

CENTRO PAULA SOUZA
Etec DE CIDADE TIRADENTES
Ensino Médio com Habilitação Profissional ao Curso Técnico em
Recursos Humanos

Dyovanna Souza Rocha
Francini Lins dos Santos
Isabel do Carmo
Jhennyfer Vitória Gregório Moraes
Larissa Oliveira Isidio da Silva
Victória Oliveira Lima

A FERRAMENTA DISC PARA O MAPEAMENTO DE COMPETÊNCIAS
COMPORTAMENTAIS NO ENSINO MÉDIO COM HABILITAÇÃO
PROFISSIONAL AO TÉCNICO

São Paulo

2024

Dyovanna Souza Rocha

Francini Lins dos Santos

Isabel do Carmo

Jhennyfer Vitoria Gregório Moraes

Larissa Oliveira Isidio da Silva

Victória Oliveira Lima

**A FERRAMENTA DISC PARA O MAPEAMENTO DE COMPETÊNCIAS
COMPORTAMENTAIS NO ENSINO MÉDIO COM HABILITAÇÃO
PROFISSIONAL AO TÉCNICO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso Técnico em Recursos Humanos da ETEC de Cidade Tiradentes, orientado pela Prof.^a Lilian Rocha e Prof.^o Reinaldo Gama, como requisito parcial para obtenção do título de Técnico em Recursos Humanos.

São Paulo

2024

Dedicamos, sobretudo, a Deus, por nos proporcionar discernimento e sabedoria para a realização deste projeto e, aos familiares, por serem alicerce e amparo no decorrer do ciclo acadêmico.

AGRADECIMENTOS

Agradecemos à Deus por nos conceder sabedoria e discernimento para desenvolver este projeto e por outorgar forças para exceder os obstáculos que encontramos ao longo dessa jornada. Atribuindo destaques aos nossos familiares, somos gratos por nos compreenderem em nossas ausências e por nos incentivarem nos momentos difíceis.

Prezariamos de enfatizar a tamanha gratidão que temos aos nossos orientadores, Lilian Rocha e Reinaldo Gama, por ter nos elegido ao protótipo deste projeto, juntamente com o auxílio do professor Everson Bacelli, do ramo de Desenvolvimento de Sistema (DS), que produziu o sistema da Ferramenta DISC.

Em suma, agradecemos as integrantes do grupo, que se dedicaram e se doaram para que esse projeto fosse possível e finalizado com excelência.

“O desenvolvimento de competências é um processo contínuo.”.

(Paulo Beleki)

RESUMO

A ferramenta DISC, ao ser aplicada em uma instituição de ensino médio técnico, pode desempenhar um papel crucial no mapeamento de competências comportamentais dos alunos, facilitando sua inserção no mercado de trabalho. Esse mapeamento permite identificar os perfis comportamentais dos discentes — Dominância, Influência, Estabilidade e Conformidade — e relacioná-los com habilidades e comportamentos valorizados pelo mercado. A proposta visa otimizar o processo de recrutamento e seleção, já que as empresas podem identificar rapidamente alunos com perfis comportamentais alinhados às necessidades das vagas, reduzindo o tempo de seleção e promovendo um acesso mais rápido e assertivo dos jovens ao mercado de trabalho. Além disso, a utilização da metodologia DISC proporciona maior visibilidade às competências dos alunos, permitindo que a escola obtenha um perfil de cada curso. Ao fornecer um mapeamento detalhado dos perfis comportamentais, a instituição não apenas facilita o processo de inserção profissional, mas também contribui para um alinhamento mais preciso entre as competências dos alunos e as demandas das empresas. Esse processo, ao promover um recrutamento mais ágil e direcionado, potencializa a empregabilidade dos jovens e fortalece a escola como formadora de profissionais qualificados e adequados ao perfil comportamental requisitado por diferentes áreas. Contudo, este trabalho foi desenvolvido com o objetivo de obter as informações comportamentais dos alunos da instituição, para formar perfis profissionais e perfis de curso, tendo assim, ampla visão sobre os discentes atuais da instituição e sobre o mercado de trabalho.

Palavras-chave: Ferramenta DISC, Instituição de Ensino, Mapeamento, Perfis Comportamentais, Recrutamento e Seleção.

ABSTRACT

The DISC tool, when applied in a technical high school institution, can play a crucial role in mapping students' behavioral skills, facilitating their insertion into the job market. This mapping allows the identification of students' behavioral profiles — Dominance, Influence, Stability and Compliance — and relates them to skills and behaviors valued by the market. The proposal thus aims to optimize the recruitment and selection process, since companies can quickly identify students with behavioral profiles aligned with the needs of the vacancies, reducing the selection time and promoting faster and

more assertive access of young people to the job market. In addition, the use of DISC provides greater visibility to students' skills, allowing the school to obtain a profile for each course. By providing a detailed mapping of behavioral profiles, the institution not only facilitates the professional insertion process, but also contributes to a more precise alignment between students' skills and the demands of companies. This process, by promoting more agile and targeted recruitment, enhances the employability of young people and strengthens the school as a trainer of qualified professionals who are suited to the behavioral profile required by different areas. However, this work was developed with the objective of obtaining behavioral information from the institution's students, to form professional profiles and course profiles, thus having a broad view of the institution's current students and the job market.

Keywords: DISC tool, Educational Institution, Mapping, Behavioral Profiles, Recruitment and Selection

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Faixa Etária	23
Gráfico 2: Popularidade do DISC	23
Gráfico 3: A Ferramenta DISC no Processo Seletivo.....	24
Gráfico 4: Participação por Curso	24
Gráfico 5: Perfil por Curso – Recursos Humanos	25
Gráfico 6: Perfil por Curso – Administração	26
Gráfico 7: Perfil por Curso – Informática para a Internet	26
Gráfico 8: Perfil por Curso – Desenvolvimento de Sistemas	27
Gráfico 9: Perfil por Curso – Nutrição e Dietética	27
Gráfico 10: Perfil por Curso – Química	27
Gráfico 11: Área de Gestão	28
Gráfico 12: Área Tecnológica	28
Gráfico 13: Administração e Desenvolvimento de Sistemas	29
Gráfico 14: Recursos Humanos e Informática para a Internet	29
Gráfico 15: Nutrição e Dietética e Química	30
Gráfico 16: Perfil M-tec - ETEC de Cidade Tiradentes	30

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	9
1.1 Justificativa.....	9
1.2 Problemática.....	10
1.3 Hipóteses	10
1.4 Objetivo Geral.....	10
1.5 Objetivos Específicos.....	10
1.6 Metodologia	10
2. A FERRAMENTA DISC	11
2.1. História	11
2.2 Conceito	12
2.3 Importância da Ferramenta DISC.....	13
2.4 Descrição dos Quatro Perfis	14
3. COMPETÊNCIAS COMPORTAMENTAIS	17
3.1 Conceito de Mapeamento	17
3.2 Conceito de Competências	18
3.3 Conceito de Comportamento	19
3.4 Mapeamento de Competências.....	19
3.4.1 Processo Seletivo	20
3.4.2 Seleção Assertiva	21
4. PESQUISA DE CAMPO	22
4.1. Análise de gráficos	22
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	30
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	31

1. INTRODUÇÃO

Diligente a compreender a natureza humana, o psicólogo William Marston redigiu o livro “Emoções de Pessoas Normais”, que retrata a teoria DISC, em que é categorizado as quatro emoções comportamentais: Dominante, Influyente, Estável e Condescendente. Um ano após o seu falecimento, em 1948, Walter Clarke foi o primeiro a testar o protótipo de sua tese, unicamente como um questionário. Posteriormente, em 1958, John Geier constrói efetivamente o “Sistema de Perfil Pessoal DISC”, e implementa na empresa Carlson Learning Company (atualmente A Wiley Brand), promovendo a criação da Ferramenta DISC, prosseguindo com os estudos de Marston.

O mapeamento comportamental é constituído como um método de estudo que facilita a avaliação de competências, com o intuito de criar perfis estruturados no meio acadêmico, resultando no direcionamento ao mercado de trabalho. Este procedimento é utilizado para identificar resultados comportamentais por meio da ferramenta específica, em questão, contribuindo assim para um alinhamento entre as características individuais dos alunos e as exigências do ambiente acadêmico e profissional.

Sob esse enfoque, a Ferramenta DISC busca auxiliar no processo de mapeamento de *soft* e *hard skills*, visando evidenciar perfis comportamentais em potencial, que corroboram para a seleção assertiva de profissionais qualificados.

Portanto, o presente trabalho tem como objetivo geral mapear as competências comportamentais dos estudantes com propósito de constatar nos discentes que tem maior assertividade ao mercado de trabalho, conforme o seu potencial.

1.1 Justificativa

A Ferramenta DISC compreende a análise da *soft skills* e *hard skills* como método de avaliação comportamental, a fim de identificar os quatro perfis da mesma: Dominante, Influyente, Estável e Condescendente. Esse projeto tem como intuito coletar dados dos discentes, mapeando as competências e habilidades técnicas em potencial, gerando um banco de dados. Assim, possibilitando maior assertividade de discentes no mercado de trabalho.

1.2 Problemática

Como a aplicabilidade da Ferramenta DISC contribui com a inserção dos discentes no mercado de trabalho?

1.3 Hipóteses

- Otimizando o tempo do processo de Recrutamento e Seleção através da identificação imediata dos perfis predominante de maneira mais assertiva.
- Gerando visibilidade às hard skills e soft skills inexploradas dos discentes decorrente aos perfis ranqueados.
- Elevando a compatibilidade dos alunos à vaga de emprego, fazendo com que eles tenham mais chances de serem contratados.

1.4 Objetivo Geral

Mapear as competências comportamentais dos estudantes com propósito de constatar nos discentes quem têm maior assertividade ao mercado de trabalho, conforme o seu potencial.

1.5 Objetivos Específicos

- Diagramar os perfis comportamentais por intermédio da Ferramenta DISC;
- Identificar habilidades ocultas dos acadêmicos e autenticar seus méritos em evidência, visando inibir o favoritismo;
- Auxiliar nos processos seletivos, permitindo que as entidades corporativas obtenham candidatos à vaga.

1.6 Metodologia

O protótipo de pesquisa efetuado no projeto foi a descritiva, que requer a análise minuciosa dos resultados, tendo como objetivo detalhar as características da pesquisa em questão. Aplicamos o método de pesquisa experimental, que resultou na união de recenseamento, na elaboração no banco de dados. Para a técnica de pesquisa de campo, realizamos o levantamento de dados com os terceiros anos da

ETEC de Cidade Tiradentes, com os períodos matutino e vespertino por intermédio da Ferramenta DISC e o questionário no Google Forms. Posteriormente, realizamos a análise de conteúdo mediante aos resultados logrados dos instrumentos, por meio da pesquisa técnica quali-quantitativo que se compõe em pesquisa qualitativa (qualificação ou qualidade) e pesquisa quantitativa (resultados numéricos).

2. A FERRAMENTA DISC

2.1 História

Na Grécia Antiga, muito se discutia que o ser humano aparentava ter quatro características predominantes e se baseavam nos quatro elementos, sendo eles:

água, fogo, terra e ar. Passados os anos, os estudos de Hipócrates relacionaram os quatro elementos a fluidos corporais onde se identificava a BÍlis Amarela, Fleuma, Sangue e BÍlis Negra como principais causadores dos humores, conseqüente, a sua característica predominante.

Em 190 d.C., Galeno aprofundou nas pesquisas sobre os tipos fisiológicos e elencou os líquidos corporais prevalentes em um ser humano a determinados termos. Denominou Colérico, aos que sobressaiam a BÍlis amarela, sanguíneo, tendo o sangue como predominante, Fleumático, hegemônico o fleuma e, por fim, Melancólico, constando a BÍlis Negra.

As percepções de Galeno fomentaram, de fato, os estilos comportamentais. Willian Marston (1920), psicólogo norte-americano, por sua vez, analisou a fundo as condutas comportamentais e fundou a Teoria DISC, onde concretizou os perfis Dominante (D), Influyente (I), Estável (S) e Condscendente (C).

Essas novas nomenclaturas equiparavam-se as anteriores sendo Sanguíneo - Dominante, Colérico - Influyente, Fleumático - Estável e Melancólico - Condscendente. As analogias de Willian Marston, trouxe um novo olhar ao que diz respeito ao comportamento humano, nascendo, então, a Teoria DISC.

A Teoria DISC trata-se de um modo de pesquisa psicológica que tem como base, as ciências exatas, como estatística e matemática, para relatar de modo mais assertivo a conduta interpessoal. Tal abordagem no ramo da psicologia, chama-se psicometria, “cujo foco é o registro e a medição precisa dos fenômenos psíquicos de um indivíduo em particular”. (Matos, 2008, p.n)

2.2 Conceito

A Ferramenta DISC é utilizada para demarcar perfis comportamentais, embasando-se nos quatro fatores que a própria fornece, sendo elas: Dominância, Influência, Estabilidade e Conformidade. Posto isso, DISC serve para a análise de competências técnicas e comportamentais a serem utilizadas dentro do âmbito organizacional, tornando-se eficaz na escolha das pessoas. Essa Ferramenta não apenas ajuda na seleção de pessoas e desenvolvimento de talentos, promove também um ambiente organizacional com mais harmonia e com mais colaboração, onde o foco principal é a valorização dos perfis.

DISC é um instrumento que permite através de observações de pessoas, determinar padrões de comportamento, são analisados nessas observações

quatro dimensões, ou seja, um conjunto de comportamento que pode ser descrito e agrupado por: DOMINÂNCIA, INFLUÊNCIA, ESTABILIDADE e CONFORMIDADE. (Antunes et.al, 2015, p.1)

A Ferramenta ajuda a identificar os pontos fortes do comportamento de cada pessoa, o que permite que haja uma análise mais detalhada de cada perfil comportamental. Sendo assim, fica mais fácil de entender como alguém tende a agir em diferentes situações. Esse processo é importante pois auxilia na hora de escolher o candidato certo para cada função que está sendo proposta.

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, podemos ter mais embasamento para decisões e análises mais assertivas. (Solides, 2020).

Sendo assim, é uma metodologia de grande potencial e versátil para a análise de perfis comportamentais, proporcionando uma compreensão detalhada de cada perfil. Ao identificar as dimensões da ferramenta, a própria não apenas contribui para uma seleção mais assertiva de candidatos, mas também aprimora a gestão organizacional, promovendo a colocação mais adequada em cargos.

Além de melhor alocação dos colaboradores em cargos da organização, a metodologia DISC pode auxiliar em outros diversos processos de Gestão de Pessoas, como por exemplo, plano de cargos e salários, recrutamento e seleção, integração de pessoal, avaliações de desempenho/competência, construção de equipe, cultura e clima organizacional, treinamento e desenvolvimento, dentre outros. (Matos, 2008).

Dessa forma, o DISC facilita uma administração de pessoas mais estratégica e eficaz, focada no potencial humano e no fortalecimento de relações profissionais, beneficiando a organização como um todo.

2.3 Importância da Ferramenta DISC

A Ferramenta vem se mostrando uma peça fundamental no processo de gerir pessoas e no processo organizacional. Ao utilizar testes com o DISC, é possível identificar os perfis comportamentais de uma maneira mais eficaz e precisa, o que traz vantagens para a empresa que usa a ferramenta como metodologia em um processo seletivo, por exemplo. Essa identificação de perfis permite uma colocação mais estratégica de colaboradores, ajudando na formação de equipes organizadas e equilibradas. Com o DISC, gerir pessoas se torna mais eficiente e facilita na contratação de novos colaboradores.

Na década de 1920, William Marston, PhD em Psicologia pela Universidade de Harvard, desenvolveu a teoria DISC para explicar as reações emocionais dos seres humanos. A Metodologia MODELO DISC é um sistema de identificação de Perfil comportamental, feito por meio de testes como Profiler e DISC. (Xavier et.al, 2020).

O autoconhecimento que é proporcionado pela Ferramenta DISC, desperta nos colaboradores uma maior abertura e sensibilidade em seus processos de desenvolvimento. Esse processo de autoconhecimento facilita não somente a absorção de conteúdo e treinamento, mas também ajuda a promover um conhecimento além das próprias limitações. Quando as pessoas conseguem conhecer melhor as suas próprias características comportamentais, elas automaticamente se tornam mais comprometidas com mudanças e melhorias necessárias.

O contato das pessoas com seu perfil (autoconhecimento) desperta nas mesmas, a sensibilidade e a abertura necessárias para seus processos de desenvolvimento pessoal e profissional. O autoconhecimento das pessoas tem facilitado o processo de captação do conteúdo de treinamento. A identificação dos próprios potenciais e o reconhecimento das limitações favorece o comprometimento de cada indivíduo com as mudanças a serem realizadas. (Matos, 2008).

A aplicação eficaz da ferramenta DISC permite não apenas identificar as características básicas dos colaboradores, como seu perfil no meio organizacional, rendimento, produtividade, dentre outros.

Com uma aplicação eficaz do teste de perfil comportamental é possível conhecer a essência e outros fatores do colaborador, como seu perfil no ambiente de trabalho, seu rendimento, sua produtividade, seu estresse, entre outros diversos fatores, seja na vida pessoal quanto na profissional. "Isso significa que não adianta ter um bom conhecimento técnico e não ter um perfil comportamental compatível com o bom desenvolvimento das atividades. O perfil comportamental é o diferencial competitivo de cada profissional. (Rabaglio, 2004).

Ter um conhecimento técnico básico é necessário, porém o perfil comportamental é o verdadeiro diferencial competitivo. Com isso, a utilização da metodologia DISC no processo de gestão de pessoas, oferece uma visão detalhada que contribui significativamente para a conclusão do objetivo organizacional

2.4 Descrição dos Quatro Perfis

A Ferramenta DISC, constituído por seus quatros perfis predominantes: Dominante (D), Influyente (I), Estável (S) e Condscendente (C), cuja função gera o termo DISC. "visto que a personalidade é definida como um agrupamento de

características ou traços que definem os padrões de pensamento, emoções comportamentos de um indivíduo”, Cardoso (2016).

Todo mundo é feito de um, ou talvez dois principais estilos comportamentais que se destacam sobre os outros; então são combinados com os outros fatores restantes para definir nosso estilo geral de comportamento. (Reiter, 2016, p. 15).

Em decorrência disso, podemos destacar o perfil dominante por suas características, através da sua autoconfiança, extrema competitividade e habilidade em resolução de conflitos. Além, destaca-se pela incumbência de liderança, isto é, desencadeando uma sobrecarga devido ao seu encargo de liderança, assim dito por Reiter (2016).

Decurso, "apresentam uma genuína preocupação com pessoas. São amigáveis, extrovertido e estimulantes" Reiter (2016, p. 20). Diante o exposto, um dos seus pontos fortes está na aptidão da comunicação e a capacidade do contato interpessoal. Dessa maneira, esse perfil representa um indivíduo dotado de caríssimo e manipulação, porém não equivale a autoridade, mas sim a persuasão. "quando tratamos do perfil influência, não podemos associar a manipulação, mas sim de persuasão" Reiter (2016, p. 200).

Por virtude. "tem como importantes trunfos sua lealdade, alta organização, perseverança a trabalho em equipe" Reiter (2016, p. 22). Em suma, o temperamento estável se dá, pela sua paciência, lealdade, conduta e ações. Visto que, são solícitas e costumam-se planejar antecipadamente para que não saiam de seu controle.

A estabilidade é o fator que se refere à paciência e lealdade, indivíduos com um perfil de estabilidade predominante costumam ser metódicos e constantes, porém possuem dificuldades em aceitar mudanças. (Vieira; Rodrigues, 2015).

Por derivação, a postura condescendente é caracterizada a serem cautelosos, analíticos, céticos, e evidentemente são responsáveis, metódicos e conservadores. Entretanto são empáticos, organizados e sempre estão em busca de averiguar, as a veracidade de suas informações:

O alto C tende a ser um trabalhador metuculoso. Com sua tendência à atenção aos detalhes, assegurará a qualidade do trabalho da equipe. Esta pessoa consegue as informações certas ao grupo e verifica sua veracidade. (Reiter, James, 2016, p. 23).

Portanto, cada perfil apresenta características específicas que definem seus pontos altos e baixos, destacando a ausência de um atributo superior ao outro.

3. COMPETÊNCIAS COMPORTAMENTAIS

3.1 Conceito de Mapeamento

O conceito de mapeamento de perfil comportamental é necessário para promover o desenvolvimento dos colaboradores dentro das empresas. Esse processo permite identificar e valorizar as características individuais de cada colaborador, auxiliando-os a encontrar o seu cargo ideal na organização de maneira mais confortável. O mapeamento não apenas aprimora o alinhamento entre as funções que estão sendo desempenhadas, juntamente com as habilidades humanas dos colaboradores, mas também, contribui para um clima organizacional mais satisfatório e mais produtivo, resultando em uma melhor compreensão das dinâmicas e necessidades de cada colaborador dentro das equipes.

De acordo com Xavier et.al (2020), por meio do mapeamento de perfil comportamental dos funcionários é possível enaltecer seu trabalho, colaborando para que cada indivíduo encontre seu lugar de maneira feliz e confortável, e isso é promover o desenvolvimento humano dentro de uma empresa.

Diante a realização do mapeamento dos perfis dos colaboradores, é possível reconhecer de maneira eficaz o desempenho de cada colaborador, o que facilita na identificação de uma posição adequada para cada colaborador. Esse alinhamento de perfil e função, não só melhora a produtividade no trabalho, como também promove um ambiente mais engajado e motivador. Com a posição certa para cada colaborador, a empresa consegue amadurecer e potencializar o desenvolvimento profissional dentro do ambiente de trabalho.

Mediante a realização do mapeamento do perfil comportamental dos funcionários, é possível reconhecer o seu desempenho, facilitando a identificação de uma posição adequada e satisfatória para cada indivíduo, o que resulta em fomentar o crescimento humano no âmbito organizacional." (Xavier et al., 2020)

Com tudo, o mapeamento é uma Ferramenta estratégica que não somente melhora os ajustes entre função e habilidade com o colaborador, mas também contribui para a organização na hora da contratação, ajuda no clima organizacional e torna um ambiente mais positivo e produtivo. Ao investir nesse processo as empresas garantem que seus colaboradores estejam alinhados as suas funções, além de estarem mais satisfeitos com suas trajetórias profissionais que resulta no crescimento profissional.

3.2 Conceito de Competências

Entende-se por Competências Técnicas, o atributo de utilizar os recursos disponíveis para abranger as particularidades ligados à natureza humana. Afirmado por (Boyatzis, 1982, p. 23) “são comportamentos observáveis que determinam, em grande parte, o retorno da organização”.

Em consideração Leme (2005), pontua as competências como: conhecimentos, habilidades e atitudes. Que são distintas, podendo variar de acordo com o seu desempenho e conseqüentemente nos resultados atingidos. Conforme a sigla "CHA", Rabaglio (2001) afirma que, Conhecimentos, Habilidades, competências técnicas, e as Atitudes, são as competências comportamentais, que uma pessoa possui. Spencer e Spencer (1993, p. 9) “A competência refere-se a características intrínsecas ao indivíduo que influencia e serve de referencial para seu desempenho no ambiente de trabalho”.

A competência, então, é aqui entendida não apenas como o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessários para exercer determinada atividade, mas também como o desempenho expresso pela pessoa em determinado contexto, em termos de comportamentos e realizações decorrentes da mobilização e aplicação de conhecimentos, habilidades e atitudes no trabalho. (Carbone, 2005, p. 3)

Certifica-se que há variações para o termo competência profissional. Conhecido como Hard Skills: Fleury e Fleury (2000, p. 21) idealiza competência, como um ato de integrar, transferir conhecimentos, habilidades e recursos, que engloba o valor social no ambiente corporativo.

As mesmas Hard Skills são competências que podem ser aprendidas e facilmente quantificadas, logo são frequentemente tangíveis, mensuráveis e comprovadas, através de um diploma acadêmico" Kyllonee (2013).

Conhecida também como competências técnicas, o próprio nome diz:

As hard skills são habilidades e competências técnicas que podem ser adquiridas por meio de uma formação profissional, acadêmica ou da experiência adquirida, mas incluem, ainda, os procedimentos administrativos relacionados com o âmbito de atividade da organização, Katz, (1974) e Lafleur, (1995).

Dessa maneira os profissionais podem comprovar sua aptidão por intermediário de diplomas, curso, dentre outros que mostram o que foi instruído, conforme Jamison (2010, p. 102) "enquanto o ensino de habilidades técnicas é certamente necessário ao estudante, isso não garante que ele se torne um bom empregado ou um bom líder."

A eficiência técnica que o indivíduo possui para desenvolver uma determinada tarefa. Parsons, (2008) compreende que as competências são consideradas técnicas, específicas, que enfatizam o saber-fazer. Desse modo, sendo associadas com a tarefa profissional desenvolvida, ao oposto das competências transversais, Ramos e Bento, (2010).

Portanto, Neves, (2021) tais competências técnicas vão muito além da otimização de tempo, retenção e na divulgação da vaga contribuindo com mais benefícios, exemplo disto, o desenvolvimento pessoal. Sendo interligadas à identidade do cargo de atuação do trabalhador, ademais, à descrição que deverá ser exposta durante o período de Recrutamento e Seleção.

3.3 Conceito de Comportamento

Soft skills são traços de caráter, atitudes e comportamentos, em vez de aptidões ou conhecimentos técnicos. "são as valências intangíveis, não técnicas e específicas da personalidade que determinam os pontos fortes de um líder" Robles (2012, p. 457).

Em complemento, para Agnate (2005, p. 57): "são designadas de soft skills as competências não técnicas como a comunicação, criação de empatia, confiança com grupos e capacidade de resiliência em um ambiente de trabalho com incerteza."

De forma sucinta, as soft skills, também conhecidas como habilidades comportamentais, se tornaram requisito dentro do mercado de trabalho e são, uma pauta importante na formação de profissionais. Elas representam as competências socioemocionais que são necessárias para aprimorar resultados, se relacionar, conviver, inteligência emocional, liderança, trabalho em equipe, comunicação e resiliência, Pucpr (2021).

Em suma, como anteriormente retratado, "na rubrica das competências, as soft skills são também competências transversais, isto é, revelam conhecimentos que podem ser amplamente aplicáveis em diversos contextos e não numa situação específica Parsons, (2008); Ramos & Bento, (2010); Sthi, (2016).

Destaca-se que a importância da Soft Skills, se dá pela valorização de seus princípios, visando retratar os conhecimentos adquiridos, por intermédio das experiências pessoais e interpessoais.

3.4 Mapeamento de Competências

Com o intuito de distinguir cada indivíduo a partir da identificação de competências e comportamentos, de acordo com Fernandes (2013), a personalidade

não é uma característica difusa, cada ambiente demanda e comporta singularidades, tornando-se evidente áreas subjetivas: habilidades e limitações.

Sob esse enfoque, o mapeamento possibilita a percepção de características intrínsecas e fomenta maior compreensão, promovendo o desenvolvimento pessoal e profissional. Portanto, "competências referem-se a conhecimentos individuais, habilidades ou características de personalidade que influenciam diretamente o desempenho das pessoas". Becker et al. (2001, p. 156).

No âmbito profissional, o olhar analítico faz-se imprescindível ao nortear as hard skills e as soft skills condizente com as atribuições alinhadas a cada cargo. Por conseguinte, ter como referência o perfil individual do colaborador, corrobora com a elaboração de estratégias assertivas, segundo Francisco et.al (2019).

Com o passar dos anos, as organizações compreendem que uma avaliação técnica do profissional, baseada somente em habilidades e conhecimentos, não é mais tão eficaz e nem suficiente para afirmar se ela atende todas as exigências de um cargo. E por isso, tornou-se necessária e importante uma avaliação aprofundada ao perfil comportamental individual. (Velooso et.al. 2013)

Em concordância, tal análise enfatiza o aumento da motivação e mitigação de divergências internas, acarretando a diminuição dos índices de turnover, levando a resultados significativos na produtividade da organização. Ainda, proporciona a satisfação do público-alvo e a garantia dos serviços prestado com qualidade, afirma Rosa et.al (2015).

3.4.1 Processo Seletivo

Quando uma empresa inicia um processo de contratação, seu principal objetivo é encontrar candidatos cujo perfil esteja perfeitamente alinhado com as exigências da vaga. Para isso, o processo seletivo atua como uma ferramenta estratégica, permitindo identificar profissionais cujas competências e características correspondam de forma precisa ao cargo proposto. "nos processos seletivos, a maioria das empresas busca candidatos com características tático-operacionais, isto é, profissionais voltados especificamente para funções de gerenciamento executivo." Ribeiro Antônio, (2012, p. 3).

Para avaliar se o candidato é o mais adequado para o cargo, ele passa por diversas etapas, como a análise de currículo, testes de competências e comunicação, além, é claro, da entrevista.

Essa divisão trazida por Marston leva em conta dois eixos diferentes, o primeiro tendo em um extremo a passividade e no outro a proatividade, entendida como uma ação proveniente do indivíduo, independente de uma

estimulação externa. O segundo eixo refere-se à percepção que o indivíduo tem do meio, tendo em um extremo um meio antagonista e no outro extremo, um meio favorável. (Silva, Igor Samuel, 2011, p. 13)

Cada uma dessas fases é essencial para o processo seletivo, pois permitem à empresa identificar se o candidato possui o perfil compatível com a vaga, além de verificar se seus valores e comportamentos estão alinhados com o intuito e cultura da empresa.

3.4.2 Seleção Assertiva

Uma seleção assertiva, que envolve uma boa estrutura de um processo seletivo, é essencial garantir que o candidato escolhido seja o mais adequado ao cargo, fazendo assim com que ele agregue com os objetivos da empresa e não dê problemas futuros. E para alcançar esse nível de alinhamento, os recrutadores devem adotar metodologias e técnicas eficazes que permitam identificar os profissionais que tenham as competências e valores em sintonia com o perfil da vaga e da organização.

Uma seleção assertiva, que encontre a pessoa mais adequada para o cargo, significa agrega valor para os objetivos da empresa. Para tal, buscando atender às necessidades internas da organização, os recrutadores devem utilizar metodologias e técnicas específicas para que selecionem os melhores candidatos. (Ferreira, Nathália, 2020, p. 3)

Assim, um processo seletivo bem conduzido não só contribui para a escolha de um colaborador qualificado, mas também para o sucesso contínuo da empresa.

O sucesso de uma empresa depende não somente dos trabalhadores, mas também da capacidade empresarial de atrair e selecionar bons profissionais e com qualificações que possam contribuir de maneira eficaz para o cumprimento dos objetivos, como citado anteriormente.

Toda empresa deve buscar pessoas qualificadas e preparadas para exercer sua função, por isto, deve realizar processos de busca e localização de pessoas adequadas para preencherem os cargos que estão disponíveis." (Ferreira, S. F.; Santos, F, S. V., 2013, p. 47)

Faz-se crucial que a organização tenha o processo seletivo bem desenvolvido e planejado, para assim possibilitar a identificação e o recrutamento de pessoas preparadas para desempenhar suas funções com extrema capacidade.

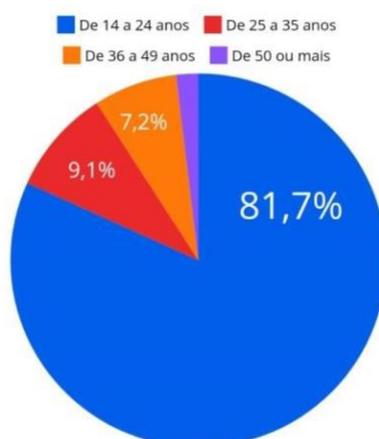
4. PESQUISA DE CAMPO

Desenvolvemos um questionário com três perguntas fechadas, por meio da ferramenta Google Forms, em que reunimos 210 respostas externas e internas de indivíduos da unidade escolar. Ademais, fizemos a aplicabilidade da Ferramenta DISC, que contém 26 questões, nos discentes dos terceiros anos do Ensino Médio Integrado ao Técnico da ETEC de Cidade Tiradentes, dos períodos matutino e vespertino, sendo eles: Administração; Desenvolvimento de Sistemas; Química; Recursos Humanos; Informática para a Internet e Nutrição e Dietética. Após realizamos uma análise minuciosa dos perfis de cada discentes e seus respectivos cursos, perante os dados obtidos pela Ferramenta.

4.1 Análise de gráficos

Gráfico 1: Faixa Etária

Em primeira análise, cabe ressaltar que a pesquisa foi direcionada aos indivíduos que selecionem à sua faixa-etária. Dessa maneira, adquirimos como resultados que, 81,7% dos correspondentes possuem de 14 a 24 anos; 9,1% possuem de 25 a 35 anos; 7,2% possuem de 36 a 49 anos; 1,9% possuem de 50 anos ou mais.



Fonte: Elaborado pelo próprio autor (2024)

Gráfico 2: Popularidade do DISC

A análise feita explora as respostas obtidas à pergunta: "Você conhece a Ferramenta DISC?", com o objetivo de entender o nível de familiaridade dos participantes com essa ferramenta. Dentre as 210 respostas obtidas, 68,6% responderam que "Não, não conheço"; 8,1% responderam que "Sim, conheço,

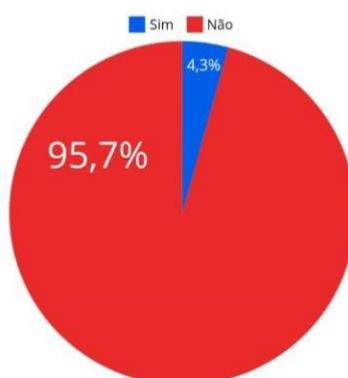
inclusive já participei"; 10,5% responderam que "Sim, mas nunca participei" e 12,9% responderam que "Não, nunca participei".



Fonte: Elaborado pelo próprio autor (2024)

Gráfico 3: A Ferramenta DISC no Processo Seletivo

Com o intuito de saber a efetividade do DISC no processo de Recrutamento e Seleção, a análise realizada destaca, com 95,7% dos dados, que os indivíduos não participaram de processos seletivos que usam a ferramenta. Entretanto, com 4,3%, os demais indivíduos responderam que "sim".

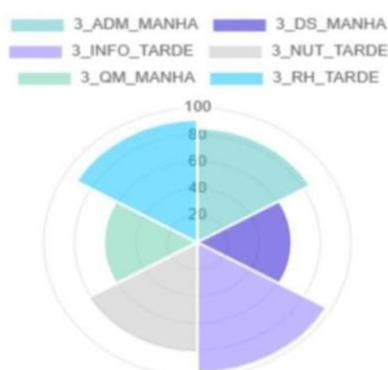


Fonte: Elaborado pelo próprio autor (2024)

Gráfico 4: Participação por Curso

Posteriormente à aplicação da Ferramenta DISC, obtivemos resultados por meio da participação dos discentes, tendo em vista que, Informática para a Internet com 97,22% e Recursos Humanos 91,18%, corresponde aos cursos com maior participação, seguido dos curso de Administração 85% e Nutrição e Dietética, com

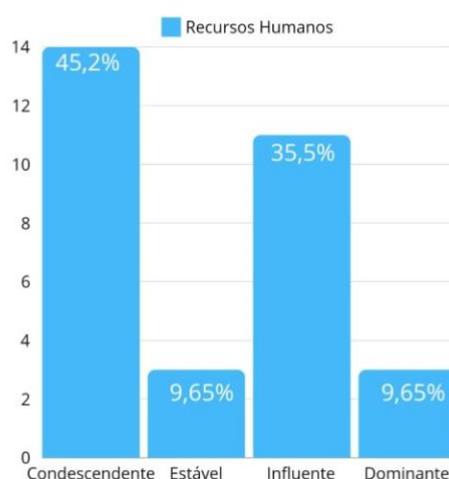
82,05%. Entretanto, com menor participação em Desenvolvimento de Sistemas com 61,53% e Química com 60,97% de participação.



Fonte: Elaborado pelo próprio autor (2024)

Gráfico 5: Perfil por Curso – Recursos Humanos

Mediante ao recenseamento dos dados obtidos pela Ferramenta DISC, evidenciamos que na área de gestão, em Recursos Humanos, 45,2% dos correspondentes, possuem o perfil Condescendente; 35,5% são Influente; e a soma dos perfis Estável e Dominante, correspondem a 19,30%.

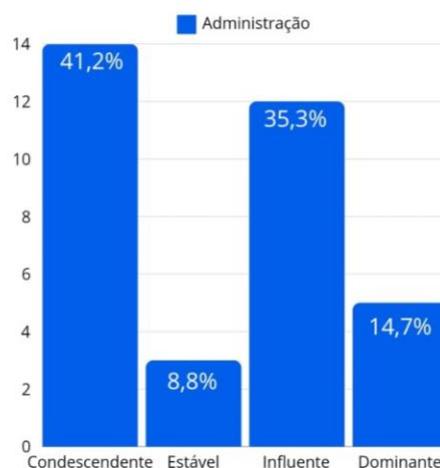


Fonte: Elaborado pelo próprio autor (2024)

“[...] chamados de questionadores e receptivo, correspondem, a respectivamente, a um comportamento lógico, objetivo, cético e desafiante, de um lado e, do outro, empático, voltado às pessoas, aos relacionamentos e à convivência humana.” (Reiter, James, 2016, p. 23)

Gráfico 6: Perfil por Curso – Administração

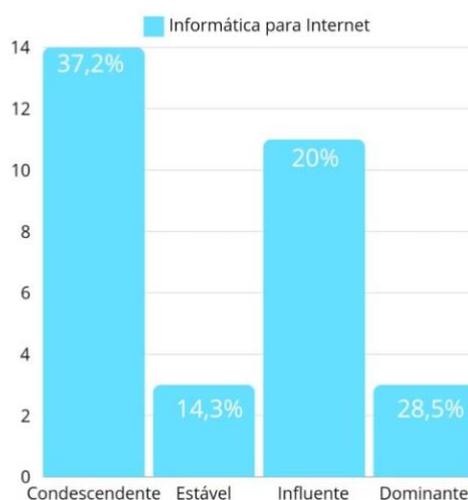
Já em Administração, 41,2% dos discentes são Condescendentes; 35,3% são Influentes; 14,7% possuem perfil Dominante e 8,8% são Estáveis.



Fonte: Elaborado pelo próprio autor (2024)

Gráfico 7: Perfil por Curso – Informática para a Internet

Na área Tecnológica, em Informática para a Internet, identificamos que 37,2% dos discentes são Condscendentes; 28,5% apresentam o perfil de Dominante; 20% são Influentes e 14,3% possuem o perfil Estável.



Fonte: Elaborado pelo próprio autor (2024)

Gráfico 8: Perfil por Curso – Desenvolvimento de Sistemas

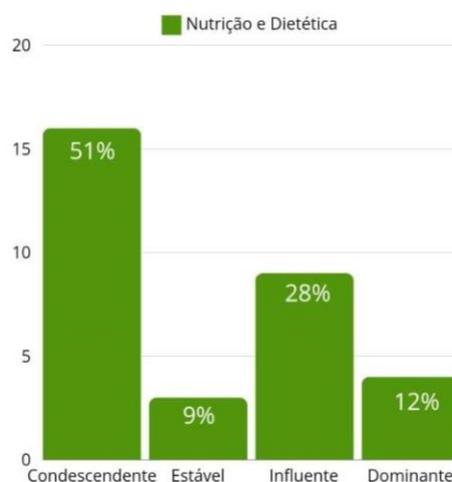
Outrora, no curso Desenvolvimento de Sistema, 50% portam o perfil Condscendente, 25% resultaram o perfil Influyente e a soma dos perfis Estáveis e Dominantes correspondem a 25%.



Fonte: Elaborado pelo próprio autor (2024)

Gráfico 9: Perfil por Curso – Nutrição e Dietética

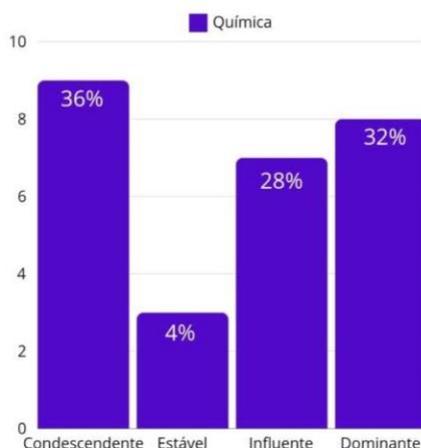
No curso Nutrição e Dietética, constatamos que 51% dos correspondentes são Condescendentes; 28% evidenciamos que são Influentes; 12% são Dominantes e 9% Estáveis.



Fonte: Elaborado pelo próprio autor (2024)

Gráfico 10: Perfil por Curso – Química

Por fim, no curso de Química, destaca-se que, 36% são Condescendentes; 32% possuem o perfil Dominante; 28% são Influentes e 4% Estáveis.

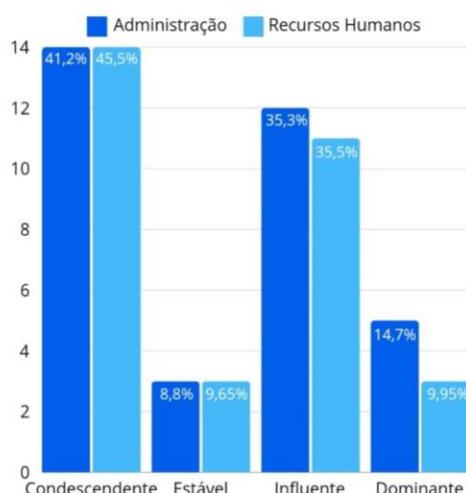


Fonte: Elaborado pelo próprio autor (2024)

“[...] é o estímulo "Superar os obstáculos em busca de resultados". Importante destacar que superar obstáculos, para um perfil D, pode ser, no campo profissional ou pessoal. [...]” (REITER, James, 2016, p. 18)

Gráfico 11: Área de Gestão

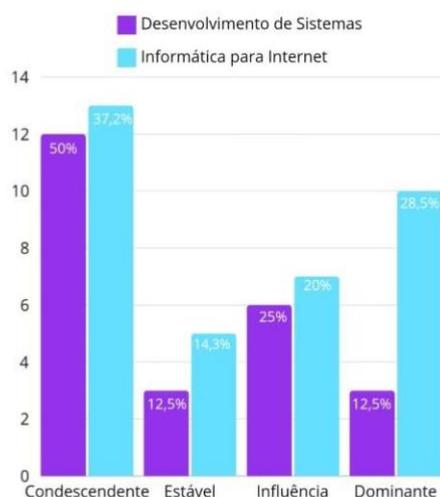
O gráfico mostra a distribuição de perfis comportamentais em Administração e Recursos Humanos. Há predominância do perfil Condescendente, seguido por Influência, que se destaca em habilidades analíticas e comunicativas, enquanto os perfis Dominante e Estável, com menor representação, foca em executar e planejar.



Fonte: Elaborado pelo próprio autor (2024)

Gráfico 12: Área Tecnológica

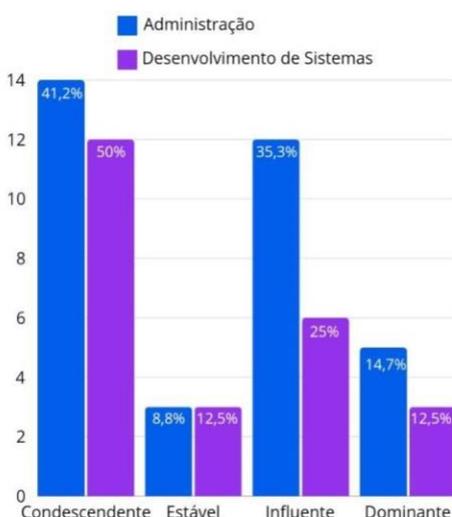
O gráfico mostra a predominância do perfil Condescendente em ambos os cursos, Desenvolvimento de Sistemas e em Informática para a Internet. Isso indica um foco em análise e execução, com menos ênfase em Estabilidade e Influência.



Fonte: Elaborado pelo próprio autor (2024)

Gráfico 13: Administração e Desenvolvimento de Sistemas

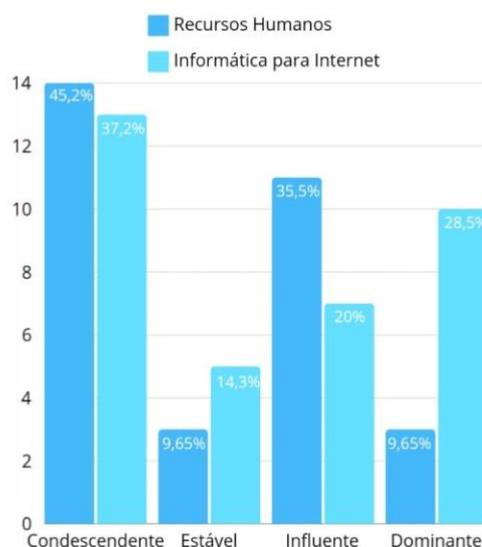
A análise dos dados mostrou que o curso de Administração tem predominância no perfil Condescendente, juntamente com o curso de Desenvolvimento de Sistemas. Ambos representam seus perfis secundários em Influência e baixa concentração de alunos com perfil Estável, indicando desafios nessa área.



Fonte: Elaborado pelo próprio autor (2024)

Gráfico 14: Recursos Humanos e Informática para a Internet

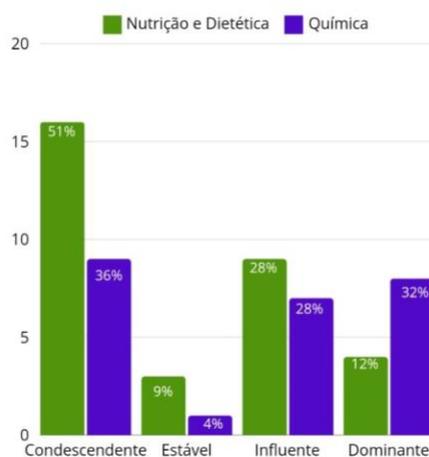
Fazendo a análise de duas áreas distintas, que compõe o mesmo turno, observamos que o perfil predominante de ambos, refere-se ao perfil Condescendente. Em contrapartida, seus perfis secundários, destacam-se por serem opostos, em que Recursos Humanos exerce a Influência, enquanto, Informática para a Internet desempenha sua característica de Dominância.



Fonte: Elaborado pelo próprio autor (2024)

Gráfico 15: Nutrição e Dietética e Química

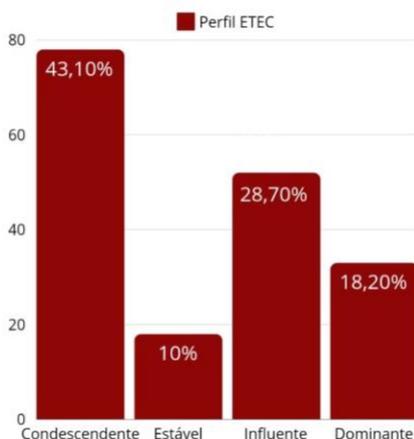
Os cursos de Nutrição e Dietética e Química tem como perfil predominante, o Condescendente. Em contrapartida, Química se sobressai no seu perfil secundários, sendo o perfil Dominante. Ambos os lados têm valores iguais para o perfil de influência.



Fonte: Elaborado pelo próprio autor (2024)

Gráfico 16: Perfil M-tec - ETEC de Cidade Tiradentes

Em suma, tendo como somatória de 181 discentes, enfatiza-se que, 43,10% correspondem ao perfil Condescendente; juntamente de seu perfil secundário: Influyente, com 28,70%. Logo, obtendo como menor porcentagem, o perfil Dominante, com 18,20% e o perfil Estável, com 10%.



Fonte: Elaborado pelo próprio autor (2024)

“[...] Com o DISC, é possível não apenas identificar o perfil de um candidato, mas também definir o que se espera dele em determinada posição e, ainda, elaborar estratégias para um gerenciamento eficiente de seus funcionários [...]”. Reiter (2016, p. 33)

Portanto, conclui-se que a característica predominante dos discentes da ETEC de Cidade Tiradentes é o perfil Condescendente. Essa predominância evidencia que a instituição está formando discentes com aspectos analíticos. No entanto, percebe-se uma baixa presença do perfil Estável, indicando uma possível ausência de estudantes com essas características, o que representa uma oportunidade para a instituição fomentar o desenvolvimento dessas competências entre os discentes.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste trabalho acadêmico, embasado em estudos científicos e pesquisa de campo, constatamos que, a Ferramenta DISC é uma metodologia que identifica os perfis comportamentais em potencial de cada indivíduo de forma minuciosa e precisa, a fim de permitir uma colocação mais assertiva e estratégica dos discentes no mercado de trabalho. O objetivo do trabalho consiste em mapear as competências comportamentais dos estudantes alinhado com sua qualificação para introduzir-se no mercado de trabalho. Em vista disso, a aplicabilidade da ferramenta de estudo objetiva reter o candidato compatível com o perfil da vaga.

Sob esse enfoque, os dados coletados a partir do estudo de campo, evidencia a efetividade da metodologia DISC para determinar os perfis predominantes, que auxiliam no momento de destinar a vaga ao discente. Essa pesquisa permitiu comprovar ao que tange a otimização do processo seletivo, uma vez que esse teste proporciona de forma imediata a obtenção de respostas que partem do subconsciente,

inibindo as chances de erros. Dessa forma, é possível indicar um perfil adequado conforme a descrição do cargo.

A partir dos resultados obtidos e alinhado com o nosso objetivo, torna-se nítido o mapeamento fornecido pela ferramenta, a qual não determina um perfil considerado certo ou errado.

A Ferramenta DISC expõe alunos com qualificação adequada para o mercado de trabalho a partir de seu potencial independente de qualquer vínculo entre professor-aluno, por certo, impedindo o favoritismo e contribuindo para uma seleção justa e digna.

Dada a relevância do tema, torna-se claro a importância de aplicar previamente a Ferramenta DISC nas instituições de ensino médio, a fim de nortear os perfis dos discentes para facilitar sua inserção no mercado de trabalho, a partir de suas competências técnicas e comportamentais.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARAÚJO, Apolinário; OLIVEIRA, Ediclaudiné; NASCIMENTO, Maria. **Administração fundamentos e práticas**. Universidade Federal do Piauí, 201. Disponível em: https://ufpi.br/arquivos_download/arquivos/PICOS/Notícias/PICOS_2022/Biblioteca/2013/Administração_. Acesso em: 06 ago. 2024.

CABRAL, L. B.; ROSA, J. C. **A metodologia DISC aplicada ao processo de treinamento e desenvolvimento**. Um estudo de caso, Brusque/SC, v. 10, n. 1, p. 92-111 jan./jun. 2021. Disponível em: <https://periodicos.uniarp.edu.br/index.php/visao/article/download/2022/1316/8768>.> Acesso em: 05 ago. 2024.

FERREIRA, Nathália Casali. **Teste de perfil comportamental: DISC**. Juiz de Fora: Campe Consultoria Jr., 2020. Disponível em: <https://www.campe.com.br/wpcontent/uploads/2020/12/DISC-Nath%C3%A1lia-Casali-compactado.pdf>. Acesso em: 6 ago. 2024.

JULIÃO, Mara Alice Antonio. **Perfil comportamental: a importância dos aspectos comportamentais nos processos de recrutamento e seleção: aplicando a metodologia DISC**. 2020. Trabalho de conclusão de Curso (Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos) – Fatec São Carlos, São Carlos, 2020. Disponível em: <http://ric.cps.sp.gov.br/handle/123456789/5809>. Acesso em: 6 ago. 2024.

MARQUES, Danielle. **Guia completo da metodologia DISC**. Etalent, mar. 2021. Disponível em: <https://etalent.com.br/artigos/disc/guia-completo-metodologia-disc/>. Acesso em: 6 ago. 2024.

MARTINS, Renan Vieira; OLIVEIRA, Thiago Silva de. **Análise do processo de implementação de projetos de inovação em empresas brasileiras**. Revista Brasileira de Engenharia e Sustentabilidade, v. 15, n. 1, p. 23-35, 2022. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos15/3223.pdf>. Acesso em: 06 ago. 2024.

REITER, Jaison Espindola. **Entendendo os Perfis DISC: Resolvendo conflitos utilizando DISC**. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 7-37.

RESENDE, L. **Mapeamento de perfil comportamental**. Brasília, v.1, p. 1-81, 2021. Disponível em: <https://bdm.unb.br/bitstream/10483/28777/1/2021_LuanaDeAlmeidaResende_tcc.pdf>. Acesso 05 ago. 2024.

RIBEIRO, ADL **Gestão de pessoas: O perfil profissional de Recursos Humanos**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, saraiva, 2012, p. 3-301. Acesso em 05 ago. 2024.

SILVA, Igor Samuel Falcão. **Revisão bibliográfica acerca da teoria DISC que analisa competências comportamentais no ambiente de trabalho**. 2011. Relatório final (PIB-SA/0013/2010) – Universidade Federal do Amazonas, Manaus, 2011. Orientador: Prof. Dr. José Humberto da Silva Filho. Disponível em: <https://riu.ufam.edu.br/bitstream/prefix/2218/2/Igor%20Samuel%20Falc%c3%a3o%20Silva.pdf>. Acesso em: 6 ago. 2024.

SILVA, João da; PEREIRA, Maria de Souza. **Análise da eficácia das práticas pedagógicas na educação básica**. *Revista Brasileira de Educação*, São Paulo, v. 19, n. 2, p. 123-145, jul. 2024. Disponível em: <https://www.aedb.br/simped/artigos/artigos19/35629339.pdf>. Acesso em: 6 ago. 2024.

TRAVASSOS, Vasco Daniel. **A importância das soft skills nas competências profissionais**. Instituto Politécnico de Coimbra, 2019. Disponível em: https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/31936/1/Vasco_Travassos.pdf. Acesso: 06 de ago 2024