

# Teste de perfil comportamental:

prós, contras  
e quais utilizar



Clique nos números e navegue pelos capítulos

# Índice

Introdução

Por trás dos testes de perfil

Perfil comportamental para recrutamento

Os ganhos para o recrutamento

Pontos de atenção e erros

Teste de perfil comportamental da Gupy

Conclusão

## Qual é o grau/nível deste material?

### Básico

Conteúdo que aborda conceitos básicos da área de gente e gestão, com instruções, práticas e dicas.

### 📌 Intermediário

Conteúdo que aborda funções e exemplos mais complexos para profissionais que possuem experiência básica na execução de estratégias.

### Avançado

Conteúdo que apresenta estratégias avançadas e traz compreensão aprofundada sobre o tema.

# 1. Introdução

Veja mais conteúdos como esse em nossas redes!

# Introdução

A criação de um perfil comportamental é um processo que busca analisar traços e características para prever tendências de comportamentos. Muito utilizado criminalmente, essa disciplina tem sido fortemente estudada há décadas e possui ampla complexidade.

E foi só há pouco tempo que esses testes começaram a ser utilizados em processos seletivos, para mapear perfis e compreender as características de personalidade de cada pessoa candidata.

Mas acontece que boa parte deles têm sido aplicados de forma errada.

Neste material, explicamos a história por trás de testes de perfis comportamentais famosos, o que é um teste de perfil que **pode ser utilizado no recrutamento**, por que alguns testes não devem ser usados e como a ferramenta da Gupy de perfil comportamental funciona na prática.



# 2. Por trás dos testes de perfil comportamental

Veja mais conteúdos como esse em nossas redes!



# Por trás dos testes de perfil comportamental

No fim da década de 20, o psicólogo William Moulton Marston, inventor do protótipo do que hoje conhecemos como polígrafo (detector de mentiras), desenvolveu a teoria DISC a pedido do exército americano, que queria entender por que soldados que receberam o mesmo treinamento comportavam-se de maneira diferente.

O resultado foi publicado dez anos depois no livro “Emotions of Normal People”. Focada em quatro traços de personalidade, a Dominância, Influência, Estabilidade e Conformidade, a teoria explora o comportamento e traços dominantes da personalidade de cada indivíduo. Com o passar do tempo, ganhou um formato de teste, hoje conhecido como teste DISC.

Mas apesar da sua ampla popularidade, o teste DISC não possui validação científica. Mesmo com alguns reports produzidos em meados de 2008, um deles tendo uma “avaliação confiável”, o Dr. Wendell Williams reforçou que uma avaliação confiável **não é validação científica**. Em outras palavras, esse relatório não mostrou correlações entre

resultado do teste DISC com performance no trabalho.

O Conselho Federal de Psicologia (CFP) e o Conselho Regional de Psicologia de São Paulo (CRPSP) também reforçam a **não recomendação do teste** por falta de validação e estudos científicos que suportem a eficiência do teste no ambiente corporativo. Portanto, a ferramenta DISC não deve ser utilizada em processos seletivos (na verdade, essa nunca foi a intenção).

Já no fim da década de 50, o Dr. Thomas Hendrickson baseou-se na teoria DISC para desenvolver a Personal Profile Analysis (PPA). Ao contrário do teste DISC, a PPA passou por amplos testes científicos e auditorias, estando validada pela Sociedade Britânica de Psicologia (BSP). Contudo, o Sistema de Avaliação de Testes Psicológicos (SATEPSI) do Brasil não possui o teste PPA registrado, validado e autorizado para utilização no Brasil.

A comprovação científica de testes comportamentais é importante para **provar a eficiência e o legitimar como conhecimento científico e não mera opinião**. Para tanto, metodologias e processos são executados a ponto de validarem o que uma vez estava apenas no discurso teórico.



Toda essa contextualização é importante para entendermos a complexidade que envolve um teste comportamental, seja ele aplicado no recrutamento ou não.

No processo seletivo, o principal problema é que muitos acreditam que um perfil comportamental é capaz de prever performance, resultados ou definir com acuracidade se uma pessoa será produtiva ou não. Mas esse não é o caso.

Logo a seguir vamos explicar o que é um teste de perfil comportamental no recrutamento, qual é seu real objetivo e quais você pode usar na sua empresa.



# 3. O que é um perfil comportamental para recrutamento?

Veja mais conteúdos como esse em nossas redes!



## O que é um perfil comportamental para recrutamento?

A partir de um questionário de autoavaliação, um perfil comportamental avalia as **diferenças de características e de personalidade** entre os (as) respondentes. Boa parte dos testes utilizam do método ipsativo, que é a seleção das opções “que mais se parecem comigo” entre um conjunto de possibilidades positivas. A ideia é não estimular respostas erradas colocando opções não desejáveis, nem comparar a pessoa respondente com outros grupos.

E só após muitos testes, retestes, comprovações e validações, que um teste de perfil comportamental é liberado para aplicação (ou não).

Ao fim, o teste deverá ser capaz de mapear as principais características de personalidade e de comportamento do perfil do respondente, dando uma visão ampla de como essa pessoa se porta, age e pensa.

### Mas não existe certo ou errado.

Dentre os respondentes, não existe a pessoa que será mais produtiva para a função ou a que irá gerar os melhores resultados. Ao contrário, o teste de perfil ajuda a **clarificar se existe uma conexão entre comportamento do indivíduo, time existente, cultura organizacional e a posição a ser preenchida.**

O teste também ajuda a identificar as pessoas com **o comportamento mais adequado com os desafios que a posição possui.** Para uma vaga que exige uma pessoa comunicadora e proativa para comandar reuniões e projetos, podemos presumir que um perfil comunicativo e proativo é o encaixe ideal com os desafios da posição.

Mas para tanto, é importante ter em mente qual perfil melhor se alinha com a posição antes mesmo da vaga ser aberta. Então,

tire um tempo na hora de escrever os requisitos, habilidades e competências necessárias e pense qual perfil melhor se encaixa com o que a empresa, time e posição necessitam.

É preciso ter em mente que, na maioria dos casos, uma pessoa possui todas as características, só que umas são mais evidentes do que outras. Isso quer dizer que o comportamento pode ser desenvolvido e aperfeiçoado com o passar do tempo.

Ou seja, mesmo que o teste mostre que uma pessoa candidata não tenha o encaixe perfeito, mas possui as habilidades, competências e conhecimentos necessários para a vaga, **ainda é interessante considerá-la para a posição.** Afinal, com treinamento e desenvolvimento os comportamentos menos presentes podem ser trabalhados e evoluídos.



# Teste de perfil comportamental da Gupy:

conheça seus talentos e tome as melhores decisões



João Carvalho,  
veja os resultados da etapa

## Fatores Comportamentais

Abertura **Conhecido**



As novas ideias e os novos projetos devem atrair o seu interesse, o que pode leva-lo à inovação e ao empreendedorismo. É importante se lembrar, no entanto, que no trabalho há muitas tarefas e atividades que precisam de sua atenção mesmo sendo já mais conhecidas e dominadas por você.

# 4. Os ganhos para o recrutamento e seleção

Veja mais conteúdos como esse em nossas redes!

# Os ganhos para o recrutamento e seleção

De um tempo pra cá, os teste de perfil tornaram-se populares no recrutamento por conta da capacidade analítica e entendimento das características importantes de uma pessoa e que **servem de insumo para decisões mais precisas e fundamentadas**. Esses são pontos que ajudam muito na hora de decidir qual pessoa escolher.

A seguir, listamos algumas das principais vantagens que um teste de perfil comportamental proporciona ao recrutamento e seleção.

## Análise mais aprofundada do perfil

Uma autoavaliação feita de forma sincera é a melhor maneira de compreendermos, no momento do recrutamento, o perfil das pessoas candidatas. Assim, a pessoa que estiver recrutando poderá ter uma visão mais ampla, específica e aprofundada sobre os traços de personalidade que com certeza ajudarão nas seleções.



## Resultados comprovados cientificamente

É fundamental que qualquer análise de perfil ou personalidade seja feita com testes, metodologias e processos validados cientificamente (e, sempre que necessário, com a ajuda de um profissional da psicologia). Só assim teremos a certeza de que os resultados são confiáveis e podem pautar as decisões de quem recruta.

## Alinhamento com o *fit* da vaga e do time

A posição de um Analista de Finanças Sênior, por exemplo, exige traços de personalidade diferentes de um Analista de

Conteúdo Júnior. E isso não é um problema, pelo contrário. É importante entendermos que cada posição exige um comportamento e traços de personalidade diferentes.

Sendo assim, alinhar o perfil da pessoa candidata com o que a vaga garante que a pessoa selecionada tenha o que é preciso para vencer os desafios da posição. Além disso, ajuda a reduzir as chances de uma demissão a curto prazo por falta de fit, sem contar os custos que um turnover acarreta.





## Não sofre com vieses inconscientes

Primeiro, é preciso deixar claro que é impossível analisar um perfil comportamental apenas em uma conversa. Quando isso é feito, além da análise ser subjetiva, insegura e invalidada, os vieses inconscientes entram em cena. E esses vieses (preconceitos que afetam nas tomadas de decisões) atrapalham o processo seletivo, prejudicando as pessoas candidatas.

Se você ainda não sabe, vieses são preconceitos, muitas vezes inconscientes, que nem nos damos conta que possuímos. Existem vários deles, os mais comuns sendo:

- **viés da afinidade:** quando uma pessoa recrutadora “gosta” mais de quem se parece com ela;
- **viés da percepção:** quando estereótipos sociais interferem na avaliação individual;
- **efeito halo:** quando uma característica positiva nos faz superestimar os atos de uma pessoa, julgando de forma injusta e inconsistente.

Portanto, ao utilizar um teste de perfil você adquire uma percepção individual, justa e segura de cada pessoa, sem sofrer com preconceitos inconscientes que uma pessoa recrutadora possui.

# 5. Pontos de atenção e principais erros

Veja mais conteúdos como esse em nossas redes!

# Pontos de atenção e principais erros

Um teste de perfil comportamental é algo complexo e que precisa ser feito de forma responsável. Portanto, separamos alguns pontos de atenção e principais erros que devem ser evitados.

## Fazer o teste qualquer site

Simplificar o processo é algo prejudicial para o teste. Portanto, não o faça em qualquer site, as chances do resultado não ser confiável são grandes.

## Fazer de forma independente

Um teste de perfil analisa traços, características e comportamentos que são melhor interpretados por profissionais capacitados. Portanto, busque ajuda de profissionais da psicologia ou, no mínimo, utilize uma ferramenta confiável e recomendada. Mas o ideal mesmo é, ao utilizar de testes de perfil validados e autorizados pelo Conselho Federal de Psicologia (CFP), contar com o apoio de um profissional da psicologia.





### Não utilizar de testes validados

Como o DISC, que carece de validação científica, outros testes também podem não possuir a comprovação e evidência suficiente para serem aplicados. Então, sempre busque conhecer a fundo o teste, quem o desenvolveu, os artigos que o embasam e se é ou não aprovado pelo CFP.

### Utilizar testes errados e desrespeitosos

Nem todos os testes são adequados para um processo seletivo. Acredite ou não, há processos que utilizam diagnósticos de saúde mental nas pessoas candidatas. Além de ser desrespeitoso e inadequado, **não é uma informação relevante e que deve ser considerada no recrutamento.**

### Testes de perfil comportamental aprovados pela CFP

A seguir, listamos brevemente alguns testes de perfil comportamental validados cientificamente e aprovados pela Conselho Federal de Psicologia (CFP):

1. **Myers-Briggs Type Indicator (MBTI):** Uma ferramenta que busca identificar características e preferências pessoais, é considerada a avaliação de personalidade mais utilizada no mundo.

2. **Inventário Hogan de Personalidade (HPI):** O Inventário Hogan de Personalidade busca identificar e prever comportamentos com base nos níveis presentes de cada pessoa nos sete traços de personalidades pré-definidos.

3. **QUATI - Questionário de Avaliação Tipológica:** Esse teste avalia padrões cognitivos e comportamentais de uma pessoa, definindo assim um perfil por meio de grupos.



# 6. Teste de perfil comportamental da Gupy

Veja mais conteúdos como esse em nossas redes!

# Teste de perfil comportamental da Gupy

A Gupy é uma plataforma de recrutamento e seleção e admissão que tem tudo para agilizar os processos seletivos, aprimorar a tomada de decisão e humanizar o processo. Uma das funcionalidades da plataforma é o teste de perfil comportamental.

Utilizando de metodologias amplamente estudadas e validadas no mercado, o teste de perfil possibilita que recrutadores apliquem de maneira fácil, ágil e eficiente, uma autoavaliação que fornecerá insumos para decisões mais certas e relevantes.

As três metodologias utilizadas no teste são:

5 Fatores Comportamentais (Big 5)	Mentalidade de Crescimento (Growth Mindset)	Tenacidade (Grit)
Validada e aprovada pelo CFP, a metodologia Big 5 avalia as 5 dimensões de uma personalidade e enfatiza os traços mais evidentes;	Baseada em estudos e pesquisas da Dra. Carol Dweck, professora de psicologia de Stanford, a metodologia avalia no candidato a presença de dois mindsets: fixed mindset e o growth mindset.	Criada pela Angela Duckworth, a metodologia grit avalia, como ela mesma diz, a “perseverança e paixão em objetivos de longo prazo”.



O teste de perfil comportamental da Gupy ajuda você a entender qual pessoa tem o melhor encaixe para a vaga, **e não quem é a melhor opção**. Em outras palavras, não coloca as pessoas numa caixa, e sim dá visibilidade aos traços de personalidade mais evidentes em cada perfil.

Ao todo, mais de 546 empresas já utilizam o teste de perfil comportamental da Gupy e mais 880 mil pessoas candidatas o realizaram!

Com o teste de perfil comportamental da Gupy você:

- tem uma abordagem mais analítica;
- fortalece e aprimora a Inteligência Artificial
- aumenta a diversidade de perfis no time;
- fornece uma análise de perfil confiável para o autoconhecimento das pessoas candidatas.

# 7. Conclusão

Veja mais conteúdos como esse em nossas redes!

# Conclusão

Um teste de perfil comportamental não deve definir quem é a melhor opção para uma vaga, e sim ajudar a analisar os diferentes perfis e entender qual tem melhor aderência com a posição, time e empresa.

Esperamos que este material tenha elucidado a importância dos testes comportamentais para um processo seletivo mais justo, preciso e satisfatório para todas as partes. Até a próxima.





# O conhecimento não acaba aqui

Agora que você está por dentro de todas as novidades de um Recrutamento e Seleção moderno e mais orientado a resultados, que tal continuar se aprimorando? Ao lado, separamos alguns materiais para fortalecer ainda mais sua estratégia:

## Testes de seleção:

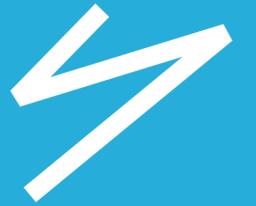
E-book

14 opções incríveis para recrutar os melhores talentos



## Revolucionando sua forma de contratar

com a Inteligência Artificial da Gupy



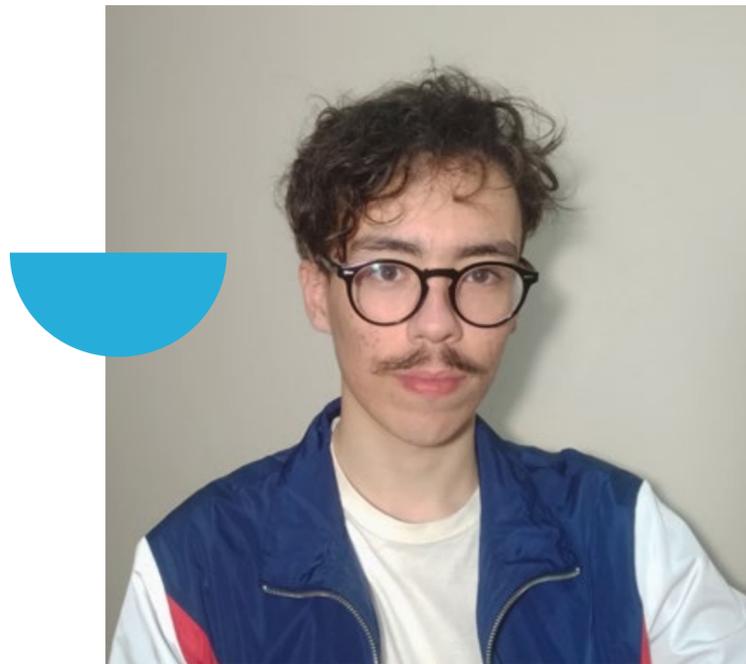
## Guia de estratégias de recrutamento para pequenas e médias empresas

E-book



# Autores

Conheça o time por trás desse material especial feito com carinho para você:



Valmir Alves  
Especialista de Conteúdo



Mariana Cremonesi  
Especialista de Conteúdo



Matheus Ramassini  
Designer

---

Respondendo esse formulário você nos ajuda a continuar evoluindo e a melhorar nossos materiais:

# Quer trazer a melhor experiência para o seu candidato?

Faça uma avaliação gratuita e rápida com nossos especialistas - dura só 5min - e contrate as pessoas certas com muito menos esforço





# A Gupy

... é o software número 1 de recrutamento e seleção no país. Ajudamos empresas a construir um processo digital, eficiente, preciso e com experiências incríveis para o RH, gestores e candidatos.

Nossa tecnologia utiliza Inteligência Artificial para ranquear os melhores candidatos e se integra com outros produtos de R&S para que tudo possa ser realizado e analisado em um único lugar, substituindo por completo o Excel, planilhas e gestão por e-mail. Muito mais visibilidade e resultados, com a formação de equipes incríveis para toda a organização!