

# Teste de seleção:

14 opções para recrutar  
os melhores talentos



# Índice

Clique nos **círculos** e navegue pelos capítulos

**Introdução**

**O que é um teste de seleção**

**Principais testes de seleção**

**Conclusão**

## Qual é o grau/nível deste material?

✓ **Básico/ introdutório:** aborda conceitos básicos da área de gente e gestão, com instruções, práticas e dicas.

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

**Avançado:** apresenta estratégias avançadas e traz compreensão aprofundada sobre o tema.

# 01 Introdução

Veja mais conteúdos como esse em nossas redes!

# Introdução

Montar um time qualificado é um grande desafio para qualquer empresa. Para reunir os melhores profissionais do mercado, é preciso fazer uma análise minuciosa de perfis, habilidades e competências. Mas nem sempre uma entrevista de emprego é suficiente para ter uma visão detalhada do que cada candidato é capaz de oferecer. É fundamental investir em testes mais específicos durante o processo seletivo, inclusive de acordo com as exigências de cada vaga disponível.

Além disso, esse cuidado é importante para fazer com que a seleção seja certa e que o colaborador realmente se encaixe no que a empresa pede, além de otimizar todo o processo para a empresa, poupando tempo e dinheiro. Que tal saber um pouco mais sobre quais testes aplicar e quais os benefícios que cada um deles agrega em um recrutamento? Continue a leitura para descobrir tudo a respeito do assunto!

# 02 O que é um teste de seleção

Veja mais conteúdos como esse em nossas redes!

1

2



# O que é um teste de seleção

O teste de seleção é um **instrumento de avaliação aplicado de acordo com necessidades e características da vaga que deverá ser preenchida**. Ele investiga aspectos comportamentais e psicológicos, competências, habilidades e conhecimentos específicos de candidatos por meio de provas situacionais, mapeamentos, jogos, vivências e outros recursos.

Diferentes tipos de teste podem ser aplicados nas várias etapas de um processo seletivo. Inclusive, essa é a recomendação mais indicada: o conjunto de resultados oferece uma visão ainda mais precisa sobre um perfil. Existem testes que podem ser aplicados de maneira individual e também em grupo, conforme as exigências naquele momento.

Atenção: **é imprescindível que os testes psicológicos sejam aplicados por profissionais da psicologia** ou por profissionais de RH com formação em psicologia, pois são os únicos profissionais habilitados para tal.

Continue lendo para conhecer alguns dos principais testes que você pode adaptar e usar nos processos seletivos da sua organização.

# 03 Conheça os principais testes de seleção

Veja mais conteúdos como esse em nossas redes!

1

2

3



*\*Uso exclusivo por profissionais da psicologia*

# Conheça os principais testes de seleção

## **P**\* 1. *Teste de atenção concentrada*

O teste de atenção concentrada, também denominado teste AC, é uma avaliação psicológica a respeito da atenção e da capacidade que um indivíduo tem para manter o foco. Inclusive, sob pressão ou ainda diante da exposição de vários estímulos, ainda que por um curto período de tempo.

### **Como funciona?**

Durante a aplicação do teste, o candidato tem acesso a uma folha de resposta com diversos triângulos de tamanhos diferentes. Ele deverá, então, identificar e marcar as linhas no papel de acordo com um modelo, e prestar atenção às diferenças entre os desenhos.

O resultado se dá por meio da quantidade de acertos alcançada e pode variar conforme a escolaridade do indivíduo ou até por conta de um “dia ruim” vivido pelo candidato. Dessa forma, é importante não utilizar apenas esse teste como fator de tomada de decisão.



1

2

3



## 2. Teste de perfil

O teste de perfil comportamental é aplicado para entender características e particularidades de cada candidato. Assim, se a contratação for realizada, o gestor terá em mãos dados para elaborar estratégias que permitam estimular a produtividade individual com mais eficiência.

### Como aplicar um teste de perfil?

O teste de perfil pode ser aplicado de diversas formas. Mas, geralmente, é aplicado via:

- Questionários e provas individuais;
- Entrevistas pessoais;
- Dinâmicas de grupo.

Independente da forma escolhida, é preciso garantir que o processo seja documentado e mensurado no final.

Empresas especializadas em recrutamento e seleção facilitam a aplicação dos testes comportamentais, disponibilizando de forma automatizada os principais métodos de avaliação de perfil.

Dessa forma, economiza-se tempo e dinheiro, motivando os participantes dos processos a realizá-los. Existem alguns tipos de teste de perfil, e eles podem ser adaptados para

1

2

3



questionários ou entrevistas online com facilidade. Confira os tipos a seguir:

### **2.1 Teste de perfil da Gupy**

Desenvolvido em parceria com a Primeira Escolha, o teste traz uma forma completa de avaliação de perfil. O teste comporta e combina 3 grandes fatores:

1. Comportamentais (o Big 5);
2. Mentalidade de crescimento (Growth Mindset);
3. Tenacidade (Grit).

Com a combinação desses três fatores (amplamente conhecidos e validados), a Gupy ajuda empresas a avaliarem o perfil de seus candidatos para que, assim, consigam contratar com maior confiança os candidatos com um bom fit cultural.

#### **Vantagens do teste de perfil da Gupy:**

Integrado com a plataforma de Recrutamento e Seleção e Admissão;

- Facilidade de análise;
- Alta precisão e com um resultado confiável;
- Fornece as informações mais importantes para uma decisão segura.

1

2

3

## 2.2 STAR (Situação, Tarefa, Ação e Resultado)

Esse é um método específico para entrevistas, cuja nomenclatura quer dizer Situação, Tarefa, Ação e Resultado. É uma ferramenta eficiente para descobrir como o colaborador lidou com situações no passado e como as enfrentaria agora.

Seu uso é particularmente útil para perguntas que normalmente começam com frases como “Fale sobre um momento em que ...” e “Compartilhe um exemplo de uma situação em que ...”.

### Vantagens da metodologia STAR:

- O entrevistado pode detalhar a experiência, dando uma melhor noção de suas capacidades e mentalidade;
- É possível receber exemplos relevantes, mostrando que ele tem uma boa compreensão do trabalho oferecido;
- Você também pode ver como o candidato é capaz de se expressar e como é a capacidade de comunicação do mesmo.

## 2.3 Metodologia Big 5

O teste Big 5 destaca cinco dimensões de personalidade, enfatizando traços individuais do candidato. Os pontos de personalidade têm sido, há muito tempo, exaustivamente



1

2

3



pesquisados. A técnica utilizada é o questionário Análise Fatorial, que reduz as informações em um conjunto importante e específico.

Esses cinco fatores foram descobertos, definidos e validados por pesquisadores independentes. A metodologia Big 5 é um recurso considerado moderno e que tem mostrado bons resultados.

#### **Vantagens da metodologia Big 5:**

- Permite que o recrutador analise traços de personalidade que sejam necessários para o perfil da vaga em questão — e que, muitas vezes, não são possíveis de analisar durante uma entrevista;
- É um teste com foco que ajuda o recrutador a achar pessoas que se adequem melhor às suas vagas e a cultura da empresa.

### **3. Teste de raciocínio lógico**

O teste de raciocínio lógico, por sua vez, envolve a resolução de problemas, interpretação de texto, planejamento estratégico e tomada de decisões. Tudo com propostas para serem cumpridas em um espaço de tempo pré-definido.

Ele serve para avaliar a capacidade que o indivíduo mostra para analisar informações abstratas e aplicar uma resolução na prática. O recrutador pode utilizar plataformas online para essa

1

2

3

aplicação, que já conta automaticamente o tempo disponível e envia os resultados por e-mail.

Suas principais identificações apresentam resultados acerca de quão linear o pensamento do indivíduo é, se ele desenvolve questões com clareza e agilidade e se consegue interpretar corretamente os enunciados.

É uma ótima alternativa para mensurar a capacidade de candidatos para cargos específicos, como motoristas. Ele permite, enfim, contratar pessoas com um perfil estratégico aguçado, o que é muito importante para melhorar indicadores da empresa, como turnover e clima organizacion

#### **P 4. Teste palográfico na avaliação da personalidade**

No teste palográfico, é possível identificar características comportamentais com a ajuda de técnicas gráficas. Consiste em uma avaliação bastante expressiva, uma vez que analisa a resposta oferecida pelo candidato quando ele está concentrado em uma mesma tarefa. É necessário que o(a) psicólogo(a) tenha conhecimento técnico sobre o teste, por conta do grau de complexidade que a análise demanda.

#### **Como funciona?**

Com base em orientações, o candidato deve fazer traços na vertical em um papel em branco: os palos. Conforme a maneira pela qual eles ficarem posicionados, e pela forma em que forem

1

2

3

desenhados, as características pessoais do candidato são ressaltadas e analisadas a partir do resultado.

As interpretações relacionam questões como produtividade, organização, adaptação ao ambiente e a regras, foco para cumprir metas, concentração e inteligência emocional. Com base nelas, o RH consegue distinguir se aquele profissional reúne as soft skills adequadas para a vaga e a empresa.

## **5. Teste de personalidade**

Com os testes de personalidade profissional é possível observar traços comportamentais e a forma como um indivíduo age perante inúmeras situações. O resultado impacta diretamente seu desempenho durante as atividades dentro do ambiente de trabalho e, por isso, é importante tê-lo em mãos logo nas primeiras etapas de um processo seletivo.

Existem dois principais tipos que podem ser aplicados em conjunto, ou o recrutador pode escolher qual deles se encaixa melhor àquela necessidade.

### **5.1 Teste objetivo**

O teste objetivo pode ser aplicado por um questionário online, pois requer apenas respostas limitadas. Podem ser questões de múltipla escolha ou com opções de verdadeiro ou falso, ou ainda em escala ordinal.



1

2

3

Seu principal intuito é determinar características emocionais, de comportamento e de temperamento. Além disso, evidenciam padrões únicos de cada candidato.

## 5.2 Teste projetivo

O teste projetivo permite a formulação de respostas livres, em que não existe certo ou errado. O candidato fornece sempre respostas pessoais, de acordo com a sua interpretação particular. Pode ser aplicado também pela internet, no entanto, deve ser examinado por um profissional.

Ele toma certo tempo na apuração, por isso, não é aplicado com frequência. Mas se houver tempo hábil no processo seletivo, é bastante válido.

E ambos os resultados, seja do teste objetivo ou do projetivo, precisam ser analisados com cautela e por um profissional qualificado. Afinal, o resultado não é definido em pedra, já que a personalidade de uma pessoa é algo complexo.

## 7. Teste de conhecimento técnico

Cada função precisa de uma habilidade específica. Portanto, é de suma importância testá-la em algum momento do processo de recrutamento e seleção. Assim, será possível confirmar as informações curriculares e reduzir as chances de uma contratação equivocada.



1

2

3

Esse é um teste que deve ser aplicado juntamente ao responsável pelo setor que possui a vaga em aberto. Afinal, ele já conhece sua equipe e sabe exatamente do que precisa e suas impressões sobre o candidato são fundamentais. É possível utilizar de avaliações escritas e práticas nesse momento, além de questionários e simulações durante o processo seletivo.

### **P 8. Teste de Zulliger**

O teste de Zulliger é utilizado para reconhecer determinados aspectos de personalidade. Para muito além disso, ele também avalia as emoções do indivíduo e como ele lida com seus relacionamentos interpessoais.

É um ótimo indicativo para perceber, por exemplo, se ele tem habilidades de comunicação ou de trabalho em equipe. É uma alternativa perfeita para vagas mais específicas e que requeiram competências importantes, como liderança e desenvoltura para guiar projetos.

Ele consiste na interpretação de manchas, similares ao teste de Rorschach, que pode ser feito online. O resultado é analisado por meio de um manual próprio que destrincha técnicas projetionais e deve ser feito por um profissional da área da psicologia.

### **P 9. Teste de QI**

O teste de QI tem foco na capacidade de raciocínio lógico





1

dos candidatos, de forma a medir seu nível de inteligência por meio do uso da escrita, da matemática e da leitura. É aplicado por meio de provas, com questionamentos que exigem o uso de lógica para resolução de problemas.

Rodolfo Ambiel, doutor em psicologia com ênfase em Avaliação Psicológica pela Universidade São Francisco, explicou ao *Jornal do Campus* que o uso do teste de QI deve ser feito apenas por profissionais da psicologia para garantir um resultado confiável e com base técnico-científica. Testes de QI online não possuem nenhuma validação e não devem ser utilizados durante um processo seletivo.

## 10. Teste de integridade

A aplicação do teste de integridade se dá pela necessidade de minimizar fraudes e comportamentos duvidosos dentro de uma empresa. A intenção é fortalecer uma cultura pautada em ética e induzir um comportamento moral aos funcionários.

Ele pode ser aplicado por meio de questionários ou de perguntas durante uma entrevista. As respostas fornecidas permitirão a análise e a compreensão para prevenir a contratação de pessoas que fomentem atitudes inadequadas. Para funcionários já contratados e que estão em processo de promoção ou de realojamento, o teste também pode ser aplicado.

2

3



1

2

3

É importante reforçar, porém, que não existem respostas corretas nesse teste. Todas elas deverão ser devidamente analisadas por um profissional qualificado para avaliar a consciência e a moral da pessoa entrevistada. Essa é uma questão muito particular e que não depende de julgamentos, por isso, é fundamental ter cuidado na avaliação.

## **P** 11. *Teste QUATI*

O QUATI, também chamado de Questionário de Avaliação Tipológica, visa avaliar a personalidade de candidatos de acordo com suas escolhas situacionais. Eles são utilizados em processos seletivos gerais, orientações vocacionais e avaliações de potencial.

Algumas questões triviais são escolhidas e feitas ao entrevistado. As respostas dadas permitirão que o psicólogo(a) perceba o nível de introversão e extroversão do candidato, bem como seu sentimentalismo em contraponto com a racionalidade, empatia, egocentrismo e assim por diante.

As respostas marcadas no teste mostram como o candidato tende a se comportar no dia a dia corporativo e também pessoal. A partir disso, o profissional da psicologia identifica se o perfil está de acordo com o que é esperado pela empresa ou não.



1

2

3

## 12. Teste de conhecimentos específicos

Os testes de conhecimentos específicos são elaborados de acordo com o que cada vaga exige. Eles podem demandar questões discursivas, práticas ou de múltipla escolha, e abrangem um único tema ou área de conhecimento. Por exemplo, português instrumental, língua estrangeira, programação, entre outros.

Esse é um teste que verifica o enquadramento mínimo de um candidato à vaga e pode ser aplicado logo no início do processo seletivo. Ele pode ser feito com tranquilidade por meio de uma plataforma online, com resultados automáticos e imediatos.

Sendo assim, é indicado para os estágios iniciais da seleção para ajudar a afunilar o perfil dos candidatos e não perder tempo com aqueles que realmente não estão aptos.



# 04 Conclusão

Veja mais conteúdos como esse em nossas redes!

1

2

3

4

# Conclusão

Em um mercado de trabalho cada vez mais competitivo e repleto de exigências específicas, ter um time alinhado e competente fará toda a diferença para resultados positivos e um bom posicionamento no setor de atuação.

Mas isso só é possível com o **desenvolvimento consistente do processo de recrutamento e seleção**. Cada um dos testes citados são um forte apoio na identificação de características e traços fundamentais que a empresa busca nos candidatos.

Mais do que isso, são essenciais para captar perfis que realmente tenham a ver com a cultura organizacional da empresa, seus princípios e valores éticos — tomando assim uma escolha mais certa e menos pautada na intuição.



# 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?** Separamos alguns materiais para fortalecer ainda mais sua estratégia:

 [Clique na imagem e acesse o conteúdo!](#)

---

# Autores

---

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

**Clara Duarte**  
Coordenadora de Conteúdo

**Letícia Lopes**  
Designer gráfica

## Escreva para nós!

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



**Obrigada** por ler nosso material!  
Esperamos que tenha gostado :)



# A Gupy

... é o software número 1 de recrutamento e seleção no país. Ajudamos empresas a construírem 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!

