



**METODOLOGIA DISC: TENDÊNCIAS COMPORTAMENTAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO**

**DISC METHODOLOGY: BEHAVIORAL TRENDS IN THE WORKPLACE**

**METODOLOGÍA DISC: TENDENCIAS DE COMPORTAMIENTO EN EL LUGAR DE TRABAJO**

Diego Franklin Tolentino Melo<sup>1</sup>, Dayane Rouse Neves Sousa<sup>2</sup>, Nícollas Emanuel Tolentino Melo<sup>1</sup>

e4114466

<https://doi.org/10.47820/recima21.v4i11.4466>

PUBLICADO: 11/2023

**RESUMO**

O presente trabalho tem como objetivo realizar uma revisão bibliográfica sobre a Metodologia DISC, analisando-a como é retratada no meio acadêmico. Para isso foi realizada pesquisa bibliográfica, em dezembro de 2022, onde foram analisados os cinco artigos de maior relevância apresentados em consulta a plataforma Google Acadêmico usando a expressão "Metodologia DISC" nos últimos dez anos. Ao longo deste estudo apresenta-se o conceito da Metodologia DISC e sua relação com tentativas de entender melhor as pessoas desde a Grécia antiga. A Metodologia criada pelo psicólogo William Moulton Marston, que desenvolveu uma pesquisa para explicar as respostas emocionais das pessoas, introduzida em seu livro *Emotions of Normal People* em 1928, no qual descreve quatro fatores para o comportamento humano: Dominância, Influência, Estabilidade e Conformidade. Portanto, ao se conhecer o trabalhador se melhora como pessoa e como profissional e, em consequência, melhora também a instituição a que pertence.

**PALAVRAS-CHAVE:** Gestão de Pessoas. Metodologia DISC. Perfil Comportamental.

**ABSTRACT**

*The present work aims to carry out a literature review on the DISC Methodology, analyzing it as it is portrayed in the academic environment. To this end, a bibliographic research was carried out in December 2022, where the five most relevant articles presented in consultation with the Google Scholar platform using the expression "DISC Methodology" in the last ten years were analyzed. Throughout this study, he also presents the concept of the DISC Methodology and its relationship with attempts to better understand people since ancient Greece. The Methodology created by psychologist William Moulton Marston who developed a research to explain people's emotional responses, introduced in his book *Emotions of Normal People* in 1928, in which he describes four factors for human behavior: Dominance, Influence, Stability and Conformity. Therefore, by knowing the worker, one improves as a person and as a professional and, consequently, also improves the institution to which he belongs.*

**KEYWORDS:** *People Management. DISC Methodology. Behavioral Profile.*

**RESUMEN**

*El presente trabajo tiene como objetivo realizar una revisión bibliográfica sobre la Metodología DISC, analizándola tal y como se presenta en el ámbito académico. Para ello, en diciembre de 2022 se realizó una investigación bibliográfica, donde se analizaron los cinco artículos más relevantes presentados en consulta con la plataforma Google Scholar utilizando la expresión "Metodología DISC" en los últimos diez años. A lo largo de este estudio, también presenta el concepto de la Metodología DISC y su relación con los intentos de comprender mejor a las personas desde la antigua Grecia. La Metodología creada por el psicólogo William Moulton Marston quien desarrolló una investigación para explicar las respuestas emocionales de las personas, introducida en su libro *Emociones de la Gente Normal* en 1928, en el que describe cuatro factores para el comportamiento humano: Dominancia, Influencia, Estabilidad y Conformidad. Por lo tanto, al conocer al trabajador, se*

<sup>1</sup> Universidade Estácio de Sá.

<sup>2</sup> Universidade Federal do Triângulo Mineiro.



## RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

METODOLOGIA DISC: TENDÊNCIAS COMPORTAMENTAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO  
Diego Franklin Tolentino Melo, Dayane Rouse Neves Sousa, Nicollas Emanuel Tolentino Melo

*mejora como persona y como profesional y, en consecuencia, también mejora la institución a la que pertenece.*

**PALABRAS CLAVE:** *Gestión de Personas; Metodología DISC; Perfil conductual.*

### INTRODUÇÃO

Desde sua origem, o pensamento crítico busca compreender melhor a relação do homem entre seus pares e consigo mesmo. Neste sentido, diversas classificações, métricas, testes foram propostos ao longo do tempo. Destes alguns se destacaram pela acurácia da resposta que apresentaram. Isso fez com que ao longo do tempo estas classificações permanecessem destacadas das demais.

Neste contexto temos a Metodologia DISC, que foi criada pelo psicólogo William Moulton Marston, em 1928, publicada no seu livro intitulado *Emotions of Normal People*. A teoria DISC trata-se de um método de análise de tendências de comportamento que descreve quatro fatores para o comportamento humano - Dominância, Influência, Estabilidade e Conformidade - nas quais compreendem as iniciais em inglês das palavras *Dominance, Influence, Steadiness, Compliance*, dando origem à designação DISC (Goleman, 2001).

Considerada pelos estudiosos do assunto como uma das formas mais utilizadas para se ter uma previsão assertiva sobre o comportamento de indivíduos dentro de determinada situação, a Metodologia DISC mostra como cada pessoa se comporta em relação ao seu ambiente de trabalho, definindo tendências e competências no desenvolvimento de um clima organizacional com base na produtividade. Diante desse contexto, a pergunta problema que orienta este trabalho é: De que forma a Metodologia DISC contribui para a gestão de pessoas de uma organização?

Sabendo que a gestão de pessoas está intrinsecamente ligada ao cuidado com os colaboradores, a análise do perfil comportamental por meio da Metodologia DISC possibilita identificar os comportamentos de cada indivíduo e criar estratégias para gerenciar os colaboradores de forma mais assertiva. Isso permite designar os colaboradores para funções em que suas habilidades e potenciais se destacam, o que torna o processo mais eficiente.

Portanto, este trabalho busca contribuir para a consolidação do conceito da Metodologia DISC e ainda suas principais formas de utilização, analisando a perspectiva do uso da ferramenta, considerando assim a relevância do presente estudo para fins da comunidade científica e para fins profissionais.

Desta forma, o objetivo geral deste trabalho é realizar uma revisão bibliográfica sobre a Metodologia DISC. Como objetivo específico analisar como a Metodologia DISC é retratada no meio acadêmico. Para isso foi realizada pesquisa bibliográfica, onde foram analisados os cinco artigos de maior relevância apresentados em consulta a plataforma Google Acadêmico usando a expressão "Metodologia DISC" nos últimos dez anos.



## RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

METODOLOGIA DISC: TENDÊNCIAS COMPORTAMENTAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO  
Diego Franklin Tolentino Melo, Dayane Rouse Neves Sousa, Nicollas Emanuel Tolentino Melo

### UMA BREVE DISCUSSÃO TEÓRICA SOBRE METODOLOGIA DISC

O desenvolvimento da organização está diretamente relacionado à sua capacidade de desenvolver pessoas e ser desenvolvido por pessoas (Dutra, 2009). Neste sentido, estudar as pessoas, como elas se relacionam com o trabalho, como se relacionam entre si é fundamental na construção de consciência individual e interrelacional, proporcionando desenvolvimento individual e coletivo. Em outras palavras, se conhecendo melhor e conhecendo as características das pessoas, em especial dos colegas de trabalho, o colaborador é auxiliado pela organização no seu desenvolvimento profissional e pessoal. A empatia e a aceitação da existência de perspectivas diferentes tendem a melhorar entre os colaboradores.

Quando se fala em conhecer a si mesmo, o chamado autoconhecimento, está discorrendo sobre o caminho para perceber/identificar fragilidades e pontos de melhoria e, ainda, criar mecanismos para lidar com estes. Também é ao se conhecer que o indivíduo estabelece quais são os seus pontos fortes, onde o esforço em se desenvolver traz retornos mais prazerosos para a pessoa e mais produtividade para a organização. Em outras palavras, auxiliar as pessoas a se conhecerem internamente e a conhecerem tendências de comportamento é uma importante forma que a organização tem de desenvolver seus membros.

Primeiramente é preciso situar o estudo do desenvolvimento das organizações dentro do arcabouço teórico da Gestão de Pessoas. De acordo com Chiavenato (2010), Gestão de Pessoas, Gestão com Pessoas, Administração de Capital Intelectual, Gestão de Talento Humano e Gestão de Competência são as várias denominações que contemplam a atual área de Recursos Humanos. Nesta nova visão os recursos humanos (colaboradores) são visualizados como peças-chaves pelo sucesso ou não da organização. Neste sentido, a preocupação não está mais focada apenas no objetivo final da empresa, mas também comprometida com a satisfação dos seus colaboradores.

Trazendo a ideia de Gil (2001, p.17), a Gestão de Pessoas é considerada “a função gerencial que visa à cooperação das pessoas que atuam nas organizações para o alcance dos objetivos tanto organizacionais quanto individuais”. Outra perspectiva é a de Dutra (2002, p. 17) que traz o conceito de Gestão de Pessoas como “um conjunto de políticas e práticas que permitem a conciliação de expectativas entre a organização e as pessoas, para que ambas possam realizá-las ao longo do tempo”.

A Gestão de Pessoas foi subdividida em seis grandes processos: a) Processos de Agregar Pessoas (recrutamento e seleção); b) Processos de Aplicar Pessoas (desenho de cargos, avaliação de desempenho); c) Processos de Recompensar Pessoas (remuneração, benefícios e incentivos); d) Processos de Desenvolver Pessoas (treinamento e desenvolvimento); e) Processos de Manter Pessoas (qualidade de vida, segurança no trabalho); f) Processos de Monitorar Pessoas (acompanhar e monitorar informações). Dado este contexto, este trabalho enfocará em realizar revisão bibliográfica acerca da Metodologia DISC com o objetivo de subsidiar ações de Agregar, Aplicar e Desenvolver pessoas. Mas afinal, o que é metodologia DISC?



## RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

METODOLOGIA DISC: TENDÊNCIAS COMPORTAMENTAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO  
Diego Franklin Tolentino Melo, Dayane Rouse Neves Sousa, Nicollas Emanuel Tolentino Melo

A metodologia DISC é considerada um método de pesquisa psicológica, que se utiliza das ciências exatas como a matemática e a estatística para definir de forma menos imprecisa o comportamento humano. Esta área da psicologia é conhecida como psicometria, ou seja, é um registro e a medida exata dos fenômenos psíquicos de um determinado indivíduo (Matos, 2008).

Tal metodologia foi criada pelo psicólogo William Moulton Marston, que desenvolveu uma pesquisa para explicar as respostas emocionais das pessoas. Foi introduzida em seu livro *Emotions of Normal People*, em 1928, no qual descreve quatro fatores para o comportamento humano: Dominância, Influência, Estabilidade e Conformidade, nas quais compreendem as iniciais em inglês das palavras *Dominance*, *Influence*, *Steadiness* e *Compliance* que dão origem à designação DISC (Goleman, 2001).

A Metodologia DISC tem como objetivo principal a identificação de traços comportamentais predominantes em cada indivíduo. Conhecendo esses traços é possível conhecer as principais tendências de comportamento da pessoa e por consequência ter mais embasamento para decisões e análises mais assertivas sobre cada pessoa (Sólides, 2022).

Conforme pode observar na Figura 1 a Metodologia DISC proposta por Marston remete a outras formas de descrição de tendências de comportamentos formuladas desde a Grécia antiga, passando pelo pensador Hipócrates e por Carl Jung.

FIGURA 1 – Teorias Comportamentais



Fonte: MATOS e PORTELA (2012)



## RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR

ISSN 2675-6218

METODOLOGIA DISC: TENDÊNCIAS COMPORTAMENTAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO  
Diego Franklin Tolentino Melo, Dayane Rouse Neves Sousa, Nicollas Emanuel Tolentino Melo

Assim, entender o comportamento humano e classificá-lo é uma preocupação presente na humanidade a milênios. Para entender melhor os quatro perfis de comportamentos o Quadro 1 traz informações dos subfatores, pontos altos e baixos de cada um deles. É fundamental salientar que se trata-se de uma tendência, não significando que a pessoa com aquele perfil jamais poderá aprimorar esta característica. Inclusive, conhecimento destas características é o primeiro passo para melhorá-las.

QUADRO 1 - Perfis de comportamentos, subfatores e características

Perfil de Comportamento	Subfatores	Características
Dominância	Determinação	<b>Pontos altos:</b> pessoas visionárias, com tendência a enxergar o futuro e cumprir atividades desafiantes. São competitivas e decisivas, tendo como foco principal a geração de resultados. Por isso, tendem a não admitirem falhas e possuem uma tomada de decisão rápida, levando-os à liderança nata.
	Independência	<b>Pontos baixos:</b> podem ter reações exageradas e desconsiderar opiniões alheias. São vistos como arrogantes, competitivos e centralizadores.
	Automotivação	<b>Ponto de equilíbrio:</b> para manter um equilíbrio entre seus pontos altos e baixos é necessário que exerçam paciência, busquem escutar opiniões alheias e entendam a importância da delegação de tarefas.
Perfil de Comportamento	Subfatores	Características
Influência	Sociabilidade	<b>Pontos altos:</b> pessoas extremamente boas com relacionamentos interpessoais, abertos, calorosos, amigáveis e extrovertidos. São muito comunicativos e sociáveis, fazendo com que sejam bons decisores, persuasivos e formadores de opinião.
	Entusiasmo	<b>Pontos baixos:</b> podem ser impulsivos e irracionais na forma de agir. Pela forte comunicação podem ser vistos como superficiais, egoístas, inconvenientes e diplomacia exagerada. Podem demonstrar rebeldia e agressividade quando rejeitados.
	Autoconfiança	<b>Ponto de equilíbrio:</b> para manter um equilíbrio entre seus pontos altos e baixos é necessário sejam menos sonhadores e mais pragmáticos, o que impediria a procrastinação gerada pela necessidade de atividades dinâmicas.
Perfil de Comportamento	Subfatores	Características
Estabilidade	Paciência	<b>Pontos altos:</b> pessoas pacientes e que agem no momento certo, ponderando os sentimentos e relações, são considerados bons ouvintes e pessoas que se importam genuinamente com os outros. São simpáticos e leais com quem os oferece a confiança necessária. São muito detalhistas e planejadores nas atividades que precisam desenvolver, também demonstram adaptabilidade e organização.
	Persistência	<b>Pontos baixos:</b> podem ser muito resistentes a mudanças bruscas e por isso podem ser vistos como



## RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

METODOLOGIA DISC: TENDÊNCIAS COMPORTAMENTAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO  
Diego Franklin Tolentino Melo, Dayane Rouse Neves Sousa, Nicollas Emanuel Tolentino Melo

		questionadores e com dificuldades para tomar decisões. Se magoam com facilidade e guardam rancor, fazendo com que as críticas recebidas sejam potencializadas tendendo a terem características agressivas e temperamentais.
	Consideração	<b>Ponto de equilíbrio:</b> para manter um equilíbrio entre seus pontos altos e baixos é necessário que tenham atenção ao processo de tomar decisões, pois sentem necessidade de conhecer todos os dados envolvidos e isso pode postergar decisões importantes. Devem ter atenção no momento de julgamento, pois como são sensíveis aos problemas alheios, podem estar enviesados em determinadas situações.
Perfil de Comportamento	Subfatores	Características
Conformidade	Exatidão	<b>Pontos altos:</b> pessoas precisas e orientadas à exatidão, são muito lógicos, analíticos, curiosos e disciplinados. Evitam conflitos, sempre agindo de forma diplomática e ponderada.
	Conectividade	<b>Pontos baixos:</b> podem ser muito presos a regras e procedimentos, fazendo com que seus relacionamentos sejam prejudicados. Fazem críticas duras, sem dar importância em como a opinião será percebida.
	Perceptividade	<b>Ponto de equilíbrio:</b> para manter um equilíbrio entre seus pontos altos e baixos é necessário que trabalhem o trabalho em equipe e empatia, desenvolvendo sociabilidade.

Fonte: Resende (2021)

Em suma, cada perfil de comportamento tem suas características distintivas e pontos fortes, bem como pontos fracos que precisam ser equilibrados. Essas análises podem ajudar as pessoas a entenderem melhor suas próprias tendências comportamentais e identificar áreas em que podem melhorar para um desenvolvimento mais completo e uma interação mais eficaz com os outros.

Nesta perspectiva, a Metodologia DISC nos mostra a sua capacidade de interpretar as relações entre os fatores citados. Assim a partir das análises do perfil comportamental é possível descrever o comportamento, suas forças e fraquezas, as formas de comunicação e de posicionamento diante de determinadas situações.

### PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A pesquisa científica desempenha um papel fundamental na investigação e compreensão aprofundada de determinados temas. Segundo Bastos e Keller (1995, p.53), trata-se de uma investigação metódica com o propósito de esclarecer aspectos relacionados ao assunto em estudo. Dentre as diversas abordagens possíveis, a pesquisa bibliográfica se destaca como uma ferramenta essencial nesse processo, permitindo o acesso a informações atualizadas provenientes de fontes confiáveis, como artigos científicos, dissertações, teses, TCCs, revistas científicas e livros.



## RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

METODOLOGIA DISC: TENDÊNCIAS COMPORTAMENTAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO  
Diego Franklin Tolentino Melo, Dayane Rouse Neves Sousa, Nicollas Emanuel Tolentino Melo

No contexto deste estudo, foi realizada uma pesquisa bibliográfica sobre a Metodologia DISC, adotando uma abordagem reflexiva analítica. Essa metodologia, amplamente utilizada no campo da psicologia e desenvolvimento pessoal, busca compreender os diferentes perfis comportamentais das pessoas, proporcionando *insights* valiosos para a melhoria das relações interpessoais e do desempenho individual e coletivo.

A coleta de dados bibliográficos foi conduzida no mês de dezembro de 2022, por meio do site Google Acadêmico. Utilizando a expressão "Metodologia DISC" como critério de busca, foram aplicados filtros para exibir publicações realizadas no período entre os anos de 2012 e 2022, de forma a obter informações atualizadas e relevantes.

O resultado dessa pesquisa bibliográfica foi sistematizado no Quadro 2, que apresenta uma ordenação dos cinco primeiros materiais encontrados no site de busca. Para cada material selecionado, foram registrados detalhes importantes, como título, autor(es) e ano de publicação. Essa organização sistemática dos dados permite uma análise mais eficiente e uma compreensão aprofundada da literatura disponível sobre a Metodologia DISC.

QUADRO 2 – Resultado da pesquisa nas cinco primeiras posições

TÍTULO	AUTOR(ES)	ANO DE PUBLICAÇÃO
1) A metodologia DISC aplicada ao processo de treinamento e desenvolvimento (T&D): um estudo de caso na empresa Linie Esquadrias e Vidros – Brusque/SC	CABRAL, Lucimara Batista; ROSA, Josely Cristiane	2021
2) Aplicação da Metodologia DISC como ferramenta de gestão pedagógica e profissional no Instituto Posso Mais	RODRIGUES, Juliana Mendonça. SOUZA, Tamara.	2018
3) Perfil Comportamental: a importância dos aspectos comportamentais nos processos de recrutamento e seleção – aplicando a Metodologia DISC	JULIÃO, Mara Alice Antonio.	2020
4) Aplicação do teste de perfil comportamental DISC como ferramenta auxiliar para processo seletivo e para desenvolvimento de pessoas: estudo de caso em um escritório de advocacia	PERBICHE, Marlos Diego.	2020
5) Otimização do método DISC de seleção de pessoas baseada em algoritmos genéticos e NAÏVE BAYES: um estudo de caso em Empresa do "SISTEMA S" do Paraná	PEREIRA, Adriano Cipriano.	2021

Fonte: ELABORADO PELO AUTOR (2022)

Com base na sistematização dos dados, foi realizada uma análise reflexiva analítica dos materiais selecionados. Essa análise consistiu na identificação das principais abordagens, argumentos e contribuições apresentadas pelos autores em relação à Metodologia DISC com o propósito de extrair informações significativas para o desenvolvimento do presente estudo. A discussão dos resultados considerou as principais descobertas e contribuições dos estudos analisados, bem como as lacunas de conhecimento existentes.



## RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

METODOLOGIA DISC: TENDÊNCIAS COMPORTAMENTAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO  
Diego Franklin Tolentino Melo, Dayane Rouse Neves Sousa, Nicollas Emanuel Tolentino Melo

É importante ressaltar que a metodologia adotada neste estudo se baseia na análise de fontes secundárias, não envolvendo a coleta de novos dados primários. Neste sentido, a análise foi restrita à abordagem já existente nos artigos, buscando obter a essência do tema apresentado nas perspectivas e metodologias existentes nos artigos de maior relevância, segundo o Google Acadêmico. A pesquisa bibliográfica permite aprofundar o conhecimento sobre o tema em estudo, fundamentar teoricamente a pesquisa e embasar a discussão dos resultados obtidos. Assim é possível agregar informações oriundas de diferentes metodologias, como estudos de casos, revisões bibliográficas anteriores e pesquisas de campo, por exemplo.

### ANÁLISE DOS RESULTADOS

No artigo intitulado “A metodologia DISC aplicada ao processo de treinamento e desenvolvimento (T&D): um estudo de caso na empresa Linie Esquadrias e Vidros –Brusque/SC”, as autoras utilizam a Metodologia DISC como um elemento de classificação dos colaboradores da empresa Linie Esquadrias e Vidros para propor processo de treinamento e desenvolvimento. Através da aplicação de questionários aos colaboradores e gestores, levantaram-se elementos que se adequam aos perfis dos colaboradores, a fim de personalizar os processos propostos. Cabral e Rosa (2021, p. 94) ainda enfatizaram que:

A Metodologia DISC é uma das formas mais utilizadas para se ter uma previsão assertiva sobre o comportamento de indivíduos dentro de determinada situação. Não se trata de medir educação, experiência, valores ou inteligência, mas de medir o comportamento de pessoas. Na prática, o método mostra como cada pessoa se comporta em relação ao seu ambiente de trabalho, definindo tendências e competências no desenvolvimento de um clima organizacional com base na leveza, no positivismo e na produtividade.

A utilização da Metodologia DISC, nesse estudo de caso, demonstra a relevância de compreender os perfis comportamentais dos colaboradores para o planejamento de programas de treinamento e desenvolvimento eficazes. Ao reconhecer as características e tendências comportamentais de cada indivíduo, é possível adaptar as estratégias de treinamento de forma a potencializar suas habilidades e competências, promovendo um crescimento individual e organizacional mais significativo.

Essa abordagem personalizada com base na Metodologia DISC proporciona benefícios tanto para os colaboradores quanto para a empresa. Os colaboradores têm a oportunidade de desenvolver suas habilidades de acordo com suas características individuais, o que contribui para o seu crescimento profissional e satisfação no trabalho. Por sua vez, a empresa pode otimizar seus processos de treinamento e desenvolvimento, garantindo uma maior eficácia na utilização de recursos e promovendo um ambiente de trabalho mais produtivo e harmonioso.

Em suma, o estudo destacado enfatiza a aplicação da Metodologia DISC como um recurso valioso para identificar os perfis comportamentais dos colaboradores e propor um processo de treinamento e desenvolvimento personalizado. Essa abordagem contribui para a criação de um clima





## RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

METODOLOGIA DISC: TENDÊNCIAS COMPORTAMENTAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO  
Diego Franklin Tolentino Melo, Dayane Rouse Neves Sousa, Nicollas Emanuel Tolentino Melo

organizacional positivo e produtivo, impulsionando o crescimento individual e o sucesso da empresa Linie Esquadrias e Vidros.

A análise do artigo intitulado "Aplicação da Metodologia DISC como ferramenta de gestão pedagógica e profissional no Instituto Posso Mais" destaca o uso da Metodologia DISC no processo de seleção de jovens aprendizes. Através dessa abordagem, os candidatos foram direcionados para vagas que melhor se adequavam aos seus perfis comportamentais, demonstrando a aplicabilidade da Metodologia DISC não apenas no treinamento e desenvolvimento, mas também na seleção de pessoal.

O Instituto Posso Mais tem alcançado resultados satisfatórios nos últimos três anos ao avaliar a aderência do perfil comportamental do candidato ao perfil comportamental da vaga. Essa abordagem resultou em processos seletivos mais assertivos, melhorando a produtividade dos aprendizes dentro do setor de trabalho. Ao adotar uma gestão mais consciente, focada nas atitudes, conhecimento e habilidades dos jovens, o Instituto possibilita uma performance de melhor qualidade.

Além disso, as práticas pedagógicas do Instituto Posso Mais têm como foco o próprio aprendiz como sujeito capaz de transformar seu ambiente familiar, social e profissional. Essa abordagem incentiva os aprendizes a questionarem as facilidades que lhes são oferecidas, desafiando crenças limitantes. Essa mudança de atitude e comportamento ocorre em um curto espaço de tempo, resultando em uma maior aceitação do mercado de trabalho em relação aos aprendizes e melhorando os índices de efetivação dos jovens após o término do contrato de aprendizagem. Como resultado desse processo, os jovens conseguem desenvolver seus talentos, gerar mais resultados, conquistar seus sonhos e experimentar uma maior sensação de felicidade.

Portanto, o artigo destaca a aplicação da Metodologia DISC no Instituto Posso Mais como uma ferramenta de gestão pedagógica e profissional eficaz. Ao utilizar o perfil comportamental como um critério de seleção, o Instituto consegue direcionar os jovens aprendizes para as vagas mais adequadas às suas características individuais. Isso resulta em uma maior efetividade no desempenho dos aprendizes, uma melhor aderência aos cargos e uma melhoria geral nos índices de empregabilidade e satisfação dos jovens.

A análise do trabalho intitulado "Perfil Comportamental: a importância dos aspectos comportamentais nos processos de recrutamento e seleção - aplicando a Metodologia DISC" destaca a importância dos aspectos comportamentais dos candidatos nos processos de recrutamento e seleção, assim como o papel fundamental da Metodologia DISC como ferramenta para trazer assertividade a esses processos.

O trabalho ressalta que além de avaliar as habilidades técnicas e a experiência dos candidatos, é essencial dar atenção aos aspectos comportamentais durante o processo seletivo. Compreender o comportamento dos candidatos é fundamental para identificar aqueles que possuem o perfil adequado para a cultura da organização e que têm maior probabilidade de contribuir para o sucesso e melhoria dos resultados no longo prazo.



## RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

METODOLOGIA DISC: TENDÊNCIAS COMPORTAMENTAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO  
Diego Franklin Tolentino Melo, Dayane Rouse Neves Sousa, Nicollas Emanuel Tolentino Melo

Nesse contexto, a Metodologia DISC é destacada como uma ferramenta que pode fornecer *insights* valiosos sobre o comportamento dos candidatos. Essa metodologia permite classificar os perfis comportamentais dos indivíduos em quatro principais fatores: Dominância, Influência, Estabilidade e Conformidade. Ao utilizar a Metodologia DISC, os recrutadores podem compreender melhor as características comportamentais dos candidatos, auxiliando na identificação daqueles que são mais alinhados às necessidades da organização.

Além disso, como a própria autora deixa claro no seu trabalho, o objetivo não é esgotar o assunto sobre o tema, mas sim despertar a curiosidade sobre novas metodologias de recrutamento e seleção que tragam eficiência aos processos. Reconhece-se que a contratação da pessoa certa para o cargo certo é crucial, mas também se enfatiza a importância de encontrar candidatos que, a longo prazo, possam contribuir para a melhoria dos resultados da organização.

No trabalho científico denominado "Aplicação do teste de perfil comportamental DISC como ferramenta auxiliar para processo seletivo e para desenvolvimento de pessoas: estudo de caso em um escritório de advocacia", a quarta resposta da consulta no Google Acadêmico, os autores também utilizam a Metodologia DISC como uma ferramenta importante no processo de seleção de pessoas. Isso reforça a consistência do uso da Metodologia DISC em diferentes contextos organizacionais.

Os resultados apresentados no estudo demonstram que o teste DISC foi eficaz no processo seletivo, permitindo a identificação do perfil comportamental adequado para a vaga de auxiliar administrativo no setor de arquivo. Essa adequação resultou em uma contratação bem-sucedida, evitando a necessidade de realizar um novo processo de seleção. Isso destaca a utilidade do teste DISC como uma ferramenta para a tomada de decisões no recrutamento e seleção de pessoal.

Além disso, o estudo evidencia a aplicação do teste DISC no desenvolvimento de competências das pessoas. Ao identificar o perfil comportamental de cada colaborador, é possível trabalhar tanto em suas forças como em suas fraquezas, visando obter melhores resultados tanto para o indivíduo quanto para a empresa. Essa abordagem personalizada permite direcionar os esforços de desenvolvimento de forma mais eficaz, maximizando o potencial dos colaboradores e contribuindo para o alcance dos objetivos organizacionais.

O trabalho de Perbiche (2020) destaca os benefícios do uso do teste DISC como uma ferramenta auxiliar no gerenciamento organizacional, incluindo processos seletivos e desenvolvimento de competências. Isso demonstra a importância do teste DISC como uma ferramenta versátil e útil no contexto do gerenciamento de pessoas.

Enfim, o último artigo analisado "Otimização do método DISC de seleção de pessoas baseada em algoritmos genéticos e NAÏVE BAYES: um estudo de caso em Empresa do "SISTEMA S", do Paraná", leva a utilização da Metodologia DISC a um novo patamar, tirando prova do sucesso em sua utilização em processos seletivos. Por outro lado, mantem-se a relação entre metodologia DISC e sua utilização em escolher pessoas através de seu perfil. Esse estudo de caso demonstra o sucesso e a eficácia da Metodologia DISC em processos seletivos, além de ressaltar sua relação com a escolha de pessoas com base em seus perfis comportamentais.



## RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

METODOLOGIA DISC: TENDÊNCIAS COMPORTAMENTAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO  
Diego Franklin Tolentino Melo, Dayane Rouse Neves Sousa, Nicollas Emanuel Tolentino Melo

Os resultados obtidos mostram que a utilização dos algoritmos Naïve Bayes e genéticos promoveu uma alteração significativa na forma como a Metodologia DISC é empregada para análise do perfil dos candidatos. A aplicação desses algoritmos resultou na diminuição substancial do número de questões selecionadas para serem aplicadas nos candidatos, uma vez que questões consideradas redundantes foram removidas do teste.

Essa otimização no método DISC de seleção de pessoas por meio de algoritmos genéticos e Naïve Bayes traz benefícios importantes para os processos seletivos. A redução do número de questões aplicadas torna o processo mais ágil e eficiente, economizando tempo e recursos. Além disso, a remoção de questões redundantes contribui para uma avaliação mais precisa e focada nas características comportamentais relevantes para o cargo em questão.

Portanto, essas análises dos trabalhos científicos mostram como a Metodologia DISC é amplamente utilizada em diferentes contextos, desde o treinamento e desenvolvimento até a seleção de pessoal, e destaca sua importância na compreensão dos perfis comportamentais dos indivíduos. Essa abordagem pode levar a uma melhor adequação entre os colaboradores e as demandas das organizações, contribuindo para o sucesso dos processos organizacionais.

### CONSIDERAÇÕES

Discutir sobre a Metodologia DISC nos fornece subsídios para compreender uma ferramenta consolidada amplamente utilizada na seleção de pessoas. Os artigos analisados apresentaram, de diversas formas, a Metodologia DISC e sua aplicação em organizações de diferentes categorias.

É importante ressaltar que a análise de perfil possibilitada por essa metodologia está diretamente ligada à fase prévia à contratação/escolha dos candidatos. Embora tenham sido feitas referências à utilização do perfil dos colaboradores como forma de auxiliar seu desenvolvimento profissional e pessoal, essa perspectiva foi abordada de forma breve. Nenhum dos artigos trouxe informações sobre como o perfil identificado é utilizado para aprimorar o desempenho dos indivíduos selecionados.

Considerando a importância do autoconhecimento contínuo, a Metodologia DISC pode auxiliar os trabalhadores a identificarem áreas em que possam direcionar sua atenção para melhorar. Ao terem ciência de suas fraquezas, os indivíduos podem buscar maneiras de superá-las, evitando que se tornem obstáculos. Além disso, ao destacarem seus pontos fortes, os trabalhadores podem direcionar suas carreiras para profissões e funções em que suas qualidades farão a diferença.

A Metodologia DISC pode ter uma aplicação relevante no atendimento aos clientes das instituições. Ao conhecer o perfil dos clientes, é possível ajustar a abordagem, enfatizando pontos que o cliente valoriza. Além disso, pode-se apresentar soluções para eventuais problemas que o cliente possa enfrentar, considerando aspectos de risco que sejam mais sensíveis ao seu perfil.

Portanto, com a análise do perfil comportamental por meio da Metodologia DISC é possível identificar os comportamentos de cada indivíduo e criar estratégias para realizar a gestão dos colaboradores de forma mais assertiva. Dessa forma, ao conhecer os trabalhadores, eles podem se



## RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

METODOLOGIA DISC: TENDÊNCIAS COMPORTAMENTAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO  
Diego Franklin Tolentino Melo, Dayane Rouse Neves Sousa, Nicollas Emanuel Tolentino Melo

desenvolver tanto pessoal quanto profissionalmente, o que, por sua vez, melhora a instituição à qual pertencem. Assim sendo, a continuidade da pesquisa e exploração desse campo pode trazer benefícios adicionais e aprimorar ainda mais a aplicação da Metodologia DISC no contexto organizacional. Entretanto é importante também pontuar que apesar da relevância da Metodologia DISC ela trata de um direcionamento que não deve ser usado como fator limitante ao exercício de qualquer função.

### REFERÊNCIAS

- BASTOS, Cleverson; KELLER, Vicente. **Aprendendo a aprender**. Petrópolis: Vozes, 1995.
- CABRAL, Lucimara Batista; ROSA, Josely Cristiane. A metodologia DISC aplicada ao processo de treinamento e desenvolvimento (T&D): um estudo de caso na empresa Linie Esquadrias e Vidros – Brusque/SC. **Revista Visão: Gestão Organizacional**, Caçador (SC), v. 10, n. 1, p. 92-111, 2021. DOI: 10.33362/visao.v10i1.2022. Disponível em: <https://periodicos.uniarp.edu.br/index.php/visao/article/view/2022>. Acesso em: nov. 2023.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas**. 3 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.
- DUTRA, Joel Souza. **Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectiva**. São Paulo: Atlas, 2009.
- DUTRA, Joel Souza. **Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2002.
- GIL, Antônio Carlos. **Métodos da pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2001. p. 17.
- GOLEMAN, Daniel. **Inteligência Emocional: a teoria revolucionária que define o que é ser inteligente**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.
- JULIÃO, Mara Alice Antonio. **Perfil Comportamental: a importância dos aspectos comportamentais nos processos de recrutamento e seleção – aplicando a Metodologia DISC**. Orientador: Luis Aparecido Paioli. 2020. 22f. Artigo (TCC) - Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, Faculdade de Tecnologia de São Carlos do Centro Paula Souza, São Carlos – SP, 2020.
- MATOS, Jorge Fernando de. **Manual de Formação de Consultor DISC ETALENT**. Rio de Janeiro: Se, 2008. p 23,
- MATOS, Jorge; PORTELA, Vania. **Talento para Vida: descubra e desenvolva seus talentos**. Editora: Ealent, 2012.
- PERBICHE, Marlos Diego. **Aplicação do teste de perfil comportamental DISC como ferramenta auxiliar para processo seletivo e para desenvolvimento de pessoas: estudo de caso em um escritório de advocacia**. 2020. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização MBA em Gestão Empresarial) - Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Curitiba, 2020.
- PEREIRA, Adriano Cipriano. SOUZA, Rodrigo Clemente Thom de. Otimização do método disc de seleção de pessoas baseada em algoritmos genéticos e NAÏVE BAYES: um estudo de caso em Empresa do “SISTEMA S” do Paraná. **Revista Científica Multidisciplinar**, v. 2. n. 1, p. 234-251, 2021.



**RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR**  
**ISSN 2675-6218**

METODOLOGIA DISC: TENDÊNCIAS COMPORTAMENTAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO  
Diego Franklin Tolentino Melo, Dayane Rouse Neves Sousa, Nicollas Emanuel Tolentino Melo

RESENDE, Luana de Almeida. **Análise do processo de alocação de pessoas por meio do mapeamento de perfil comportamental em Empresas Juniores do Distrito Federal.** Orientador: Josely Guedes Pimentel Santos. 2021. 81p. Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) – Curso de Bacharel em Administração, Universidade de Brasília, Brasília – DF, 2021.

RODRIGUES, Juliana Mendonça. SOUZA, Tamara. Aplicação da Metodologia DISC como ferramenta de gestão pedagógica e profissional no Instituto Posso Mais. **Pedagogia em Ação**, Belo Horizonte, v. 10, n. 2, p. 120-131, 2018.

SÓLIDES. **Teste de perfil DISC:** saiba quais características são avaliadas! [S. l.]: Blog Solides, 2022. Disponível em: <https://blog.solides.com.br/teste-de-perfil-disc/>. Acesso em: dez. 2022.