

APLICAÇÃO DE TESTES PARA IDENTIFICAÇÃO DE PERFIS COMPORTAMENTAIS PARA LINHAS DE PRODUÇÃO

APPLICATION OF TESTS FOR IDENTIFYING BEHAVIORAL PROFILES FOR PRODUCTION LINES

APLICACIÓN DE PRUEBAS PARA LA IDENTIFICACIÓN DE PERFILES DE COMPORTAMIENTO PARA LÍNEAS DE PRODUCCIÓN

CRISTIAN PINTO NOGUEIRA | cristiannogue321@gmail.com | Faculdade Senai de Taubaté/SP

LUIZ DIEGO GONÇALVES SOARES | ldiegogs@yahoo.com.br | Faculdade Senai de Taubaté/SP

JOSÉ MOACIR DE OLIVEIRA FILHO | jm.oliveirafilho@hotmail.com | Faculdade Senai de Taubaté/SP

JOSÉ ROBERTO PINHEIRO | joser10pinheiro@gmail.com | Faculdade Senai de Taubaté/SP

CLEITON JOSÉ BENEDITO VILLARTA | cleiton.benedito@sp.senai.br | Faculdade Senai de Taubaté/SP

ROQUE ANTÔNIO MOURA | roque.moura@fatec.sp.gov.br | Faculdade Senai de Taubaté/SP

RESUMO

O referente estudo analisa a aplicação do teste DISC como ferramenta que auxilia na gestão de empresas em linha de produção de manufatura na identificação adequada de perfis comportamentais. Esta identificação pode auxiliar diante a diversidade de desafios que as empresas enfrentam, na redução de rotatividade, comunicação e ainda aumentar a produtividade. A pesquisa investigou adotando uma abordagem qualitativa, tendo como alvo de estudo três empresas metalúrgica, aeronáutica e automotivo. Foram realizadas entrevistas com colaboradores e análise de documentos. A pesquisa aponta que o uso do DISC pode propiciar a empresa melhor alocação da mão de obra, alinhando suas características comportamentais com as atividades executadas nas funções. Essa adequação contribui para que os funcionários sejam mais engajados, motivados, refletindo diretamente no resultado produtivo. Além da melhora em produtividade, melhora o relacionamento interpessoal melhorando o clima. O estudo também afirma que para se obter bons resultados, a equipe deve ser adequadamente capacitada para interpretação dos resultados. Conclui-se que a Engenharia da Qualidade integrada a gestão de pessoas, complementada pelo DISC, consolida a gestão da organização, valoriza o capital humano e o obtém como elemento estratégico para diferencial de mercado e competitividade.

Palavras-chave: DISC. Comportamentais. Produtividade. Engenharia da Qualidade.

ABSTRACT

This study analyzes the application of the DISC test as a tool that supports management in manufacturing production lines by properly identifying behavioral profiles. Such identification can assist companies in facing a variety of challenges, reducing turnover, improving communication, and increasing productivity. The research adopted a qualitative approach, focusing on three companies in the metallurgical, aeronautical, and automotive sectors. Interviews with employees and document analyses were conducted. The findings indicate that the use of the DISC model can enable companies to better allocate their workforce by aligning behavioral characteristics with the activities required for each position. This alignment contributes to greater employee engagement and motivation, directly impacting productivity outcomes. In addition to improved productivity, the tool enhances interpersonal relationships and the organizational climate. The study also emphasizes that achieving effective results requires adequate training for teams in interpreting the DISC results. It is concluded that integrating Quality Engineering with people management, complemented by the DISC methodology, strengthens organizational management, values human capital, and establishes it as a strategic element for market differentiation and competitiveness.

Keywords: DISC. Behavioral profiles. Productivity. Quality engineering.

1. INTRODUÇÃO

A busca pela excelência operacional tem se consolidado como um dos pilares fundamentais das empresas que atuam em ambientes de manufatura. Em um cenário de alta competitividade, globalização e avanços tecnológicos constantes, a Engenharia da Qualidade surge como uma área fundamental e estratégica para garantir a padronização de processos, a melhoria contínua e a redução de não conformidades. Porém, apenas os recursos tecnológicos e metodológicos não asseguram esses resultados; também o fator humano, especialmente o perfil comportamental e psicológico dos colaboradores, desempenha papel central na eficácia e na estabilidade das linhas de produção (Paladini, 2019).

Nesse contexto, estudar e compreender o comportamento dos indivíduos e como estes se relacionam com as diferentes demandas de processos manufaturados torna-se uma vantagem competitiva. As empresas frequentemente enfrentam dificuldades relacionadas ao turnover, que o termo usado para taxa de rotatividade de funcionários em uma empresa, medindo a entrada e saída de colaboradores durante um período específico, impactando diretamente a produtividade, falhas operacionais e baixa motivação dos funcionários. Esses problemas, em muitos casos, não estão associados apenas a limitações técnicas ou conhecimento, mas também a um desarranjo entre as características comportamentais dos funcionários e as exigências de suas funções. Desta forma, ferramentas de mapeamento comportamental, como o teste DISC, ganham relevância ao oferecer um modelo estruturado de análise de perfis (Marston, 1928; Robbins, 2018).

O teste DISC, baseado na teoria das emoções desenvolvida por William Moulton Marston, classifica os indivíduos em quatro dimensões comportamentais principais: Dominância (D), Influência (I), Estabilidade (S) e Conformidade (C). Cada dimensão do modelo reflete tendências comportamentais e preferências na execução de tarefas, na comunicação e na forma de enfrentar desafios. No contexto fabril, identificar corretamente esses perfis é fundamental para otimizar a alocação de talentos, assegurando que colaboradores com maior orientação à conformidade, por exemplo, sejam direcionados para funções que demandem elevado nível de atenção aos detalhes. rigorosa a normas, enquanto perfis dominantes podem se destacar em papéis de liderança em células de produção (Bonnstetter; Suiter, 2013).

A adoção dessa metodologia em organizações manufatureiras não apenas contribui para a otimização dos processos internos, como também promove melhorias no clima organizacional, elevação da produtividade e redução de desperdícios, tanto humanos quanto materiais. Além disso, reforça a integração entre as práticas de Engenharia da Qualidade e a gestão de pessoas, posicionando o capital humano como elemento estratégico dentro do sistema de qualidade total (Juran, 1993).

Diante desse contexto, o presente artigo tem como objetivo analisar a aplicabilidade do teste DISC como instrumento de apoio à identificação e à gestão de perfis comportamentais em linhas de produção, destacando seu potencial impacto nos resultados das empresas de manufatura. Busca-se evidenciar como a integração entre aspectos técnicos e humanos pode contribuir para a elevação da eficiência e da robustez dos processos produtivos.

2. REVISÃO DA LITERATURA

2.1 ENGENHARIA DA QUALIDADE E A GESTÃO DE PESSOAS

A Engenharia da Qualidade originou-se no começo século XX (vinte), utilizando-se de técnicas da estatística para controlar os processos manufaturados e posteriormente abrangeu-se para os demais ramos. Autores como Shewhart e Deming tiveram uma contribuição significativa no avanço e aplicação do Controle Estatístico de Processos (CEP), dando maior destaque na importância e confiabilidade no monitoramento e redução das variações como um fator de grande importância e essencialmente ligado a melhoria da qualidade (Deming, 1986).

Já na década de 50, Juran (1993) destacou e amplificou esse ponto de vista e enfatizou que a qualidade não apenas deveria ser tratada como consequência ou somente como um resultado, mas sim, como parte integrante do projeto e de uma estrutura da organização.

Com o crescimento das demandas e a busca cada vez maior por produtos com qualidade e preço acessível, junto ao fator da globalização e uma crescente concorrência, a Engenharia da Qualidade começou a ser enxergada com parte estratégica dos negócios e não apenas como um conjunto de ferramentas técnicas, conectando-se ao desempenho dos processos, resultados e até mesmo na mudança e revisão da cultura organizacional (Paladini, 2019).

Com esse cenário, os métodos tradicionais como: TQC (*Total Quality Control*), descrito por Campos (2004), corroboram a exigência e maior participação de todos os colaboradores em diferentes níveis dentro da companhia, como peças-chaves para a melhoria contínua. A junção entre ferramentas de controle estatístico e as práticas de gestão pessoal, tornaram-se essenciais para a eficácia do sistema da qualidade.

Consequentemente, o papel dos colaboradores abrange mais do que apenas executar atividades operacionais. Está, todavia, diretamente atrelado a motivação, o envolvimento e a flexibilidade para a mudança. Pesquisas demonstram que falhas geradas por humanos são grandes responsáveis por parte de problemas ligados a qualidade e até mesmo a segurança industrial, isso ressalta como é fundamental que a gestão de pessoas e a Engenharia da qualidade estejam alinhadas em sua estrutura técnica.

Segundo Robbins (2018), os fatores psicológicos e sociais podem afetar o desempenho dos colaboradores e com isso as organizações devem considerar a influência nos resultados operacionais.

A literatura aponta ainda que, na busca pela excelência operacional, é crucial ponderar, ao mesmo tempo, os fatores técnicos e humanos. Caso esse balanço não seja atingido, os resultados em termos de qualidade e quantidade podem ser prejudicados, impactando negativamente a produtividade, o clima organizacional e o contentamento dos clientes, sejam eles: internos e externos. A abordagem de Juran (1993) sobre o planejamento da qualidade demonstra que o capital humano deve ser considerado como parte importante e estratégica do sistema produtivo.

Exemplos práticos e funcionais reforçam esse panorama. Empresas que defendem programas de qualidade total, como o Seis Sigmas e o *Lean Manufacturing*, constantemente incorporam treinamentos visando o comportamento e analisando perfis, avaliando os colaboradores para o atendimento das exigências e demandas para cada tipo de processo. É cada vez mais comum e habitual o uso de ferramentas que identificam essas tendências comportamentais, exemplo o teste DISC que mapeia os indivíduos que melhor se relacionam com normas, metas e trabalho em equipe. Para garantir a longevidade dos resultados, é imprescindível que haja uma sinergia entre a competência técnica e os perfis de comportamento adequados.

Deming (1986), por sua vez, defende que a qualidade deve ser realizada de forma preventiva e não na inspeção, ou seja, não após a detecção, o que exige ainda mais de colaboradores conscientes, treinados e comprometidos com as metas organizacionais. Nessa perspectiva, o gerenciamento de recursos humanos é um pilar essencial para o êxito das iniciativas da qualidade.

Paladini (2019) e Menezes e Borges (2011) sustentam que a tese de que a Engenharia da Qualidade deve transcender sua configuração atual, incorporando um modelo mais holístico que conte com a complexidade das dinâmicas interpessoais no ambiente organizacional.

Consequentemente a gestão estratégica da qualidade exige uma abordagem sinérgica, que pondera equitativamente os dados objetivos e os elementos subjetivos dos processos. Tal concepção expande a relevância da qualidade, transformando-a em um componente crucial para a resiliência e a capacidade de inovação e evolução das empresas (Menezes; Borges, 2011).

3. METODOLOGIA

A presente seção tem por finalidade primordial mostrar, de forma acurada, o delineamento metodológico empregado para avaliar a viabilidade, eficiência e eficácia do teste de personalidade como ferramenta de identificação de perfis comportamentais no contexto de uma empresa.

Para tal, a estrutura do estudo é formalmente estabelecida, abordando-se a justificação da abordagem metodológica aplicada, a definição rigorosa dos critérios para seleção das empresas que compõem o universo da pesquisa, assim como a descrição detalhada dos instrumentos utilizados na coleta de dados.

Ainda e complementarmente, são especificados os procedimentos de análise de dados adotados. O objetivo principal dessa exposição é conferir com total transparência ao processo de investigação, permitindo assim a compreensão aprofundada das escolhas feitas e assegurar a completa reproduzibilidade e validação dos resultados obtidos por futuros estudos.

3.1 TIPO DE PESQUISA

A pesquisa em questão utilizou-se de uma abordagem qualitativa, com caráter exploratório e descritivo. Escolheu-se essa metodologia pois nos proporciona um entendimento mais profundo dos fenômenos sociais e organizacionais, focando em aspectos subjetivos do comportamento humano

em seu ambiente de trabalho.

A pesquisa qualitativa é ideal para significados, crenças, valores e motivações. Por essa razão ela se torna apropriada para esse estudo específico sobre aplicação do teste DISC em contextos corporativos.

3.2 ESTRATÉGIA DE PESQUISA

Optou-se pela realização de um estudo de caso múltiplo, com foco em empresas do setor industrial que já utilizam o teste DISC como ferramenta de apoio à gestão de pessoas, especialmente nas áreas de produção.

A escolha por essa estratégia se justifica pela possibilidade de examinar em profundidade os processos, práticas e resultados relacionados à aplicação do DISC em diferentes contextos organizacionais, permitindo a identificação de padrões e especificidades.

O estudo de caso é uma estratégia de pesquisa apropriada quando se busca responder a questões do tipo “como” e “por que”, sendo útil para investigações que envolvem fenômenos contemporâneos inseridos em contextos reais. Assim, essa abordagem mostrou-se adequada para os objetivos desta pesquisa.

3.3 SELEÇÃO DAS EMPRESAS PARTICIPANTES

Selecionaram-se três empresas de manufatura localizadas na região Sudeste do Brasil dentro do eixo Rio – São Paulo, com base em critérios previamente estabelecidos: (A) atuação no setor industrial no mínimo cinco anos; (B) histórico comprovado, com registros de aplicação do teste DISC em processos de gestão e contratação de pessoas; e (C) disponibilidade para participar da pesquisa, incluindo acesso a documentos internos, colaboração e liberação dos envolvidos para a realização de entrevistas.

As empresas selecionadas atuam em segmentos distintos da indústria nos ramos: metalúrgico, automotivo e aeronáutico, permitindo assim uma análise comparativa com realidades diversas, o que contribuiu para uma compreensão mais ampla e a aplicabilidade do teste Disc para diferentes áreas e contextos fabris, além de consultas com gestores, analistas de RH e psicólogos ligados a aplicação do teste, onde evidenciou-se ainda mais a importância da realização do mesmo.

3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS

Os dados foram coletados através de entrevistas parcialmente estruturadas, análise documental e observações indiretas. As entrevistas começaram primeiramente com os gestores sendo das áreas de RH, Manufatura, Logística e Qualidade, mais tarde com líderes e colaboradores aprovados no processo seletivo onde a ferramenta foi aplicada, totalizando 16 participantes. O processo das entrevistas seguiu um roteiro simples previamente elaborado, com questões abertas que abordavam temas como:

- Quais as motivações para a adoção do teste DISC?
- Como foram os processos de aplicação e interpretação dos resultados?
- Quais impactos percebidos na gestão das equipes e na produtividade?
- Enfrentaram dificuldades na implementação da ferramenta?
- O que foram os pontos positivos e negativos? Quais percepções sobre a adequação do DISC ao ambiente fabril?

As entrevistas foram feitas de forma pessoal e online e os questionários preenchidos simultaneamente, com a autorização dos participantes, e posteriormente transcritas para análise e aprovação em conjunto. Além disso, foram verificados documentos internos das empresas, como relatórios de desempenho, planos de desenvolvimento individual (PDIs), registros de treinamentos e avaliações de desempenho, com o intuito de triangulação dos dados, esses por sua vez sem a autorização de cópias e/ou reprodução.

3.5 PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DOS DADOS

Utilizou-se uma metodologia de análise interpretativa, especificamente a análise de conteúdo temática, a etapa inicial envolveu a leitura flutuante de todo material coletado (entrevista e documentos) para uma imersão no tema. Posteriormente os dados foram codificados, destacando-se as unidades de significado que se alinhavam aos objetivos do estudo e da pesquisa.

De forma indutiva as categorias temáticas começaram a surgir, a partir da recorrência de temas nos discursos dos participantes e nos documentos analisados. As principais categorias da pesquisa incluíram:

- A percepção sobre o DISC como ferramenta de gestão;
- Os Impactos na formação de equipes de produção;
- Os Desafios na aplicação e interpretação dos resultados;
- Quais contribuições para o desempenho organizacional.

A validade interna da pesquisa foi reforçada com a triangulação dos dados obtidos por diferentes fontes e métodos. A fidedignidade das informações foi assegurada pela validação das interpretações com os próprios participantes com uma apresentação dos resultados preliminares.

3.6 LIMITAÇÕES DO ESTUDO

Faz-se necessário apontar algumas limitações inerentes a metodologia aplicada. A natureza qualitativa do estudo, combinada ao pequeno número de empresas participantes, restringe a generalização dos resultados para outros cenários ou setores. No entanto o principal objetivo da pesquisa não era a generalização estatística, mas sim proporcionar uma compreensão aprofundada de um fenômeno complexo dentro de contextos específicos.

Outra limitação importante a se considerar diz respeito a subjetividade natural do processo de entrevistas e da análise interpretativa dos dados. Para gerenciar e mitigar esse aspecto, foram aplicadas estratégias de triangulação e validação de dados, já informado anteriormente no trabalho.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

4.1 REDUÇÃO DA ROTATIVIDADE E ALOCAÇÃO ESTRATÉGICA

No início, observou-se uma redução considerável na rotatividade de funcionários, um fator que se configura como um dos maiores desafios enfrentados pelas organizações na atualidade. A rotatividade elevada acarreta custos adicionais com recrutamento, integração e treinamento, além de afetar a continuidade dos processos produtivos e a qualidade dos produtos (Chiavenato, 2014).

A aplicação do método DISC proporcionou uma compreensão mais aprofundada dos perfis comportamentais dos colaboradores, favorecendo uma distribuição mais precisa em funções alinhadas às suas características pessoais.

Colaboradores com perfil dominante (D) tendem a apresentar maior eficiência em funções que exigem decisões rápidas e liderança sob pressão. Porém, profissionais com perfil estável (S) mostram-se mais indicados para atividades que requerem constância, paciência e colaboração em equipe. Essa correlação entre perfil comportamental e função contribui para elevar a satisfação no trabalho, reduzindo a intenção de mudança e fortalecendo a retenção de talentos.

4.2 COMUNICAÇÃO INTERPESSOAL E EFICIÊNCIA DE EQUIPES

A melhoria na comunicação entre as equipes destacou-se como um benefício adicional. Com a compreensão dos estilos de comunicação predominantes entre os membros, os gestores puderam ajustar suas estratégias, favorecendo interações mais eficazes e minimizando ruídos no processo comunicacional. Segundo Robbins (2009), a comunicação é um dos pilares fundamentais para o sucesso organizacional, sendo diretamente influenciada pelas características comportamentais dos indivíduos.

Ao identificar essas características, o DISC contribui para a criação de ambientes comunicativos mais claros, saudáveis e produtivos. Em linhas de produção, onde a integração entre setores é fundamental, a comunicação eficaz minimiza retrabalhos, reduz falhas operacionais e previne conflitos interpessoais. A Engenharia da Qualidade, ao incorporar essas práticas, reforça os pilares da melhoria contínua e da padronização dos processos.

4.3 IMPACTO NA PRODUTIVIDADE E ENGAJAMENTO

Em relação à produtividade, observa-se um avanço expressivo nos indicadores de desempenho das equipes submetidas à avaliação comportamental. A adequada distribuição dos colaboradores, somada à melhoria nos fluxos de comunicação e ao fortalecimento do clima organizacional, contribuiu para elevar o engajamento e otimizar a eficiência na execução das atividades.

O engajamento dos funcionários está diretamente relacionado à percepção de reconhecimento e valorização de suas competências, aspectos que são potencializados com o uso de ferramentas como o DISC.

Grupos constituídos por perfis complementares tendem a apresentar maior eficácia na solução de problemas e na geração de ideias inovadoras. Quando bem administrada, a diversidade comportamental torna-se um fator estratégico, favorecendo a troca de conhecimentos e o desenvolvimento de soluções mais consistentes. Na área de Engenharia da Qualidade, essa integração é especialmente relevante em iniciativas como Kaizen e Seis Sigma, que dependem da colaboração entre diferentes especialidades.

4.4 CLIMA ORGANIZACIONAL E REDUÇÃO DE CONFLITOS

Um ponto igualmente relevante foi a significativa melhoria no clima organizacional. A compreensão dos diferentes perfis comportamentais favoreceu a diminuição de conflitos interpessoais, resultando em um ambiente de trabalho mais colaborativo. A integração entre a Engenharia da Qualidade e a gestão de pessoas revelou-se uma abordagem eficaz para promover ambientes corporativos mais equilibrados e harmoniosos.

A gestão estratégica de pessoas deve considerar não apenas as competências técnicas, mas também os aspectos comportamentais e relacionais dos colaboradores. Em ambientes industriais, onde o ritmo de trabalho é intenso e os prazos são rigorosos, a harmonia entre os membros da equipe é essencial para garantir a fluidez dos processos e a qualidade dos produtos.

4.5 LIMITAÇÕES, CONSIDERAÇÕES ÉTICAS E GERACIONAIS

Embora o teste DISC seja amplamente utilizado para identificar perfis comportamentais e apoiar práticas de gestão, sua aplicação apresenta limitações que precisam ser consideradas. Uma das principais é a necessidade de capacitação dos gestores para interpretar corretamente os resultados. A falta de preparo pode levar a análises equivocadas, comprometendo a eficácia da ferramenta. Além disso, existe o risco de rotulação indevida dos colaboradores, o que pode gerar estigmatização e prejudicar o desenvolvimento profissional.

Essas limitações tornam-se ainda mais relevantes quando analisamos as diferenças geracionais no ambiente de trabalho, especialmente com a crescente presença da Geração Z. Este grupo, caracterizado por alta conectividade, busca por propósito e valorização da diversidade, tende a reagir de forma distinta às classificações rígidas.

A rotulação baseada em perfis comportamentais pode ser percebida como restritiva, afetando engajamento e motivação.

Por outro lado, quando bem aplicado, o DISC pode oferecer insights valiosos para adaptar estratégias de comunicação e liderança às expectativas dessa geração, promovendo ambientes mais colaborativos e inclusivos.

Nesse sentido, é fundamental que o teste comportamental seja utilizado como parte de um conjunto mais amplo de práticas de gestão, integrando-se a outras metodologias que considerem a

complexidade do comportamento humano no contexto organizacional.

A ética na aplicação deve ser rigorosamente observada, garantindo que os dados sejam utilizados para promover desenvolvimento e não para limitar oportunidades. Para lidar com as diferenças geracionais, recomenda-se que os gestores adotem uma abordagem flexível, utilizando os resultados do DISC como ponto de partida para compreender preferências individuais, sem reduzir os colaboradores a rótulos fixos.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo realizado permitiu entender que o uso da ferramenta de análise comportamental DISC, supera seu objetivo primário que é identificar perfis comportamentais, mas torna-se uma ferramenta de apoio gestão nas empresas, indústrias manufatureiras. A metodologia DISC, mais do que gerar uma classificação comportamental dos colaboradores, propicia compreender como cada perfil contribui para que o coletivo alcance equilíbrio, impulsionando os resultados. Toda esta semântica, amplia a percepção dos gestores, que tornam a ver o capital humano como um elemento fundamental na corporação, sendo peça chave nos processos de trabalho e não somente uma ferramenta.

É evidenciado através dos resultados que quando utilizada de maneira adequada, o DISC contribui para melhor comunicação, melhora o espírito de equipe reduzindo os conflitos, aumenta o comprometimento com as atividades melhorando o resultado operacional. Contudo, para que se obtenha resultados satisfatórios, é necessário que empresa invista na capacitação de seus líderes que irão aplicar a ferramenta DISC, para que tenham sensibilidade de uma avaliação dos resultados e assim não levar a um resultado destoado e danificar a relação de confiança com a equipe.

Conclui-se que a empresa que tem em sua corporação Engenharia da Qualidade associada a gestão de pessoas, esta guinada ao desenvolvimento interpessoal, melhora na competência de sua equipe e assim tem um futuro promissor, competitivo e sustentável.

Investir no fator e desenvolvimento humano consolida na corporação a cultura organizacional focada no fator humano, e gera ao longo do tempo estabilidade nos processos e desenvolvimento. É evidenciando, portanto, pelo estudo que a empresa que tem estas características possui diferencial em sua capacidade de unir todo conhecimento técnico com desenvolvimento humano na gestão.

REFERÊNCIAS

- BENEVIDES, K. D. G.; BENEVIDES, P. P.; et al. (2025). Neuroengenharia: uma pesquisa sobre Inteligência Artificial em um posto de trabalho compartilhado ... Revista Exatas, [S. I.], v. 31, n. 2, 2025. DOI: 10.69609/1516-2893.2025.v31.n2-a4017. <https://periodicos.unitau.br/exatas/article/view/4017>
- BONNSTETTER, B. J.; SUITER, J. The Universal Language DISC. Target Training International, 2013.
- BRASIL. Norma Regulamentadora nº 1: Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024. Diário Oficial da União, Brasília, 28 ago. 2024. Vigência a partir de 26 de maio de 2025.
- CAMPOS, V. F. TQC – Controle da Qualidade Total (no estilo japonês). 9. ed. Belo Horizonte: INDG, 2004
- CANOLA, GISLAINE APARECIDA; MELLO, VITÓRIA LOPES; GUIMARÃES, MÁRCIO EVANDRO. Aplicação do Teste DISC como ferramenta para desenvolvimento de pessoas: estudo de caso em uma cooperativa do agronegócio em Sorriso – MT. Revista Foco, Curitiba, v. 16, n. 12, p. 1–19, 2023.
- CUNHA, I. O. J.; JUNIOR, I. A. C.; MOURA, G. G.; MOURA, R. A.; SILVA, M. B. Segurança e ergonomia para força laboral feminina: interação com máquinas colaborativas. Sodebras. Vol. 16. N° 187. 2021. DOI: <https://doi.org/10.29367/issn.1809-3957.16.2021.187.08>
- DA SILVA FILHO, A. L.; BENEVIDES, M. P.; NOHARA, E. L.; DE MOURA, R. A. (2025). Engenharia mecânica na construção de máquina-ferramenta ARACÊ, [S. I.], v. 7, n. 7, p. 40298–40314, 2025. DOI: [10.56238/arev7n7-295](https://doi.org/10.56238/arev7n7-295). <https://periodicos.newsciencepubl.com/arace/article/view/6788>
- DEMING, W. E. Out of the Crisis. MIT Press, 1986.
- DE MOURA, R. A.; BENEVIDES, M. P.; RUFINO, L. J. G. C.; et al. (2025). Neuroergonomia no controle de voo com tecnologia ... para um melhor feedback haptico. ARACÊ , v7, n9. DOI: [10.56238/arev7n9-139](https://doi.org/10.56238/arev7n9-139). Disponível em: <https://periodicos.newsciencepubl.com/arace/article/view/8071>. Acesso: 13set.25.
- HERSEY, P.; BLANCHARD, K. H. Management of Organizational Behavior. Prentice Hall, 1988.
- JURAN, J. M. Quality Planning and Analysis. McGraw-Hill, 1993.
- LUZ, A. L.; OLIVEIRA, S. A.; PEDROSA, T. R.; PEREIRA, N. F. S. Identificação do estágio de maturidade em segurança do trabalho pela curva de Bradley. Acta Meccanica et Mobiliary, v. 5, n. 2, p. 22-25, 2020.
- MARSTON, W. M. Emotions of Normal People. London: Kegan Paul, 1928.
- MENEZES, P. L.; BORGES, L. O. A Psicologia Organizacional e do Trabalho no Brasil. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2011.
- MOURA, R. A.; MONTEIRO, V. L.; GALVÃO JUNIOR, L. C.; OLIVEIRA, M. R.; SILVA, M. B. (2024). Logística Humanitária: tecnologias digitais de comunicação na gestão de riscos. LAJBM, [S. I.], v15, n.1, DOI: 10.69609/2178-4833.2024.v15.n1.a775. <https://www.lajbm.com.br/journal/article/view/775>
- OLIVEIRA, M. R.; BENEVIDES, K. G.; et al. (2025). Direito Digital e sua limitação no uso da inteligência artificial hodierna: um ponto para reflexão. CLCS, [S.I.], v.18, n.7. DOI: 10.55905/revconv.18n.7-341. <https://ojs.revistacontribuciones.com/ojs/index.php/clcs/article/view/19679>
- PALADINI, E. P. Gestão da Qualidade: teoria e prática. São Paulo: Atlas, 2019.
- ROBBINS, S. P. Comportamento Organizacional. São Paulo: Pearson, 2018.
- WHEELER, D. J.; CHAMBERS, D. S. Understanding Statistical Process Control. SPC Press, 1992.



fapeti

FUNDAÇÃO DE APOIO À PESQUISA,
TECNOLOGIA E INOVAÇÃO



UNITAU
Universidade de Taubaté