

HBDI E BIG FIVE COMO INSTRUMENTOS DE APOIO À SELEÇÃO DE COLABORADORES EM MICROEMPRESAS HUMANIZADAS

GUILHERME ANTONIO VILARINO¹, WILLIAM DE MATTOS DOS SANTOS², CRISTIAN LANHI³, RENATA ELAJE AZEVEDO DA MOTA CARMONA CHAVES⁴

1. DISCENTE DO CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, UNOESC, CAPINZAL, SC
2. DISCENTE DO CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, UNOESC, CAPINZAL, SC
3. DISCENTE DO CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, UNOESC, CAPINZAL, SC
4. DOCENTE DO CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, UNOESC, CAPINZAL, SC

Autor correspondente: GUILHERME ANTONIO VILARINO, guilherme.av@unoesc.edu.br

Área: Ciências Sociais

Introdução: O presente estudo analisa o papel de ferramentas psicométricas no processo de recrutamento e seleção em microempresas com cultura organizacional humanizada. A gestão de pessoas em ambientes de constante transformação exige métodos que permitam alinhar o perfil do colaborador às demandas organizacionais, reduzindo riscos na contratação e favorecendo engajamento e retenção. Nesse contexto, modelos como a dominância cerebral de Ned Herrmann (HBDI) e o Inventário dos Cinco Grandes Fatores de Personalidade (Big Five) oferecem suporte na identificação de estilos de pensamento e traços comportamentais relevantes para a tomada de decisão da liderança. **Objetivo:** O objetivo do estudo foi verificar como a aplicação combinada do HBDI e do Big Five pode contribuir para decisões mais assertivas no processo seletivo de uma microempresa, buscando identificar a compatibilidade entre o perfil organizacional e o perfil do candidato a estágio. **Método:** A pesquisa foi desenvolvida com abordagem quantitativa, de caráter descritivo e aplicada, no formato de estudo de caso único. Participaram o gestor responsável pela seleção e um candidato à vaga de estágio. Os dados foram obtidos mediante aplicação dos testes HBDI e Big Five, tabulados e representados em gráficos comparativos. A análise considerou as pontuações de cada dimensão em relação ao perfil previamente definido pela empresa, possibilitando avaliar convergências e divergências entre ambos os perfis. **Resultados:** Os resultados evidenciaram predominância prática e analítica no estilo de pensamento do candidato, alinhada à necessidade organizacional de objetividade, disciplina e execução. No Big Five, destacaram-se altos índices de abertura à experiência e extroversão, reforçando a flexibilidade, criatividade e sociabilidade desejadas para atuação em um ambiente inovador e de atendimento ao público. Conscienciosidade e amabilidade também apresentaram níveis satisfatórios, enquanto o neuroticismo situou-se em patamar intermediário. O cruzamento desses resultados com o perfil do gestor e com os valores da empresa indicou compatibilidade significativa, justificando a decisão de contratação. **Conclusão:** Percebeu-se que a utilização conjunta do HBDI e do Big Five fortalece o processo seletivo ao fornecer dados objetivos que complementam a análise subjetiva da liderança. Essa prática contribui para escolhas mais embasadas, alinhadas à cultura organizacional humanizada, e favorece tanto o desenvolvimento individual quanto o desempenho coletivo. Além de apoiar a assertividade das contratações, os resultados reforçam a importância de integrar métodos científicos ao contexto prático da gestão de pessoas em microempresas.

Palavras-chave: Predominância cerebral; Big Five; Cultura Organizacional; Recrutamento e Seleção; Microempresas.