NOTA TÉCNICA

Fundamentos do teste comportamental da StarmyCV

Documento informativo para profissionais de recrutamento e seleção

Versão 1.1 · Outubro de 2026

1. Objetivo e abrangência

Esta nota descreve a base teórica, o instrumento e o procedimento de pontuação do teste comportamental integrado à StarmyCV, para que os profissionais de recrutamento e seleção que recebem seus relatórios saibam o que ele mede, como os resultados são obtidos e com que alcance devem ser interpretados. Ela não substitui a formação em interpretação de testes nem constitui um manual técnico completo; seu objetivo é oferecer uma base clara e verificável sobre a qual apoiar o uso do relatório em um processo seletivo.

2. Referencial teórico

O instrumento se apoia no modelo DISC, formulado por William Moulton Marston em *Emotions of Normal People* (1928). Marston propôs descrever o comportamento das pessoas a partir de dois eixos: a percepção do ambiente como favorável ou hostil, e a tendência a agir sobre ele ou a se acomodar a ele. Do cruzamento desses eixos surgem as quatro dimensões que dão nome ao modelo: dominância (D), influência (I), estabilidade (S) e conformidade (C). O modelo não foi concebido como uma teoria da personalidade profunda, e sim como uma descrição de estilos de conduta observáveis, e é nesse sentido, o do estilo de comportamento preferencial em contextos de trabalho, que ele é empregado aqui.

A operacionalização do modelo por meio de questionários de escolha forçada foi desenvolvida a partir dos anos 1950 (Cleaver e, posteriormente, Geier) e constitui hoje a base da maioria dos instrumentos DISC de uso profissional. A StarmyCV adota essa tradição metodológica com um questionário e um procedimento de pontuação próprios.

3. O instrumento

O questionário é composto por 24 blocos. Cada bloco apresenta quatro afirmações em primeira pessoa, uma para cada dimensão do modelo, e o respondente deve indicar a afirmação que melhor o descreve e a que menos o descreve. O procedimento gera, portanto, 48 escolhas e costuma ser concluído em menos de dez minutos. As 96 afirmações foram redigidas pela equipe da StarmyCV, estão disponíveis em português, espanhol e inglês, e foram revisadas para equilibrar a desejabilidade social das quatro opções dentro de cada bloco, de modo que nenhuma delas seja sistematicamente mais atraente que as demais.

A escolha forçada tem uma consequência metodológica que vale a pena conhecer: como em cada bloco uma afirmação é escolhida como a mais característica e outra como a menos característica, os escores das quatro dimensões sempre somam zero. Essa propriedade, conhecida como ipsatividade,

© 2026 StarmyCV. Todos os direitos reservados.

faz com que o perfil bruto descreva a organização interna das preferências da pessoa (quais dimensões pesam mais e quais pesam menos nela), e não sua posição em relação a outras pessoas. A literatura sobre formatos de escolha forçada indica que esse desenho reduz a possibilidade de apresentar uma imagem uniformemente favorável, já que qualquer elevação de uma dimensão implica necessariamente a redução de outra (Christiansen, Burns e Montgomery, 2005), ao custo da limitação descrita, que o procedimento de pontuação da StarmyCV resolve na etapa seguinte.

4. Procedimento de pontuação

4.1 Das dimensões às competências

A partir dos quatro escores DISC são calculados dezesseis escores de competências comportamentais: liderança, autonomia, influência social, empatia, comunicação, resiliência, tolerância à mudança, estabilidade emocional, planejamento, precisão técnica, pensamento crítico, flexibilidade, escuta ativa, conformidade, colaboração e orientação para resultados. Cada competência é definida como uma combinação ponderada das quatro dimensões, com pesos positivos e negativos estabelecidos a partir do conteúdo do modelo e da revisão das afirmações do questionário. Assim, por exemplo, a orientação para resultados se apoia principalmente na dominância e é atenuada pela estabilidade, enquanto a precisão técnica se apoia na conformidade e é atenuada pela influência.

4.2 Referência a normas

As competências não são apresentadas em estado bruto. Cada uma é padronizada em relação à distribuição dessa mesma competência em uma população de referência, e o escore resultante é expresso em uma escala de 0 a 10 que corresponde ao percentil dividido por dez. Um escore de 8,0 em planejamento indica que a pessoa está acima de 80% da população de referência nessa competência. É essa transformação que permite que as dezesseis competências compartilhem uma mesma escala, sejam comparáveis entre si e entre pessoas, e resolve na prática a limitação da ipsatividade apontada na seção anterior.

Sobre essa escala são atribuídos três níveis interpretativos; entre parênteses, o rótulo exibido no relatório:

Nível (rótulo no relatório)	Escore	Interpretação
Alto (Destacada)	7,0 ou mais	Aproximadamente os 30% superiores da amostra de referência
Médio (Moderada)	Entre 3,0 e 7,0	Faixa central da distribuição
Baixo (Menos natural)	Abaixo de 3,0	Aproximadamente os 30% inferiores da amostra de referência

Os níveis derivam do escore exibido, de modo que o relatório nunca mostra um nível que contradiga o número que o acompanha. Os rótulos refletem a natureza do instrumento: como o questionário é de escolha forçada e as competências descrevem estilo preferencial, um escore baixo é apresentado como menos natural, ou seja, um comportamento que a pessoa não adota espontaneamente e que lhe exige mais esforço deliberado, e não uma deficiência de capacidade. Nenhum respondente pode obter escore alto nas dezesseis competências; todo perfil tem contrapartidas.

© 2026 StarmyCV. Todos os direitos reservados.

4.3 Arquétipos

O relatório sintetiza o perfil em um arquétipo comportamental. São contemplados oito arquétipos definidos, cada um caracterizado por quatro competências que o distinguem, e um nono arquétipo, o perfil equilibrado, reservado às pessoas em quem nenhuma combinação de competências se sobressai de forma marcante. Para cada arquétipo calcula-se um índice de ajuste a partir das competências que o definem, padronizado, por sua vez, em relação à população de referência. O arquétipo de maior ajuste é atribuído como principal sempre que ultrapassa um limiar mínimo; caso contrário, atribui-se o perfil equilibrado. Quando um segundo arquétipo apresenta ajuste alto e próximo ao do principal, ele é informado como arquétipo secundário, o que permite refletir perfis mistos sem forçar um único rótulo.

Os arquétipos são uma síntese interpretativa e não substituem as competências: duas pessoas com o mesmo arquétipo podem diferir de forma apreciável em várias das dezesseis competências, e é nelas que reside a informação mais precisa sobre o perfil.

4.4 Relatório personalizado

A seção narrativa do relatório é redigida por um sistema de inteligência artificial configurado com critérios psicométricos. Esse sistema não participa do cálculo das competências nem da atribuição dos arquétipos, que são realizados pelo procedimento determinístico descrito nos itens anteriores. Sua função é interpretar o conjunto dos dezesseis escores e o arquétipo atribuído, descrever como esse perfil tende a se manifestar no ambiente de trabalho e sugerir aspectos que podem valer a pena explorar em uma entrevista. Como trabalha sobre a totalidade do perfil, e não apenas sobre o arquétipo, duas pessoas com o mesmo arquétipo recebem relatórios diferentes.

5. Propriedades psicométricas e calibração

A população de referência utilizada para a padronização foi construída a partir de um modelo estatístico do questionário, calibrado com a dispersão observada nas respostas reais, e é atualizada periodicamente à medida que cresce a base de testes concluídos, momento em que as normas passam a ser integralmente empíricas. O procedimento de pontuação registra em cada relatório a versão do algoritmo e das normas com que foi calculado, o que garante a rastreabilidade dos resultados e permite seu recálculo quando as normas são atualizadas.

A StarmyCV mantém um programa de avaliação contínua do instrumento, que inclui a estimativa da fidedignidade pelo método das metades (split-half), o estudo da estabilidade temporal dos perfis e o acompanhamento da distribuição de níveis e arquétipos na população avaliada. Os resultados dessas análises, incluindo as evidências de validade convergente com avaliações feitas por terceiros, serão incorporados às versões seguintes desta nota.

6. Interpretação e uso recomendado

O teste descreve o estilo de comportamento preferencial de uma pessoa no trabalho: como ela tende a tomar decisões, a se relacionar, a organizar sua atividade e a reagir à mudança. Ele não mede capacidade cognitiva, conhecimentos técnicos nem experiência, e não prevê por si só o desempenho em um cargo. Por isso, seus resultados devem ser entendidos como uma fonte de informação complementar ao currículo e à entrevista, útil para formular hipóteses sobre o candidato e perguntas que as coloquem à prova, e não como critério de exclusão.

© 2026 StarmyCV. Todos os direitos reservados.

Essa recomendação está alinhada às diretrizes internacionais sobre o uso de testes em contextos de seleção (International Test Commission, 2001), que orientam a integrar os resultados de qualquer prova com outras fontes de evidência e a não basear decisões de contratação em um único instrumento. Recomenda-se também que o profissional compartilhe com o candidato as conclusões extraídas do relatório, tanto por transparência quanto porque o contraste com a própria pessoa é a melhor verificação da validade da leitura.

No Brasil, o uso de testes psicológicos é privativo do psicólogo e regulado pelo Conselho Federal de Psicologia (Resolução CFP nº 9/2018 e sistema SATEPSI). O instrumento aqui descrito é uma ferramenta de mapeamento de estilo comportamental de autorrelato, destinada a apoiar a entrevista de seleção; não é um teste psicológico nos termos dessa regulamentação, não produz diagnóstico e não substitui a avaliação psicológica quando esta for exigida.

7. Relação com outros instrumentos

O modelo DISC é a base de numerosos instrumentos amplamente usados na área de recursos humanos, e o formato de blocos de quatro afirmações com escolha da mais e da menos característica é comum a boa parte deles. A StarmyCV compartilha essa base e esse formato, e se diferencia em três aspectos: o questionário e suas afirmações são de elaboração própria; as competências são expressas com referência a normas, o que as torna comparáveis entre pessoas, em vez de apresentadas como perfis puramente ipsativos; e o relatório inclui uma interpretação individualizada, gerada a partir do conjunto do perfil.

Em comparação com os inventários de personalidade de base normativa (os construídos sobre o modelo dos cinco grandes fatores, por exemplo), o teste da StarmyCV é mais breve e se concentra no estilo de conduta no trabalho, e não em traços gerais de personalidade, o que o torna adequado como primeira aproximação ao candidato e como apoio à entrevista, e menos adequado como instrumento único em processos que exijam uma avaliação em profundidade.

8. Perguntas frequentes

O candidato pode manipular o resultado? O formato de escolha forçada dificulta isso: para elevar uma dimensão é preciso reduzir outra em cada bloco, e as tentativas de transmitir uma determinada imagem tendem a produzir perfis internamente incoerentes. Nenhum instrumento de autorrelato é imune à desejabilidade social, por isso recomenda-se confrontar o relatório com a entrevista.

Por que o relatório apresenta um único arquétipo, ou dois, quando a pessoa parece reunir características de vários? O arquétipo é uma síntese. O relatório apresenta o que melhor descreve o perfil e, quando existe outro com ajuste próximo, o incorpora como secundário. A informação completa está nas dezesseis competências e na interpretação individualizada.

O que significa o perfil equilibrado? Que nenhuma combinação de competências se destaca de forma marcante em relação à população de referência. É um resultado tão informativo quanto qualquer outro e descreve, em geral, pessoas versáteis, cujo estilo se adapta ao contexto.

Quanto tempo leva? Menos de dez minutos na maioria dos casos.

© 2026 StarmyCV. Todos os direitos reservados.

Duas pessoas com o mesmo arquétipo recebem o mesmo relatório? Não. A interpretação é gerada a partir das dezesseis competências de cada pessoa e, por isso, reflete as diferenças entre perfis que compartilham o mesmo arquétipo.

Referências

Brown, A. e Maydeu-Olivares, A. (2013). How IRT can solve problems of ipsative data in forced-choice questionnaires. *Psychological Methods*, *18*(1), 36-52.

Christiansen, N. D., Burns, G. N. e Montgomery, G. E. (2005). Reconsidering forced-choice item formats for applicant personality assessment. *Human Performance*, *18*(3), 267-307.

Conselho Federal de Psicologia. (2018). *Resolução CFP nº 9, de 25 de abril de 2018*. Estabelece diretrizes para a realização de avaliação psicológica no exercício profissional da psicóloga e do psicólogo e regulamenta o SATEPSI. Brasília: CFP.

Hicks, L. E. (1970). Some properties of ipsative, normative, and forced-choice normative measures. *Psychological Bulletin*, *74*(3), 167-184.

International Test Commission (2001). International guidelines for test use. *International Journal of Testing*, *1*(2), 93-114.

Marston, W. M. (1928). *Emotions of normal people*. Londres: Kegan Paul, Trench, Trubner & Co.

Meade, A. W. (2004). Psychometric problems and issues involved with creating and using ipsative measures for selection. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *77*(4), 531-552.

Aviso legal

Este documento tem caráter informativo. Pode ser distribuído na íntegra e sem modificações, citando a StarmyCV como fonte. Fica reservada qualquer outra forma de reprodução ou adaptação. DISC é um modelo de domínio público formulado por W. M. Marston (1928); as afirmações do questionário, o procedimento de pontuação e os arquétipos aqui descritos são criação da StarmyCV. StarmyCV® e seu logotipo são marcas registradas na Argentina e na Espanha.