algumas variáveis preditoras, a variável sexo apareceu com mais frequência. As pessoas do sexo feminino acreditam na maior importância de alguns conhecimentos (rotinas de pagamento, conhecimento de grafoscopia e de datiloscopia) e de algumas habilidades (recompôr cédulas dilaceradas, efetuar rotinas de pagamentos e de recebimentos) para o desempenho da função.

Para a importância de conhecimentos, na mesma frequência que a variável sexo apareceu a variável estado civil. Na área de datiloscopia, rotinas de pagamentos e normas de arquivo, as pessoas casadas são as que acreditam na maior importância destes conhecimentos. Outra variável que apareceu foi a idade do respondente. Quando o conhecimento é na área de grafoscopia, as pessoas com menos idade acreditam na importância deste para desempenhar a função

Para a importância de habilidades, a variável tempo de trabalho aparece como preditora. No que se refere a recolher cédulas dilaceradas, as pessoas com mais tempo de trabalho acreditam mais na sua importância. Já no que se refere a atender clientes, as pessoas com menos tempo de empresa é que acreditam na sua importância.

Para a importância de atitudes, a variável tempo de trabalho aparece como preditora. Nas atitudes relacionadas a trabalhar com qualidade e estar atento ao que está executando, as pessoas que têm mais tempo de casa percebem a maior importância destas atitudes para o desempenho da função.

Uma das conclusões que se pode fazer a respeito destes resultados é que parece existir um pensamento dentro da CEF, de que tempo de trabalho contribui para o desempenho satisfatório das atividades inerentes à função de Caixa Executivo. O fato de terem um certo tempo de trabalho pode fazer com que os ocupantes da referida função se acomodem. Como são atividades rotineiras, pode existir o receio de se afirmar o desconhecimento delas.

Verificou-se que a variabilidade de necessidade de treinamento foi mais determinada pelo domínio que pela importância. O motivo é que ao construir o questionário para coleta de dados, fez-se uma entrevista com alguns ocupantes da função de Caixa Executivo e naquele momento já foram determinadas as atividades importantes para a função.

Outra conclusão importante é que existem correlações entre auto e hetero avaliação de necessidades de treinamento, mas estas podem diferir quanto à intensidade, dependendo de quem as julga. Os resultados demonstraram que as avaliações feitas pelos Supervisores indicam maiores necessidades do que as dos Caixas. Uma outra razão para isto pode ser porque é a primeira vez que os Caixas Executivos participam ativamente do levantamento das suas próprias necessidades de treinamento.

O presente estudo tem duas limitações importantes a serem consideradas. A primeira é que foi analisada somente uma Organização. A segunda é que o estudo das correlações e diferenças entre tipos de avaliações só pode ser desenvolvido com um único cargo. Com isso, a generalização dos resultados para outros contextos não pode ser feita.

Com base nos resultados deste estudo, futuras pesquisas devem continuar a explorar simultaneamente o grau de acordo e diferenças entre auto e hetero avaliações, incluindo mais Organizações e diferentes níveis e tipos de

cargos. Para a Caixa Econômica Federal de Goiás, sugere-se que esta metodologia para analisar necessidades de treinamento seja realizada para todos os cargos da instituição, comparando as avaliações e discutindo os resultados com os avaliados e avaliadores, com a finalidade de entrarem em um consenso e melhorarem os seus programas de treinamento.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ARGYRIS, C. (1992). *"On Organizational Learning"*. Blackwell, London.
- ARNOLD, J. e DAVEY, K. M. (1992). Self - ratings and supervisor ratings of graduate employees' competences during early career. *"Journal of Occupational and Organizational Psychology "*. 65: 235-250.
- BORGES-ANDRADE, J E. & LIMA, S. M. V. (1983). Avaliação de necessidades de treinamento: um método de análise de papel ocupacional. *"Tecnologia Educacional."*, 12(54):5-14, set/out.
- BORGES-ANDRADE, J. E. (1985). O enfoque instrucional no treinamento. *"Tecnologia Educacional"*, vol II Nº 37/38.
- BORGES-ANDRADE, J. E.; LIMA, S. M. V.; SOARES, C. R. V. e PAULA, S. M. A. (1989). Treinamento de gerentes de pesquisa: necessidades e impacto. *"Cadernos de Difusão de Tecnologia"*, Brasília, 6(1): 117-139.
- BYHAN, Willian C. (1976). Changing supervisory and managerial behavior: II. *"Training and Development Journal"* .31 (5), 10-16.
- CARVALHO, A. V. e NASCIMENTO, L. P. (1993). *"Administração de Recursos Humanos"*. São Paulo, Pioneira, vol. 1.
- CHIAVENATO, I. (1992). *"Recursos Humanos"*. Ed. Compacta, 2a ed.. São Paulo, Atlas.

- FARH, J e DOBBINS, G. H. (1989). Effects of comparative performance information on the accuracy of self-ratings and agreement between self- and supervisor ratings. *“Journal of Applied Psychology”*. 74: 606-610.
- FORD, J. K. e NOE, R. A. (1987). Self-assessed training needs: effects of attitudes toward training, managerial, level, and function. *“Personnel Psychology”*. 40: 39-53.
- GOLDSTEIN, I. L. (1991). Training in Work Organizations. Em Dunnette e Hough, *“Handbook of Industrial and Organizational Psychology”*. Paio Alto, Califórnia: Consulting Psych., 2a. edição. Pp. 507-619.
- JOHNSON, R. B. Determining Training Needs. *“Training and Development Handbook”*. New York, McGraw-Hill, 1972, cap. 2, p. 16-33.
- LANE, J. e HERRIOT, P. (1990). Self - ratings, supervisor ratings, positions and performance. *“Journal of Occupational Psychology”*. 63: 77-88.
- MALVEZZI, S. (1994). Do Taylorismo ao comportamentalismo 90 anos de desenvolvimento de Recursos Humanos. Em Boog, *“Manual de Treinamento e Desenvolvimento”*. São Paulo, MAKRON Books, 2a. edição, cap. 2, p. 15-34.
- McENERY, J. e McENERY, J. M. (1987). Self-rating in management training needs assessment: A neglected opportunity ?. *“Journal of Occupational Psychology”*, 60: 49-60.
- McGEHEE, W. e TAHYER, P. W. (1961). *“Training in business and industry”*. New York: Wiley.

- MENEZES, L. A.; RIVERA, R. C. P. e BORGES-ANDRADE, J. E. (1988). Necessidades de treinamento de agricultores e de suas mulheres num projeto integrado de colonização. *"Cadernos de Difusão de Tecnologia"*, Brasília, 5(1/3): 109-118.
- MORANO, R. (1973) Determining organizational training needs. *"Personnel Psychology"*, 26 (4): 479-487.
- NOGUEIRA, P.R. (1980). *"identificação das Necessidades de Treinamento: Um Estudo Sobre os Efeitos da Posição Hierárquica"*. Tese de Mestrado. Brasília, Universidade de Brasília.
- NOGUEIRA, P. R. (1982). Necessidade de Treinamento: construção e validação de um instrumento. *"Arquivos Brasileiros de Psicologia"*. Rio de Janeiro, 34 (4): 46-65.
- OLIVEIRA E CASTRO, G. A. (1992). *"Psicologia Industrial / Organizacional. evolução, Tendências e Perspectivas"*. Texto utilizado na disciplina Psicologia das Organizações do curso de Psicologia da Universidade de Brasília.
- OSTROFF, C. e FORD, J. K. (1989). Assessing training needs: critical levels of analysis. Em Goldstein *"Training and Development in Organizations"*. San-Francisco, Jossey Bass, 1a. edição, cap. 2, 25-62.
- PAULA, S. M. A. (1992). *"Variáveis Preditoras de Impacto de Treinamento no Trabalho: Análise da Percepção dos Treinados de Duas Organizações."* Dissertação de Mestrado. Brasília, Universidade de Brasília.

STANLEY, C. e SHOCKLEY-ZALABAK, P. (1986). Communication proficiency and future training needs of the female professional: self-assessment vs. supervisors' evaluations. *"Human Relations"*. 39:(10) 891-902.

YODER, D. *"Administração de Pessoal e Relações Industriais"*. São Paulo: Mestre Jou, 1956.

WEXLEY, K. N. (1984). Personnel training. *"Annual Review of Psychology"*. (5) 519-551.

WAITE, W. (1952). *"Personnel Administration"*. New York, Ronald Press.

ANEXO 1

QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DE NECESSIDADES DE TREINAMENTO DE GERENTE GERAL: AUTO-AVALIAÇÃO

QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DE NECESSIDADES DE TREINAMENTO DE GERENTE GERAL - AUTO-AVALIAÇÃO

Este instrumento foi elaborado com o objetivo de conhecer as necessidades de treinamento para o bom desempenho do gerente geral em suas atribuições. As informações serão utilizadas pelo escritório de negócios, para melhorar o treinamento gerencial. Elas serão mantidas em sigilo e só serão analisadas de forma agregada.

Nome do Gerente Geral: _____

Agência: _____

Idade: _____ Sexo: _____

Estado Civil: _____ Escolaridade: _____

Experiências Anteriores (cargos ocupados em outras empresas): _____

Treinamentos que participou antes de entrar na CEF: _____

Tempo de Serviço na CEF: _____

Tempo de Serviço como Gerente Geral: _____

Treinamentos que você participou dentro da CEF: _____

Funções que você desenvolveu dentro da CEF: _____

Tempo de permanência em cada função citada acima: _____

Treinamentos oferecidos pela CEF que você tem interesse em participar: _____

Abaixo há uma lista de conhecimentos necessários para o bom desempenho das atribuições de um gerente geral. Você deverá avaliar cada um destes conhecimentos usando duas escalas de julgamento.

Na primeira escala você deverá julgar a importância destes conhecimentos para o bom desempenho da função, escrevendo o número de sua resposta na coluna I, ao lado de cada conhecimento descrito. Para isso utilize a seguinte escala:

0 - sem importância

1 - pouco importante

2 - importância média

3 - importante

4 - muito importante

Na coluna Q você vai julgar a quantidade de determinado conhecimento que você já dispõe para desempenhar a função. Use a escala abaixo:

0 - não tem qualquer conhecimento

1 - tem aproximadamente 25% do conhecimento necessário

2 - tem aproximadamente 50% do conhecimento necessário

3 - tem aproximadamente 75% do conhecimento necessário

4 - tem todo o conhecimento necessário

Ao final, verifique se não deixou nenhum item sem responder.

	I	Q
1. Conhecer planejamento estratégico.	()	()
2. Ter conhecimento de política de captação.	()	()
3. Conhecer o processo de avaliação de desempenho.	()	()
4. Ter conhecimento da política de cobrança.	()	()
5. Ter conhecimento dos programas de treinamento e desenvolvimento de pessoal.	()	()
6. Ter conhecimento da política de empréstimo.	()	()
7. Conhecer as metas e objetivos a serem atingidos.	()	()
8. Ter conhecimento de normas de pesquisas sócio-econômicas.	()	()

Escreva outros conhecimentos para os quais você julga que possui necessidades de treinamento: _____

Abaixo há uma lista de habilidades necessárias para o bom desempenho das atribuições de um gerente geral. Você deverá avaliar cada uma destas habilidades usando duas escalas de julgamento.

Primeiro você deverá julgar a importância destas habilidades para o desempenho da função. Para isso utilize o mesmo procedimento anterior.

Na coluna **D** você irá julgar o quanto você já domina esta habilidade necessária para o bom desempenho das suas atribuições. Use a escala abaixo:

0 - não domina

1 - possui pouco domínio

2 - possui domínio médio

3 - domina quase totalmente

4 - domina totalmente

	I	D
01. Acompanhar atividades que resultem no atingimento das metas estabelecidas.	()	()
02. Avaliar tendências de mercado.	()	()
03. Detectar oportunidades de negócios.	()	()
04. Avaliar o desempenho dos funcionários.	()	()
05. Propor treinamento para os funcionários.	()	()
06. Atender clientes.	()	()
07. Visitar clientes.	()	()
08. Promover política de cobrança.	()	()
09. Realizar pesquisas sócio-econômicas.	()	()

Escreva outras habilidades para as quais você julga que possui necessidade de treinamento:

Abaixo há uma lista de atitudes necessárias para o bom desempenho das atribuições de um gerente geral. Você deverá avaliar cada uma delas usando duas escalas de julgamento.

Primeiro você deverá julgar a importância destas atitudes para o bom desempenho da função. Para isso utilize o mesmo procedimento anterior.

Na coluna **D** você vai julgar o quanto você já possui desenvolvida esta atitude. Use a escala abaixo:

0 - não tem muito desenvolvida

1 - tem pouco desenvolvida

2 - tem medianamente desenvolvida

3 - tem muito desenvolvida

4 - tem desenvolvida totalmente

	I	D
1. Motivar o corpo funcional.	()	()
2. Demonstrar equilíbrio emocional.	()	()
3. Demonstrar interesse pelo trabalho.	()	()
4. Ser paciente ao tratar os clientes.	()	()
5. Demonstrar agilidade no atendimento a clientes.	()	()
6. Ser organizado no desenvolvimento das tarefas.	()	()
7. Trabalhar com qualidade.	()	()
8. Ser responsável.	()	()
9. Estar atento ao que está executando.	()	()
10. Representar a empresa na comunidade.	()	()
11. Estimular um bom relacionamento com o público interno.	()	()
12. Estimular um bom relacionamento com o público externo.	()	()

Escreva outras atitudes para as quais você julga que possui necessidade de treinamento:

ANEXO 2

QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DE NECESSIDADES DE TREINAMENTO DE GERENTE GERAL: AVALIAÇÃO PELO SUPERVISOR

**QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DE NECESSIDADES DE TREINAMENTO DE GERENTE
GERAL- AVALIAÇÃO PELO SUPERVISOR**

Este instrumento foi elaborado com o objetivo de conhecer as necessidades de treinamento para o bom desempenho do gerente geral em suas atribuições. As informações serão utilizadas pelo escritório de negócios, para melhorar o treinamento gerencial. Elas serão mantidas em sigilo e só serão analisadas de forma agregada.

Nome do Gerente Geral cujas necessidades estão sendo avaliadas: _____

Nome do(a) Avaliador(a): _____

Agência: _____

Idade: _____ Sexo: _____

Estado Civil: _____ Escolaridade: _____

Experiências Anteriores (cargos ocupados em outras empresas): _____

Treinamentos que participou antes de entrar na CEF: _____

Tempo de Serviço na CEF: _____

Tempo de Serviço no cargo atual: _____

Treinamentos que você participou dentro da CEF: _____

Funções que você desenvolveu dentro da CEF: _____

Tempo de permanência em cada função citada acima: _____

Treinamentos oferecidos pela CEF que você tem interesse em participar: _____

Abaixo há uma lista de conhecimentos necessários para o bom desempenho das atribuições de um gerente geral. Você deverá avaliar cada um destes conhecimentos usando duas escalas de julgamento.

Na primeira escala você deverá julgar a importância destes conhecimentos, escrevendo o número de sua resposta na coluna I, ao lado de cada conhecimento descrito. Para isso utilize a seguinte escala:

- 0 - sem importância**
- 1 - pouco importante**
- 2 - importância média**
- 3 - importante**
- 4 - muito importante**

Na coluna Q você vai julgar a quantidade de determinado conhecimento que o gerente geral acima citado já dispõe para desempenhar a função. Use a escala abaixo:

- 0 - não tem qualquer conhecimento**
- 1 - tem aproximadamente 25% do conhecimento necessário**
- 2 - tem aproximadamente 50% do conhecimento necessário**
- 3 - tem aproximadamente 75% do conhecimento necessário**
- 4 - tem todo o conhecimento necessário**

Ao final, verifique se não deixou nenhum item sem responder.

	I	Q
1. Conhecer planejamento estratégico.	()	()
2. Ter conhecimento de política de captação.	()	()
3. Conhecer o processo de avaliação de desempenho.	()	()
4. Ter conhecimento da política de cobrança.	()	()
5. Ter conhecimento dos programas de treinamento e desenvolvimento de pessoal.	()	()
6. Ter conhecimento da política de empréstimo.	()	()
7. Conhecer as metas e objetivos a serem atingidos.	()	()
8. Ter conhecimento de normas de pesquisas sócio-econômicas.	()	()

Escreva outros conhecimentos para os quais você julga que ele(a) possui necessidades de treinamento: _____

Abaixo está uma lista de habilidades necessárias para o bom desempenho das atribuições de um gerente geral. Você deverá avaliar cada uma destas habilidades usando duas escalas de julgamento.

Primeiro você deverá julgar a importância destas habilidades para o desempenho da função. Para isso utilize o mesmo procedimento anterior.

Na coluna D você irá julgar o quanto o gerente geral acima citado já domina esta habilidade necessária para o bom desempenho das atribuições dele. Use a escala abaixo:

0 - não domina

1 - possui pouco domínio

2 - possui domínio médio

3 - domina quase totalmente

4 - domina totalmente

	I	D
01. Acompanhar atividades que resultem no atingimento das metas estabelecidas.	()	()
02. Avaliar tendências de mercado.	()	()
03. Detectar oportunidades de negócios.	()	()
04. Avaliar o desempenho dos funcionários.	()	()
05. Propor treinamento para os funcionários.	()	()
06. Atender clientes.	()	()
07. Visitar clientes.	()	()
08. Promover política de cobrança.	()	()
09. Realizar pesquisas sócio-econômicas.	()	()

Escreva outras habilidades para as quais você julga que ele(a) possui necessidade de treinamento: _____

Abaixo está uma lista de atitudes necessárias para o bom desempenho das atribuições de um gerente geral. Você deverá avaliar cada uma delas usando duas escalas de julgamento.

Primeiro você deverá julgar a importância destas atitudes para o bom desempenho da função. Para isso utilize o mesmo procedimento anterior.

Na coluna D você vai julgar o quanto o gerente geral acima citado já possui desenvolvida esta atitude. Use a escala abaixo:

0 - não tem muito desenvolvida

1 - tem pouco desenvolvida

2 - tem medianamente desenvolvida

3 - tem muito desenvolvida

4 - tem desenvolvida totalmente

	I	D
1. Motivar o corpo funcional.	()	()
2. Demonstrar equilíbrio emocional.	()	()
3. Demonstrar interesse pelo trabalho.	()	()
4. Ser paciente ao tratar os clientes.	()	()
5. Demonstrar agilidade no atendimento a clientes.	()	()
6. Ser organizado no desenvolvimento das tarefas.	()	()
7. Trabalhar com qualidade.	()	()
8. Ser responsável.	()	()
9. Estar atento ao que está executando.	()	()
10. Representar a empresa na comunidade.	()	()
11. Estimular um bom relacionamento com o público interno.	()	()
12. Estimular um bom relacionamento com o público externo.	()	()

Escreva outras atitudes para as quais você julga que ele(a) possui necessidade de treinamento: _____

ANEXO 3

QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DE NECESSIDADES DE TREINAMENTO DE CAIXA EXECUTIVO: AUTO-AVALIAÇÃO

QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DE NECESSIDADES DE TREINAMENTO DE CAIXA EXECUTIVO - AUTO-AVALIAÇÃO

Este instrumento foi elaborado com o objetivo de conhecer as necessidades de treinamento para o bom desempenho do caixa executivo em suas atribuições. As informações serão utilizadas pelo escritório de negócios, para melhorar o treinamento dos caixas. Elas serão mantidas em sigilo e só serão analisadas de forma agregada.

Nome do Caixa Executivo: _____

Agência: _____

Idade: _____ Sexo: _____

Estado Civil: _____ Escolaridade: _____

Experiências Anteriores (cargos ocupados em outras empresas): _____

Treinamentos que participou antes de entrar na CEF: _____

Tempo de Serviço na CEF: _____

Tempo de Serviço como Caixa Executivo: _____

Treinamentos que você participou dentro da CEF: _____

Funções que você desenvolveu dentro da CEF: _____

Tempo de permanência em cada função citada acima: _____

Treinamentos oferecidos pela CEF que você tem interesse em participar: _____

Abaixo há uma lista de conhecimentos necessários para o bom desempenho das atribuições de um caixa executivo. Você deverá avaliar cada um destes conhecimentos usando duas escalas de julgamento.

Na primeira escala você deverá julgar a importância destes conhecimentos para o bom desempenho da função, escrevendo o número de sua resposta na coluna I, ao lado de cada conhecimento descrito. Para isso utilize a seguinte escala:

- 0 - sem importância**
- 1 - pouco importante**
- 2 - importância média**
- 3 - importante**
- 4 - muito importante**

Na coluna Q você vai julgar a quantidade de determinado conhecimento que você já dispõe para desempenhar a função. Use a escala abaixo:

- 0 - não tem qualquer conhecimento**
- 1 - tem aproximadamente 25% do conhecimento necessário**
- 2 - tem aproximadamente 50% do conhecimento necessário**
- 3 - tem aproximadamente 75% do conhecimento necessário**
- 4 - tem todo o conhecimento necessário**

Ao final, verifique se não deixou nenhum item sem responder.

	I	Q
1. Conhecer as rotinas de pagamentos.	()	()
2. Conhecer as rotinas de recebimentos.	()	()
3. Ter conhecimento de grafoscopia.	()	()
4. Conhecer as normas de segurança bancária.	()	()
5. Ter conhecimento de datiloscopia.	()	()
6. Conhecer as normas de fornecimento de talões de cheques.	()	()
7. Saber normas de compensação de cheques e outros documentos.	()	()
8. Conhecer normas de arquivo.	()	()
9. Conhecer as normas para expurgar contas encerradas.	()	()

Escreva outros conhecimentos para os quais você julga que possui necessidades de treinamento:

Abaixo está uma lista de habilidades necessárias para o bom desempenho das atribuições de um caixa executivo. Você deverá avaliar cada uma destas habilidades usando duas escalas de julgamento.

Primeiro você deverá julgar a importância destas habilidades para o desempenho da função. Para isso utilize o mesmo procedimento anterior.

Na coluna D você irá julgar o quanto você já domina esta habilidade necessária para o bom desempenho das suas atribuições. Use a escala abaixo:

0 - não domina

1 - possui pouco domínio

2 - possui domínio médio

3 - domina quase totalmente

4 - domina totalmente

	I	D
01. Recompôr cédulas dilaceradas.	()	()
02. Recolher cédulas dilaceradas.	()	()
03. Atender clientes.	()	()
04. Orientar clientes.	()	()
05. Fornecer saldos e informações a respeito das contas dos clientes.	()	()
06. Controlar e guardar talões de cheque.	()	()
07. Efetuar cálculos.	()	()
08. Conferir cálculos.	()	()
09. Controlar documentos relacionados com as atividades.	()	()
10. Conferir documentos relacionados com as atividades.	()	()
11. Guardar documentos relacionados com as atividades.	()	()
12. Movimentar e controlar numerários, títulos e valores.	()	()
13. Efetuar rotinas de pagamentos.	()	()
14. Efetuar rotinas de recebimentos.	()	()
15. Operar a máquina registradora.	()	()

Escreva outras habilidades para as quais você julga que possui necessidade de treinamento: _____

Abaixo está uma lista de atitudes necessárias para o bom desempenho das atribuições de um caixa executivo. Você deverá avaliar cada uma delas usando duas escalas de julgamento.

Primeiro você deverá julgar a importância destas atitudes para o bom desempenho da função. Para isso utilize o mesmo procedimento anterior.

Na coluna D você vai julgar o quanto você já possui desenvolvida esta atitude. Use a escala abaixo:

0 - não tem muito desenvolvida

1 - tem pouco desenvolvida

2 - tem medianamente desenvolvida

3 - tem muito desenvolvida

4 - tem desenvolvida totalmente

	I	D
1. Estar preparado(a) para dar informações adequadas.	()	()
2. Demonstrar equilíbrio emocional.	()	()
3. Demonstrar interesse pelo trabalho.	()	()
4. Ser paciente ao tratar os clientes.	()	()
5. Demonstrar agilidade no atendimento a clientes.	()	()
6. Ser organizado(a) no desenvolvimento das tarefas.	()	()
7. Trabalhar com qualidade.	()	()
8. Ser responsável.	()	()
9. Estar atento(a) ao que está executando.	()	()

Escreva outras atitudes para as quais você julga que possui necessidade de treinamento: _____

ANEXO 4

QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DE NECESSIDADES DE TREINAMENTO DE CAIXA EXECUTIVO: AVALIAÇÃO PELO SUPERVISOR

**QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DE NECESSIDADES DE TREINAMENTO DE CAIXA
EXECUTIVO - AVALIAÇÃO PELO SUPERVISOR**

Este instrumento foi elaborado com o objetivo de conhecer as necessidades de treinamento para o bom desempenho do caixa executivo em suas atribuições. As informações serão utilizadas pelo escritório de negócios, para melhorar o treinamento dos caixas. Elas serão mantidas em sigilo e só serão analisadas de forma agregada.

Nome do Caixa Executivo cujas necessidades estão sendo avaliadas: _____

Nome do(a) Avaliador(a): _____

Agência: _____

Idade: _____ Sexo: _____

Estado Civil: _____ Escolaridade: _____

Experiências Anteriores (cargos ocupados em outras empresas): _____

Treinamentos que participou antes de entrar na CEF: _____

Tempo de Serviço na CEF: _____

Tempo de Serviço no cargo atual: _____

Treinamentos que você participou dentro da CEF: _____

Funções que você desenvolveu dentro da CEF: _____

Tempo de permanência em cada função citada acima: _____

Treinamentos oferecidos pela CEF que você tem interesse em participar: _____

Abaixo há uma lista de conhecimentos necessários para o bom desempenho das atribuições de um caixa executivo. Você deverá avaliar cada um destes conhecimentos usando duas escalas de julgamento.

Na primeira escala você deverá julgar a importância destes conhecimentos, escrevendo o número de sua resposta na coluna I, ao lado de cada conhecimento descrito. Para isso utilize a seguinte escala:

- 0 - sem importância**
- 1 - pouco importante**
- 2 - importância média**
- 3 - importante**
- 4 - muito importante**

Na coluna Q você vai julgar a quantidade de determinado conhecimento que o caixa executivo acima citado já dispõe para desempenhar a função. Use a escala abaixo:

- 0 - não tem qualquer conhecimento**
- 1 - tem aproximadamente 25% do conhecimento necessário**
- 2 - tem aproximadamente 50% do conhecimento necessário**
- 3 - tem aproximadamente 75% do conhecimento necessário**
- 4 - tem todo o conhecimento necessário**

Ao final, verifique se não deixou nenhum item sem responder.

	I	Q
1. Conhecer as rotinas de pagamentos.	()	()
2. Conhecer as rotinas de recebimentos.	()	()
3. Ter conhecimento de grafoscopia.	()	()
4. Conhecer as normas de segurança bancária.	()	()
5. Ter conhecimento de datiloscopia.	()	()
6. Conhecer as normas de fornecimento de talões de cheques.	()	()
7. Saber normas de compensação de cheques e outros documentos.	()	()
8. Conhecer normas de arquivo.	()	()
9. Conhecer as normas para expurgar contas encerradas.	()	()

Escreva outros conhecimentos para os quais você julga que ele(a) possui necessidades de treinamento: _____

Abaixo está uma lista de habilidades necessárias para o bom desempenho das atribuições de um caixa executivo. Você deverá avaliar cada uma destas habilidades usando duas escalas de julgamento.

Primeiro você deverá julgar a importância destas habilidades para o desempenho da função. Para isso utilize o mesmo procedimento anterior.

Na coluna **D** você irá julgar o quanto o caixa executivo acima citado já domina esta habilidade. Use a escala abaixo:

0 - não domina

1 - possui pouco domínio

2 - possui domínio médio

3 - domina quase totalmente

4 - domina totalmente

	I	D
01. Recompor cédulas dilaceradas.	()	()
02. Recolher cédulas dilaceradas.	()	()
03. Atender clientes.	()	()
04. Orientar clientes.	()	()
05. Fornecer saldos e informações a respeito das contas dos clientes.	()	()
06. Controlar e guardar talões de cheque.	()	()
07. Efetuar cálculos.	()	()
08. Conferir cálculos.	()	()
09. Controlar documentos relacionados com as atividades.	()	()
10. Conferir documentos relacionados com as atividades.	()	()
11. Guardar documentos relacionados com as atividades.	()	()
12. Movimentar e controlar numerários, títulos e valores.	()	()
13. Efetuar rotinas de pagamentos.	()	()
14. Efetuar rotinas de recebimentos.	()	()
15. Operar a máquina registradora.	()	()

Escreva outras habilidades para as quais você julga que ele(a) possui necessidade de treinamento:

Abaixo está uma lista de atitudes necessárias para o bom desempenho das atribuições de um caixa executivo. Você deverá avaliar cada uma delas usando duas escalas de julgamento.

Primeiro você deverá julgar a importância destas atitudes para o bom desempenho da função. Para isso utilize o mesmo procedimento anterior.

Na coluna D você vai julgar o quanto o caixa executivo acima citado já possui desenvolvida esta atitude. Use a escala abaixo:

0 - não tem muito desenvolvida

1 - tem pouco desenvolvida

2 - tem medianamente desenvolvida

3 - tem muito desenvolvida

4 - tem desenvolvida totalmente

	I	D
1. Estar preparado(a) para dar informações adequadas.	()	()
2. Demonstrar equilíbrio emocional.	()	()
3. Demonstrar interesse pelo trabalho.	()	()
4. Ser paciente ao tratar os clientes.	()	()
5. Demonstrar agilidade no atendimento aos clientes.	()	()
6. Ser organizado(a) no desenvolvimento das tarefas.	()	()
7. Trabalhar com qualidade.	()	()
8. Ser responsável.	()	()
9. Estar atento(a) ao que está executando.	()	()

Escreva outras atitudes para as quais você julga que ele(a) possui necessidade de treinamento: ____

ANEXO 5

ANÁLISE FATORIAL DAS NECESSIDADES DE TREINAMENTO DO CAIXA EXECUTIVO: AUTO-AVALIAÇÃO E HETERO-AVALIAÇÃO

Caixa Executivo - Auto-avaliação

FACTOR ANALYSIS

Analysis number 1 Replacement of missing values with the mean

Extraction 1 for analysis 1, Principal Components Analysis (PC)

Initial Statistics:

Variable	Communality	*	Factor	Eigenvalue	Pct of Var	Cum Pct
NA1	1.00000	*	1	11.82861	34.8	34.8
NA2	1.00000	*	2	1.98648	5.8	40.6
NA3	1.00000	*	3	1.89955	5.6	46.2
NA4	1.00000	*	4	1.46734	4.3	50.5
NA5	1.00000	*	5	1.40006	4.1	54.7
NA6	1.00000	*	6	1.27364	3.7	58.4
NA7	1.00000	*	7	1.24408	3.7	62.1
NA8	1.00000	*	8	1.03376	3.0	65.1
NC1	1.00000	*	9	.93254	2.7	67.8
NC10	1.00000	*	10	.87436	2.6	70.4
NC11	1.00000	*	11	.83118	2.4	72.9
NC2	1.00000	*	12	.75093	2.2	75.1
NC3	1.00000	*	13	.74273	2.2	77.3
NC4	1.00000	*	14	.70512	2.1	79.3
NC5	1.00000	*	15	.63952	1.9	81.2
NC6	1.00000	*	16	.61092	1.8	83.0
NC7	1.00000	*	17	.56270	1.7	84.7
NC8	1.00000	*	18	.52599	1.5	86.2
NC9	1.00000	*	19	.49394	1.5	87.7
NH1	1.00000	*	20	.46517	1.4	89.0
NH10	1.00000	*	21	.45057	1.3	90.4
NH11	1.00000	*	22	.43559	1.3	91.6
NH12	1.00000	*	23	.39912	1.2	92.8
NH13	1.00000	*	24	.36040	1.1	93.9
NH14	1.00000	*	25	.33500	1.0	94.9
NH15	1.00000	*	26	.28790	.8	95.7
NH2	1.00000	*	27	.26806	.8	96.5
NH3	1.00000	*	28	.23670	.7	97.2
NH4	1.00000	*	29	.22149	.7	97.8
NH5	1.00000	*	30	.19959	.6	98.4
NH6	1.00000	*	31	.17967	.5	98.9
NH7	1.00000	*	32	.14933	.4	99.4
NH8	1.00000	*	33	.12374	.4	99.8
NH9	1.00000	*	34	.08424	.2	100.0

PC extracted 8 factors.

VARIMAX rotation 1 for extraction 1 in analysis 1 - Kaiser Normalization.

VARIMAX converged in 10 iterations.


```

NH3
NH13
NH4
NH14
NH5
NH12                .39119

NH9
NH11
NH10
NH6

NC1
NC2
NC7
NH8                .87219
NH7                .87041
NH15               .41845
NH1                .86917
NH2                .84090
NC5                .83294
NC3                .81616

```

Factor Transformation Matrix:

	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4	Factor 5
Factor 1	.48370	.38162	.40279	.36112	.33786
Factor 2	.10725	.74660	-.19918	-.38945	-.12421
Factor 3	-.81016	.40100	.02348	.12927	.08167
Factor 4	.16146	.07890	-.25379	-.11954	-.31570
Factor 5	.03629	-.20706	-.32171	-.56390	.58122
Factor 6	.13164	-.08051	-.29391	.11056	-.57654
Factor 7	-.13167	-.15284	-.40734	.49813	.18576
Factor 8	.19005	.23920	-.61426	.32952	.24365

	Factor 6	Factor 7	Factor 8
Factor 1	.29608	.25208	.24980
Factor 2	-.29213	-.23615	.28846
Factor 3	.33405	.21745	.00558
Factor 4	-.12338	.86655	-.15236
Factor 5	.33763	.14364	.24876
Factor 6	.62257	-.14441	.36978
Factor 7	-.41782	.09656	.57170
Factor 8	.15498	-.17801	-.55289

8 PC EXACT factor scores will be saved.

Following factor scores will be added to the working file:

Name	Label
FAC1_3	REGR factor score 1 for analysis 1
FAC2_3	REGR factor score 2 for analysis 1
FAC3_3	REGR factor score 3 for analysis 1
FAC4_3	REGR factor score 4 for analysis 1
FAC5_3	REGR factor score 5 for analysis 1
FAC6_3	REGR factor score 6 for analysis 1
FAC7_3	REGR factor score 7 for analysis 1
FAC8_3	REGR factor score 8 for analysis 1

Caixa Executivo - Avaliação pelo Supervisor

FACTOR ANALYSIS

Analysis number 1 Replacement of missing values with the mean

Extraction 1 for analysis 1, Principal Components Analysis (PC)

Initial Statistics:

Variable	Communality	*	Factor	Eigenvalue	Pct of Var	Cum Pct
NSA1	1.00000	*	1	12.22877	36.0	36.0
NSA2	1.00000	*	2	2.45708	7.2	43.2
NSA3	1.00000	*	3	1.82012	5.4	48.5
NSA4	1.00000	*	4	1.60584	4.7	53.3
NSA5	1.00000	*	5	1.55423	4.6	57.8
NSA6	1.00000	*	6	1.30025	3.8	61.7
NSA7	1.00000	*	7	1.15492	3.4	65.1
NSA8	1.00000	*	8	1.07679	3.2	68.2
NSC1	1.00000	*	9	.89955	2.6	70.9
NSC10	1.00000	*	10	.86958	2.6	73.4
NSC11	1.00000	*	11	.80902	2.4	75.8
NSC2	1.00000	*	12	.76306	2.2	78.1
NSC3	1.00000	*	13	.70379	2.1	80.1
NSC4	1.00000	*	14	.64654	1.9	82.0
NSC5	1.00000	*	15	.55211	1.6	83.7
NSC6	1.00000	*	16	.50395	1.5	85.1
NSC7	1.00000	*	17	.47811	1.4	86.5
NSC8	1.00000	*	18	.46155	1.4	87.9
NSC9	1.00000	*	19	.43347	1.3	89.2
NSH1	1.00000	*	20	.40706	1.2	90.4
NSH10	1.00000	*	21	.38652	1.1	91.5
NSH11	1.00000	*	22	.36383	1.1	92.6
NSH12	1.00000	*	23	.33087	1.0	93.6
NSH13	1.00000	*	24	.31060	.9	94.5
NSH14	1.00000	*	25	.29743	.9	95.3
NSH15	1.00000	*	26	.28649	.8	96.2
NSH2	1.00000	*	27	.23221	.7	96.9
NSH3	1.00000	*	28	.20784	.6	97.5
NSH4	1.00000	*	29	.20415	.6	98.1
NSH5	1.00000	*	30	.17920	.5	98.6
NSH6	1.00000	*	31	.17341	.5	99.1
NSH7	1.00000	*	32	.13797	.4	99.5
NSH8	1.00000	*	33	.11865	.3	99.9
NSH9	1.00000	*	34	.04503	.1	100.0

PC extracted 8 factors.

VARIMAX rotation 1 for extraction 1 in analysis 1 - Kaiser Normalization.

VARIMAX converged in 9 iterations.

Rotated Factor Matrix:

	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4	Factor 5
NSA2	.77496				
NSA4	.77110				
NSH3	.67904				
NSH4	.62302			.36033	
NSA3	.59197				
NSA1	.54366			.42294	
NSH9		.70916			
NSH10		.69612			
NSH11		.68441			
NSA6		.66967			
NSA7	.46859	.57170			
NSA8	.37244	.54557			
NSH14			.82061		
NSH13			.80475		
NSC1			.67905		
NSC2			.63061		
NSH12		.43598	.44703		
NSC10				.80702	
NSC11				.75019	
NSC8		.35011		.60065	
NSC7				.55741	
NSC9				.43035	
NSC5					.87093
NSC3					.81678
NSC4					.49500
NSH7					
NSH8					
NSA5					
NSH1					
NSH2					
NSH6					
NSH5	.38639				
NSC6					.35400
NSH15			.36335		

Factor 6 Factor 7 Factor 8

NSA2
NSA4
NSH3
NSH4
NSA3
NSA1

NSH9
NSH10
NSH11
NSA6
NSA7
NSA8

NSH14
NSH13

```

NSC1
NSC2
NSH12

NSC10
NSC11
NSC8
NSC7
NSC9           .36807

NSC5
NSC3
NSC4
NSH7           .86680
NSH8           .85454
NSA5           .40453
NSH1           .86463
NSH2           .83155
NSH6           .36423           .61724
NSH5           .60715
NSC6           .56712
NSH15          .47196

```

Factor Transformation Matrix:

	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4	Factor 5
Factor 1	.40587	.46727	.43439	.35169	.27756
Factor 2	.83528	-.11820	-.06378	-.21969	-.33980
Factor 3	.04808	-.12661	-.40848	.87261	-.13513
Factor 4	.09519	.53510	-.37289	-.05413	-.40632
Factor 5	.32498	-.39526	-.04131	.05514	.47789
Factor 6	.08723	-.34476	-.44657	-.14537	.10012
Factor 7	.10300	.34626	-.34995	-.09495	.59385
Factor 8	-.04867	.26521	-.42160	-.17459	.18188

	Factor 6	Factor 7	Factor 8
Factor 1	.28844	.24454	.29070
Factor 2	.00929	-.34696	-.00805
Factor 3	-.01644	-.18650	-.00671
Factor 4	-.22306	.54676	-.22098
Factor 5	-.58061	.40719	-.04608
Factor 6	.66298	.41730	.17108
Factor 7	.14930	-.31118	-.51598
Factor 8	-.26027	-.22207	.75427

ANEXO 6

ANÁLISE DE CONFIABILIDADE DAS NECESSIDADES DE TREINAMENTO DO CAIXA EXECUTIVO: AUTO-AVALIAÇÃO E HETERO-AVALIAÇÃO

Caixa Executivo - Auto-avaliação

***** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Correlation Matrix

	NA1	NA2	NA3	NA4	NA5
NA1	1,0000				
NA2	,4563	1,0000			
NA3	,3732	,4342	1,0000		
NA4	,3431	,4738	,4864	1,0000	
NA5	,3465	,3395	,3425	,2944	1,0000
NA6	,2357	,3349	,3348	,3815	,3864
NA7	,4036	,3958	,4607	,4360	,4357
NA8	,3965	,3889	,4403	,3429	,3450
NH3	,3954	,4110	,3916	,4362	,3667

	NA6	NA7	NA8	NH3
NA6	1,0000			
NA7	,5231	1,0000		
NA8	,4232	,5398	1,0000	
NH3	,3068	,3740	,3979	1,0000

N of Cases = 331,0

Inter-item Correlations	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	,3937	,2357	,5398	,3041	2,2899	,0039

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
NA1	16,9245	157,3367	,5362	,3268	,8420
NA2	18,5589	153,4776	,5915	,3777	,8362
NA3	19,8489	159,9104	,5975	,3789	,8362
NA4	19,4350	157,9132	,5824	,3892	,8372
NA5	19,2447	160,4702	,5165	,2881	,8437
NA6	18,8912	159,8790	,5293	,3497	,8424
NA7	18,6465	152,4110	,6593	,4782	,8292
NA8	19,3082	155,1593	,5996	,3963	,8353
NH3	19,4864	158,1294	,5607	,3315	,8393

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients 9 items

Alpha = ,8534 Standardized item alpha = ,8539

***** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis *****

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Correlation Matrix

	NC4	NC6	NC8	NC9	NH10
NC4	1,0000				
NC6	,3469	1,0000			
NC8	,4153	,3762	1,0000		
NC9	,4302	,4518	,5971	1,0000	
NH10	,3368	,3643	,3072	,2592	1,0000
NH11	,3062	,2974	,3421	,3175	,7179
NH4	,3451	,3084	,3380	,2889	,3914
NC7	,4141	,4534	,3717	,3410	,3644
NA1	,4100	,2729	,2533	,2593	,3376

	NH11	NH4	NC7	NA1
NH11	1,0000			
NH4	,3597	1,0000		
NC7	,3267	,3140	1,0000	
NA1	,2915	,4978	,2750	1,0000

N of Cases = 333,0

Inter-item Correlations	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	,3633	,2533	,7179	,4646	2,8346	,0088

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
NC4	21,8619	177,7278	,5701	,3530	,8163
NC6	24,8138	190,7363	,5424	,3424	,8193
NC8	22,4955	182,0158	,5737	,4248	,8154
NC9	23,1592	181,5499	,5609	,4466	,8170
NH10	24,2823	190,4141	,5712	,5658	,8167
NH11	24,3033	190,2421	,5462	,5416	,8188
NH4	23,7718	187,9176	,5279	,3439	,8206
NC7	23,3243	184,3644	,5368	,3219	,8198
NA1	21,8859	193,1556	,4832	,3241	,8252

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Reliability Coefficients 9 items

Alpha = ,8357 Standardized item alpha = ,8370

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Correlation Matrix

	NH3	NH4	NH5	NH12	NH13
NH3	1,0000				
NH4	,6656	1,0000			
NH5	,4955	,4809	1,0000		
NH12	,4706	,4369	,4385	1,0000	
NH13	,5253	,3807	,4805	,4841	1,0000
NH14	,4811	,3694	,4853	,4836	,8895

NH14

NH14 1,0000

N of Cases = 333,0

Inter-item Correlations	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	,5045	,3694	,8895	,5201	2,4081	,0153

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
NH3	8,2252	69,0545	,6944	,5462	,8138
NH4	7,5676	68,5353	,6009	,4847	,8351
NH5	8,9129	77,6761	,6084	,3728	,8322
NH12	8,0360	68,0891	,5866	,3455	,8396
NH13	8,6336	73,0822	,7003	,8050	,8155
NH14	8,6697	74,4146	,6871	,7979	,8187

Reliability Coefficients 6 items

Alpha = ,8504 Standardized item alpha = ,8593

***** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Correlation Matrix

	NH9	NH10	NH11
NH9	1,0000		
NH10	,7591	1,0000	
NH11	,7323	,7191	1,0000

N of Cases = 335,0

Inter-item Correlations	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	,7368	,7191	,7591	,0400	1,0557	,0003

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
NH9	3,8657	18,2963	,8040	,6482	,8362
NH10	3,9284	18,5637	,7938	,6337	,8452
NH11	3,9493	18,1381	,7738	,5991	,8630

Reliability Coefficients 3 items

Alpha = ,8933 Standardized item alpha = ,8936

***** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Correlation Matrix

	NC1	NC2	NC7	NH13	NH14
NC1	1,0000				
NC2	,8282	1,0000			
NC7	,3979	,4228	1,0000		
NH13	,4585	,4880	,3211	1,0000	
NH14	,4352	,5143	,3352	,8934	1,0000
NC6	,3981	,4012	,4550	,3763	,3809
NA6	,3914	,4181	,3521	,3446	,3372
	NC6	NA6			
NC6	1,0000				
NA6	,1867	1,0000			

N of Cases = 332,0

Inter-item Correlations	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	,4351	,1867	,8934	,7066	4,7844	,0242

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
--	----------------------------	--------------------------------	----------------------------------	------------------------------	-----------------------

NC1	11,5301	90,4372	,6742	,7030	,7992
NC2	11,4289	88,1169	,7145	,7268	,7922
NC7	10,5584	87,2146	,5210	,3133	,8278
NH13	12,0404	92,1590	,6496	,8075	,8035
NH14	12,0765	92,8859	,6575	,8119	,8032
NC6	12,0404	93,0774	,4993	,3001	,8264
NA6	11,0614	95,8565	,4520	,2393	,8332

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Reliability Coefficients 7 items

Alpha = ,8348 Standardized item alpha = ,8435

***** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis *****

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Correlation Matrix

	NH7	NH8	NH15
NH7	1,0000		
NH8	,8586	1,0000	
NH15	,4003	,4422	1,0000

N of Cases = 332,0

Inter-item						
Correlations	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	,5670	,4003	,8586	,4583	2,1448	,0514

Item-total Statistics

	Scale	Scale	Corrected		Alpha
	Mean	Variance	Item-	Squared	if Item
	if Item	if Item	Total	Multiple	if Item
	Deleted	Deleted	Correlation	Correlation	Deleted
NH7	2,6928	12,1410	,7701	,7378	,6022
NH8	2,8524	11,9630	,8046	,7488	,5601
NH15	3,7500	19,5536	,4368	,1971	,9239

Reliability Coefficients 3 items

Alpha = ,8060 Standardized item alpha = ,7971

* eliminat item nh15

***** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis *****

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Correlation Matrix

	NH5	NH2	NH1
NH5	1,0000		
NH2	,2806	1,0000	
NH1	,2259	,7516	1,0000

N of Cases = 332,0

Inter-item Correlations	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	,4194	,2259	,7516	,5257	3,3268	,0668

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
NH5	4,7319	27,2300	,2702	,0792	,8580
NH2	3,5723	13,5929	,7141	,5778	,3409
NH1	3,3584	13,6566	,6703	,5651	,4101

Reliability Coefficients 3 items

Alpha = ,7070 Standardized item alpha = ,6842

***** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis *****

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Correlation Matrix

	NC3	NC5
NC3	1,0000	
NC5	,7386	1,0000

N of Cases = 338,0

Inter-item Correlations	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	,7386	,7386	,7386	,0000	1,0000	,0000

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
NC3	2,1213	5,7390	,7386	,5456	
NC5	2,2160	5,2796	,7386	,5456	

Reliability Coefficients 2 items

Alpha = ,8492 Standardized item alpha = ,8497

Caixa Executivo - Avaliação pelo Supervisor

***** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Correlation Matrix

	NSA1	NSA2	NSA3	NSA4	NSA7
NSA1	1,0000				
NSA2	,4530	1,0000			
NSA3	,5356	,4892	1,0000		
NSA4	,4215	,6543	,4515	1,0000	
NSA7	,4941	,4240	,4973	,4007	1,0000
NSA8	,4568	,3568	,4297	,3017	,6098
NSH3	,4578	,4403	,3812	,5268	,4064
NSH4	,6127	,4492	,4457	,4617	,4555
NSH5	,4263	,3233	,3206	,3196	,4071

	NSA8	NSH3	NSH4	NSH5
NSA8	1,0000			
NSH3	,4116	1,0000		
NSH4	,4727	,7029	1,0000	
NSH5	,3656	,4394	,4751	1,0000

N of Cases = 352,0

Inter-item Correlations	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	,4522	,3017	,7029	,4012	2,3298	,0079

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
NSA1	21,9091	233,1142	,6736	,4984	,8642
NSA2	23,4574	236,5281	,6269	,4974	,8685
NSA3	23,6989	236,2908	,6176	,4181	,8695
NSA4	23,9886	238,8660	,6169	,5135	,8693
NSA7	23,4091	241,5416	,6393	,4859	,8674
NSA8	24,0398	248,5739	,5839	,4384	,8719
NSH3	24,0483	242,1601	,6538	,5586	,8663
NSH4	23,3665	234,2784	,7124	,6197	,8609
NSH5	24,7188	255,8950	,5222	,3006	,8766

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients 9 items

Alpha = ,8813

Standardized item alpha = ,8813

***** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Correlation Matrix

	NSA6	NSA7	NSA8	NSH10	NSH11
NSA6	1,0000				
NSA7	,6310	1,0000			
NSA8	,5538	,6098	1,0000		
NSH10	,4917	,4765	,5413	1,0000	
NSH11	,4818	,4701	,5326	,7488	1,0000
NSH12	,3887	,4144	,4412	,4653	,5112
NSH9	,3428	,3648	,3744	,6203	,5892
NSC8	,3009	,2439	,2695	,4689	,4871

	NSH12	NSH9	NSC8
NSH12	1,0000		
NSH9	,3596	1,0000	
NSC8	,2296	,3150	1,0000

N of Cases = 352,0

Inter-item Correlations	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	,4544	,2296	,7488	,5192	3,2619	,0157

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
NSA6	20,7159	169,8621	,6221	,4748	,8506
NSA7	20,8239	175,8834	,6333	,5111	,8486
NSA8	21,4545	177,2914	,6548	,4920	,8465
NSH10	21,1676	171,1200	,7664	,6509	,8346
NSH11	21,1705	171,5264	,7648	,6482	,8349
NSH12	21,8864	186,7848	,5420	,3226	,8582
NSH9	21,1222	168,6090	,5719	,4233	,8589
NSC8	19,6193	193,3988	,4379	,2689	,8680

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients 8 items

Alpha = ,8666

Standardized item alpha = ,8695

***** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Correlation Matrix

	NSH12	NSH13	NSH14	NSC1	NSC2
NSH12	1,0000				
NSH13	,5372	1,0000			
NSH14	,4926	,9122	1,0000		
NSC1	,4341	,6478	,6123	1,0000	
NSC2	,3641	,5552	,6391	,8270	1,0000
NSH15	,3120	,4370	,4248	,3823	,3257
NSH15					
NSH15	1,0000				

N of Cases = 351,0

Inter-item Correlations	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	,5269	,3120	,9122	,6002	2,9236	,0301

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
NSH12	10,2051	78,5807	,5248	,3063	,8729
NSH13	10,4815	72,2504	,8063	,8775	,8235
NSH14	10,2963	71,3291	,8024	,8756	,8232
NSC1	10,0285	72,2392	,7540	,7724	,8316
NSC2	9,6610	72,7447	,6925	,7644	,8427
NSH15	10,8376	84,0164	,4548	,2172	,8809

Reliability Coefficients 6 items

Alpha = ,8693

Standardized item alpha = ,8698

***** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Correlation Matrix

	NSH4	NSA1	NSC10	NSC11	NSC7
NSH4	1,0000				
NSA1	,6127	1,0000			
NSC10	,4579	,4634	1,0000		
NSC11	,4099	,4355	,7242	1,0000	
NSC7	,3046	,3719	,3685	,2778	1,0000
NSC8	,3542	,3427	,4042	,3278	,5233
NSC9	,2101	,2158	,3386	,2228	,3701

	NSC8	NSC9
NSC8	1,0000	
NSC9	,5184	1,0000

N of Cases = 352,0

Inter-item Correlations	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	,3931	,2101	,7242	,5141	3,4466	,0161

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
NSH4	27,5199	122,9284	,5666	,4257	,7944
NSA1	26,0625	118,9192	,5902	,4467	,7904
NSC10	25,2528	116,3547	,6741	,5943	,7749
NSC11	25,0455	121,6390	,5790	,5409	,7922
NSC7	26,8608	124,4222	,5117	,3351	,8042
NSC8	26,3580	128,5325	,5813	,4348	,7934
NSC9	27,2983	136,2612	,4240	,3005	,8159

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients 7 items

Alpha = ,8195 Standardized item alpha = ,8193

***** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Correlation Matrix

	NSC3	NSC4	NSC5	NSC6
NSC3	1,0000			
NSC4	,4787	1,0000		
NSC5	,7273	,4779	1,0000	
NSC6	,4349	,4957	,4318	1,0000

N of Cases = 353,0

Inter-item Correlations	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	,5077	,4318	,7273	,2955	1,6844	,0111

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
NSC3	8,3824	34,6573	,6771	,5585	,7257
NSC4	5,9773	33,1358	,5858	,3484	,7659
NSC5	8,0085	32,5141	,6664	,5572	,7249
NSC6	7,9972	34,2585	,5427	,3064	,7871

Reliability Coefficients 4 items

Alpha = ,8009 Standardized item alpha = ,8049

***** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Correlation Matrix

	NSA5	NSH7	NSH8
NSA5	1,0000		
NSH7	,4199	1,0000	
NSH8	,3309	,8510	1,0000

N of Cases = 352,0

Inter-item Correlations	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
-------------------------	------	---------	---------	-------	---------	----------

,5339 ,3309 ,8510 ,5202 2,5721 ,0619

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
NSA5	5,3580	23,9741	,3898	,1789	,9195
NSH7	5,5710	19,8069	,7629	,7457	,4947
NSH8	5,7415	20,8076	,6801	,7251	,5877

Reliability Coefficients 3 items

Alpha = ,7631 Standardized item alpha = ,7746

***** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis *****

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Correlation Matrix

	NSC9	NSH1	NSH2	NSH6
NSC9	1,0000			
NSH1	,3410	1,0000		
NSH2	,3311	,7787	1,0000	
NSH6	,3882	,3936	,4565	1,0000

N of Cases = 347,0

Inter-item Correlations	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	,4482	,3311	,7787	,4476	2,3516	,0257

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
NSC9	7,3112	35,2612	,4258	,1937	,7757
NSH1	7,9568	30,9085	,6549	,6145	,6602
NSH2	7,9971	28,7370	,6774	,6335	,6417
NSH6	8,8357	31,3862	,5106	,2722	,7377

Reliability Coefficients 4 items

Alpha = ,7633

Standardized item alpha = ,7646

***** Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis *****

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

Correlation Matrix

	NSH5	NSH6	NSH15	NSC6
NSH5	1,0000			
NSH6	,4848	1,0000		
NSH15	,3446	,3350	1,0000	
NSC6	,4106	,6314	,3751	1,0000

N of Cases = 348,0

Inter-item Correlations	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance
	,4302	,3350	,6314	,2964	1,8848	,0115

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Alpha if Item Deleted
NSH5	5,4167	31,7596	,5219	,2813	,7137
NSH6	5,3822	27,3780	,6426	,4625	,6437
NSH15	5,7557	35,6549	,4279	,1884	,7584
NSC6	5,1437	28,1868	,6221	,4357	,6566

Reliability Coefficients 4 items

Alpha = ,7550

Standardized item alpha = ,7513

ANEXO 7

ANÁLISE DE REGRESSÃO MÚLTIPLA: NECESSIDADES DE CONHECIMENTOS, HABILIDADES E ATITUDES DO CAIXA EXECUTIVO COMO VARIÁVEIS CRITÉRIO E SUAS VARIÁVEIS ANTECEDENTES AUTO-AVALIAÇÃO

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. NC1

Block Number 1. Method: Stepwise Criteria PIN .0500 POUT .1000
 ANTERIOR CIVIL ESCOLAR IDADE SEXO TEMPO TRABALHO

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.
 No variables entered/removed for this block.

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. NC2

Block Number 1. Method: Stepwise Criteria PIN .0500 POUT .1000
 ANTERIOR CIVIL ESCOLAR IDADE SEXO TEMPO TRABALHO

Variable(s) Entered on Step Number
 1.. TRABALHO

Multiple R .10582
 R Square .01120
 Adjusted R Square .00855
 Standard Error 1.99805

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	1	16.90884	16.90884
Residual	374	1493.09116	3.99222

F = 4.23544 Signif F = .0403

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	Tolerance	VIF	T
TRABALHO	-.004539	.002205	-.105820	1.000000	1.000	-2.058
(Constant)	2.557674	.289906				8.822

----- in -----

Variable	Sig T
TRABALHO	.0403
(Constant)	.0000

----- Variables not in the Equation -----

Variable	Beta In	Partial	Tolerance	VIF	Min Toler	T	Sig T
ANTERIOR	.103246	.102366	.972027	1.029	.972027	1.987	.0476
CIVIL	.007629	.007651	.994616	1.005	.994616	.148	.8826
ESCOLAR	-.030505	-.030353	.978960	1.021	.978960	-.586	.5579
IDADE	.056112	.055386	.963369	1.038	.963369	1.071	.2847

SEXO	.051741	.052021	.999522	1.000	.999522	1.006	.3150
TEMPO	.036937	.024356	.429919	2.326	.429919	.471	.6383

* * * * MULTIPLE REGRESSION * * * *

Equation Number 1 Dependent Variable.. NC2

Collinearity Diagnostics

Number	Eigenval	Cond Index	Variance Constant	Proportions TRABALHO
1	1.93470	1.000	.03265	.03265
2	.06530	5.443	.96735	.96735

Variable(s) Entered on Step Number
 2.. ANTERIOR trabalho anterior

Multiple R	.14683
R Square	.02156
Adjusted R Square	.01631
Standard Error	1.99022

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	2	32.55468	16.27734
Residual	373	1477.44532	3.96098

F = 4.10942 Signif F = .0172

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	Tolerance	VIF	T
TRABALHO	-.005280	.002228	-.123088	.972027	1.029	-2.369
ANTERIOR	.485181	.244121	.103246	.972027	1.029	1.987
(Constant)	2.027530	.393116				5.158

----- in -----

Variable	Sig T
TRABALHO	.0183
ANTERIOR	.0476
(Constant)	.0000

* * * * MULTIPLE REGRESSION * * * *

Equation Number 1 Dependent Variable.. NC2

----- Variables not in the Equation -----

Variable	Beta In	Partial	Tolerance	VIF	Min Toler	T	Sig T
CIVIL	.016433	.016509	.987413	1.013	.964711	.318	.7503
ESCOLAR	-.035360	-.035331	.976848	1.024	.949943	-.682	.4957
IDADE	.049411	.048919	.959077	1.043	.941030	.945	.3454
SEXO	.041094	.041285	.987558	1.013	.960392	.797	.4260
TEMPO	.025661	.016964	.427595	2.339	.427595	.327	.7437

Collinearity Diagnostics

Number	Eigenval	Cond Index	Variance Proportions		
			Constant	ANTERIOR	TRABALHO
1	2.85947	1.000	.00808	.01128	.01412
2	.09572	5.466	.01194	.40325	.75134
3	.04481	7.988	.97998	.58547	.23455

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. NC3

Block Number 1. Method: Stepwise Criteria PIN .0500 POUT .1000
 ANTERIOR CIVIL ESCOLAR IDADE SEXO TEMPO TRABALHO

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.

No variables entered/removed for this block.

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. NC4

Block Number 1. Method: Stepwise Criteria PIN .0500 POUT .1000
 ANTERIOR CIVIL ESCOLAR IDADE SEXO TEMPO TRABALHO

Variable(s) Entered on Step Number

1.. TRABALHO

Multiple R .11933
 R Square .01424
 Adjusted R Square .01160
 Standard Error 2.79481

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	1	42.19615	42.19615
Residual	374	2921.29497	7.81095

F = 5.40218 Signif F = .0206

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	Tolerance	VIF	T
TRABALHO	-.007170	.003085	-.119326	1.000000	1.000	-2.324
(Constant)	5.200494	.405510				12.825

----- in -----

Variable Sig T

TRABALHO .0206
 (Constant) .0000

----- Variables not in the Equation -----

Variable	Beta In	Partial Tolerance	VIF	Min Toler	T	Sig T
ANTERIOR	.125374	.124498	.972027	1.029	.972027	2.423 .0159
CIVIL	-.035561	-.035720	.994616	1.005	.994616	-.690 .4904
ESCOLAR	-.080832	-.080552	.978960	1.021	.978960	-1.561 .1194
IDADE	-.019247	-.019027	.963369	1.038	.963369	-.368 .7134
SEXO	.073843	.074357	.999522	1.000	.999522	1.440 .1507
TEMPO	.060442	.039916	.429919	2.326	.429919	.772 .4409

* * * * MULTIPLE REGRESSION * * * *

Equation Number 1 Dependent Variable.. NC4

Collinearity Diagnostics

Number	Eigenval	Cond Index	Variance Constant	Proportions TRABALHO
1	1.93470	1.000	.03265	.03265
2	.06530	5.443	.96735	.96735

Variable(s) Entered on Step Number
 2.. ANTERIOR trabalho anterior

Multiple R .17181
 R Square .02952
 Adjusted R Square .02431
 Standard Error 2.77678

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	2	87.47552	43.73776
Residual	373	2876.01561	7.71050

F = 5.67249 Signif F = .0037

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta Tolerance	VIF	T
TRABALHO	-.008430	.003109	-.140295	.972027	1.029 -2.712
ANTERIOR	.825380	.340600	.125374	.972027	1.029 2.423
(Constant)	4.298623	.548480			7.837

----- in -----

Variable Sig T
 TRABALHO .0070
 ANTERIOR .0159
 (Constant) .0000

* * * * MULTIPLE REGRESSION * * * *

Equation Number 1 Dependent Variable.. NC4

----- Variables not in the Equation -----

Variable	Beta In	Partial	Tolerance	VIF	Min Toler	T	Sig T
CIVIL	-.025196	-.025415	.987413	1.013	.964711	-.490	.6242
ESCOLAR	-.086822	-.087106	.976848	1.024	.949943	-1.686	.0925
IDADE	-.027776	-.027613	.959077	1.043	.941030	-.533	.5945
SEXO	.061047	.061582	.987558	1.013	.960392	1.190	.2348
TEMPO	.046834	.031087	.427595	2.339	.427595	.600	.5490

Collinearity Diagnostics

Number	Eigenval	Cond Index	Variance Proportions		
			Constant	ANTERIOR	TRABALHO
1	2.85947	1.000	.00808	.01128	.01412
2	.09572	5.466	.01194	.40325	.75134
3	.04481	7.988	.97998	.58547	.23455

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.

* * * * MULTIPLE REGRESSION * * * *

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. NC5

Block Number 1. Method: Stepwise Criteria PIN .0500 POUT .1000
 ANTERIOR CIVIL ESCOLAR IDADE SEXO TEMPO TRABALHO

Variable(s) Entered on Step Number
 1.. ANTERIOR trabalho anterior

Multiple R .10484
 R Square .01099
 Adjusted R Square .00835
 Standard Error 2.26149

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	1	21.25621	21.25621
Residual	374	1912.77042	5.11436

F = 4.15618 Signif F = .0422

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	Tolerance	VIF	T
ANTERIOR	.557553	.273488	.104836	1.000000	1.000	2.039
(Constant)	1.407503	.369043				3.814

----- in -----

Variable Sig T
 ANTERIOR .0422

(Constant) .0002

----- Variables not in the Equation -----

Variable	Beta In	Partial	Tolerance	VIF	Min Toler	T	Sig T
CIVIL	.011026	.011059	.994902	1.005	.994902	.214	.8310
ESCOLAR	-.032301	-.032473	.999557	1.000	.999557	-.627	.5307
IDADE	.023116	.023135	.990669	1.009	.990669	.447	.6552
SEXO	-.062263	-.062267	.989146	1.011	.989146	-1.205	.2290
TEMPO	.074136	.073412	.969789	1.031	.969789	1.422	.1560
TRABALHO	.076955	.076291	.972027	1.029	.972027	1.478	.1403

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Equation Number 1 Dependent Variable.. NC5

Collinearity Diagnostics

Number	Eigenval	Cond Index	Variance Constant	Proportions ANTERIOR
1	1.94875	1.000	.02562	.02562
2	.05125	6.166	.97438	.97438

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. NC6

Block Number 1. Method: Stepwise Criteria PIN .0500 POUT .1000
 ANTERIOR CIVIL ESCOLAR IDADE SEXO TEMPO TRABALHO

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.
No variables entered/removed for this block.

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. NC7

Block Number 1. Method: Stepwise Criteria PIN .0500 POUT .1000
 ANTERIOR CIVIL ESCOLAR IDADE SEXO TEMPO TRABALHO

Variable(s) Entered on Step Number

1.. SEXO sexo

Multiple R .17565
 R Square .03085
 Adjusted R Square .02826
 Standard Error 2.53199

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	1	76.33041	76.33041
Residual	374	2397.69621	6.41095

F = 11.90625 Signif F = .0006

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	Tolerance	VIF	T
SEXO	.917159	.265801	.175649	1.000000	1.000	3.451
(Constant)	1.588334	.396101				4.010

----- in -----

Variable	Sig T
SEXO	.0006
(Constant)	.0001

----- Variables not in the Equation -----

Variable	Beta In	Partial	Tolerance	VIF	Min Toler	T	Sig T
ANTERIOR	.012757	.012888	.989146	1.011	.989146	.249	.8036
CIVIL	.085431	.086287	.988673	1.011	.988673	1.673	.0952
ESCOLAR	-.061427	-.062324	.997652	1.002	.997652	-1.206	.2286
IDADE	.019410	.019692	.997487	1.003	.997487	.380	.7039
TEMPO	.031051	.031427	.992745	1.007	.992745	.607	.5441
TRABALHO	.041094	.041733	.999522	1.000	.999522	.807	.4204

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Equation Number 1 Dependent Variable.. NC7

Collinearity Diagnostics

Number	Eigenval	Cond Index	Variance Constant	Proportions SEXO
1	1.94410	1.000	.02795	.02795
2	.05590	5.897	.97205	.97205

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. NC8

Block Number	1.	Method:	Stepwise	Criteria	PIN	.0500	POUT	.1000
	ANTERIOR	CIVIL	ESCOLAR	IDADE	SEXO	TEMPO	TRABALHO	

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.

No variables entered/removed for this block.

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. NC9

Block Number 1. Method: Stepwise Criteria PIN .0500 POUT .1000
ANTERIOR CIVIL ESCOLAR IDADE SEXO TEMPO TRABALHO

Variable(s) Entered on Step Number

1.. TEMPO

Multiple R .12613
R Square .01591
Adjusted R Square .01328
Standard Error 2.61007

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	1	41.18899	41.18899
Residual	374	2547.85243	6.81244

F = 6.04614 Signif F = .0144

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	Tolerance	VIF	T
TEMPO	-.007743	.003149	-.126131	1.000000	1.000	-2.459
(Constant)	3.672820	.285669				12.857

----- in -----

Variable Sig T

TEMPO .0144
(Constant) .0000

----- Variables not in the Equation -----

Variable	Beta In	Partial	Tolerance	VIF	Min Toler	T	Sig T
ANTERIOR	.028143	.027938	.969789	1.031	.969789	.540	.5897
CIVIL	-.015377	-.015423	.989899	1.010	.989899	-.298	.7659
ESCOLAR	.011984	.011947	.978043	1.022	.978043	.231	.8176
IDADE	-.009414	-.009447	.990890	1.009	.990890	-.182	.8553
SEXO	.046200	.046403	.992745	1.007	.992745	.897	.3702
TRABALHO	-.011925	-.007882	.429919	2.326	.429919	-.152	.8791

* * * * MULTIPLE REGRESSION * * * *

Equation Number 1 Dependent Variable.. NC9

Collinearity Diagnostics

Number	Eigenval	Cond	Variance	Proportions
		Index	Constant	TEMPO
1	1.88203	1.000	.05898	.05898
2	.11797	3.994	.94102	.94102

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. NC10

Block Number 1. Method: Stepwise Criteria PIN .0500 POUT .1000
ANTERIOR CIVIL ESCOLAR IDADE SEXO TEMPO TRABALHO

Variable(s) Entered on Step Number
1.. CIVIL estado civil

Multiple R .10168
R Square .01034
Adjusted R Square .00769
Standard Error 2.34978

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	1	21.57326	21.57326
Residual	374	2065.03325	5.52148

F = 3.90715 Signif F = .0488

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	Tolerance	VIF	T
CIVIL	-.716367	.362415	-.101680	1.000000	1.000	-1.977
(Constant)	6.061267	.678036				8.939

----- in -----

Variable	Sig T
CIVIL	.0488
(Constant)	.0000

----- Variables not in the Equation -----

Variable	Beta In	Partial	Tolerance	VIF	Min Toler	T	Sig T
ANTERIOR	.045888	.046010	.994902	1.005	.994902	.890	.3743
ESCOLAR	-.082625	-.081739	.968545	1.032	.968545	-1.584	.1141
IDADE	-.038379	-.038519	.996912	1.003	.996912	-.744	.4571
SEXO	.025201	.025188	.988673	1.011	.988673	.487	.6268
TEMPO	-.046243	-.046248	.989899	1.010	.989899	-.894	.3718
TRABALHO	-.040125	-.040226	.994616	1.005	.994616	-.778	.4373

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Equation Number 1 Dependent Variable.. NC10

Collinearity Diagnostics

Number	Eigenval	Cond Index	Variance Constant	Proportions CIVIL
1	1.98390	1.000	.00805	.00805
2	.01610	11.100	.99195	.99195

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. NC11

Block Number	1.	Method:	Stepwise	Criteria	PIN	.0500	POUT	.1000
	ANTERIOR CIVIL	ESCOLAR	IDADE	SEXO	TEMPO	TRABALHO		

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.
 No variables entered/removed for this block.

* * * * MULTIPLE REGRESSION * * * *

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. NH1

Block Number 1. Method: Stepwise Criteria PIN .0500 POUT .1000
 ANTERIOR CIVIL ESCOLAR IDADE SEXO TEMPO TRABALHO

Variable(s) Entered on Step Number

1.. TEMPO

Multiple R .20607
 R Square .04247
 Adjusted R Square .03991
 Standard Error 2.60730

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	1	112.75403	112.75403
Residual	374	2542.45194	6.79800

F = 16.58635 Signif F = .0001

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	Tolerance	VIF	T
TEMPO	-.012811	.003146	-.206071	1.000000	1.000	-4.073
(Constant)	3.484793	.285366				12.212

----- in -----

Variable	Sig T
TEMPO	.0001
(Constant)	.0000

----- Variables not in the Equation -----

Variable	Beta In	Partial	Tolerance	VIF	Min Toler	T	Sig T
ANTERIOR	.122263	.123043	.969789	1.031	.969789	2.395	.0171
CIVIL	-.013482	-.013708	.989899	1.010	.989899	-.265	.7913
ESCOLAR	.099995	.101060	.978043	1.022	.978043	1.962	.0505
IDADE	.024171	.024588	.990890	1.009	.990890	.475	.6351
SEXO	.108818	.110800	.992745	1.007	.992745	2.153	.0319
TRABALHO	-.015633	-.010475	.429919	2.326	.429919	-.202	.8398

* * * * MULTIPLE REGRESSION * * * *

Equation Number 1 Dependent Variable.. NH1

Collinearity Diagnostics

Number	Eigenval	Cond Index	Variance Constant	Proportions TEMPO
1	1.88203	1.000	.05898	.05898
2	.11797	3.994	.94102	.94102

Variable(s) Entered on Step Number
 2.. ANTERIOR trabalho anterior

Multiple R .23867
 R Square .05696
 Adjusted R Square .05191
 Standard Error 2.59095

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	2	151.24557	75.62279
Residual	373	2503.96040	6.71303

F = 11.26507 Signif F = .0000

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	Tolerance	VIF	T
TEMPO	-.014132	.003174	-.227322	.969789	1.031	-4.452
ANTERIOR	.761881	.318173	.122263	.969789	1.031	2.395
(Constant)	2.615117	.460785				5.675

----- in -----

Variable	Sig T
TEMPO	.0000
ANTERIOR	.0171
(Constant)	.0000

* * * * MULTIPLE REGRESSION * * * *

Equation Number 1 Dependent Variable.. NH1

----- Variables not in the Equation -----

Variable	Beta In	Partial	Tolerance	VIF	Min Toler	T	Sig T
CIVIL	-.002526	-.002578	.981755	1.019	.956974	-.050	.9604
ESCOLAR	.094362	.095986	.975785	1.025	.946725	1.860	.0637
IDADE	.014395	.014706	.984290	1.016	.963330	.284	.7768
SEXO	.095569	.097332	.978146	1.022	.955528	1.886	.0600
TRABALHO	-.025956	-.017498	.428581	2.333	.427595	-.338	.7359

Collinearity Diagnostics

Number	Eigenval	Cond	Variance Proportions		
			Index	Constant	ANTERIOR
1	2.79617	1.000	.01029	.01169	.02468
2	.15383	4.263	.05632	.14223	.93924
3	.04999	7.479	.93339	.84608	.03607

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.

* * * * MULTIPLE REGRESSION * * * *

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. NH2

Block Number 1.	Method: Stepwise	Criteria	PIN	.0500	POUT	.1000
ANTERIOR CIVIL	ESCOLAR IDADE	SEXO	TEMPO	TRABALHO		

Variable(s) Entered on Step Number
1.. TEMPO

Multiple R	.17749
R Square	.03150
Adjusted R Square	.02891
Standard Error	2.56112

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	1	79.79948	79.79948
Residual	374	2453.20052	6.55936

F = 12.16574 Signif F = .0005

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	Tolerance	VIF	T
TEMPO	-.010777	.003090	-.177493	1.000000	1.000	-3.488
(Constant)	3.112376	.280313				11.103

----- in -----

Variable	Sig T
TEMPO	.0005
(Constant)	.0000

----- Variables not in the Equation -----

Variable	Beta In	Partial Tolerance	VIF	Min Toler	T	Sig T
ANTERIOR	.065536	.065580	.969789	1.031	.969789	1.269 .2051
CIVIL	-.033498	-.033866	.989899	1.010	.989899	-.654 .5132
ESCOLAR	.015636	.015713	.978043	1.022	.978043	.304 .7617
IDADE	-.052961	-.053570	.990890	1.009	.990890	-1.036 .3008
SEXO	.094027	.095197	.992745	1.007	.992745	1.847 .0655
TRABALHO	-.029391	-.019582	.429919	2.326	.429919	-.378 .7054

* * * * MULTIPLE REGRESSION * * * *

Equation Number 1 Dependent Variable.. NH2

Collinearity Diagnostics

Number	Eigenval	Cond Index	Variance Constant	Proportions TEMPO
1	1.88203	1.000	.05898	.05898
2	.11797	3.994	.94102	.94102

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. NH3

Block Number 1. Method: Stepwise Criteria PIN .0500 POUT .1000
ANTERIOR CIVIL ESCOLAR IDADE SEXO TEMPO TRABALHO

Variable(s) Entered on Step Number
1.. TRABALHO

Multiple R .17432
R Square .03039
Adjusted R Square .02780
Standard Error 2.11180

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	1	52.27377	52.27377
Residual	374	1667.92325	4.45969

F = 11.72140 Signif F = .0007

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	Tolerance	VIF	T
TRABALHO	-.007981	.002331	-.174322	1.000000	1.000	-3.424
(Constant)	2.777554	.306409				9.065

----- in -----

Variable	Sig T
TRABALHO	.0007
(Constant)	.0000

----- Variables not in the Equation -----

Variable	Beta In	Partial	Tolerance	VIF	Min Toler	T	Sig T
ANTERIOR	.048622	.048683	.972027	1.029	.972027	.941	.3471
CIVIL	-.104342	-.105679	.994616	1.005	.994616	-2.052	.0408
ESCOLAR	-.015483	-.015558	.978960	1.021	.978960	-.301	.7640
IDADE	.052408	.052239	.963369	1.038	.963369	1.010	.3130
SEXO	.078279	.079477	.999522	1.000	.999522	1.540	.1245
TEMPO	-.079156	-.052709	.429919	2.326	.429919	-1.019	.3087

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Equation Number 1 Dependent Variable.. NH3

Collinearity Diagnostics

Number Eigenval Cond Variance Proportions

		Index	Constant	TRABALHO
1	1.93470	1.000	.03265	.03265
2	.06530	5.443	.96735	.96735

Variable(s) Entered on Step Number
 2.. CIVIL estado civil

Multiple R .20302
 R Square .04122
 Adjusted R Square .03608
 Standard Error 2.10279

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	2	70.90113	35.45056
Residual	373	1649.29589	4.42170

F = 8.01740 Signif F = .0004

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	Tolerance	VIF	T
TRABALHO	-.007630	.002327	-.166666	.994616	1.005	-3.278
CIVIL	-.667461	.325196	-.104342	.994616	1.005	-2.052
(Constant)	3.963127	.653253				6.067

----- in -----

Variable	Sig T
TRABALHO	.0011
CIVIL	.0408
(Constant)	.0000

* * * * MULTIPLE REGRESSION * * * *

Equation Number 1 Dependent Variable.. NH3

----- Variables not in the Equation -----

Variable	Beta In	Partial	Tolerance	VIF	Min Toler	T	Sig T
ANTERIOR	.039930	.040059	.964988	1.036	.964711	.773	.4399
ESCOLAR	-.034229	-.034090	.951017	1.052	.951017	-.658	.5110
IDADE	.057009	.057094	.961635	1.040	.959420	1.103	.2707
SEXO	.068089	.069135	.988475	1.012	.983623	1.337	.1822
TEMPO	-.068536	-.045784	.427874	2.337	.427874	-.884	.3773

Collinearity Diagnostics

Number	Eigenval	Cond Index	Variance Proportions		
			Constant	CIVIL	TRABALHO
1	2.89552	1.000	.00322	.00369	.01409
2	.08889	5.707	.03652	.07566	.94784
3	.01559	13.626	.96026	.92065	.03806

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.

* * * * MULTIPLE REGRESSION * * * *

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. NH4

Block Number 1. Method: Stepwise Criteria PIN .0500 POUT .1000
 ANTERIOR CIVIL ESCOLAR IDADE SEXO TEMPO TRABALHO

Variable(s) Entered on Step Number
 1.. TRABALHO

Multiple R .19178
 R Square .03678
 Adjusted R Square .03420
 Standard Error 2.36020

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	1	79.54865	79.54865
Residual	374	2083.38866	5.57056

F = 14.28019 Signif F = .0002

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	Tolerance	VIF	T
TRABALHO	-.009845	.002605	-.191776	1.000000	1.000	-3.779
(Constant)	3.660340	.342452				10.689

----- in -----

Variable	Sig T
TRABALHO	.0002
(Constant)	.0000

----- Variables not in the Equation -----

Variable	Beta In	Partial	Tolerance	VIF	Min Toler	T	Sig T
ANTERIOR	.055512	.055765	.972027	1.029	.972027	1.079	.2814
CIVIL	-.109612	-.111384	.994616	1.005	.994616	-2.165	.0310
ESCOLAR	.012774	.012878	.978960	1.021	.978960	.249	.8037
IDADE	.028190	.028192	.963369	1.038	.963369	.545	.5863
SEXO	.099451	.101308	.999522	1.000	.999522	1.967	.0500
TEMPO	.044702	.029864	.429919	2.326	.429919	.577	.5643

* * * * MULTIPLE REGRESSION * * * *

Equation Number 1 Dependent Variable.. NH4

Collinearity Diagnostics

Number	Eigenval	Cond	Variance	Proportions
		Index	Constant	TRABALHO
1	1.93470	1.000	.03265	.03265

2 .06530 5.443 .96735 .96735

Variable(s) Entered on Step Number
2.. CIVIL estado civil

Multiple R .22074
R Square .04873
Adjusted R Square .04363
Standard Error 2.34866

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	2	105.39588	52.69794
Residual	373	2057.54143	5.51620

F = 9.55331 Signif F = .0001

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	Tolerance	VIF	T
TRABALHO	-.009432	.002600	-.183733	.994616	1.005	-3.628
CIVIL	-.786244	.363220	-.109612	.994616	1.005	-2.165
(Constant)	5.056900	.729637				6.931

----- in -----

Variable	Sig T
TRABALHO	.0003
CIVIL	.0310
(Constant)	.0000

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Equation Number 1 Dependent Variable.. NH4

----- Variables not in the Equation -----

Variable	Beta In	Partial	Tolerance	VIF	Min Toler	T	Sig T
ANTERIOR	.046413	.046746	.964988	1.036	.964711	.903	.3673
ESCOLAR	-.006065	-.006064	.951017	1.052	.951017	-.117	.9070
IDADE	.032975	.033154	.961635	1.040	.959420	.640	.5227
SEXO	.088939	.090661	.988475	1.012	.983623	1.756	.0799
TEMPO	.056469	.037872	.427874	2.337	.427874	.731	.4653

Collinearity Diagnostics

Number	Eigenval	Cond Index	Variance Proportions		
			Constant	CIVIL	TRABALHO
1	2.89552	1.000	.00322	.00369	.01409
2	.08889	5.707	.03652	.07566	.94784
3	.01559	13.626	.96026	.92065	.03806

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. NH5

Block Number 1. Method: Stepwise Criteria PIN .0500 POUT .1000
ANTERIOR CIVIL ESCOLAR IDADE SEXO TEMPO TRABALHO

Variable(s) Entered on Step Number
1.. TRABALHO

Multiple R .11486
R Square .01319
Adjusted R Square .01055
Standard Error 1.69752

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	1	14.40836	14.40836
Residual	374	1077.71440	2.88159

F = 5.00014 Signif F = .0259

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	Tolerance	VIF	T
TRABALHO	-.004190	.001874	-.114861	1.000000	1.000	-2.236
(Constant)	1.607605	.246301				6.527

----- in -----

Variable	Sig T
TRABALHO	.0259
(Constant)	.0000

----- Variables not in the Equation -----

Variable	Beta In	Partial	Tolerance	VIF	Min Toler	T	Sig T
ANTERIOR	-.020610	-.020455	.972027	1.029	.972027	-.395	.6930
CIVIL	-.055365	-.055583	.994616	1.005	.994616	-1.075	.2830
ESCOLAR	-.006202	-.006177	.978960	1.021	.978960	-.119	.9051
IDADE	-.029490	-.029138	.963369	1.038	.963369	-.563	.5738
SEXO	.022931	.023079	.999522	1.000	.999522	.446	.6560
TEMPO	.010751	.007097	.429919	2.326	.429919	.137	.8911

* * * * MULTIPLE REGRESSION * * * *

Equation Number 1 Dependent Variable.. NH5

Collinearity Diagnostics

Number	Eigenval	Cond Index	Variance Constant	Proportions TRABALHO
1	1.93470	1.000	.03265	.03265
2	.06530	5.443	.96735	.96735

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. NH6

Block Number 1. Method: Stepwise Criteria PIN .0500 POUT .1000
ANTERIOR CIVIL ESCOLAR IDADE SEXO TEMPO TRABALHO

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.
No variables entered/removed for this block.

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. NH7

Block Number 1. Method: Stepwise Criteria PIN .0500 POUT .1000
ANTERIOR CIVIL ESCOLAR IDADE SEXO TEMPO TRABALHO

Variable(s) Entered on Step Number
1.. SEXO sexo

Multiple R .15710
R Square .02468
Adjusted R Square .02207
Standard Error 2.14444

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	1	43.52282	43.52282
Residual	374	1719.88859	4.59863

F = 9.46430 Signif F = .0022

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	Tolerance	VIF	T
SEXO	.692555	.225118	.157102	1.000000	1.000	3.076
(Constant)	.983592	.335474				2.932

----- in -----

Variable	Sig T
SEXO	.0022
(Constant)	.0036

----- Variables not in the Equation -----

Variable	Beta In	Partial Tolerance	VIF	Min Toler	T	Sig T
----------	---------	-------------------	-----	-----------	---	-------

ANTERIOR	.054838	.055226	.989146	1.011	.989146	1.068	.2861
CIVIL	.020695	.020836	.988673	1.011	.988673	.402	.6875
ESCOLAR	-.060333	-.061020	.997652	1.002	.997652	-1.181	.2385
IDADE	.025257	.025543	.997487	1.003	.997487	.493	.6220
TEMPO	.048910	.049345	.992745	1.007	.992745	.954	.3406
TRABALHO	.016504	.016708	.999522	1.000	.999522	.323	.7471

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Equation Number 1 Dependent Variable.. NH7

Collinearity Diagnostics

Number	Eigenval	Cond Index	Variance Constant	Proportions SEXO
1	1.94410	1.000	.02795	.02795
2	.05590	5.897	.97205	.97205

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. NH8

Block Number	1.	Method:	Stepwise	Criteria	PIN	.0500	POUT	.1000
	ANTERIOR CIVIL	ESCOLAR	IDADE	SEXO	TEMPO	TRABALHO		

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.
 No variables entered/removed for this block.

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. NH9

Block Number	1.	Method:	Stepwise	Criteria	PIN	.0500	POUT	.1000
	ANTERIOR CIVIL	ESCOLAR	IDADE	SEXO	TEMPO	TRABALHO		

Variable(s) Entered on Step Number
 1.. TRABALHO

Multiple R .10580
 R Square .01119
 Adjusted R Square .00855
 Standard Error 2.14113

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	1	19.40957	19.40957
Residual	374	1714.57849	4.58443

F = 4.23380 Signif F = .0403

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	Tolerance	VIF	T
TRABALHO	-.004863	.002363	-.105800	1.000000	1.000	-2.058
(Constant)	2.603461	.310665				8.380

----- in -----

Variable	Sig T
TRABALHO	.0403
(Constant)	.0000

----- Variables not in the Equation -----

Variable	Beta In	Partial	Tolerance	VIF	Min Toler	T	Sig T
ANTERIOR	.045502	.045114	.972027	1.029	.972027	.872	.3837
CIVIL	.081067	.081305	.994616	1.005	.994616	1.575	.1160
ESCOLAR	.079851	.079452	.978960	1.021	.978960	1.539	.1246
IDADE	-.038873	-.038370	.963369	1.038	.963369	-.742	.4588
SEXO	-.039733	-.039948	.999522	1.000	.999522	-.772	.4405
TEMPO	-.016973	-.011192	.429919	2.326	.429919	-.216	.8290

* * * * MULTIPLE REGRESSION * * * *

Equation Number 1 Dependent Variable.. NH9

Collinearity Diagnostics

Number	Eigenval	Cond	Variance	Proportions
		Index	Constant	TRABALHO
1	1.93470	1.000	.03265	.03265
2	.06530	5.443	.96735	.96735

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.

* * * * MULTIPLE REGRESSION * * * *

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. NH10

Block Number 1. Method: Stepwise Criteria PIN .0500 POUT .1000
 ANTERIOR CIVIL ESCOLAR IDADE SEXO TEMPO TRABALHO

Variable(s) Entered on Step Number
 1.. TRABALHO

Multiple R .11313
 R Square .01280
 Adjusted R Square .01016
 Standard Error 2.12449

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	1	21.88508	21.88508

Residual 374 1688.03730 4.51347

F = 4.84884 Signif F = .0283

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	Tolerance	VIF	T
TRABALHO	-.005164	.002345	-.113132	1.000000	1.000	-2.202
(Constant)	2.577733	.308251				8.362

----- in -----

Variable Sig T

TRABALHO .0283
(Constant) .0000

----- Variables not in the Equation -----

Variable	Beta In	Partial	Tolerance	VIF	Min Toler	T	Sig T
ANTERIOR	.069824	.069285	.972027	1.029	.972027	1.341	.1806
CIVIL	.089250	.089584	.994616	1.005	.994616	1.737	.0832
ESCOLAR	.026977	.026865	.978960	1.021	.978960	.519	.6040
IDADE	-.043826	-.043294	.963369	1.038	.963369	-.837	.4032
SEXO	-.028025	-.028199	.999522	1.000	.999522	-.545	.5862
TEMPO	.046942	.030978	.429919	2.326	.429919	.599	.5498

* * * * * M U L T I P L E R E G R E S S I O N * * * * *

Equation Number 1 Dependent Variable.. NH10

Collinearity Diagnostics

Number	Eigenval	Cond Index	Variance Constant	Proportions TRABALHO
1	1.93470	1.000	.03265	.03265
2	.06530	5.443	.96735	.96735

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.

* * * * * M U L T I P L E R E G R E S S I O N * * * * *

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. NH11

Block Number 1. Method: Stepwise Criteria PIN .0500 POUT .1000
ANTERIOR CIVIL ESCOLAR IDADE SEXO TEMPO TRABALHO

Variable(s) Entered on Step Number

1.. TRABALHO

Multiple R .11008
R Square .01212
Adjusted R Square .00948

Standard Error 2.21036

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	1	22.41258	22.41258
Residual	374	1827.25409	4.88571

F = 4.58738 Signif F = .0329

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	Tolerance	VIF	T
TRABALHO	-.005226	.002440	-.110078	1.000000	1.000	-2.142
(Constant)	2.558717	.320711				7.978

----- in -----

Variable	Sig T
TRABALHO	.0329
(Constant)	.0000

----- Variables not in the Equation -----

Variable	Beta In	Partial	Tolerance	VIF	Min Toler	T	Sig T
ANTERIOR	.089442	.088721	.972027	1.029	.972027	1.720	.0862
CIVIL	.051914	.052091	.994616	1.005	.994616	1.007	.3144
ESCOLAR	-.017628	-.017548	.978960	1.021	.978960	-.339	.7348
IDADE	-.038496	-.038015	.963369	1.038	.963369	-.735	.4630
SEXO	-.047179	-.047456	.999522	1.000	.999522	-.918	.3594
TEMPO	.003616	.002385	.429919	2.326	.429919	.046	.9633

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Equation Number 1 Dependent Variable.. NH11

Collinearity Diagnostics

Number	Eigenval	Cond Index	Variance Constant	Proportions TRABALHO
1	1.93470	1.000	.03265	.03265
2	.06530	5.443	.96735	.96735

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. NH12

Block Number	Method:	Criteria	PIN	.0500	POUT	.1000
1.	Stepwise					
	ANTERIOR CIVIL	ESCOLAR IDADE	SEXO	TEMPO	TRABALHO	

Variable(s) Entered on Step Number

1.. SEXO sexo

Multiple R .12631
 R Square .01596
 Adjusted R Square .01332
 Standard Error 2.46255

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	1	36.77306	36.77306
Residual	374	2267.98658	6.06414

F = 6.06402 Signif F = .0142

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	Tolerance	VIF	T
SEXO	.636591	.258512	.126314	1.000000	1.000	2.463
(Constant)	1.077664	.385238				2.797

----- in -----

Variable	Sig T
SEXO	.0142
(Constant)	.0054

----- Variables not in the Equation -----

Variable	Beta In	Partial	Tolerance	VIF	Min Toler	T	Sig T
ANTERIOR	-.002678	-.002685	.989146	1.011	.989146	-.052	.9587
CIVIL	.021049	.021099	.988673	1.011	.988673	.408	.6838
ESCOLAR	.087167	.087768	.997652	1.002	.997652	1.702	.0897
IDADE	-.067972	-.068435	.997487	1.003	.997487	-1.325	.1860
TEMPO	-.069514	-.069820	.992745	1.007	.992745	-1.352	.1773
TRABALHO	-.115715	-.116622	.999522	1.000	.999522	-2.268	.0239

* * * * MULTIPLE REGRESSION * * * *

Equation Number 1 Dependent Variable.. NH12

Collinearity Diagnostics

Number	Eigenval	Cond	Variance	Proportions
		Index	Constant	SEXO
1	1.94410	1.000	.02795	.02795
2	.05590	5.897	.97205	.97205

Variable(s) Entered on Step Number
 2.. TRABALHO

Multiple R .17129
 R Square .02934
 Adjusted R Square .02413
 Standard Error 2.44902

Analysis of Variance

DF	Sum of Squares	Mean Square
----	----------------	-------------

Regression 2 67.61919 33.80960
 Residual 373 2237.14045 5.99770

F = 5.63710 Signif F = .0039

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	Tolerance	VIF	T
SEXO	.623841	.257153	.123784	.999522	1.000	2.426
TRABALHO	-.006132	.002704	-.115715	.999522	1.000	-2.268
(Constant)	1.849005	.512316				3.609

----- in -----

Variable	Sig T
SEXO	.0157
TRABALHO	.0239
(Constant)	.0003

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Equation Number 1 Dependent Variable.. NH12

----- Variables not in the Equation -----

Variable	Beta In	Partial Tolerance	VIF	Min Toler	T	Sig T
ANTERIOR	.017668	.017574	1.041	.960392	.339	.7348
CIVIL	.029516	.029712	1.017	.983623	.573	.5668
ESCOLAR	.071962	.072193	1.024	.976908	1.396	.1635
IDADE	-.047404	-.047153	1.041	.960418	-.910	.3632
TEMPO	.042673	.028243	2.352	.425201	.545	.5861

Collinearity Diagnostics

Number	Eigenval	Cond Index	Variance Proportions		
			Constant	SEXO	TRABALHO
1	2.83942	1.000	.00734	.01261	.01456
2	.12047	4.855	.00145	.41310	.56495
3	.04012	8.413	.99121	.57429	.42049

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. NH13

Block Number 1. Method: Stepwise Criteria PIN .0500 POUT .1000
 ANTERIOR CIVIL ESCOLAR IDADE SEXO TEMPO TRABALHO

Variable(s) Entered on Step Number

1.. TRABALHO

Multiple R .14789
 R Square .02187
 Adjusted R Square .01926
 Standard Error 1.86540

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	1	29.10197	29.10197
Residual	374	1301.40841	3.47970

F = 8.36335 Signif F = .0041

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	Tolerance	VIF	T
TRABALHO	-.005955	.002059	-.147895	1.000000	1.000	-2.892
(Constant)	2.126277	.270658				7.856

----- in -----

Variable	Sig T
TRABALHO	.0041
(Constant)	.0000

----- Variables not in the Equation -----

Variable	Beta In	Partial	Tolerance	VIF	Min Toler	T	Sig T
ANTERIOR	.053238	.053071	.972027	1.029	.972027	1.026	.3054
CIVIL	-.047393	-.047791	.994616	1.005	.994616	-.924	.3561
ESCOLAR	.023573	.023583	.978960	1.021	.978960	.456	.6490
IDADE	-.039138	-.038841	.963369	1.038	.963369	-.751	.4533
SEXO	.058248	.058882	.999522	1.000	.999522	1.139	.2554
TEMPO	.026633	.017657	.429919	2.326	.429919	.341	.7332

* * * * MULTIPLE REGRESSION * * * *

Equation Number 1 Dependent Variable.. NH13

Collinearity Diagnostics

Number	Eigenval	Cond Index	Variance Constant	Proportions TRABALHO
1	1.93470	1.000	.03265	.03265
2	.06530	5.443	.96735	.96735

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.

* * * * MULTIPLE REGRESSION * * * *

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. NH14

Block Number 1. Method: Stepwise Criteria PIN .0500 POUT .1000
 ANTERIOR CIVIL ESCOLAR IDADE SEXO TEMPO TRABALHO

Variable(s) Entered on Step Number

1.. TRABALHO

Multiple R .10637
 R Square .01131
 Adjusted R Square .00867
 Standard Error 1.81166

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	1	14.04793	14.04793
Residual	374	1227.50696	3.28210

F = 4.28016 Signif F = .0392

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	Tolerance	VIF	T
TRABALHO	-.004137	.002000	-.106371	1.000000	1.000	-2.069
(Constant)	1.867361	.262861				7.104

----- in -----

Variable	Sig T
TRABALHO	.0392
(Constant)	.0000

----- Variables not in the Equation -----

Variable	Beta In	Partial	Tolerance	VIF	Min Toler	T	Sig T
ANTERIOR	.065434	.064881	.972027	1.029	.972027	1.256	.2100
CIVIL	-.004340	-.004353	.994616	1.005	.994616	-.084	.9330
ESCOLAR	-.013798	-.013730	.978960	1.021	.978960	-.265	.7910
IDADE	-.034398	-.033955	.963369	1.038	.963369	-.656	.5121
SEXO	.007730	.007772	.999522	1.000	.999522	.150	.8808
TEMPO	.024417	.016101	.429919	2.326	.429919	.311	.7560

* * * * M U L T I P L E R E G R E S S I O N * * * * *

Equation Number 1 Dependent Variable.. NH14

Collinearity Diagnostics

Number	Eigenval	Cond	Variance	Proportions
		Index	Constant	TRABALHO
1	1.93470	1.000	.03265	.03265
2	.06530	5.443	.96735	.96735

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.

* * * * M U L T I P L E R E G R E S S I O N * * * * *

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. NH15

Block Number 1. Method: Stepwise Criteria PIN .0500 POUT .1000
 ANTERIOR CIVIL ESCOLAR IDADE SEXO TEMPO TRABALHO

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.
No variables entered/removed for this block.

* * * * * M U L T I P L E R E G R E S S I O N * * * * *

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. NA1

Block Number 1. Method: Stepwise Criteria PIN .0500 POUT .1000
 ANTERIOR CIVIL ESCOLAR IDADE SEXO TEMPO TRABALHO

Variable(s) Entered on Step Number

1.. SEXO sexo

Multiple R .18642
 R Square .03475
 Adjusted R Square .03217
 Standard Error 2.22598

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	1	66.72237	66.72237
Residual	374	1853.16953	4.95500

F = 13.46567 Signif F = .0003

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	Tolerance	VIF	T
SEXO	.857495	.233678	.186422	1.000000	1.000	3.670
(Constant)	3.144929	.348231				9.031

----- in -----

Variable	Sig T
SEXO	.0003
(Constant)	.0000

----- Variables not in the Equation -----

Variable	Beta In	Partial	Tolerance	VIF	Min Toler	T	Sig T
ANTERIOR	.059611	.060344	.989146	1.011	.989146	1.168	.2437
CIVIL	-.057094	-.057782	.988673	1.011	.988673	-1.118	.2644
ESCOLAR	-.031402	-.031925	.997652	1.002	.997652	-.617	.5377
IDADE	.061592	.062612	.997487	1.003	.997487	1.212	.2264
TEMPO	-.016869	-.017108	.992745	1.007	.992745	-.330	.7412
TRABALHO	-.033922	-.034519	.999522	1.000	.999522	-.667	.5051

* * * * * M U L T I P L E R E G R E S S I O N * * * * *

Equation Number 1 Dependent Variable.. NA1

Collinearity Diagnostics

Number	Eigenval	Cond Index	Variance Constant	Proportions
1	1.94410	1.000	.02795	.02795
2	.05590	5.897	.97205	.97205

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. NA2

Block Number 1.	Method: Stepwise	Criteria	PIN .0500	POUT .1000
ANTERIOR CIVIL	ESCOLAR IDADE	SEXO	TEMPO	TRABALHO

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.
No variables entered/removed for this block.

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. NA3

Block Number 1.	Method: Stepwise	Criteria	PIN .0500	POUT .1000
ANTERIOR CIVIL	ESCOLAR IDADE	SEXO	TEMPO	TRABALHO

Variable(s) Entered on Step Number
1.. TEMPO

Multiple R	.10571
R Square	.01117
Adjusted R Square	.00853
Standard Error	1.93210

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	1	15.77730	15.77730
Residual	374	1396.13887	3.73299

F = 4.22645 Signif F = .0405

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	Tolerance	VIF	T
TEMPO	-.004792	.002331	-.105709	1.000000	1.000	-2.056
(Constant)	1.814591	.211466				8.581

----- in -----

Variable	Sig T
TEMPO	.0405
(Constant)	.0000

----- Variables not in the Equation -----

Variable	Beta In	Partial Tolerance	VIF	Min Toler	T	Sig T
----------	---------	-------------------	-----	-----------	---	-------

ANTERIOR	.087334	.086489	.969789	1.031	.969789	1.677	.0944
CIVIL	-.080028	-.080071	.989899	1.010	.989899	-1.551	.1216
ESCOLAR	.034660	.034471	.978043	1.022	.978043	.666	.5057
IDADE	-.031117	-.031150	.990890	1.009	.990890	-.602	.5476
SEXO	.046203	.046295	.992745	1.007	.992745	.895	.3713
TRABALHO	.031711	.020910	.429919	2.326	.429919	.404	.6865

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Equation Number 1 Dependent Variable.. NA3

Collinearity Diagnostics

Number	Eigenval	Cond Index	Variance Constant	Proportions TEMPO
1	1.88203	1.000	.05898	.05898
2	.11797	3.994	.94102	.94102

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. NA4

Block Number 1. Method: Stepwise Criteria PIN .0500 POUT .1000
 ANTERIOR CIVIL ESCOLAR IDADE SEXO TEMPO TRABALHO

Variable(s) Entered on Step Number

1.. ESCOLAR escolaridade

Multiple R .15079
 R Square .02274
 Adjusted R Square .02012
 Standard Error 2.06706

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	1	37.18001	37.18001
Residual	374	1598.00918	4.27275

F = 8.70165 Signif F = .0034

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	Tolerance	VIF	T
ESCOLAR	.362793	.122987	.150789	1.000000	1.000	2.950
(Constant)	1.089760	.277910				3.921

----- in -----

Variable	Sig T
ESCOLAR	.0034
(Constant)	.0001

----- Variables not in the Equation -----

Variable	Beta In	Partial	Tolerance	VIF	Min Toler	T	Sig T
ANTERIOR	.057822	.058478	.999557	1.000	.999557	1.131	.2586
CIVIL	-.067825	-.067522	.968545	1.032	.968545	-1.307	.1920
IDADE	-.037125	-.037411	.992392	1.008	.992392	-.723	.4701
SEXO	-.042605	-.043047	.997652	1.002	.997652	-.832	.4059
TEMPO	.006596	.006598	.978043	1.022	.978043	.127	.8987
TRABALHO	-.011867	-.011877	.978960	1.021	.978960	-.229	.8187

* * * * MULTIPLE REGRESSION * * * *

Equation Number 1 Dependent Variable.. NA4

Collinearity Diagnostics

Number	Eigenval	Cond Index	Variance Constant	Proportions ESCOLAR
1	1.92351	1.000	.03825	.03825
2	.07649	5.015	.96175	.96175

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.

* * * * MULTIPLE REGRESSION * * * *

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. NA5

Block Number 1. Method: Stepwise Criteria PIN .0500 POUT .1000
 ANTERIOR CIVIL ESCOLAR IDADE SEXO TEMPO TRABALHO

Variable(s) Entered on Step Number
 1.. SEXO sexo

Multiple R .10842
 R Square .01175
 Adjusted R Square .00911
 Standard Error 2.12920

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	1	20.16701	20.16701
Residual	374	1695.53359	4.53351

F = 4.44843 Signif F = .0356

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	Tolerance	VIF	T
SEXO	.471429	.223518	.108418	1.000000	1.000	2.109
(Constant)	1.366679	.333091				4.103

----- in -----

Variable Sig T
 SEXO .0356
 (Constant) .0001

----- Variables not in the Equation -----

Variable	Beta In	Partial	Tolerance	VIF	Min Toler	T	Sig T
ANTERIOR	.050413	.050436	.989146	1.011	.989146	.975	.3300
CIVIL	6.131E-04	.000613	.988673	1.011	.988673	.012	.9906
ESCOLAR	-.002025	-.002035	.997652	1.002	.997652	-.039	.9687
IDADE	.040922	.041113	.997487	1.003	.997487	.795	.4273
TEMPO	-.006101	-.006115	.992745	1.007	.992745	-.118	.9061
TRABALHO	-.033890	-.034083	.999522	1.000	.999522	-.659	.5105

* * * * MULTIPLE REGRESSION * * * *

Equation Number 1 Dependent Variable.. NA5

Collinearity Diagnostics

Number	Eigenval	Cond Index	Variance Constant	Proportions SEXO
1	1.94410	1.000	.02795	.02795
2	.05590	5.897	.97205	.97205

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.

* * * * MULTIPLE REGRESSION * * * *

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. NA6

Block Number 1. Method: Stepwise Criteria PIN .0500 POUT .1000
 ANTERIOR CIVIL ESCOLAR IDADE SEXO TEMPO TRABALHO

Variable(s) Entered on Step Number
 1.. ANTERIOR trabalho anterior

Multiple R .11452
 R Square .01311
 Adjusted R Square .01048
 Standard Error 2.11880

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	1	22.31125	22.31125
Residual	374	1678.99899	4.48930

F = 4.96987 Signif F = .0264

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta Tolerance	VIF	T
----------	---	------	----------------	-----	---

ANTERIOR	.571222	.256232	.114517	1.000000	1.000	2.229
(Constant)	1.663279	.345757				4.811

----- in -----

Variable	Sig T
ANTERIOR	.0264
(Constant)	.0000

----- Variables not in the Equation -----

Variable	Beta In	Partial	Tolerance	VIF	Min Toler	T	Sig T
CIVIL	.010568	.010611	.994902	1.005	.994902	.205	.8377
ESCOLAR	.023753	.023905	.999557	1.000	.999557	.462	.6445
IDADE	.027448	.027500	.990669	1.009	.990669	.531	.5955
SEXO	-.020401	-.020424	.989146	1.011	.989146	-.395	.6934
TEMPO	-.025317	-.025097	.969789	1.031	.969789	-.485	.6281
TRABALHO	-.044901	-.044562	.972027	1.029	.972027	-.861	.3895

* * * * MULTIPLE REGRESSION * * * *

Equation Number 1 Dependent Variable.. NA6

Collinearity Diagnostics

Number	Eigenval	Cond	Variance	Proportions
		Index	Constant	ANTERIOR
1	1.94875	1.000	.02562	.02562
2	.05125	6.166	.97438	.97438

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.

* * * * MULTIPLE REGRESSION * * * *

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. NA7

Block Number 1. Method: Stepwise	Criteria	PIN	.0500	POUT	.1000
ANTERIOR CIVIL	ESCOLAR	IDADE	SEXO	TEMPO	TRABALHO

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.
No variables entered/removed for this block.

* * * * MULTIPLE REGRESSION * * * *

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. NA8

Block Number 1. Method: Stepwise	Criteria	PIN	.0500	POUT	.1000
ANTERIOR CIVIL	ESCOLAR	IDADE	SEXO	TEMPO	TRABALHO

Variable(s) Entered on Step Number

1.. ESCOLAR escolaridade

Multiple R .11209
R Square .01256
Adjusted R Square .00992
Standard Error 2.17803

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	1	22.57443	22.57443
Residual	374	1774.18232	4.74380

F = 4.75872 Signif F = .0298

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	Tolerance	VIF	T
ESCOLAR	.282692	.129589	.112089	1.000000	1.000	2.181
(Constant)	1.383045	.292829				4.723

----- in -----

Variable	Sig T
ESCOLAR	.0298
(Constant)	.0000

----- Variables not in the Equation -----

Variable	Beta In	Partial	Tolerance	VIF	Min Toler	T	Sig T
ANTERIOR	.057657	.058010	.999557	1.000	.999557	1.122	.2625
CIVIL	-.035218	-.034879	.968545	1.032	.968545	-.674	.5007
IDADE	-.047214	-.047333	.992392	1.008	.992392	-.915	.3607
SEXO	.013879	.013950	.997652	1.002	.997652	.269	.7877
TEMPO	-.023901	-.023788	.978043	1.022	.978043	-.460	.6461
TRABALHO	-.013552	-.013493	.978960	1.021	.978960	-.261	.7945

* * * * MULTIPLE REGRESSION * * * *

Equation Number 1 Dependent Variable.. NA8

Collinearity Diagnostics

Number	Eigenval	Cond Index	Variance Constant	Proportions ESCOLAR
1	1.92351	1.000	.03825	.03825
2	.07649	5.015	.96175	.96175

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.

ANEXO 8

**ANÁLISE DE
REGRESSÃO MÚLTIPLA:
QUANTIDADE DE
CONHECIMENTOS, DOMÍNIO DE HABILIDADES
E DOMÍNIO DE ATITUDES DO CAIXA EXECUTIVO
COMO VARIÁVEIS CRITÉRIO E SUAS
VARIÁVEIS ANTECEDENTES
AUTO E HETERO AVALIAÇÃO**

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. QC1

Block Number 1.	Method: Stepwise	Criteria	PIN	.0500	POUT	.1000
ANTERIOR CIVIL	ESCOLAR	IDADE	SEXO	TEMPO	TRABALHO	

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.

No variables entered/removed for this block.

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. QC2

Block Number 1.	Method: Stepwise	Criteria	PIN	.0500	POUT	.1000
ANTERIOR CIVIL	ESCOLAR	IDADE	SEXO	TEMPO	TRABALHO	

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.

No variables entered/removed for this block.

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. QC3

Block Number 1.	Method: Stepwise	Criteria	PIN	.0500	POUT	.1000
ANTERIOR CIVIL	ESCOLAR	IDADE	SEXO	TEMPO	TRABALHO	

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.

No variables entered/removed for this block.

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. QC4

Block Number 1.	Method: Stepwise	Criteria	PIN	.0500	POUT	.1000
ANTERIOR CIVIL	ESCOLAR	IDADE	SEXO	TEMPO	TRABALHO	

Variable(s) Entered on Step Number
1.. ANTERIOR trabalho anterior

Multiple R	.11371
R Square	.01293
Adjusted R Square	.01029
Standard Error	.73735

Analysis of Variance

DF	Sum of Squares	Mean Square
----	----------------	-------------

Regression	1	2.66351	2.66351
Residual	374	203.33649	.54368

F = 4.89904 Signif F = .0275

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	Tolerance	VIF	T
ANTERIOR	-.197365	.089169	-.113709	1.000000	1.000	-2.213
(Constant)	3.098828	.120324				25.754

----- in -----

Variable	Sig T
----------	-------

ANTERIOR	.0275
(Constant)	.0000

----- Variables not in the Equation -----

Variable	Beta In	Partial	Tolerance	VIF	Min Toler	T	Sig T
CIVIL	.032932	.033063	.994902	1.005	.994902	.639	.5233
ESCOLAR	.057142	.057502	.999557	1.000	.999557	1.112	.2667
IDADE	.055075	.055175	.990669	1.009	.990669	1.067	.2866
SEXO	-.055711	-.055769	.989146	1.011	.989146	-1.079	.2814
TEMPO	.083167	.082435	.969789	1.031	.969789	1.598	.1110
TRABALHO	.132626	.131612	.972027	1.029	.972027	2.564	.0107

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Equation Number 1 Dependent Variable.. QC4

Collinearity Diagnostics

Number	Eigenval	Cond Index	Variance Constant	Proportions ANTERIOR
1	1.94875	1.000	.02562	.02562
2	.05125	6.166	.97438	.97438

Variable(s) Entered on Step Number

2.. TRABALHO

Multiple R	.17328
R Square	.03003
Adjusted R Square	.02483
Standard Error	.73191

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	2	6.18563	3.09281
Residual	373	199.81437	.53570

F = 5.77346 Signif F = .0034

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	Tolerance	VIF	T
----------	---	------	------	-----------	-----	---

ANTERIOR	-.235866	.089777	-.135891	.972027	1.029	-2.627
TRABALHO	.002101	8.1944E-04	.132626	.972027	1.029	2.564
(Constant)	2.889960	.144570				19.990

----- in -----

Variable	Sig T
ANTERIOR	.0090
TRABALHO	.0107
(Constant)	.0000

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Equation Number 1 Dependent Variable.. QC4

----- Variables not in the Equation -----

Variable	Beta In	Partial	Tolerance	VIF	Min Toler	T	Sig T
CIVIL	.021722	.021917	.987413	1.013	.964711	.423	.6727
ESCOLAR	.078642	.078920	.976848	1.024	.949943	1.527	.1276
IDADE	.032656	.032473	.959077	1.043	.941030	.627	.5313
SEXO	-.050524	-.050980	.987558	1.013	.960392	-.985	.3255
TEMPO	-.036549	-.024267	.427595	2.339	.427595	-.468	.6399

Collinearity Diagnostics

Number	Eigenval	Cond Index	Variance Proportions		
			Constant	ANTERIOR	TRABALHO
1	2.85947	1.000	.00808	.01128	.01412
2	.09572	5.466	.01194	.40325	.75134
3	.04481	7.988	.97998	.58547	.23455

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. QC5

Block Number 1. Method: Stepwise	Criteria	PIN	.0500	POUT	.1000
ANTERIOR CIVIL	ESCOLAR	IDADE	SEXO	TEMPO	TRABALHO

Variable(s) Entered on Step Number
1.. TRABALHO

Multiple R	.11470
R Square	.01316
Adjusted R Square	.01052
Standard Error	.62676

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	1	1.95860	1.95860
Residual	374	146.91714	.39283

F = 4.98592 Signif F = .0261

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	Tolerance	VIF	T
TRABALHO	-.001545	6.9183E-04	-.114699	1.000000	1.000	-2.233
(Constant)	3.586250	.090939				39.436

----- in -----

Variable	Sig T
TRABALHO	.0261
(Constant)	.0000

----- Variables not in the Equation -----

Variable	Beta In	Partial	Tolerance	VIF	Min Toler	T	Sig T
ANTERIOR	-.096274	-.095549	.972027	1.029	.972027	-1.854	.0646
CIVIL	.041138	.041300	.994616	1.005	.994616	.798	.4252
ESCOLAR	.015650	.015587	.978960	1.021	.978960	.301	.7635
IDADE	-.029287	-.028937	.963369	1.038	.963369	-.559	.5764
SEXO	.081022	.081541	.999522	1.000	.999522	1.580	.1149
TEMPO	-.036947	-.024386	.429919	2.326	.429919	-.471	.6378

* * * * MULTIPLE REGRESSION * * * *

Equation Number 1 Dependent Variable.. QC5

Collinearity Diagnostics

Number	Eigenval	Cond	Variance	Proportions
		Index	Constant	TRABALHO
1	1.93470	1.000	.03265	.03265
2	.06530	5.443	.96735	.96735

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.

* * * * MULTIPLE REGRESSION * * * *

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. QC6

Block Number 1. Method: Stepwise Criteria PIN .0500 POUT .1000
 ANTERIOR CIVIL ESCOLAR IDADE SEXO TEMPO TRABALHO

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.

No variables entered/removed for this block.

* * * * MULTIPLE REGRESSION * * * *

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. QC7

Block Number 1. Method: Stepwise Criteria PIN .0500 POUT .1000
ANTERIOR CIVIL ESCOLAR IDADE SEXO TEMPO TRABALHO

Variable(s) Entered on Step Number
1.. SEXO sexo

Multiple R .17747
R Square .03149
Adjusted R Square .02890
Standard Error .69199

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	1	5.82372	5.82372
Residual	374	179.09049	.47885

F = 12.16184 Signif F = .0005

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	Tolerance	VIF	T
SEXO	-.253335	.072643	-.177466	1.000000	1.000	-3.487
(Constant)	3.560563	.108254				32.891

----- in -----

Variable	Sig T
SEXO	.0005
(Constant)	.0000

----- Variables not in the Equation -----

Variable	Beta In	Partial	Tolerance	VIF	Min Toler	T	Sig T
ANTERIOR	-.028479	-.028781	.989146	1.011	.989146	-.556	.5785
CIVIL	-.076241	-.077030	.988673	1.011	.988673	-1.492	.1365
ESCOLAR	.066109	.067097	.997652	1.002	.997652	1.299	.1948
IDADE	-.007084	-.007189	.997487	1.003	.997487	-.139	.8897
TEMPO	-.031157	-.031545	.992745	1.007	.992745	-.610	.5425
TRABALHO	-.026085	-.026499	.999522	1.000	.999522	-.512	.6090

* * * * M U L T I P L E R E G R E S S I O N * * * *

Equation Number 1 Dependent Variable.. QC7

Collinearity Diagnostics

Number	Eigenval	Cond Index	Variance Constant	Proportions SEXO
1	1.94410	1.000	.02795	.02795
2	.05590	5.897	.97205	.97205

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. QC8

Block Number 1. Method: Stepwise Criteria PIN .0500 POUT .1000
 ANTERIOR CIVIL ESCOLAR IDADE SEXO TEMPO TRABALHO

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.
 No variables entered/removed for this block.

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. QC9

Block Number 1. Method: Stepwise Criteria PIN .0500 POUT .1000
 ANTERIOR CIVIL ESCOLAR IDADE SEXO TEMPO TRABALHO

Variable(s) Entered on Step Number
 1.. TEMPO

Multiple R .12052
 R Square .01452
 Adjusted R Square .01189
 Standard Error .86054

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	1	4.08188	4.08188
Residual	374	276.95954	.74053

F = 5.51208 Signif F = .0194

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	Tolerance	VIF	T
TEMPO	.002437	.001038	.120516	1.000000	1.000	2.348
(Constant)	2.751704	.094186				29.216

----- in -----

Variable	Sig T
TEMPO	.0194
(Constant)	.0000

----- Variables not in the Equation -----

Variable	Beta In	Partial	Tolerance	VIF	Min Toler	T	Sig T
ANTERIOR	-.021445	-.021273	.969789	1.031	.969789	-.411	.6813
CIVIL	.006117	.006131	.989899	1.010	.989899	.118	.9058
ESCOLAR	-.038566	-.038420	.978043	1.022	.978043	-.743	.4582

IDADE	.013940	.013978	.990890	1.009	.990890	.270	.7873
SEXO	-.036576	-.036711	.992745	1.007	.992745	-.709	.4785
TRABALHO	.024684	.016304	.429919	2.326	.429919	.315	.7530

* * * * MULTIPLE REGRESSION * * * *

Equation Number 1 Dependent Variable.. QC9

Collinearity Diagnostics

Number	Eigenval	Cond Index	Variance Constant	Proportions TEMPO
1	1.88203	1.000	.05898	.05898
2	.11797	3.994	.94102	.94102

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.

* * * * MULTIPLE REGRESSION * * * *

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. QC10

Block Number	Method	Criteria	PIN	.0500	POUT	.1000
1.	Stepwise					
	ANTERIOR CIVIL	ESCOLAR IDADE	SEXO	TEMPO	TRABALHO	

Variable(s) Entered on Step Number

1.. CIVIL estado civil

Multiple R	.11180
R Square	.01250
Adjusted R Square	.00986
Standard Error	.60822

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	1	1.75108	1.75108
Residual	374	138.35543	.36993

F = 4.73350 Signif F = .0302

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	Tolerance	VIF	T
CIVIL	.204094	.093808	.111795	1.000000	1.000	2.176
(Constant)	2.381707	.175504				13.571

----- in -----

Variable Sig T

CIVIL	.0302
(Constant)	.0000

----- Variables not in the Equation -----

Variable	Beta In	Partial	Tolerance	VIF	Min Toler	T	Sig T
ANTERIOR	-.044630	-.044797	.994902	1.005	.994902	-.866	.3870
ESCOLAR	.096890	.095955	.968545	1.032	.968545	1.862	.0634
IDADE	.043696	.043904	.996912	1.003	.996912	.849	.3966
SEXO	-.037754	-.037777	.988673	1.011	.988673	-.730	.4658
TEMPO	.034171	.034213	.989899	1.010	.989899	.661	.5089
TRABALHO	.032527	.032644	.994616	1.005	.994616	.631	.5286

*** MULTIPLE REGRESSION ***

Equation Number 1 Dependent Variable.. QC10

Collinearity Diagnostics

Number	Eigenval	Cond	Variance	Proportions
		Index	Constant	CIVIL
1	1.98390	1.000	.00805	.00805
2	.01610	11.100	.99195	.99195

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.

*** MULTIPLE REGRESSION ***

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. QC11

Block Number 1. Method: Stepwise Criteria PIN .0500 POUT .1000
 ANTERIOR CIVIL ESCOLAR IDADE SEXO TEMPO TRABALHO

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.
 No variables entered/removed for this block.

* * * * MULTIPLE REGRESSION * * * *

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. DH1

Block Number 1. Method: Stepwise Criteria PIN .0500 POUT .1000
 ANTERIOR CIVIL ESCOLAR IDADE SEXO TEMPO TRABALHO

Variable(s) Entered on Step Number
 1.. TEMPO

Multiple R .25124
 R Square .06312
 Adjusted R Square .06062
 Standard Error .99449

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	1	24.92062	24.92062
Residual	374	369.89244	.98902

F = 25.19735 Signif F = .0000

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	Tolerance	VIF	T
TEMPO	.006023	.001200	.251237	1.000000	1.000	5.020
(Constant)	2.458732	.108846				22.589

----- in -----

Variable	Sig T
TEMPO	.0000
(Constant)	.0000

----- Variables not in the Equation -----

Variable	Beta In	Partial Tolerance	VIF	Min Toler	T	Sig T
ANTERIOR	-.068154	-.069341	.969789	1.031	.969789	-1.342 .1803
CIVIL	.002229	.002291	.989899	1.010	.989899	.044 .9647
ESCOLAR	-.016088	-.016438	.978043	1.022	.978043	-.318 .7510
IDADE	-.030624	-.031494	.990890	1.009	.990890	-.609 .5432
SEXO	-.002780	-.002861	.992745	1.007	.992745	-.055 .9560
TRABALHO	.097192	.065839	.429919	2.326	.429919	1.274 .2033

* * * * MULTIPLE REGRESSION * * * *

Equation Number 1 Dependent Variable.. DH1

Collinearity Diagnostics

Number	Eigenval	Cond Index	Variance Constant	Proportions TEMPO
1	1.88203	1.000	.05898	.05898
2	.11797	3.994	.94102	.94102

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. DH2

Block Number 1. Method: Stepwise Criteria PIN .0500 POUT .1000
ANTERIOR CIVIL ESCOLAR IDADE SEXO TEMPO TRABALHO

Variable(s) Entered on Step Number

1.. TRABALHO

Multiple R .20611
R Square .04248
Adjusted R Square .03992
Standard Error .91535

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	1	13.90262	13.90262
Residual	374	313.36365	.83787

F = 16.59280 Signif F = .0001

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	Tolerance	VIF	T
TRABALHO	.004116	.001010	.206109	1.000000	1.000	4.073
(Constant)	2.612668	.132812				19.672

----- in -----

Variable	Sig T
TRABALHO	.0001
(Constant)	.0000

----- Variables not in the Equation -----

Variable	Beta In	Partial	Tolerance	VIF	Min Toler	T	Sig T
ANTERIOR	-.052228	-.052623	.972027	1.029	.972027	-1.018	.3095
CIVIL	.031714	.032323	.994616	1.005	.994616	.625	.5326
ESCOLAR	.021427	.021666	.978960	1.021	.978960	.419	.6758
IDADE	.052032	.052190	.963369	1.038	.963369	1.009	.3135
SEXO	-.087249	-.089142	.999522	1.000	.999522	-1.728	.0847
TEMPO	.088139	.059059	.429919	2.326	.429919	1.143	.2539

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Equation Number 1 Dependent Variable.. DH2

Collinearity Diagnostics

Number	Eigenval	Cond Index	Variance Constant	Proportions TRABALHO
1	1.93470	1.000	.03265	.03265
2	.06530	5.443	.96735	.96735

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. DH3

Block Number 1. Method: Stepwise Criteria PIN .0500 POUT .1000
 ANTERIOR CIVIL ESCOLAR IDADE SEXO TEMPO TRABALHO

Variable(s) Entered on Step Number
 1.. TEMPO

Multiple R .15613
 R Square .02438
 Adjusted R Square .02177
 Standard Error .54567

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	1	2.78253	2.78253
Residual	374	111.35948	.29775

F = 9.34510 Signif F = .0024

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	Tolerance	VIF	T
TEMPO	.002012	6.5832E-04	.156134	1.000000	1.000	3.057
(Constant)	3.371511	.059723				56.453

----- in -----

Variable	Sig T
TEMPO	.0024
(Constant)	.0000

----- Variables not in the Equation -----

Variable	Beta In	Partial Tolerance	VIF	Min Toler	T	Sig T
ANTERIOR	-.068703	-.068497	.969789	1.031	.969789	-1.326 .1856
CIVIL	.092986	.093664	.989899	1.010	.989899	1.817 .0700
ESCOLAR	-.005627	-.005633	.978043	1.022	.978043	-.109 .9134
IDADE	-.033326	-.033585	.990890	1.009	.990890	-.649 .5167
SEXO	-.062038	-.062580	.992745	1.007	.992745	-1.211 .2267
TRABALHO	.081627	.054186	.429919	2.326	.429919	1.048 .2953

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Equation Number 1 Dependent Variable.. DH3

Collinearity Diagnostics

Number	Eigenval	Cond Index	Variance Proportions	
			Constant	TEMPO
1	1.88203	1.000	.05898	.05898
2	.11797	3.994	.94102	.94102

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.

* * * * M U L T I P L E R E G R E S S I O N * * * *

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. DH4

Block Number 1. Method: Stepwise Criteria PIN .0500 POUT .1000
ANTERIOR CIVIL ESCOLAR IDADE SEXO TEMPO TRABALHO

Variable(s) Entered on Step Number

1.. TRABALHO

Multiple R .16865
R Square .02844
Adjusted R Square .02584
Standard Error .60787

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	1	4.04551	4.04551
Residual	374	138.19414	.36950

F = 10.94851 Signif F = .0010

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	Tolerance	VIF	T
TRABALHO	.002220	6.7098E-04	.168646	1.000000	1.000	3.309
(Constant)	3.091127	.088198				35.048

----- in -----

Variable	Sig T
TRABALHO	.0010
(Constant)	.0000

----- Variables not in the Equation -----

Variable	Beta In	Partial Tolerance	VIF	Min Toler	T	Sig T
ANTERIOR	-.073969	-.073987	.972027	1.029	.972027	-1.433 .1527
CIVIL	.104657	.105891	.994616	1.005	.994616	2.057 .0404
ESCOLAR	-.027299	-.027403	.978960	1.021	.978960	-.529 .5968
IDADE	-.024719	-.024614	.963369	1.038	.963369	-.476 .6347

SEXO	-.099121	-.100537	.999522	1.000	.999522	-1.952	.0517
TEMPO	-.028925	-.019241	.429919	2.326	.429919	-.372	.7103

* * * * * M U L T I P L E R E G R E S S I O N * * * * *

Equation Number 1 Dependent Variable.. DH4

Collinearity Diagnostics

Number	Eigenval	Cond Index	Variance Constant	Proportions TRABALHO
1	1.93470	1.000	.03265	.03265
2	.06530	5.443	.96735	.96735

Variable(s) Entered on Step Number
2.. CIVIL estado civil

Multiple R	.19833
R Square	.03934
Adjusted R Square	.03418
Standard Error	.60526

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	2	5.59507	2.79754
Residual	373	136.64457	.36634

F = 7.63646 Signif F = .0006

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	Tolerance	VIF	T
TRABALHO	.002119	6.6990E-04	.160967	.994616	1.005	3.163
CIVIL	.192511	.093603	.104657	.994616	1.005	2.057
(Constant)	2.749181	.188031				14.621

----- in -----

Variable	Sig T
TRABALHO	.0017
CIVIL	.0404
(Constant)	.0000

* * * * * M U L T I P L E R E G R E S S I O N * * * * *

Equation Number 1 Dependent Variable.. DH4

----- Variables not in the Equation -----

Variable	Beta In	Partial	Tolerance	VIF	Min Toler	T	Sig T
ANTERIOR	-.065434	-.065581	.964988	1.036	.964711	-1.268	.2057
ESCOLAR	-.009755	-.009706	.951017	1.052	.951017	-.187	.8516
IDADE	-.029283	-.029298	.961635	1.040	.959420	-.565	.5722
SEXO	-.089130	-.090411	.988475	1.012	.983623	-1.751	.0808
TEMPO	-.040095	-.026759	.427874	2.337	.427874	-.516	.6060

Collinearity Diagnostics

Number	Eigenval	Cond Index	Variance Constant	Proportions	
				CIVIL	TRABALHO
1	2.89552	1.000	.00322	.00369	.01409
2	.08889	5.707	.03652	.07566	.94784
3	.01559	13.626	.96026	.92065	.03806

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. DH5

Block Number 1. Method: Stepwise Criteria PIN .0500 POUT .1000
 ANTERIOR CIVIL ESCOLAR IDADE SEXO TEMPO TRABALHO

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.
 No variables entered/removed for this block.

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. DH6

Block Number 1. Method: Stepwise Criteria PIN .0500 POUT .1000
 ANTERIOR CIVIL ESCOLAR IDADE SEXO TEMPO TRABALHO

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.
 No variables entered/removed for this block.

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. DH7

Block Number 1. Method: Stepwise Criteria PIN .0500 POUT .1000
 ANTERIOR CIVIL ESCOLAR IDADE SEXO TEMPO TRABALHO

Variable(s) Entered on Step Number
 1.. SEXO sexo

Multiple R .13749
 R Square .01890
 Adjusted R Square .01628
 Standard Error .61922

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	1	2.76289	2.76289
Residual	374	143.40328	.38343

F = 7.20570 Signif F = .0076

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	Tolerance	VIF	T
SEXO	-.174493	.065004	-.137486	1.000000	1.000	-2.684
(Constant)	3.666861	.096870				37.853

----- in -----

Variable	Sig T
SEXO	.0076
(Constant)	.0000

----- Variables not in the Equation -----

Variable	Beta In	Partial	Tolerance	VIF	Min Toler	T	Sig T
ANTERIOR	-.046261	-.046451	.989146	1.011	.989146	-.898	.3697
CIVIL	-.029107	-.029220	.988673	1.011	.988673	-.565	.5727
ESCOLAR	.063886	.064423	.997652	1.002	.997652	1.247	.2132
IDADE	-.038791	-.039114	.997487	1.003	.997487	-.756	.4501
TEMPO	-.055925	-.056256	.992745	1.007	.992745	-1.088	.2772
TRABALHO	-.032745	-.033051	.999522	1.000	.999522	-.639	.5234

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Equation Number 1 Dependent Variable.. DH7

Collinearity Diagnostics

Number	Eigenval	Cond Index	Variance Constant	Proportions SEXO
1	1.94410	1.000	.02795	.02795
2	.05590	5.897	.97205	.97205

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. DH8

Block Number 1. Method: Stepwise Criteria PIN .0500 POUT .1000
 ANTERIOR CIVIL ESCOLAR IDADE SEXO TEMPO TRABALHO

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.
 No variables entered/removed for this block.

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. DH9

Block Number 1. Method: Stepwise Criteria PIN .0500 POUT .1000
ANTERIOR CIVIL ESCOLAR IDADE SEXO TEMPO TRABALHO

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.
No variables entered/removed for this block.

* * * * M U L T I P L E R E G R E S S I O N * * * *

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. DH10

Block Number 1. Method: Stepwise Criteria PIN .0500 POUT .1000
ANTERIOR CIVIL ESCOLAR IDADE SEXO TEMPO TRABALHO

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.
No variables entered/removed for this block.

* * * * M U L T I P L E R E G R E S S I O N * * * *

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. DH11

Block Number 1. Method: Stepwise Criteria PIN .0500 POUT .1000
ANTERIOR CIVIL ESCOLAR IDADE SEXO TEMPO TRABALHO

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.
No variables entered/removed for this block.

* * * * M U L T I P L E R E G R E S S I O N * * * *

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. DH12

Block Number 1. Method: Stepwise Criteria PIN .0500 POUT .1000
ANTERIOR CIVIL ESCOLAR IDADE SEXO TEMPO TRABALHO

Variable(s) Entered on Step Number
1.. SEXO sexo

Multiple R .11791
R Square .01390
Adjusted R Square .01127
Standard Error .65004

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	1	2.22805	2.22805
Residual	374	158.03230	.42255

F = 5.27292 Signif F = .0222

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	Tolerance	VIF	T
SEXO	-.156696	.068239	-.117910	1.000000	1.000	-2.296
(Constant)	3.693831	.101691				36.324

----- in -----

Variable	Sig T
SEXO	.0222
(Constant)	.0000

----- Variables not in the Equation -----

Variable	Beta In	Partial	Tolerance	VIF	Min Toler	T	Sig T
ANTERIOR	-.006026	-.006036	.989146	1.011	.989146	-.117	.9073
CIVIL	-.020972	-.020999	.988673	1.011	.988673	-.406	.6852
ESCOLAR	-.085540	-.086040	.997652	1.002	.997652	-1.668	.0962
IDADE	.064584	.064956	.997487	1.003	.997487	1.257	.2095
TEMPO	.048614	.048778	.992745	1.007	.992745	.943	.3462
TRABALHO	.099075	.099747	.999522	1.000	.999522	1.936	.0536

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Equation Number 1 Dependent Variable.. DH12

Collinearity Diagnostics

Number	Eigenval	Cond Index	Variance Proportions	
			Constant	SEXO
1	1.94410	1.000	.02795	.02795
2	.05590	5.897	.97205	.97205

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. DH13

Block Number 1. Method: Stepwise Criteria PIN .0500 POUT .1000
 ANTERIOR CIVIL ESCOLAR IDADE SEXO TEMPO TRABALHO

Variable(s) Entered on Step Number

1.. TRABALHO

Multiple R .13067
 R Square .01708
 Adjusted R Square .01445
 Standard Error .50168

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	1	1.63524	1.63524
Residual	374	94.13103	.25169

F = 6.49712 Signif F = .0112

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	Tolerance	VIF	T
TRABALHO	.001412	5.5377E-04	.130673	1.000000	1.000	2.549
(Constant)	3.444917	.072791				47.326

----- in -----

Variable	Sig T
TRABALHO	.0112
(Constant)	.0000

----- Variables not in the Equation -----

Variable	Beta In	Partial	Tolerance	VIF	Min Toler	T	Sig T
ANTERIOR	-.055256	-.054949	.972027	1.029	.972027	-1.063	.2885
CIVIL	.059635	.059989	.994616	1.005	.994616	1.161	.2465
ESCOLAR	-.020438	-.020397	.978960	1.021	.978960	-.394	.6938
IDADE	.041208	.040796	.963369	1.038	.963369	.789	.4309
SEXO	-.037976	-.038295	.999522	1.000	.999522	-.740	.4597
TEMPO	.010720	.007090	.429919	2.326	.429919	.137	.8912

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Equation Number 1 Dependent Variable.. DH13

Collinearity Diagnostics

Number	Eigenval	Cond	Variance	Proportions
		Index	Constant	TRABALHO
1	1.93470	1.000	.03265	.03265
2	.06530	5.443	.96735	.96735

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. DH14

Block Number	1.	Method:	Stepwise	Criteria	PIN	.0500	POUT	.1000
	ANTERIOR	CIVIL	ESCOLAR	IDADE	SEXO	TEMPO	TRABALHO	

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.

No variables entered/removed for this block.

* * * * M U L T I P L E R E G R E S S I O N * * * *

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. DH15

Block Number 1. Method: Stepwise Criteria PIN .0500 POUT .1000
 ANTERIOR CIVIL ESCOLAR IDADE SEXO TEMPO TRABALHO

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.
No variables entered/removed for this block.

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. DA1

Block Number 1. Method: Stepwise Criteria PIN .0500 POUT .1000
 ANTERIOR CIVIL ESCOLAR IDADE SEXO TEMPO TRABALHO

Variable(s) Entered on Step Number

1.. SEXO sexo

Multiple R .18130
 R Square .03287
 Adjusted R Square .03029
 Standard Error .57135

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	1	4.14962	4.14962
Residual	374	122.08848	.32644

F = 12.71174 Signif F = .0004

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	Tolerance	VIF	T
SEXO	-.213845	.059979	-.181305	1.000000	1.000	-3.565
(Constant)	3.169910	.089381				35.465

----- in -----

Variable	Sig T
SEXO	.0004
(Constant)	.0000

----- Variables not in the Equation -----

Variable	Beta In	Partial	Tolerance	VIF	Min Toler	T	Sig T
ANTERIOR	-.090426	-.091449	.989146	1.011	.989146	-1.774	.0769
CIVIL	.042896	.043371	.988673	1.011	.988673	.838	.4023
ESCOLAR	6.473E-04	.000657	.997652	1.002	.997652	.013	.9899
IDADE	-.060975	-.061924	.997487	1.003	.997487	-1.198	.2316
TEMPO	-.007136	-.007230	.992745	1.007	.992745	-.140	.8890
TRABALHO	.005539	.005631	.999522	1.000	.999522	.109	.9135

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Equation Number 1 Dependent Variable.. DA1

Collinearity Diagnostics

Number	Eigenval	Cond Index	Variance Constant	Proportions SEXO
1	1.94410	1.000	.02795	.02795
2	.05590	5.897	.97205	.97205

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. DA2

Block Number 1. Method: Stepwise Criteria PIN .0500 POUT .1000
ANTERIOR CIVIL ESCOLAR IDADE SEXO TEMPO TRABALHO

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.
No variables entered/removed for this block.

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. DA3

Block Number 1. Method: Stepwise Criteria PIN .0500 POUT .1000
ANTERIOR CIVIL ESCOLAR IDADE SEXO TEMPO TRABALHO

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.
No variables entered/removed for this block.

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. DA4

Block Number 1. Method: Stepwise Criteria PIN .0500 POUT .1000
ANTERIOR CIVIL ESCOLAR IDADE SEXO TEMPO TRABALHO

Variable(s) Entered on Step Number
1.. ESCOLAR escolaridade

Multiple R .16187
R Square .02620
Adjusted R Square .02360
Standard Error .54955

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	1	3.03899	3.03899
Residual	374	112.94911	.30200

F = 10.06278 Signif F = .0016

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	Tolerance	VIF	T
----------	---	------	------	-----------	-----	---

ESCOLAR	-.103722	.032697	-.161867	1.000000	1.000	-3.172
(Constant)	3.722401	.073885				50.381

----- in -----

Variable	Sig T
ESCOLAR	.0016
(Constant)	.0000

----- Variables not in the Equation -----

Variable	Beta In	Partial Tolerance	VIF	Min Toler	T	Sig T
ANTERIOR	-.088657	-.089822	.999557	1.000	.999557	-1.742 .0824
CIVIL	.062232	.062064	.968545	1.032	.968545	1.201 .2305
IDADE	.029964	.030248	.992392	1.008	.992392	.584 .5593
SEXO	.038685	.039155	.997652	1.002	.997652	.757 .4496
TEMPO	-.033614	-.033687	.978043	1.022	.978043	-.651 .5155
TRABALHO	-.032217	-.032302	.978960	1.021	.978960	-.624 .5329

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Equation Number 1 Dependent Variable.. DA4

Collinearity Diagnostics

Number	Eigenval	Cond Index	Variance Constant	Proportions ESCOLAR
1	1.92351	1.000	.03825	.03825
2	.07649	5.015	.96175	.96175

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. DA5

Block Number 1. Method: Stepwise	Criteria	PIN	.0500	POUT	.1000
ANTERIOR CIVIL	ESCOLAR IDADE	SEXO	TEMPO	TRABALHO	

Variable(s) Entered on Step Number

1.. SEXO sexo

Multiple R	.11582
R Square	.01341
Adjusted R Square	.01078
Standard Error	.59134

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	1	1.77812	1.77812
Residual	374	130.78140	.34968

F = 5.08496 Signif F = .0247

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	Tolerance	VIF	T
SEXO	-.139983	.062077	-.115818	1.000000	1.000	-2.255
(Constant)	3.631469	.092509				39.255

----- in -----

Variable	Sig T
SEXO	.0247
(Constant)	.0000

----- Variables not in the Equation -----

Variable	Beta In	Partial	Tolerance	VIF	Min Toler	T	Sig T
ANTERIOR	-.049526	-.049590	.989146	1.011	.989146	-.959	.3382
CIVIL	-.010968	-.010980	.988673	1.011	.988673	-.212	.8322
ESCOLAR	-.032924	-.033109	.997652	1.002	.997652	-.640	.5227
IDADE	-.033982	-.034169	.997487	1.003	.997487	-.660	.5095
TEMPO	-.020713	-.020778	.992745	1.007	.992745	-.401	.6884
TRABALHO	.003508	.003531	.999522	1.000	.999522	.068	.9457

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Equation Number 1 Dependent Variable.. DA5

Collinearity Diagnostics

Number	Eigenval	Cond Index	Variance Constant	Proportions SEXO
1	1.94410	1.000	.02795	.02795
2	.05590	5.897	.97205	.97205

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. DA6

Block Number 1. Method: Stepwise Criteria PIN .0500 POUT .1000
 ANTERIOR CIVIL ESCOLAR IDADE SEXO TEMPO TRABALHO

Variable(s) Entered on Step Number
 1.. ANTERIOR trabalho anterior

Multiple R	.13367
R Square	.01787
Adjusted R Square	.01524
Standard Error	.58652

Analysis of Variance

DF	Sum of Squares	Mean Square
----	----------------	-------------

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. DA8

Block Number 1. Method: Stepwise Criteria PIN .0500 POUT .1000
ANTERIOR CIVIL ESCOLAR IDADE SEXO TEMPO TRABALHO

Variable(s) Entered on Step Number
1.. ESCOLAR escolaridade

Multiple R .12003
R Square .01441
Adjusted R Square .01177
Standard Error .57131

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	1	1.78436	1.78436
Residual	374	122.06981	.32639

F = 5.46695 Signif F = .0199

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	Tolerance	VIF	T
ESCOLAR	-.079478	.033992	-.120029	1.000000	1.000	-2.338
(Constant)	3.645023	.076810				47.455

----- in -----

Variable	Sig T
ESCOLAR	.0199
(Constant)	.0000

----- Variables not in the Equation -----

Variable	Beta In	Partial Tolerance	VIF	Min Toler	T	Sig T
ANTERIOR	-.081146	-.081719	1.000	.999557	-1.584	.1141
CIVIL	.032313	.032032	1.032	.968545	.619	.5363
IDADE	.040101	.040239	1.008	.992392	.778	.4372
SEXO	-.013474	-.013557	1.002	.997652	-.262	.7936
TEMPO	-.003028	-.003017	1.022	.978043	-.058	.9536
TRABALHO	-.031990	-.031882	1.021	.978960	-.616	.5382

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Equation Number 1 Dependent Variable.. DA8

Collinearity Diagnostics

Number	Eigenval	Cond Index	Variance Constant	Proportions ESCOLAR
1	1.92351	1.000	.03825	.03825
2	.07649	5.015	.96175	.96175

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.

ANEXO 9

ANÁLISE DE REGRESSÃO MÚLTIPLA: IMPORTÂNCIA DE CONHECIMENTOS, HABILIDADES E ATITUDES DO CAIXA EXECUTIVO COMO VARIÁVEIS CRITÉRIO E SUAS VARIÁVEIS ANTECEDENTES AUTO-AVALIAÇÃO

* * * * MULTIPLE REGRESSION * * * *

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. IC1

Block Number 1. Method: Stepwise Criteria PIN .0500 POUT .1000
 ANTERIOR CIVIL ESCOLAR IDADE SEXO TEMPO TRABALHO

Variable(s) Entered on Step Number
 1.. CIVIL estado civil

Multiple R .14156
 R Square .02004
 Adjusted R Square .01742
 Standard Error .43611

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	1	1.45465	1.45465
Residual	374	71.13099	.19019

F = 7.64839 Signif F = .0060

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	Tolerance	VIF	T
CIVIL	.186019	.067262	.141564	1.000000	1.000	2.766
(Constant)	3.451055	.125840				27.424

----- in -----

Variable	Sig T
CIVIL	.0060
(Constant)	.0000

----- Variables not in the Equation -----

Variable	Beta In	Partial	Tolerance	VIF	Min Toler	T	Sig T
ANTERIOR	-.011648	-.011736	.994902	1.005	.994902	-.227	.8208
ESCOLAR	.048892	.048607	.968545	1.032	.968545	.940	.3479
IDADE	.023396	.023598	.996912	1.003	.996912	.456	.6487
SEXO	.119017	.119545	.988673	1.011	.988673	2.325	.0206
TEMPO	.013088	.013154	.989899	1.010	.989899	.254	.7996
TRABALHO	-.036110	-.036379	.994616	1.005	.994616	-.703	.4825

* * * * MULTIPLE REGRESSION * * * *

Equation Number 1 Dependent Variable.. IC1

Collinearity Diagnostics

Number	Eigenval	Cond Index	Variance Constant	Proportions CIVIL
1	1.98390	1.000	.00805	.00805
2	.01610	11.100	.99195	.99195

Variable(s) Entered on Step Number
 2.. SEXO sexo

Multiple R .18451
 R Square .03405
 Adjusted R Square .02887
 Standard Error .43356

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	2	2.47118	1.23559
Residual	373	70.11446	.18797

F = 6.57319 Signif F = .0016

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	Tolerance	VIF	T
CIVIL	.202663	.067251	.154231	.988673	1.011	3.014
SEXO	.106446	.045774	.119017	.988673	1.011	2.325
(Constant)	3.270656	.147205				22.218

----- in -----

Variable	Sig T
CIVIL	.0028
SEXO	.0206
(Constant)	.0000

* * * * * M U L T I P L E R E G R E S S I O N * * * * *

Equation Number 1 Dependent Variable.. IC1

----- Variables not in the Equation -----

Variable	Beta In	Partial	Tolerance	VIF	Min Toler	T	Sig T
ANTERIOR	-.023424	-.023659	.985467	1.015	.979297	-.456	.6483
ESCOLAR	.045299	.045339	.967660	1.033	.958951	.875	.3819
IDADE	.016759	.016998	.993735	1.006	.984954	.328	.7432
TEMPO	.022168	.022378	.984288	1.016	.980251	.432	.6662
TRABALHO	-.034436	-.034939	.994416	1.006	.983623	-.674	.5005

Collinearity Diagnostics

Number	Eigenval	Cond Index	Variance Proportions		
			Constant	CIVIL	SEXO
1	2.90065	1.000	.00270	.00365	.01205
2	.08552	5.824	.02001	.10074	.82047
3	.01384	14.479	.97729	.89562	.16748

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.

* * * * * M U L T I P L E R E G R E S S I O N * * * * *

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. IC2

Block Number 1. Method: Stepwise Criteria PIN .0500 POUT .1000
ANTERIOR CIVIL ESCOLAR IDADE SEXO TEMPO TRABALHO

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.
No variables entered/removed for this block.

*** MULTIPLE REGRESSION ***

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. IC3

Block Number 1. Method: Stepwise Criteria PIN .0500 POUT .1000
ANTERIOR CIVIL ESCOLAR IDADE SEXO TEMPO TRABALHO

Variable(s) Entered on Step Number

1.. SEXO sexo

Multiple R .13938
R Square .01943
Adjusted R Square .01681
Standard Error .44999

Analysis of Variance

Table with 4 columns: Regression, Residual, DF, Sum of Squares, Mean Square

F = 7.40998 Signif F = .0068

----- Variables in the Equation -----

Table with 7 columns: Variable, B, SE B, Beta, Tolerance, VIF, T

----- in -----

Variable Sig T

SEXO .0068
(Constant) .0000

----- Variables not in the Equation -----

Table with 8 columns: Variable, Beta In, Partial, Tolerance, VIF, Min Toler, T, Sig T

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Equation Number 1 Dependent Variable.. IC3

Collinearity Diagnostics

Number	Eigenval	Cond Index	Variance Constant	Proportions SEXO
1	1.94410	1.000	.02795	.02795
2	.05590	5.897	.97205	.97205

Variable(s) Entered on Step Number

2.. IDADE

Multiple R .18318
R Square .03356
Adjusted R Square .02837
Standard Error .44734

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	2	2.59160	1.29580
Residual	373	74.64213	.20011

F = 6.47535 Signif F = .0017

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	Tolerance	VIF	T
SEXO	.134095	.047020	.145349	.997487	1.003	2.852
IDADE	-.003156	.001351	-.119009	.997487	1.003	-2.335
(Constant)	3.707929	.083142				44.598

----- in -----

Variable	Sig T
SEXO	.0046
IDADE	.0201
(Constant)	.0000

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Equation Number 1 Dependent Variable.. IC3

----- Variables not in the Equation -----

Variable	Beta In	Partial	Tolerance	VIF	Min Toler	T	Sig T
ANTERICR	-.040727	-.041028	.980776	1.020	.980776	-.792	.4289
CIVIL	.085011	.085821	.984954	1.015	.984954	1.661	.0975
ESCOLAR	.010130	.010251	.989594	1.011	.989430	.198	.8434
TEMPO	-.056961	-.057441	.982777	1.018	.982777	-1.110	.2678
TRABALHO	-.081836	-.081663	.962377	1.039	.960418	-1.580	.1149

Collinearity Diagnostics

Number	Eigenval	Cond Index	Variance Constant	Proportions IDADE	SEXO
1	2.80343	1.000	.00944	.02144	.01289
2	.14768	4.357	.02118	.79258	.24291
3	.04889	7.572	.96938	.18598	.74419

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. IC4

Block Number 1. Method: Stepwise Criteria PIN .0500 POUT .1000
 ANTERIOR CIVIL ESCOLAR IDADE SEXO TEMPO TRABALHO

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.
 No variables entered/removed for this block.

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. IC5

Block Number 1. Method: Stepwise Criteria PIN .0500 POUT .1000
 ANTERIOR CIVIL ESCOLAR IDADE SEXO TEMPO TRABALHO

Variable(s) Entered on Step Number
 1.. SEXO sexo

Multiple R .21288
 R Square .04532
 Adjusted R Square .04277
 Standard Error .54001

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	1	5.17716	5.17716
Residual	374	109.06248	.29161

F = 17.75367 Signif F = .0000

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	Tolerance	VIF	T
SEXO	.238859	.056689	.212881	1.000000	1.000	4.214
(Constant)	3.300040	.084479				39.064

----- in -----

Variable	Sig T
SEXO	.0000

(Constant) .0000

----- Variables not in the Equation -----

Variable	Beta In	Partial	Tolerance	VIF	Min Toler	T	Sig T
ANTERIOR	-.098957	-.100727	.989146	1.011	.989146	-1.955	.0513
CIVIL	.134941	.137323	.988673	1.011	.988673	2.678	.0077
ESCOLAR	-.070747	-.072322	.997652	1.002	.997652	-1.400	.1622
IDADE	-.074409	-.076059	.997487	1.003	.997487	-1.473	.1415
TEMPO	-.021853	-.022284	.992745	1.007	.992745	-.430	.6671
TRABALHO	-.025014	-.025595	.999522	1.000	.999522	-.494	.6213

* * * * MULTIPLE REGRESSION * * * *

Equation Number 1 Dependent Variable.. IC5

Collinearity Diagnostics

Number	Eigenval	Cond	Variance	Proportions
		Index	Constant	SEXO
1	1.94410	1.000	.02795	.02795
2	.05590	5.897	.97205	.97205

Variable(s) Entered on Step Number
2.. CIVIL estado civil

Multiple R .25164
R Square .06332
Adjusted R Square .05830
Standard Error .53561

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	2	7.23382	3.61691
Residual	373	107.00583	.28688

F = 12.60779 Signif F = .0000

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	Tolerance	VIF	T
SEXO	.254973	.056548	.227243	.988673	1.011	4.509
CIVIL	.222450	.083081	.134941	.988673	1.011	2.678
(Constant)	2.867892	.181853				15.770

----- in -----

Variable Sig T
SEXO .0000
CIVIL .0077
(Constant) .0000

* * * * MULTIPLE REGRESSION * * * *

Equation Number 1 Dependent Variable.. IC5

----- Variables not in the Equation -----

Variable	Beta In	Partial	Tolerance	VIF	Min Toler	T	Sig T
ANTERIOR	-.091068	-.093409	.985467	1.015	.979297	-1.810	.0712
ESCOLAR	-.048927	-.049730	.967660	1.033	.958951	-.960	.3375
IDADE	-.082961	-.085450	.993735	1.006	.984954	-1.654	.0989
TEMPO	-.034577	-.035444	.984288	1.016	.980251	-.684	.4944
TRABALHO	-.034784	-.035840	.994416	1.006	.983623	-.692	.4896

Collinearity Diagnostics

Number	Eigenval	Cond Index	Variance Proportions		
			Constant	CIVIL	SEXO
1	2.90065	1.000	.00270	.00365	.01205
2	.08552	5.824	.02001	.10074	.82047
3	.01384	14.479	.97729	.89562	.16748

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. IC6

Block Number 1. Method: Stepwise Criteria PIN .0500 POUT .1000
 ANTERIOR CIVIL ESCOLAR IDADE SEXO TEMPO TRABALHO

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.
 No variables entered/removed for this block.

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. IC7

Block Number 1. Method: Stepwise Criteria PIN .0500 POUT .1000
 ANTERIOR CIVIL ESCOLAR IDADE SEXO TEMPO TRABALHO

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.
 No variables entered/removed for this block.

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. IC8

Block Number 1. Method: Stepwise Criteria PIN .0500 POUT .1000
 ANTERIOR CIVIL ESCOLAR IDADE SEXO TEMPO TRABALHO

Variable(s) Entered on Step Number
 1.. CIVIL estado civil

Multiple R .10276
 R Square .01056
 Adjusted R Square .00791
 Standard Error .81854

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	1	2.67410	2.67410
Residual	374	250.58329	.67001

F = 3.99115 Signif F = .0465

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	Tolerance	VIF	T
CIVIL	.252213	.126246	.102756	1.000000	1.000	1.998
(Constant)	2.349345	.236192				9.947

----- in -----

Variable	Sig T
CIVIL	.0465
(Constant)	.0000

----- Variables not in the Equation -----

Variable	Beta In	Partial	Tolerance	VIF	Min Toler	T	Sig T
ANTERIOR	-.070127	-.070321	.994902	1.005	.994902	-1.361	.1742
ESCOLAR	-.003522	-.003485	.968545	1.032	.968545	-.067	.9464
IDADE	.010871	.010912	.996912	1.003	.996912	.211	.8332
SEXO	.060885	.060861	.988673	1.011	.988673	1.178	.2397
TEMPO	-.027378	-.027384	.989899	1.010	.989899	-.529	.5971
TRABALHO	.001825	.001830	.994616	1.005	.994616	.035	.9718

* * * * MULTIPLE REGRESSION * * * *

Equation Number 1 Dependent Variable.. ICB

Collinearity Diagnostics

Number	Eigenval	Cond Index	Variance Constant	Proportions CIVIL
1	1.98390	1.000	.00805	.00805
2	.01610	11.100	.99195	.99195

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.

* * * * MULTIPLE REGRESSION * * * *

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. IC9

Block Number 1. Method: Stepwise Criteria PIN .0500 POUT .1000

ANTERIOR CIVIL ESCOLAR IDADE SEXO TEMPO TRABALHO

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.
No variables entered/removed for this block.

* * * * M U L T I P L E R E G R E S S I O N * * * *

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. IC10

Block Number 1. Method: Stepwise Criteria PIN .0500 POUT .1000
ANTERIOR CIVIL ESCOLAR IDADE SEXO TEMPO TRABALHO

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.
No variables entered/removed for this block.

* * * * M U L T I P L E R E G R E S S I O N * * * *

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. IC11

Block Number 1. Method: Stepwise Criteria PIN .0500 POUT .1000
ANTERIOR CIVIL ESCOLAR IDADE SEXO TEMPO TRABALHO

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.
No variables entered/removed for this block.

* * * * * M U L T I P L E R E G R E S S I O N * * * * *

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. IH1

Block Number 1. Method: Stepwise Criteria PIN .0500 POUT .1000
 ANTERIOR CIVIL ESCOLAR IDADE SEXO TEMPO TRABALHO

Variable(s) Entered on Step Number

1.. SEXO sexo

Multiple R .12535
 R Square .01571
 Adjusted R Square .01308
 Standard Error .97945

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	1	5.72786	5.72786
Residual	374	358.78720	.95932

F = 5.97072 Signif F = .0150

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	Tolerance	VIF	T
SEXO	.251242	.102820	.125354	1.000000	1.000	2.444
(Constant)	2.324235	.153224				15.169

----- in -----

Variable	Sig T
SEXO	.0150
(Constant)	.0000

----- Variables not in the Equation -----

Variable	Beta In	Partial	Tolerance	VIF	Min Toler	T	Sig T
ANTERIOR	.016887	.016928	.989146	1.011	.989146	.327	.7439
CIVIL	-.017899	-.017939	.988673	1.011	.988673	-.347	.7292
ESCOLAR	.047720	.048043	.997652	1.002	.997652	.929	.3535
IDADE	-.012915	-.013001	.997487	1.003	.997487	-.251	.8019
TEMPO	.077416	.077748	.992745	1.007	.992745	1.506	.1329
TRABALHO	.085797	.086458	.999522	1.000	.999522	1.676	.0946

* * * * * M U L T I P L E R E G R E S S I O N * * * * *

Equation Number 1 Dependent Variable.. IH1

Collinearity Diagnostics

Number	Eigenval	Cond Index	Variance Constant	Proportions SEXO
1	1.94410	1.000	.02795	.02795
2	.05590	5.897	.97205	.97205

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. IH2

Block Number 1. Method: Stepwise Criteria PIN .0500 POUT .1000
ANTERIOR CIVIL ESCOLAR IDADE SEXO TEMPO TRABALHO

Variable(s) Entered on Step Number

1.. TRABALHO

Multiple R .12179
R Square .01483
Adjusted R Square .01220
Standard Error .89604

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	1	4.52120	4.52120
Residual	374	300.27760	.80288

F = 5.63122 Signif F = .0181

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	Tolerance	VIF	T
TRABALHO	.002347	9.8906E-04	.121792	1.000000	1.000	2.373
(Constant)	2.651570	.130010				20.395

----- in -----

Variable	Sig T
TRABALHO	.0181
(Constant)	.0000

----- Variables not in the Equation -----

Variable	Beta In	Partial	Tolerance	VIF	Min Toler	T	Sig T
ANTERIOR	-.022648	-.022497	.972027	1.029	.972027	-.435	.6641
CIVIL	.014767	.014838	.994616	1.005	.994616	.287	.7746
ESCOLAR	.043972	.043833	.978960	1.021	.978960	.847	.3973
IDADE	.075639	.074797	.963369	1.038	.963369	1.449	.1483
SEXO	.058902	.059330	.999522	1.000	.999522	1.148	.2518
TEMPO	-.133982	-.088508	.429919	2.326	.429919	-1.716	.0870

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Equation Number 1 Dependent Variable.. IH2

Collinearity Diagnostics

Number	Eigenval	Cond Index	Variance Constant	Proportions TRABALHO
1	1.93470	1.000	.03265	.03265
2	.06530	5.443	.96735	.96735

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. IH3

Block Number 1. Method: Stepwise Criteria PIN .0500 POUT .1000
 ANTERIOR CIVIL ESCOLAR IDADE SEXO TEMPO TRABALHO

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.
 No variables entered/removed for this block.

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. IH4

Block Number 1. Method: Stepwise Criteria PIN .0500 POUT .1000
 ANTERIOR CIVIL ESCOLAR IDADE SEXO TEMPO TRABALHO

Variable(s) Entered on Step Number
 1.. TRABALHO

Multiple R .10439
 R Square .01090
 Adjusted R Square .00825
 Standard Error .26628

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	1	.29217	.29217
Residual	374	26.51864	.07091

F = 4.12055 Signif F = .0431

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	Tolerance	VIF	T
TRABALHO	-5.96645E-04	2.9393E-04	-.104391	1.000000	1.000	-2.030
(Constant)	3.992225	.038636				103.330

----- in -----

Variable	Sig T
TRABALHO	.0431
(Constant)	.0000

----- Variables not in the Equation -----

Variable	Beta In	Partial	Tolerance	VIF	Min Toler	T	Sig T
ANTERIOR	.075654	.074999	.972027	1.029	.972027	1.453	.1472
CIVIL	-.044317	-.044440	.994616	1.005	.994616	-.859	.3908
ESCOLAR	.010574	.010520	.978960	1.021	.978960	.203	.8391
IDADE	.011519	.011368	.963369	1.038	.963369	.220	.8263
SEXO	.043766	.043996	.999522	1.000	.999522	.851	.3956
TEMPO	.048255	.031814	.429919	2.326	.429919	.615	.5391

* * * * MULTIPLE REGRESSION * * * *

Equation Number 1 Dependent Variable.. IH4

Collinearity Diagnostics

Number	Eigenval	Cond	Variance	Proportions
		Index	Constant	TRABALHO
1	1.93470	1.000	.03265	.03265
2	.06530	5.443	.96735	.96735

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.

* * * * MULTIPLE REGRESSION * * * *

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. IH5

Block Number 1. Method: Stepwise Criteria PIN .0500 POUT .1000
 ANTERIOR CIVIL ESCOLAR IDADE SEXO TEMPO TRABALHO

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.
 No variables entered/removed for this block.

* * * * MULTIPLE REGRESSION * * * *

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. IH6

Block Number 1. Method: Stepwise Criteria PIN .0500 POUT .1000
 ANTERIOR CIVIL ESCOLAR IDADE SEXO TEMPO TRABALHO

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.
 No variables entered/removed for this block.

* * * * MULTIPLE REGRESSION * * * *

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. IH7

Block Number 1. Method: Stepwise Criteria PIN .0500 POUT .1000
ANTERIOR CIVIL ESCOLAR IDADE SEXO TEMPO TRABALHO

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.
No variables entered/removed for this block.

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. IH8

Block Number 1. Method: Stepwise Criteria PIN .0500 POUT .1000
ANTERIOR CIVIL ESCOLAR IDADE SEXO TEMPO TRABALHO

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.
No variables entered/removed for this block.

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. IH9

Block Number 1. Method: Stepwise Criteria PIN .0500 POUT .1000
ANTERIOR CIVIL ESCOLAR IDADE SEXO TEMPO TRABALHO

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.
No variables entered/removed for this block.

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. IH10

Block Number 1. Method: Stepwise Criteria PIN .0500 POUT .1000
ANTERIOR CIVIL ESCOLAR IDADE SEXO TEMPO TRABALHO

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.
No variables entered/removed for this block.

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. IH11

Block Number 1. Method: Stepwise Criteria PIN .0500 POUT .1000
ANTERIOR CIVIL ESCOLAR IDADE SEXO TEMPO TRABALHO

Variable(s) Entered on Step Number
1.. ESCOLAR escolaridade

Multiple R .11965
 R Square .01432
 Adjusted R Square .01168
 Standard Error .56452

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	1	1.73113	1.73113
Residual	374	119.18779	.31868

F = 5.43212 Signif F = .0203

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	Tolerance	VIF	T
ESCOLAR	-.078283	.033588	-.119651	1.000000	1.000	-2.331
(Constant)	3.694895	.075898				48.682

----- in -----

Variable	Sig T
ESCOLAR	.0203
(Constant)	.0000

----- Variables not in the Equation -----

Variable	Beta In	Partial	Tolerance	VIF	Min Toler	T	Sig T
ANTERIOR	.021905	.022058	.999557	1.000	.999557	.426	.6703
CIVIL	-.013809	-.013688	.968545	1.032	.968545	-.264	.7916
IDADE	.034442	.034559	.992392	1.008	.992392	.668	.5047
SEXO	.035639	.035855	.997652	1.002	.997652	.693	.4888
TEMPO	-.047899	-.047713	.978043	1.022	.978043	-.923	.3568
TRABALHO	-.032377	-.032266	.978960	1.021	.978960	-.623	.5333

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Equation Number 1 Dependent Variable.. IH11

Collinearity Diagnostics

Number	Eigenval	Cond Index	Variance Constant	Proportions ESCOLAR
1	1.92351	1.000	.03825	.03825
2	.07649	5.015	.96175	.96175

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. IH12

Block Number 1. Method: Stepwise Criteria PIN .0500 POUT .1000
 ANTERIOR CIVIL ESCOLAR IDADE SEXO TEMPO TRABALHO

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.
 No variables entered/removed for this block.

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. IH13

Block Number 1. Method: Stepwise Criteria PIN .0500 POUT .1000
 ANTERIOR CIVIL ESCOLAR IDADE SEXO TEMPO TRABALHO

Variable(s) Entered on Step Number
 1.. SEXO sexo

Multiple R .11211
 R Square .01257
 Adjusted R Square .00993
 Standard Error .37493

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	1	.66923	.66923
Residual	374	52.57401	.14057

F = 4.76078 Signif F = .0297

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	Tolerance	VIF	T
SEXO	.085879	.039359	.112113	1.000000	1.000	2.182
(Constant)	3.708005	.058654				63.219

----- in -----

Variable	Sig T
SEXO	.0297
(Constant)	.0000

----- Variables not in the Equation -----

Variable	Beta In	Partial	Tolerance	VIF	Min Toler	T	Sig T
ANTERIOR	-.001344	-.001345	.989146	1.011	.989146	-.026	.9793
CIVIL	.052658	.052691	.988673	1.011	.988673	1.019	.3088
ESCOLAR	.015860	.015941	.997652	1.002	.997652	.308	.7583
IDADE	.012809	.012874	.997487	1.003	.997487	.249	.8038
TEMPO	.043177	.043293	.992745	1.007	.992745	.837	.4032
TRABALHO	-.054304	-.054635	.999522	1.000	.999522	-1.057	.2913

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Equation Number 1 Dependent Variable.. IH13

Collinearity Diagnostics

Number	Eigenval	Cond Index	Variance Constant	Proportions SEXO
1	1.94410	1.000	.02795	.02795
2	.05590	5.897	.97205	.97205

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.

* * * * M U L T I P L E R E G R E S S I O N * * * *

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. IH14

Block Number 1. Method: Stepwise Criteria PIN .0500 POUT .1000
 ANTERIOR CIVIL ESCOLAR IDADE SEXO TEMPO TRABALHO

Variable(s) Entered on Step Number

1.. SEXO sexo

Multiple R .10310
 R Square .01063
 Adjusted R Square .00798
 Standard Error .37760

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	1	.57291	.57291
Residual	374	53.32499	.14258

F = 4.01817 Signif F = .0457

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	Tolerance	VIF	T
SEXO	.079458	.039639	.103100	1.000000	1.000	2.005
(Constant)	3.714035	.059071				62.874

----- in -----

Variable Sig T

SEXO .0457
 (Constant) .0000

----- Variables not in the Equation -----

Variable	Beta In	Partial	Tolerance	VIF	Min Toler	T	Sig T
ANTERIOR	-.012547	-.012545	.989146	1.011	.989146	-.242	.8087
CIVIL	.051507	.051489	.988673	1.011	.988673	.996	.3200
ESCOLAR	.016861	.016932	.997652	1.002	.997652	.327	.7438
IDADE	.017541	.017613	.997487	1.003	.997487	.340	.7339
TEMPO	.047439	.047520	.992745	1.007	.992745	.919	.3588
TRABALHO	-.041200	-.041411	.999522	1.000	.999522	-.800	.4240

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Equation Number 1 Dependent Variable.. IH14

Collinearity Diagnostics

Number	Eigenval	Cond Index	Variance Constant	Proportions SEXO
1	1.94410	1.000	.02795	.02795
2	.05590	5.897	.97205	.97205

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. IH15

Block Number	1.	Method:	Stepwise	Criteria	PIN	.0500	POUT	.1000
	ANTERIOR CIVIL	ESCOLAR	IDADE	SEXO	TEMPO	TRABALHO		

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.
No variables entered/removed for this block.

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. IA1

Block Number	1.	Method:	Stepwise	Criteria	PIN	.0500	POUT	.1000
	ANTERIOR CIVIL	ESCOLAR	IDADE	SEXO	TEMPO	TRABALHO		

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.
No variables entered/removed for this block.

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. IA2

Block Number 1. Method: Stepwise Criteria PIN .0500 POUT .1000
ANTERIOR CIVIL ESCOLAR IDADE SEXO TEMPO TRABALHO

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.
No variables entered/removed for this block.

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. IA3

Block Number 1. Method: Stepwise Criteria PIN .0500 POUT .1000
ANTERIOR CIVIL ESCOLAR IDADE SEXO TEMPO TRABALHO

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.
No variables entered/removed for this block.

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. IA4

Block Number 1. Method: Stepwise Criteria PIN .0500 POUT .1000
ANTERIOR CIVIL ESCOLAR IDADE SEXO TEMPO TRABALHO

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.
No variables entered/removed for this block.

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. IA5

Block Number 1. Method: Stepwise Criteria PIN .0500 POUT .1000
ANTERIOR CIVIL ESCOLAR IDADE SEXO TEMPO TRABALHO

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.
No variables entered/removed for this block.

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. IA6

Block Number 1. Method: Stepwise Criteria PIN .0500 POUT .1000
 ANTERIOR CIVIL ESCOLAR IDADE SEXO TEMPO TRABALHO

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.
 No variables entered/removed for this block.

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. IA7

Block Number 1. Method: Stepwise Criteria PIN .0500 POUT .1000
 ANTERIOR CIVIL ESCOLAR IDADE SEXO TEMPO TRABALHO

Variable(s) Entered on Step Number
 1.. TRABALHO

Multiple R .16862
 R Square .02843
 Adjusted R Square .02583
 Standard Error .27190

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	1	.80914	.80914
Residual	374	27.65008	.07393

F = 10.94455 Signif F = .0010

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	Tolerance	VIF	T
TRABALHO	-9.92911E-04	3.0013E-04	-.168616	1.000000	1.000	-3.308
(Constant)	4.034380	.039451				102.262

----- in -----

Variable	Sig T
TRABALHO	.0010
(Constant)	.0000

----- Variables not in the Equation -----

Variable	Beta In	Partial Tolerance	VIF	Min Toler	T	Sig T
ANTERIOR	-.043056	-.043066	.972027	1.029	.972027	-.833 .4057
CIVIL	.010216	.010336	.994616	1.005	.994616	.200 .8419
ESCOLAR	-.067944	-.068202	.978960	1.021	.978960	-1.320 .1876
IDADE	.023783	.023682	.963369	1.038	.963369	.458 .6476
SEXO	.058884	.059725	.999522	1.000	.999522	1.156 .2486
TEMPO	.061542	.040938	.429919	2.326	.429919	.791 .4293

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Equation Number 1 Dependent Variable.. IA7

Collinearity Diagnostics

Number	Eigenval	Cond Index	Variance Constant	Proportions TRABALHO
1	1.93470	1.000	.03265	.03265
2	.06530	5.443	.96735	.96735

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.

*** MULTIPLE REGRESSION ***

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. IA8

Block Number 1. Method: Stepwise Criteria PIN .0500 POUT .1000
 ANTERIOR CIVIL ESCOLAR IDADE SEXO TEMPO TRABALHO

Variable(s) Entered on Step Number
 1.. TRABALHO

Multiple R .12792
 R Square .01636
 Adjusted R Square .01373
 Standard Error .26958

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	1	.45213	.45213
Residual	374	27.17929	.07267

F = 6.22147 Signif F = .0131

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	Tolerance	VIF	T
TRABALHO	-7.42213E-04	2.9757E-04	-.127917	1.000000	1.000	-2.494
(Constant)	4.006599	.039114				102.434

----- in -----

Variable	Sig T
TRABALHO	.0131
(Constant)	.0000

----- Variables not in the Equation -----

Variable	Beta In	Partial Tolerance	VIF	Min Toler	T	Sig T
ANTERIOR	-.033918	-.033717	.972027	1.029	.972027	-.652 .5151
CIVIL	-.017687	-.017786	.994616	1.005	.994616	-.344 .7314
ESCOLAR	-.017227	-.017186	.978960	1.021	.978960	-.332 .7401
IDADE	.025282	.025021	.963369	1.038	.963369	.483 .6291
SEXO	.072294	.072876	.999522	1.000	.999522	1.411 .1590
TEMPO	-.060827	-.040213	.429919	2.326	.429919	-.777 .4375

* * * * MULTIPLE REGRESSION * * * *

Equation Number 1 Dependent Variable.. IA8

Collinearity Diagnostics

Number	Eigenval	Cond Index	Variance Constant	Proportions TRABALHO
1	1.93470	1.000	.03265	.03265
2	.06530	5.443	.96735	.96735

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.

ANEXO 10

**ANÁLISE DE REGRESSÃO MÚLTIPLA:
ESCORES RESULTANTES DA ANÁLISE DE
REGRESSÃO MÚLTIPLA EM QUE OS FATORES
EXTRAÍDOS DAS NECESSIDADES DE
TREINAMENTO SÃO VARIÁVEIS
CRITÉRIO E AS ANTECEDENTES SÃO AS
PREDITORAS
SOMENTE AUTO-AVALIAÇÃO**

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. FATOR1

Block Number 1. Method: Stepwise Criteria PIN .0500 POUT .1000
 ANTERIOR ESCOLAR ESTCIVIL IDADE SEXO TEMPO TRABALHO

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.
 No variables entered/removed for this block.

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. FATOR2

Block Number 1. Method: Stepwise Criteria PIN .0500 POUT .1000
 ANTERIOR ESCOLAR ESTCIVIL IDADE SEXO TEMPO TRABALHO

Variable(s) Entered on Step Number
 1.. TRABALHO

Multiple R .13383
 R Square .01791
 Adjusted R Square .01528
 Standard Error 1.59830

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	1	17.42278	17.42278
Residual	374	955.40730	2.55456

F = 6.82025 Signif F = .0094

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	Tolerance	VIF	T
TRABALHO	-.004607	.001764	-.133826	1.000000	1.000	-2.612
(Constant)	3.450438	.231904				14.879

----- in -----

Variable	Sig T
TRABALHO	.0094
(Constant)	.0000

----- Variables not in the Equation -----

Variable	Beta In	Partial	Tolerance	VIF	Min Toler	T	Sig T
ANTERIOR	.085560	.085120	.972027	1.029	.972027	1.650	.0998
ESCOLAR	-.025140	-.025100	.978960	1.021	.978960	-.485	.6280
ESTCIVIL	.031463	.031701	.996982	1.003	.996982	.613	.5405

IDADE	.010850	.010746	.963369	1.038	.963369	.208	.8357
SEXO	.088738	.089522	.999522	1.000	.999522	1.736	.0834
TEMPO	-.017249	-.011413	.429919	2.326	.429919	-.220	.8257

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Equation Number 1 Dependent Variable.. FATOR2

Collinearity Diagnostics

Number	Eigenval	Cond Index	Variance Constant	Proportions TRABALHO
1	1.93470	1.000	.03265	.03265
2	.06530	5.443	.96735	.96735

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. FATOR3

Block Number 1.	Method: Stepwise	Criteria	PIN .0500	POUT .1000
ANTERIOR ESCOLAR	ESTCIVIL IDADE	SEXO	TEMPO	TRABALHO

Variable(s) Entered on Step Number

1.. TRABALHO

Multiple R	.19363
R Square	.03749
Adjusted R Square	.03492
Standard Error	1.56785

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	1	35.80976	35.80976
Residual	374	919.34656	2.45815

F = 14.56779 Signif F = .0002

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	Tolerance	VIF	T
TRABALHO	-.006605	.001731	-.193626	1.000000	1.000	-3.817
(Constant)	2.483460	.227485				10.917

----- in -----

Variable	Sig T
----------	-------

TRABALHO	.0002
(Constant)	.0000

----- Variables not in the Equation -----

Variable	Beta In	Partial	Tolerance	VIF	Min Toler	T	Sig T
ANTERIOR	.042259	.042468	.972027	1.029	.972027	.821	.4122
ESCOLAR	.014227	.014348	.978960	1.021	.978960	.277	.7818
ESTCIVIL	-.052411	-.053341	.996982	1.003	.996982	-1.032	.3029
IDADE	-.010768	-.010773	.963369	1.038	.963369	-.208	.8353
SEXO	.088736	.090426	.999522	1.000	.999522	1.754	.0803
TEMPO	.021020	.014048	.429919	2.326	.429919	.271	.7863

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Equation Number 1 Dependent Variable.. FATOR3

Collinearity Diagnostics

Number	Eigenval	Cond Index	Variance Constant	Proportions TRABALHO
1	1.93470	1.000	.03265	.03265
2	.06530	5.443	.96735	.96735

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. FATOR4

Block Number 1. Method: Stepwise Criteria PIN .0500 POUT .1000
 ANTERIOR ESCOLAR ESTCIVIL IDADE SEXO TEMPO TRABALHO

Variable(s) Entered on Step Number
 1.. TRABALHO

Multiple R .12149
 R Square .01476
 Adjusted R Square .01213
 Standard Error 1.95920

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	1	21.50685	21.50685
Residual	374	1435.58805	3.83847

F = 5.60297 Signif F = .0184

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	Tolerance	VIF	T
TRABALHO	-.005119	.002163	-.121491	1.000000	1.000	-2.367
(Constant)	2.580332	.284269				9.077

----- in -----

Variable	Sig T
TRABALHO	.0184
(Constant)	.0000

----- Variables not in the Equation -----

Variable	Beta In	Partial	Tolerance	VIF	Min Toler	T	Sig T
ANTERIOR	.072380	.071893	.972027	1.029	.972027	1.392	.1647
ESCOLAR	.030110	.030014	.978960	1.021	.978960	.580	.5623
ESTCIVIL	.051600	.051907	.996982	1.003	.996982	1.004	.3161
IDADE	-.044184	-.043691	.963369	1.038	.963369	-.845	.3989
SEXO	-.040795	-.041090	.999522	1.000	.999522	-.794	.4276
TEMPO	.012004	.007930	.429919	2.326	.429919	.153	.8784

* * * * MULTIPLE REGRESSION * * * *

Equation Number 1 Dependent Variable.. FATOR4

Collinearity Diagnostics

Number	Eigenval	Cond Index	Variance Constant	Proportions TRABALHO
1	1.93470	1.000	.03265	.03265
2	.06530	5.443	.96735	.96735

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.

* * * * MULTIPLE REGRESSION * * * *

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. FATOR5

Block Number	Method:	Stepwise	Criteria	PIN	.0500	POUT	.1000
ANTERIOR	ESCOLAR	ESTCIVIL	IDADE	SEXO	TEMPO	TRABALHO	

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.
No variables entered/removed for this block.

* * * * MULTIPLE REGRESSION * * * *

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. FATOR6

Block Number	Method:	Stepwise	Criteria	PIN	.0500	POUT	.1000
ANTERIOR	ESCOLAR	ESTCIVIL	IDADE	SEXO	TEMPO	TRABALHO	

Variable(s) Entered on Step Number
1.. SEXO sexo

Multiple R .13149

R Square .01729
Adjusted R Square .01466
Standard Error 2.06274

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	1	27.99921	27.99921
Residual	374	1591.32511	4.25488

F = 6.58049 Signif F = .0107

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	Tolerance	VIF	T
SEXO	.555480	.216541	.131494	1.000000	1.000	2.565
(Constant)	1.096865	.322692				3.399

----- in -----

Variable	Sig T
SEXO	.0107
(Constant)	.0007

----- Variables not in the Equation -----

Variable	Beta In	Partial	Tolerance	VIF	Min Toler	T	Sig T
ANTERIOR	.055186	.055366	.989146	1.011	.989146	1.071	.2849
ESCOLAR	-.059029	-.059477	.997652	1.002	.997652	-1.151	.2506
ESTCIVIL	-.002832	-.002850	.995741	1.004	.995741	-.055	.9561
IDADE	-.011809	-.011897	.997487	1.003	.997487	-.230	.8184
TEMPO	.008072	.008113	.992745	1.007	.992745	.157	.8756
TRABALHO	-.017750	-.017901	.999522	1.000	.999522	-.346	.7297

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Equation Number 1 Dependent Variable.. FATOR6

Collinearity Diagnostics

Number	Eigenval	Cond Index	Variance Constant	Proportions SEXO
1	1.94410	1.000	.02795	.02795
2	.05590	5.897	.97205	.97205

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.

***** MULTIPLE REGRESSION *****

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. FATOR7

Block Number 1. Method: Stepwise Criteria PIN .0500 POUT .1000
ANTERIOR ESCOLAR ESTCIVIL IDADE SEXO TEMPO TRABALHO

Variable(s) Entered on Step Number
 1.. TEMPO

Multiple R .20306
 R Square .04123
 Adjusted R Square .03867
 Standard Error 2.41473

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	1	93.78714	93.78714
Residual	374	2180.77238	5.83094

F = 16.08439 Signif F = .0001

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	Tolerance	VIF	T
TEMPO	-.011684	.002913	-.203059	1.000000	1.000	-4.011
(Constant)	3.286097	.264290				12.434

----- in -----

Variable	Sig T
TEMPO	.0001
(Constant)	.0000

----- Variables not in the Equation -----

Variable	Beta In	Partial	Tolerance	VIF	Min Toler	T	Sig T
ANTERIOR	.101168	.101748	.969789	1.031	.969789	1.975	.0490
ESCOLAR	.064257	.064899	.978043	1.022	.978043	1.256	.2099
ESTCIVIL	-.036868	-.037605	.997489	1.003	.997489	-.727	.4678
IDADE	-.014942	-.015191	.990890	1.009	.990890	-.293	.7694
SEXO	.109699	.111626	.992745	1.007	.992745	2.169	.0307
TRABALHO	-.028361	-.018991	.429919	2.326	.429919	-.367	.7139

* * * * MULTIPLE REGRESSION * * * *

Equation Number 1 Dependent Variable.. FATOR7

Collinearity Diagnostics

Number	Eigenval	Cond	Variance	Proportions
		Index	Constant	TEMPO
1	1.88203	1.000	.05898	.05898
2	.11797	3.994	.94102	.94102

Variable(s) Entered on Step Number
 2.. SEXO sexo

Multiple R .23061
 R Square .05318
 Adjusted R Square .04810
 Standard Error 2.40286

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	2	120.96023	60.48011
Residual	373	2153.59930	5.77372

F = 10.47506 Signif F = .0000

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	Tolerance	VIF	T
TEMPO	-.011146	.002910	-.193716	.992745	1.007	-3.831
SEXO	.549220	.253166	.109699	.992745	1.007	2.169
(Constant)	2.470373	.458856				5.384

----- in -----

Variable	Sig T
TEMPO	.0001
SEXO	.0307
(Constant)	.0000

* * * * M U L T I P L E R E G R E S S I O N * * * * *

Equation Number 1 Dependent Variable.. FATOR7

----- Variables not in the Equation -----

Variable	Beta In	Partial	Tolerance	VIF	Min Toler	T	Sig T
ANTERIOR	.089018	.089426	.955528	1.047	.955528	1.732	.0842
ESCOLAR	.060317	.061263	.976750	1.024	.971946	1.184	.2372
ESTCIVIL	-.044732	-.045801	.992620	1.007	.987899	-.884	.3771
IDADE	-.021466	-.021922	.987471	1.013	.982777	-.423	.6726
TRABALHO	-.039358	-.026465	.428104	2.336	.425201	-.511	.6099

Collinearity Diagnostics

Number	Eigenval	Cond Index	Variance Proportions		
			Constant	SEXO	TEMPO
1	2.76473	1.000	.00920	.01302	.02531
2	.18956	3.819	.01534	.18615	.73603
3	.04570	7.778	.97546	.80083	.23866

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.

* * * * M U L T I P L E R E G R E S S I O N * * * * *

Mean Substituted for Missing Data

Equation Number 1 Dependent Variable.. FATOR8

Block Number 1. Method: Stepwise Criteria PIN .0500 POUT .1000
 ANTERIOR ESCOLAR ESTCIVIL IDADE SEXO TEMPO TRABALHO

End Block Number 1 PIN = .050 Limits reached.

No variables entered/removed for this block.