

POR QUE NÃO ME CONTRATARAM?

Entenda os testes de perfil
e prepare-se melhor para as
entrevistas de emprego.

POR QUEM APLICOU 10 ANOS DE TESTES
DO OUTRO LADO DA MESA

Você Perdeu Uma Vaga Para Alguém Menos Competente Que Você.

Sim. Essa pessoa existia.

Ela não estudou mais que você. Não tinha mais experiência. Não tinha currículo melhor. Talvez nem soubesse responder a pergunta técnica que você respondeu com facilidade.

Ela só fez uma coisa diferente: **respondeu o teste certo.**

E você nunca vai saber, porque ninguém te conta o resultado do DISC. A empresa recebe o gráfico, filtra, e segue. Você recebe um "agradecemos seu interesse" e passa meses se perguntando o que fez de errado.

Nada. Você só não sabia o código.

Aqui está o que ninguém te conta, nem o coach que cobra R\$ 2.000 por sessão, nem o psicólogo organizacional, nem o RH:

O teste DISC não mede quem você é. Ele mede **o que você responde**. E existe uma distância abissal entre essas duas coisas.

Se você souber o que responder, e, mais importante, saber o que a empresa quer ouvir o teste deixa de ser um filtro e vira um formulário.

O coach não vai te ensinar isso porque o mistério é o produto dele. O psicólogo não vai te ensinar isso porque o teste é o selo profissional dele. O RH não vai te ensinar isso porque o trabalho deles é te filtrar, não te ajudar.

Eles têm interesse em você nunca ler este livro.

Você está lendo.

Boa leitura.

Paulo Henrique Santos Oliveira

Sou Paulo Henrique Santos Oliveira, profissional de Recursos Humanos com mais de dez anos de experiência em gestão de pessoas, recrutamento e seleção, administração de pessoal e desenvolvimento de equipes.

Minha trajetória passa por operações de logística, saúde e telecomunicações. Atuei na implantação de setores de RH, na organização de processos e no acompanhamento de indicadores para apoiar decisões de gestão.

Na TPC Logística, participei da implantação de um centro de distribuição, supervisionando o recrutamento e a seleção de 400 colaboradores em dois meses. Na Luandre, trabalhei com administração de pessoal de operações de clientes como Mercado Livre, Amazon e Sephora.

Sou formado em Recursos Humanos, Administração e Ciências da Computação, com pós-graduações concluídas em Gestão Estratégica e Data Science. Essa formação une minha experiência com pessoas ao conhecimento técnico para analisar dados, desenvolver soluções e transformar processos empresariais.

Escrevi este livro para aproximar o candidato de um processo que muitas vezes parece difícil de entender. Quero compartilhar uma visão prática de quem já trabalhou do outro lado da seleção e ajudar você a se preparar com mais clareza.

Minha atuação reúne análise de dados, Power BI, VBA, Python, inteligência artificial e automação. Trabalho com ferramentas como Trello, Bitrix, Google Workspace e n8n, além de soluções com Hermes, Jarvis e agentes de IA. Minha atuação inclui RAG, para consultar documentos e bases da empresa, e fine-tuning, para adaptar modelos de linguagem às tarefas, à linguagem e aos padrões do negócio.

Também reúno conhecimentos em bancos de dados MySQL e PostgreSQL, servidores VPS e computação em nuvem com Microsoft Azure e Google Cloud, conectando aplicações, dados e infraestrutura às necessidades da empresa.

O próximo passo da sua carreira

A Candidatura Certa é o projeto em que reúno minha experiência em Recursos Humanos e meu interesse por tecnologia para ajudar profissionais na busca por oportunidades.

A proposta é tornar essa jornada mais organizada e estratégica: reunir oportunidades, entender a relação entre o perfil profissional e a vaga e apoiar a preparação da candidatura.

O projeto reúne frentes voltadas à organização de vagas e candidaturas, à preparação de currículos e à comunicação da experiência profissional. A preparação para entrevistas e o uso de tecnologia como apoio à carreira também fazem parte dessa construção.

É um trabalho em evolução. No site, você pode conhecer a proposta e consultar os recursos disponíveis, conforme a etapa de desenvolvimento e as condições de acesso.

Se você chegou até aqui e quer continuar aprendendo, conhecer outras soluções ou conversar sobre um desafio profissional, encontre-me pelos canais abaixo. Para demandas de RH, indicadores ou automação de processos, podemos conversar sobre o seu contexto e avaliar como posso contribuir.

Conheça o Candidatura Certa

Conecte-se comigo no LinkedIn

E-mail: henriqueoliveirarh93@gmail.com

WhatsApp: (71) 99182-4951

candidaturacerta.com.br | LinkedIn: paulo-oliveira-933a9254

Prefácio

Se você está lendo isso, provavelmente já fez um desses testes. Talvez tenha passado horas respondendo perguntas como "Você prefere agir rápido ou planejar?" e saiu com aquela sensação de que, de alguma forma, acabou de ser julgado por um algoritmo que não te conhece.

A verdade é que você foi.

Aqui está o que ninguém te conta: o DISC não mede quem você é. Ele mede como você **responde**. E existe uma diferença abissal entre essas duas coisas.

Este livro não vai te ensinar a "ser uma pessoa melhor". Não vai te falar para "ser autêntico" (como se autenticidade pagasse boleto). Ele vai te mostrar exatamente como o teste funciona, o que a empresa quer ouvir, e como dar a resposta certa, não a sua.

Os psicólogos organizacionais não querem que você saiba disso porque, se soubesse, o teste viraria inútil. O RH não quer que você saiba porque o trabalho deles é te filtrar, não te ajudar. E as empresas definitivamente não querem que você saiba porque o teste existe para economizar o tempo **delas**, não o seu.

Então vamos começar.

Introdução

Você não está sendo avaliado. Você está sendo **classificado**.

Essa distinção importa. Avaliação implica profundidade, nuance, entendimento. Classificação implica que alguém abriu uma planilha, definiu quatro colunas (D, I, S, C), e decidiu qual coluna se encaixa no cargo antes mesmo de você enviar o currículo.

O DISC é uma ferramenta de **classificação**. Ponto final.

E aqui está a sacada que muda tudo: se o teste é uma classificação, então existe uma classificação **desejada**. A empresa já sabe o perfil que quer antes de você abrir o teste. Seu trabalho não é ser quem você é. Seu trabalho é ser o que a planilha pede.

Isso não é trapaça. É ler o briefing.

Se um cliente pede um logo azul, você não entrega um logo vermelho "porque se sente mais autêntico com o vermelho". Você entrega azul. O teste DISC é o mesmo: a empresa pediu um perfil, e você vai entregar exatamente esse perfil.

Ninguém vai te ensinar isso nas escolas de negócio. O coach que cobra R\$ 2.000 por sessão não vai te falar que o teste é hackeável porque ele ganha dinheiro mantendo o mistério. O RH não vai te falar porque o teste é a ferramenta que justifica o salário deles. E o psicólogo organizacional não vai te falar porque... bem, ele também precisa se sentir relevante.

Mas eu vou te falar.

Capítulo 1: Entendendo o Funcionamento Real do Teste

O que o teste não te conta

O DISC é baseado em padrões de resposta. Ele não mede "personalidade", isso é um conceito vago e academicamente indefensável. Ele mede **comportamento autodeclarado em situações hipotéticas**.

Ou seja: ele mede o que você diz que faz. Não o que você faz.

Isso significa que, se você souber o que dizer, você controla o resultado.

Os testes são criados por empresas de consultoria de RH que precisam vender produto para empresas contratantes. Eles usam "gatilhos", palavras-chave, combinações de respostas, frequência de escolhas, para identificar padrões. E padrões podem ser aprendidos.

Você pode aprender os gatilhos. E quando você aprende, o teste deixa de ser um mistério e vira um formulário.

O teste é um código, não uma sentença

Pense no DISC como um sistema que processa input (suas respostas) e gera output (um perfil). Se você conhece o input esperado para o output desejado, você não está "trapaceando". Você está **programando**.

O teste não tem como verificar se você é sincero. Ele não tem câmera, não tem detector de mentira, não tem acesso ao seu histórico. Ele só tem suas respostas.

Portanto: controle as respostas, controle o resultado.

Macete fundamental: Reescreva as perguntas com seu próprio filtro

Se a pergunta é: *"Como você lida com conflitos?"*

Resposta estratégica: *"Eu busco soluções que beneficiem a todos, mesmo se isso exigir ajustes."*

Por que funciona: Você aparece como "equilibrado", a soma de todos os perfis, sem revelar sua preferência real. O teste não sabe o que fazer com quem não se compromete com nenhum extremo, então te classifica como "adaptável", que é exatamente o que toda empresa diz que quer.

Capítulo 2: Os 4 Perfis Isolados: Muito Além do D

Você já sabe que o DISC tem 4 letras. Mas provavelmente alguém te explicou apenas o D (Dominância) porque é o mais "fácil de entender". Vamos corrigir essa lacuna agora.

2.1: Dominância (D): "O Executor"

Máscara: "Sou um líder que agita a equipe."

Características nucleares:

- Foco obsessivo em resultados
- Decisão rápida, às vezes impulsiva
- Competitivo (o tipo que joga videogame com raiva)
- Impaciente com burocracia
- Vê problemas como desafios, não como ameaças

Gatilhos que o teste procura:

- Palavras: "ação", "decisão", "resultados", "controle", "vencer", "agir"
- Frequência alta em respostas assertivas (1 ou 2 em escala Likert)
- Consistência em "sempre" para frases de iniciativa

O que evitar: Mencionar "harmonia", "planejamento longo", "consenso". Isso dilui o D e o teste te joga em outro perfil.

Cargo típico: Gerente de Projetos, Vendedor de alta performance, CEO de startup em fase de crescimento.

2.2: Influência (I): "O Comunicador"

Máscara: "Sou comunicativo e entusiasmado."

Características nucleares:

- Carismático, o tipo que todo mundo lembra do nome
- Otimista até quando não faz sentido ser
- Gosta de estar no centro das atenções (e não finge que não gosta)
- Persuasivo, consegue vender geladeira pra esquimó
- Impulsivo emocionalmente

Gatilhos que o teste procura: