



Anais do Simpósio Acadêmico de Engenharia de Produção (SAEPRO) da EEL-USP

IX SAEPRO – 25 e 26 de novembro de 2025

Lucas Di Paula Gama dos Santos

Universidade Federal do Vale do São Francisco (UNIVASF)

(lucas.di@discente.univasf.edu.br)

Adriely Garcia Cruz

Universidade Federal do Vale do São Francisco (UNIVASF)

(adriely.cruz@discente.univasf.edu.br)

Deranor Gomes de Oliveira

Universidade Federal do Vale do São Francisco (UNIVASF)

(deranor.oliveira@univasf.edu.br)

CONTEXTUALIZAÇÃO: A gestão de pessoas representa um dos maiores desafios das organizações contemporâneas, dada a diversidade de perfis e comportamentos que compõem os ambientes de trabalho (Alves, 2020). Nesse contexto, fundamentada nos estudos de William Moulton Marston em 1928, que identifica quatro perfis comportamentais: Dominância, Influência, Estabilidade e Conformidade (DISC), a metodologia DISC tem se destacado como uma ferramenta capaz de identificar e compreender diferentes estilos comportamentais, oferecendo suporte para a tomada de decisão, o desenvolvimento de lideranças e a melhoria do desempenho coletivo (Martins; Pereira, 2021). A relevância do estudo do comportamento humano nas organizações é corroborada por Costa e Silva (2020), que enfatizam a influência direta das relações interpessoais e da eficácia da gestão de pessoas no sucesso organizacional. Nesse contexto, consoante Skinner (2003), a metodologia DISC tem se destacado como uma ferramenta de análise comportamental capaz de identificar perfis individuais e coletivos, oferecendo subsídios para a gestão de equipes, liderança, comunicação e resolução de conflitos. A teoria comportamental, por sua vez, fornece o arcabouço

Resumo Expandido



Anais do Simpósio Acadêmico de Engenharia de Produção (SAEPRO) da EEL-USP

IX SAEPRO – 25 e 26 de novembro de 2025

teórico necessário para compreender a relação entre estímulos, respostas e padrões de comportamento em ambientes organizacionais. Este estudo, portanto, visa explorar essa interface, buscando oferecer insights práticos para a aplicação estratégica do DISC no ambiente corporativo contemporâneo.

OBJETIVO: Realizar uma análise crítica da metodologia DISC como ferramenta de análise comportamental em organizações, investigando sua validade e aplicabilidade na gestão de pessoas e no desenvolvimento de equipes.

MÉTODO: Este estudo adota uma abordagem qualitativa, caracterizando-se como uma pesquisa bibliográfica e exploratória, conforme as diretrizes de Vergara (2006) para investigações em administração. A coleta de dados foi realizada por meio de uma revisão sistemática da literatura nacional e internacional, abrangendo bases de dados acadêmicas como *Scielo*, *Google Scholar*, *Web of Science* e *Scopus*. Foram priorizados artigos científicos, teses, dissertações e livros publicados entre 2015 e 2023, com foco nas áreas de gestão de pessoas, comportamento organizacional, psicologia organizacional e teoria comportamental, que abordassem a metodologia DISC. O estudo também se apoiou em livros de referência sobre a aplicação do DISC no contexto organizacional, bem como em autores clássicos da teoria comportamental, como Skinner e Watson. A análise dos dados foi conduzida por meio de uma abordagem temática e comparativa, confrontando os conceitos fundamentais do DISC com os princípios da teoria comportamental. Este processo permitiu identificar padrões, convergências, divergências, pontos fortes, limitações e desafios na aplicação do DISC, contribuindo para uma compreensão mais holística de sua validade, aplicabilidade e eficácia na otimização da gestão de pessoas, comunicação interpessoal e desenvolvimento de equipes.

RESULTADOS E DISCUSSÕES: Os resultados evidenciam que a metodologia DISC, ao categorizar os indivíduos em quatro estilos predominantes — Dominância, Influência, Estabilidade e Conformidade — permite uma compreensão mais clara sobre como diferentes perfis se relacionam, tomam decisões e reagem a estímulos organizacionais. Essa categorização dialoga diretamente com a teoria comportamental,



Anais do Simpósio Acadêmico de Engenharia de Produção (SAEPRO) da EEL-USP

IX SAEPRO – 25 e 26 de novembro de 2025

na medida em que ambos os enfoques buscam identificar padrões observáveis de comportamento. A metodologia DISC é amplamente reconhecida por sua capacidade de oferecer uma previsão assertiva sobre as tendências de comportamento dos indivíduos em determinadas situações (Melo; Sousa; Melo, 2023). Ribeiro (2020), em seu estudo, notou que a precisão da ferramenta é fundamental para a Gestão de Pessoas, atuando nos processos de agregar, aplicar e desenvolver pessoas, tendo seu uso mais evidente e aplicado nos estudos é no Recrutamento e Seleção. A autora ainda elucida que o uso da ferramenta auxilia na identificação do perfil comportamental ideal para a vaga, garantindo que “a pessoa certa esteja no lugar certo”. Essa adequação do perfil à função tem demonstrado resultados positivos na melhoria da produtividade e na redução do *turnover* (rotatividade de colaboradores). No contexto do desenvolvimento de equipes e T&D (Treinamento e Desenvolvimento), a metodologia DISC atua como um recurso valioso para identificar os traços predominantes e mapear os gaps comportamentais (Cabral; Rosa, 2021). Conhecer o perfil do colaborador permite à organização criar estratégias para gerenciar o indivíduo de forma mais assertiva, potencializando suas habilidades e competências. Além disso, consoante Ribeiro (2020), a ferramenta facilita a montagem de equipes mais eficientes ao combinar perfis complementares, melhorando a sinergia. A análise aprofundada da DISC também destaca sua importância no desenvolvimento de líderes, fornecendo dados sobre o estilo de liderança e permitindo a gestão aprimorada de conflitos internos e a personalização de feedbacks. Contudo, é crucial pontuar que, embora o DISC forneça um direcionamento claro, ele descreve tendências e não deve ser utilizado como um fator limitante para o desenvolvimento e o exercício de qualquer função por um indivíduo. O autoconhecimento proporcionado pelo DISC, contudo, é o primeiro passo para o aprimoramento contínuo, ajudando o colaborador a lidar com suas fragilidades e potencializar seus pontos fortes.

CONSIDERAÇÕES FINAIS: Finalmente, infere-se que, a metodologia DISC constitui uma ferramenta relevante para a gestão organizacional, pois possibilita maior clareza sobre os perfis comportamentais dos indivíduos e, consequentemente, aprimora processos relacionados à liderança, comunicação e desenvolvimento de equipes. Sua



Anais do Simpósio Acadêmico de Engenharia de Produção (SAEPRO) da EEL-USP

IX SAEPRO – 25 e 26 de novembro de 2025

interface com a teoria comportamental amplia a compreensão dos fatores que influenciam as respostas individuais aos estímulos organizacionais, permitindo que gestores formulem estratégias mais eficazes de gestão de pessoas. Recomenda-se que estudos futuros aprofundem a análise empírica do uso do DISC em diferentes setores e contextos culturais, contribuindo para validar sua aplicabilidade em realidades diversas.

PALAVRAS-CHAVE: Análise comportamental; Metodologia DISC; Teoria comportamental; Gestão de pessoas; Organizações.

REFERÊNCIAS:

ALVES, F. *Metodologia DISC e gestão de pessoas: aplicações práticas*. São Paulo: Atlas, 2020.

CABRAL, L. B. ROSA, J. C. **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, jan./jun. 2021. DOI: 10.33362/visao.v10i1.2022. Disponível em: <https://sl1nk.com/z3uAx>. Acesso em: 6 out. 2025.

COSTA, R. A.; SILVA, M. A. Teoria comportamental e gestão organizacional: uma análise crítica. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 24, n. 3, p. 345-360, 2020.

MARTINS, J. L.; PEREIRA, T. A. DISC como ferramenta de desenvolvimento de equipes. *Revista Psicologia & Organizações*, v. 15, n. 2, p. 87-103, 2021.

MELO, D. F. T.; SOUSA, D. R. N.; MELO, N. E. T. **Metodologia DISC: tendências comportamentais no ambiente de trabalho**. *RECIMA21 – Revista Científica Multidisciplinar*, v. 4, n. 11, p. 1–13, nov. 2023. DOI: 10.47820/recima21.v4i11.4466. Disponível em: <https://11nq.com/OKRhM>. Acesso em: 6 out. 2025.

RIBEIRO, J. X. P. **Gestão de RH e processos de recrutamento & seleção e integração nas cooperativas de crédito através da metodologia DISC durante pandemia Coronavírus**. *Latin American Journal of Development*, Curitiba, v. 2, n. 3,



Anais do Simpósio Acadêmico de Engenharia de Produção (SAEPRO) da EEL-USP

IX SAEPRO – 25 e 26 de novembro de 2025

p. 67–77, maio/jun. 2020. DOI: 10.46814/lajdv2n3-001. Disponível em: <https://sl1nk.com/v5ynf>. Acesso em: 6 out. 2025.

SKINNER, B. F. *Ciência e comportamento humano*. São Paulo: Martins Fontes, 2003.

VERGARA, S. C. *Projetos e relatórios de pesquisa em administração*. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2006.