

# A IMPORTÂNCIA DO GERENCIAMENTO DE IMPRESSÕES NA SELEÇÃO DE PESSOAL NO MOMENTO DA ENTREVISTA

Cinthia Montezuma da Cruz<sup>1</sup>

## RESUMO

O presente artigo tem a finalidade de divulgar as principais ideias de um estudo desenvolvido no âmbito da Pós Graduação Gestão de Pessoas e Psicologia Organizacional pela Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe. O objetivo deste artigo foi de compreender as técnicas empregadas pelo setor de Recrutamento de Pessoal, através da ferramenta Gestão de Impressões a sua importância e contribuição no momento de decidir a escolha de um candidato para preencher uma vaga no mercado de trabalho. A princípio optamos pelo artigo de revisão para entendermos os principais conceitos do gerenciamento de impressões (G.I.) e suas ferramentas.

Palavras-chave: Gerenciamento de Impressão; Seleção; Recrutamento.

*Keywords: Impression Management; Selection; Recruitment.*

## 1 INTRODUÇÃO

A competitividade ao se buscar colocação no mercado de trabalho vai além de um *curriculum* atraente. O ponto de partida de todo o processo se dá no momento de avaliar e escolher o *curriculum* que mais se enquadra nos pré-requisitos que a empresa exige pra ocupar determinado cargo ou função. Essa escolha se dá através da Seleção de Recursos Humanos.

---

<sup>1</sup> Bacharel em Administração de Empresas pela Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe - FANESE. Pós- Graduada em Gestão Estratégica de Pessoas e Psicologia Organizacional pela FANESE.

Para Chiavenato (2009), a seleção de recursos humanos pode ser definida singelamente como a escolha do homem certo para o cargo certo, entre os candidatos recrutados.

De acordo com Dutra (2016) a seleção é a oportunidade de conhecer com mais detalhes o candidato e escolher o perfil mais adequado para a vaga.

Este artigo busca de forma bibliográfica explanar as técnicas empregadas pelo setor de Recrutamento de Pessoal, através da ferramenta Gestão de Impressões a sua importância e contribuição no momento de decidir a escolha de um candidato para preencher uma vaga no mercado de trabalho.

Muitas vezes no processo de recrutamento de pessoal a Gestão de Impressões (GI) é ferramenta decisiva para contratação do profissional.

GI nas organizações e, mais especificamente, em processo seletivo, é um campo rico para futuras pesquisas (Grisci & Carvalho, 2004). Mas, a literatura disponível sobre o assunto no Brasil, ainda é reduzida.

Segundo Rosenfeld, Giacalone e Riordan 2002 *apud* Mendonça 2004, estudos sobre o gerenciamento de impressões, podem ser encontrados nos mais diversos campos dentre eles; sociologia, comportamento organizacional; psicologia, dentre outros.

Nos processos seletivos, as empresas buscam ferramentas de Recrutamento de Pessoal (RP) para obter maior chance de acerto na escolha do candidato. A entrevista é uma ferramenta largamente utilizada para levantar informações sobre um candidato. O desempenho do entrevistado é determinado pelo entrevistador no momento da entrevista. No momento de uma avaliação presencial, o individuo tenta impressionar moldando seu comportamento durante a entrevista.

Não é raro encontrar tutorial em *sites* de empregos ensinando como o candidato deve se comportar durante as entrevistas. As dicas vão desde como se vestir, o que não falar e quais gestos usarem durante o processo, tudo isso com a finalidade de impressionar o entrevistador.

Indefeso diante da necessidade de se apresentar melhor que outros profissionais para ocupar vagas concorridas, o candidato se preocupa em adquirir

estratégias de autogestão para ser competitivo no mercado, desta forma procura qualificar-se e buscar livros, cursos e outros materiais que deem suporte emocional, técnico e estratégico para se sair bem nas entrevistas de seleção ou progredirem na carreira como observam Ralston & Kikwood (1999) e FERREIRA, 2011).

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Recrutamento e seleção de pessoal são processos que fazem parte da rotina do setor de RH de uma empresa.

Considera-se recrutamento o meio de encontrar e atrair candidatos para as posições abertas na organização (PONTES, 2010). O processo de recrutamento pode ser interno e externo a depender das necessidades da empresa.

Para França (2009) o recrutamento é a fase inicial para o preenchimento de uma vaga que está em aberto na empresa.

O recrutamento pode ser feito de duas formas. Interno- atraindo pessoas da própria empresa, mas para ocupar outras vagas e Externo- buscando candidatos sem vínculo direto com a empresa França (2009). Da mesma forma Chiavenato (2004), afirma que os candidatos podem ser recrutados dentro da empresa através do próprio quadro da organização ou externamente.

Para o recrutamento de candidatos a uma vaga de emprego a empresa contratante pode utilizar diversos meios de comunicação. De acordo com Chiavenato (2004) as principais técnicas de recrutamento interno e externo são:

- Quadro de avisos;
- Cartazes ou anúncios em locais visíveis;
- Apresentação de candidatos por indicação de funcionários;
- Anúncios em jornais e revistas e internet;
- Agências de recrutamento;
- Contatos com escolas, universidades e agremiações;

- Consulta aos arquivos de candidatos;
- Banco de dados de candidatos;
- Contatos com outras empresas que atuam no mesmo mercado.

### **Processo de seleção de pessoal**

Seleção é o momento em que serão avaliados os candidatos recrutados, verificando qual possui maior competência e adequação para ocupar o cargo disponível. Em seguida é realizado um processo de comparação e filtragem dos dados e sequentemente à escolha do candidato. (CARVALHO; PASSOS; SARAIVA, 2008).

Para Carvalho; Passos; Saraiva (2008) a seleção vem analisar com maior prioridade os candidatos recrutados verificando qual dos escolhidos se adaptará com a cultura com o clima e com as estratégias da empresa juntamente com o desenvolvimento da função a ser realizada futuramente

Na primeira etapa é necessário a empresa criar uma estratégia de atração para o cargo que se pretende preencher.

Para Faissal, Passos, Mendonça, Almeida (2009) parte-se da premissa de que não são apenas as organizações que escolhem os melhores profissionais, estes profissionais escolhem as organizações que apresentam melhores propostas.

Com a devida estratégia de atração passa-se a segunda etapa onde se faz a triagem de todos os currículos ou proposta preenchida. Neste momento é feito o primeiro contato com os candidatos que oferecem maiores condições de atender as necessidades da empresa.

No processo de Recrutamento de Pessoal as entrevistas de triagem são realizadas na primeira etapa do recrutamento (ALMEIDA, 2004). A entrevista de triagem tem como objetivo confirmar as informações fornecidas pelo candidato no processo de seleção.

Para Dutra (2016) uma ótima técnica de seleção, e de simples aplicação é a entrevista.

A entrevista no processo de seleção pode acontecer não apenas uma vez, elas se repetem até satisfazer as dúvidas do entrevistador. De acordo com Chiavenato (2009) a entrevista pode ser; Dirigida (com roteiro preestabelecido) e Não dirigida (livres e sem roteiro). Nas duas ocasiões o GI é a ferramenta que determina o desempenho do entrevistado.

Para Almeida (2009) as entrevistas podem ser; de triagem ou de pré-seleção, avaliação ou aprofundamento e final ou de decisão.

Para Gil (2009) a entrevista, hoje, é reconhecida como a principal ferramenta de seleção de pessoal. Pois é neste momento que o entrevistador terá oportunidade de avaliar o candidato.

De acordo com Faissal, Passos, Mendonça, Almeida (2009) a entrevista como técnica de seleção é a mais utilizada, como se mostra no quadro:

Técnica de Seleção	Percentual
Entrevista	100
Teste de conhecimentos	70
Teste situacional	70
Dinâmica de grupo	78
Teste psicológico	64

Quadro 1 - Técnicas de Seleção Mais Utilizadas na Seleção de Pessoal  
Fonte: Faissal 2002 *apud* Faissal, Passos, Mendonça, Almeida (2009)

De acordo com Banov (2015) os métodos utilizados para aplicar a entrevista variam de acordo com as necessidades.

Banov (2015) destaca três métodos:

- Entrevista tradicional, em que o entrevistador direciona seus questionamentos de forma direta ao candidato com perguntas objetivas;
- Entrevista em grupo, que se realiza com vários candidatos ao mesmo tempo, dando a oportunidade de ser avaliado como o candidato se comporta diante de concorrência;
- Entrevista comportamental, tratada habitualmente como baseada em competências, seguindo uma lógica estruturada e situacional, com

perguntas elaboradas com o foco nas atitudes e no comportamento dos candidatos.

A autora defende que na entrevista comportamental é possível que a previsão de um comportamento futuro de uma pessoa está relacionada ao comportamento da pessoa no passado e em ambientes similares.

Para Bohlander, Snell e Sherman (2009), os principais tipos de entrevistas são:

- Não dirigidas - com a vantagem que pelo fato da entrevista não ser estrutural, fica mais fácil obter do entrevistado quaisquer informação, atitude ou sentimentos que possam ser ocultados com perguntas mais estruturadas;
- Situacional – simulação de situação hipotética ao candidato e este deve dizer como reagiria diante da situação;
- Descritiva Comportamental – perguntas são feitas ao candidato sobre o que ele faria diante de certa situação;
- Coletiva - um conselho de entrevistadores faz perguntas e observa um único candidato;
- Entrevista por computador – através do computador, o candidato responde a perguntas com respostas de múltiplas escolhas;
- Estrutural - utiliza um conjunto de perguntas padronizadas ao lado de um conjunto de respostas estabelecidas.

Considerando que a entrevista é um procedimento central e frequentemente utilizado em processos seletivos, a Gestão de Impressões é um aspecto central no processo seletivo de acordo com Ferreira (2009) (*apud* Godoy & Noronha, 2005).

Ainda de acordo com a mesma autora as entrevistas de seleção podem ser realizadas:

- Em grupo;
- Individual;

A entrevista é caracterizada na literatura como estruturada, não estruturada ou semiestruturada. (Silva, Macêdo, Rebouças e Souza, 2006)

Para Gil (2009) existem vantagens e desvantagens em utilizar a entrevista como ferramenta de seleção. Para o autor as principais desvantagens são:

- Muito tempo para aplicação;
- Financeiramente dispendiosa;
- Dificulta o registro de informações;
- É afetada pela subjetividade.

A vantagem da técnica de entrevista, como ferramenta para seleção, de acordo com o mesmo autor, está diretamente ligada à competência técnica do entrevistador.

Da mesma forma que os candidatos buscam técnicas e treinamentos para se comportarem durante uma entrevista o entrevistador também é preparado para conduzir a entrevista.

Diante da dificuldade em entrevistar candidatos, Gil (2009) lista algumas sugestões para evitar erros que impeçam o entrevistador de escolher o melhor candidato.

1. Não permita interrupções
2. Não fale demais
3. Não direcione perguntas que a resposta fique óbvia
4. Não evite perguntas difíceis, para proteger o candidato
5. Não aceite generalidades
6. Não permita que o candidato assuma o controle da entrevista
7. Não permita que o candidato exerça pressão sobre suas decisões
8. Não faça julgamentos morais
9. Não faça perguntas traiçoeiras
10. Não tire conclusões precipitadas.

Quadro 2 – Sugestões para o entrevistador  
Fonte: Elaboração baseada em Gil (2009, p. 113).

França (2009) elenca cinco conselhos para um comportamento adequado durante uma entrevista – o lado do entrevistador:

- Reconhecer que todo encontro é emocional;
- Aprenda a formular perguntas para evitar respostas prontas ou induzir o candidato a dar a resposta ideal;
- Proteja a outra pessoa, formule perguntas para enaltecer os pontos fortes do candidato;
- Não faça muitas perguntas, apenas dirija a entrevista;
- Seja claro e objetivo.

De acordo com GIL (2009) a entrevista deve ser conduzida em três etapas; preparação, desenvolvimento e encerramento.

Já para Weiss (1992 *apud* FRANÇA, 2009) a entrevista deve seguir quatro estágios:

- Abertura - momento de aquecimento;
- Pesquisa – obter informações comparadas ao curriculum;
- Troca – deixar o candidato interagir com perguntas;
- Fechamento – dar breve informação de como foi a entrevista.

Borman, Hanson e Hedge 1997 *apud* Ferreira (2011) enfatizam a importância da entrevista afirmando que; as organizações que não utilizam os processos seletivos, incluindo entrevistas, apresentam quedas reais na produtividade do processo.

Na entrevista é que sugere a necessidade dos empregadores demonstrarem maior percepção na seleção de seus funcionários.

Da mesma forma, no momento da entrevista os candidatos se preparam para não cometerem erros, para tanto, existe uma vasta literatura com o objetivo de prepara-los.

Para França (2009) outra maneira de avaliar o candidato é através da linguagem corporal, ou seja, gestos e posturas que indicam seu estado emocional, seu grau de interesse e sua reação durante a entrevista. É no momento da entrevista presencial que essa observação é possível.

De acordo com Kennedy (2014), é necessário estar preparado para entrevista, é importante mostrar ao entrevistador que o candidato está preparado. No livro da mesma autora, intitulado “Entrevista de emprego para leigos” a autora discorre sobre possibilidades de abordagem em uma entrevista de emprego e como se comportar diante do entrevistador.

Alguns itens listados pela autora:

- Apresente-se condizente ao cargo que pretende;
- Não utilize a palavra “eu” quando falar em atuação na empresa;
- Concentre-se naquilo que pode fazer pela empresa;
- Seja confiante e simpático;
- Mantenha contato visual, sorria sempre;
- Decore um discurso breve sobre seu *curriculum*;
- Não tagarelar para quebrar o silêncio;
- Evite mencionar aspectos negativos do seu histórico profissional;
- Não saia sem perguntar quando haverá uma decisão e se você pode telefonar para saber sobre o seu progresso.

Quadro 3 – Sugestões para o entrevistado

Fonte: Elaboração baseada em Kennedy (2014, p. 201-223).

### **Gestão de Impressões**

Os requisitos para a contratação ficaram mais exigentes, principalmente quanto à formação e experiência, sem falar das competências relacionadas ao comportamento, cada vez mais valorizadas. Na Gestão de Impressões (GI) a técnica de entrevista fica mais evidente para avaliação.

De acordo com o descrito por Goffman (2011), existem muitos motivos para que as pessoas se esforcem em gerenciar a impressão que passará para os outros. O gerenciamento de impressões define que papel se deve interpretar de acordo com o objetivo a ser alcançado.

Os sociólogos foram os primeiros a desenvolverem a teoria como as pessoas moldam as impressões formadas por outros, criando assim o Gerenciamento de

impressões, de acordo com Siqueira (2014). O sociólogo Goffman (1959), foi quem marcou essa corrente de pesquisa.

Na área da psicologia social, ainda de acordo com a mesma autora, o psicólogo Jones (1964) foi quem introduziu a literatura da psicologia na gestão de impressões, com o objetivo de estudar a interação social na percepção interpessoal.

A terminologia gerenciamento de impressão é entendida por alguns autores como auto-apresentação (FEREIRA 2011).

A maioria dos candidatos, numa entrevista de emprego, faz uso do gerenciamento de impressão, alguns até sem perceber, mas outros utilizam o gerenciamento de impressão para não transparecer seus pontos fracos ou para se mostrar como o entrevistador o quer ver.

De acordo com Ferreira (2011) quanto às táticas de GI em entrevista de seleção, a literatura tem reconhecido dois tipos: assertivas e defensivas.

Dentre as assertivas, quatro subtipos se destacam. O primeiro é a insinuação ou engraçamento, que tem como propósito produzir impressões de maior atratividade e apreciação pelo outro. O segundo é a autopromoção, que consiste em enaltecer comportamentos que produzam a impressão de competência em relação às habilidades gerais e específicas exigidas pela profissão Ferreira 2011 (*apud* MENDONÇA e ANDRADE, 2003).

Para Rosenfeld, Giacalone e Riordan 2002 *apud* Mendonça 2004. O gerenciamento de impressões pode ser feito de várias maneiras; o que se diz, como se diz.

No momento da entrevista o cuidado vai desde a aparência física (roupas e maquiagem), aparências não verbais (as expressões faciais e a forma como se portar) e as verbais. Desta forma o pretendente cria uma personagem a interpretar para se sair bem na entrevista. Construindo assim um espetáculo agradável para o seu observador.

Segundo Leary 1996 *apud* Mendonça 2004, os atores sociais podem fazer uso do gerenciamento de impressões de três formas: autêntica, cínica ou excludente:

- Autêntica - as pessoas agem de forma autêntica e sincera;
- Cínica - envolve desde o exagero até a mentira;
- Excludente - omitem-se algumas informações possivelmente negativas e escolhendo aquelas positivas

De acordo com Goffman (1959 *apud* LULA, 2011). A metáfora teatral foi apresentada com o propósito de estabelecer um paralelo entre as situações sociais e um palco. Desta forma o objetivo é passar a melhor impressão a plateia, neste caso o entrevistador.

Para Almeida (2004) as técnicas de gerenciamento de impressões, estão divididas em dois tipos de comportamentos:

- 1- de longo prazo (a autopromoção, a exemplificação, a insinuação, a suplicação e a intimidação) e;
- 2- de curto prazo (a autodescrição, a exclusão, a exposição de atitudes, a justificativa, as atribuições públicas, o comportamento não verbal, as associações sociais, a concordância e o ambiente físico).

De acordo com Silveira (2002), em análise ao contexto de seleção através de entrevistas, observa-se que o candidato tende a utilizar diversas formas para dizer coisas positivas sobre si: ter sido promovido, estar na profissão por vocação, ter permanecido no emprego por um bom espaço de tempo, ter sido selecionado entre muitos candidatos em empregos anteriores e estar bem informado sobre as rotinas do cargo.

Neste caso cabe ao entrevistador fugir de perguntas que deem ao candidato a condição de usar respostas decoras e formuladas.

A partir das mínimas dicas visuais, podem-se decodificar o sexo, a idade, o *status* emocional, a fixação do olhar e, algumas vezes, até as intenções ou um objetivo, principalmente se a pessoa for conhecida do observador de acordo com Ferreira 2011 (*apud* Macrae & Quadflieg, 2005).

Através da observação do entrevistador, tendo preparo técnico para tanto, é possível entender as características primárias do candidato sabendo ainda separar o que é causado por nervosismo e o que é mostrado de forma dissimulada.

### 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A competitividade ao se buscar colocação no mercado de trabalho vai além de um curriculum atraente. Muitas vezes no processo de recrutamento de pessoal a Gestão de Impressões (GI) é ferramenta decisiva para contratação do profissional.

Desta forma, este artigo, busca apresentar as principais ferramentas e defender a importância da GI suas técnicas no processo de seleção de pessoal.

O presente artigo é caracterizado como de revisão, onde artigos e materiais didáticos pertinentes ao assunto foram consultados com o objetivo de buscar embasamento teórico e para construção do referido artigo.

### 4 RESULTADO E DISCUSSÃO

É natural que o candidato a uma vaga no mercado de trabalho busque orientação para obter êxito durante a disputa no referido cargo. O mercado literário oferece a esses candidatos uma vasta gama de informações, seja através de livros, *websites* e outros meios.

Desta forma o profissional da área de RH vem na contra mão buscando a ferramenta de Gestão de Impressões com o objetivo de analisar de forma técnica quando o candidato utiliza da técnica “camaleão”, onde tenta mostrar atributos que na realidade não existem, apenas para garantir a inserção no mercado de trabalho.

Uma vez motivados, os indivíduos tendem a mudar o seu comportamento para criar a impressão desejada.

Para maior compreensão sobre ferramentas e processos de GI é imprescindível utilizar as **Ciências Sociais** para entender os aspectos sociais do mundo humano, ou seja, a vida social de indivíduos e grupos humanos.

Também é necessário o estudo da **Psicologia Comportamental** ramo de atuação dos profissionais da psicologia o qual dá ênfase às interações entre as emoções, pensamentos, comportamento e estados fisiológicos.

Observamos em toda literatura consultada para elaboração deste artigo, que para uma aplicação eficaz da **Gestão de Impressões**, no momento de escolher um candidato, o entrevistador tem papel fundamental para obter tal êxito na escolha.

Desde modo a presente pesquisa, buscou enfatizar a importância da utilização da Gestão de Impressões como ferramenta imprescindível no momento de recrutamento de pessoal.

Na elaboração deste artigo, observamos que a Gestão de Impressões dentro do recrutamento de pessoal, é aplicada constantemente em vários seguimentos da administração com ênfase maior no processo de seleção.

Desse modo, o uso das táticas de GI tem sido estudado em diversos âmbitos da organização, como, por exemplo:

- Liderança;
- Avaliação de desempenho;
- No estudo da estrutura organizacional;
- Processo de mudança organizacional;
- Na imagem corporativa;
- Entrevista de emprego.

A Gestão de Impressões no processo de seleção mostra-se uma ferramenta indispensável para que escolha do candidato a ingressar na empresa seja a mais acertada possível.

## **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

ALMEIDA, Walnice. **Captação e seleção de talentos**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

BANOV, Márcia Regina. **Recrutamento, seleção e competências**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2015

BOHLANDER, George W; SNELL, Scott; SHERMAN, Arthur. **Administração de recursos humanos**. 1. ed. São Paulo: 2009.

CARVALHO, Ieda Maria Vecchioni; PASSOS, Antonio Eugênio Valverde Mariani; SARAIVA, Suzana Barros Corrêa. **Recrutamento e seleção por competência**. Rio de Janeiro: FGV, 2008.

CHIAVENATO, Idalberto. **Construção de talentos**. 7. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2009.

CHIAVENATO, Idalberto. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de pessoas: modelos, processos, tendências e perspectivas**. 2.ed. São Paulo: Atlas, 2016.

FAISSAL, Reinaldo, PASSOS, Antônio Eugênio Valverde Mariani, MENDONÇA, Márcia da C. Furtado de, & ALMEIDA, Walnice Maria da Costa de. **Atração e seleção de pessoas**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2009

FERREIRA, Aleciane da Silva Moreira. **Gerenciamento de impressões em entrevistas de emprego**. 133 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Organizacional e do Trabalho) – Programa de Pós-graduação em Psicologia da Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2011.

FRANÇA, Limongi Ana Cristina. **Práticas de Recursos Humanos – PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos**. São Paulo: Atlas, 2009.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. 9.ed. São Paulo: Atlas, 2009

GRISCI, C. L., & CARVALHO, M. L. (2004). **Gerenciamento de Impressão e Entrevista de Seleção: Camaleões em Cena**. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 24, 2, 72-85.

GOLFFMAN, Erving. **A representação do eu na vida cotidiana**. 18 ed. Editora Vozes. Petrópolis. 2011

KENNEDY, Joyce Lain. **Entrevista de Emprego para Leigo**. 1ed. Rio de Janeiro. Alta Books Editora. 2014

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia científica**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

LULA, Anderson Magalhães. **Gerenciamento de impressões nas organizações: validação da escala Bolino e Turnley (1999) para o contexto brasileiro.** 183 f. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-graduação em Administração da Universidade Federal de Pernambuco Recife, 2011.

MENDONÇA, J. **O Gerenciamento de Impressões como Meio de Influência Social nas Organizações: uma perspectiva dramatúrgica.** 204. 213 f. Tese (Doutorado em Administração), Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre 2004.

PONTES, Benedito Rodrigues. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal.** São Paulo. LTR, 2010.

SILVEIRA, S. B. (2002). **Entrevistas de emprego: gerenciamento de tópico e de face.** *Palavra*, 8, 209-235.

SIQUEIRA, Mirlene Maria Matias. **Novas medidas do desenvolvimento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão.** 1ed.Porto Alegre. Editora Artmed. 2014

VERGARA, Sylvia Constant. **Gestão de pessoas.** 9. ed. São Paulo: Atlas, 2010.