

Personalidade: quatro abordagens, usos distintos

Ficha comparativa para compartilhar com sua equipe

Escolha pela finalidade, pelo instrumento e pelas evidências aplicáveis à função; não apenas pelo nome do modelo.

MBTI

Instrumento de preferências
tipológicas

Organiza preferências em tipos para apoiar o autoconhecimento e o desenvolvimento.

Na seleção: Foi concebido para desenvolvimento, não para selecionar candidatos. [1]

Everything DiSC

Família específica de
avaliações baseada em DISC

Apoia conversas sobre estilos comportamentais, comunicação e relações de trabalho.

Na seleção: Segundo seu editor, não se destina a decisões de contratação. Essa orientação não descreve todos os produtos chamados DISC. [2]

Big Five

Modelo de cinco dimensões
contínuas de traços

Descreve diferenças individuais em dimensões, em vez de atribuir um tipo único. Não é um único teste.

Na seleção: Seu uso na seleção depende do instrumento específico e das evidências pertinentes à função, população e idioma. [3, 4]

ADEPT-15

Instrumento de personalidade
orientado ao trabalho

Tem o Big Five como base, com dimensões adicionais e 15 aspectos de personalidade.

Na seleção: Interprete suas evidências considerando contexto, amostra e função. Não há superioridade universal demonstrada sobre instrumentos Big Five. [5]

Antes de escolher

Defina a função; verifique versão, idioma, normas, população e evidências do instrumento. Combine personalidade com avaliação cognitiva, entrevistas estruturadas e outras evidências pertinentes. Mantenha o julgamento humano: um resultado isolado não é um veredito sobre uma pessoa. [6]

Limites científicos

Os estudos concorrentes do ADEPT-15 analisam profissionais já empregados; não provam, por si só, sucesso em futuras contratações. Correlação e variância explicada não são percentuais de contratações bem-sucedidas. Associações não demonstram causalidade nem garantem desempenho ou redução de riscos.

Fontes públicas e escopo

1. MBTI: finalidade e limites segundo seu editor.
<https://www.themyersbriggs.com/en-us/support/mbti-facts>
2. Everything DiSC: desenvolvimento versus contratação; não todos os produtos DISC.
<https://lms.everythingdisc.com/disc-vs-predictive-index>
3. Barrick & Mount (1991): Big Five e desempenho profissional.
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1991.tb00688.x>
4. Zell & Lesick (2022): síntese de desempenho geral, acadêmico e profissional.
<https://doi.org/10.1111/jopy.12683>
5. Aon: informações do produto. O artigo analisa Boyce & Capman (2017), 2.ª ed., cap. V. Solicite a documentação ao fornecedor; não hospedamos o manual.
<https://www.aon.com/unitedkingdom/trp/talent-tools/adept.jsp>
6. Sackett et al. (2022): revisão da validade dos procedimentos de seleção.
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34968080/>

Síntese original da HR Catalisis · Não é um manual, relatório de candidato ou orientação diagnóstica. Consulte o artigo aberto para detalhes e limites dos estudos.

[Ler o artigo completo](#)