

REVISTA TÓPICOS

IMPACTOS DO MÉTODO DISC NO RECRUTAMENTO E SELEÇÃO: A IDENTIFICAÇÃO DO CANDIDATO IDEAL

DOI: 10.5281/zenodo.15543149

Viviane da Silva Cantuário¹

Bianka Santos Castro²

Luciana Maria Guimarães³

RESUMO

O artigo aborda a relevância do setor de Recursos Humanos na seleção de profissionais, destacando que o sucesso de uma organização está diretamente relacionado à escolha adequada de seus colaboradores. Para isso, é essencial considerar não apenas as competências técnicas, mas também o perfil comportamental e o alinhamento com a cultura organizacional. Nesse cenário, o método DISC é apresentado como uma ferramenta eficaz para apoiar o processo de recrutamento e seleção. Baseado nos perfis de Dominância (D), Influência (I), Estabilidade (S) e Conformidade (C), o DISC permite identificar traços comportamentais mais marcantes nos candidatos, facilitando a escolha daqueles que melhor se adaptam às exigências do cargo e ao ambiente da empresa. A aplicação do DISC contribui para aumentar a assertividade nas contratações e, conseqüentemente, reduzir a rotatividade, melhorar o clima organizacional e promover o engajamento das equipes. Contudo, o artigo ressalta que o

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

DISC deve ser utilizado como complemento a outros métodos, como entrevistas e testes técnicos, e que sua análise requer profissionais capacitados.

Palavras-chave: Recursos Humanos, Recrutamento e Seleção, Método DISC.

ABSTRACT

The article addresses the relevance of the Human Resources sector in the selection of professionals, highlighting that the success of an organization is directly related to the appropriate choice of its employees. For this, it is essential to consider not only technical skills but also the behavioral profile and alignment with the organizational culture. In this context, the DISC method is presented as an effective tool to support the recruitment and selection process. Based on the profiles of Dominance (D), Influence (I), Steadiness (S), and Conscientiousness (C), DISC allows for the identification of the most prominent behavioral traits in candidates, making it easier to select those who best adapt to the job requirements and the company environment. The application of DISC contributes to increasing the assertiveness in hiring decisions and, consequently, to reducing turnover, improving the organizational climate, and promoting team engagement. However, the article emphasizes that DISC should be used as a complement to other methods, such as interviews and technical tests, and that its analysis requires trained professionals.

Keywords: Behavioral profile, Recruitment and selection, DISC method.

1 INTRODUÇÃO

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

O setor de Recursos Humanos é considerado uma das áreas mais importantes nas organizações, visto que este departamento é responsável pela gestão de pessoas nas organizações, desde o momento de recrutamento e seleção, passando pela contratação, desenvolvimento e retenção de talentos, buscando contribuir para um ambiente de trabalho colaborativo, produtivo e harmonioso.

E por ser uma das áreas mais importantes, identificou-se que as peças-chaves de uma organização são os colaboradores, devido a influência que causam no crescimento da empresa através das competências, habilidades e inovação contínua. Para isso, é de suma importância que durante a etapa de recrutamento e seleção o candidato ideal seja selecionado para a vaga ofertada.

O processo de identificação do candidato ideal vai muito além da sua qualificação técnica e tempo de experiência. Para que o gestor da vaga com o apoio do RH consiga realizar a contratação de forma bem-sucedida é necessário que seja analisado o comportamento, as atitudes e a adaptabilidade, para desta forma identificar se o candidato possui o fit cultural da empresa, alinhando as expectativas de ambas as partes e, conseqüentemente, beneficiando a empresa a longo prazo, devido a retenção de um colaborador motivado e produtivo.

Tendo em vista esse desafio, identificamos que o método DISC, contribui para a identificação dos traços comportamentais para a análise e seleção do candidato, fazendo uma comparação com o seu perfil comportamental e o

REVISTA TÓPICOS

perfil exigido pela vaga em questão. Este método é baseado em quatro perfis: Dominância, Influência, Estabilidade e Conformidade.

Dito isto, o presente artigo tem como objetivo demonstrar os impactos da utilização do método DISC como ferramenta de identificação do candidato ideal na etapa de recrutamento e seleção, sendo um facilitador da área de Recursos Humanos.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA OU REVISÃO DA LITERATURA

2.1 Origem e fundamentos teóricos.

DISC é uma sigla para Dominância(D), Influência(I), Estabilidade(S) e Conformidade(C). Este método é uma ferramenta para avaliação comportamental, que pode ser utilizada no ambiente corporativo para captação do perfil psicológico em momentos de recrutamento e seleção, desenvolvimento de equipes e para a gestão de pessoas.

Esta ferramenta foi criada em meados dos anos 70 pelo Dr. Walter Vernon Clarke por meio do desenvolvimento deste tema, pelo psicólogo William Moulton Marston. Em estudos feitos sobre o método DISC, no ano de 1929, ele publicou um livro chamado "As emoções das pessoas normais", onde há a teoria de que os seres humanos podem ser classificados em duas categorias diferentes: ativos ou passivos. Assim, um indivíduo poderia se encaixar em uma das quatro categorias que o método apresenta: Dominância, Influência, Estabilidade ou Conformidade. A seguir, serão apresentados brevemente cada um deles.

REVISTA TÓPICOS

O perfil denominado Dominância(D), é caracterizado por serem pessoas ativas, que costumam colocar a mão na massa para resolver problemas e encontrar as melhores soluções para as situações que precisam enfrentar. O perfil Influência (I), é caracterizado por pessoas que possuem o poder de influenciar quem está ao seu redor e têm facilidade de comunicação e bons relacionamentos. O perfil Estabilidade(S), é caracterizado por pessoas que gostam de ambientes previsíveis, com rotinas bem estabelecidas e sem mudança de contextos, também buscam por harmonia em meio a diferentes opiniões. Por fim, o perfil Conformidade(C), é caracterizado por pessoas que são detalhistas, perfeccionistas e metódicas, por isso, agem com cautela, sempre pensando nas consequências que as ações podem trazer.

Os quatro perfis possuem características específicas, tornando possível prever um comportamento padrão das pessoas. É importante ressaltar que apesar desse padrão citado, todas as pessoas possuem traços dos quatro perfis, porém sempre há um que é predominante. O método coopera para a realização dessa identificação de uma maneira mais dinâmica e clara para a percepção das características de um candidato e, auxilia o gestor a entender a inclinação dos seus comportamentos de forma a obter informações sobre os pontos fortes, as áreas que podem ser desenvolvidas e o seu potencial na empresa.

2.2 Como o método é aplicado em contextos organizacionais

O método DISC pode ser utilizado estrategicamente de maneira ampla em várias vertentes do setor de Recursos Humanos. Sua aplicabilidade pode ser implantada nos processos de treinamento e desenvolvimento, feedbacks,

REVISTA TÓPICOS – ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

desenvolvimento de líderes e equipes, mas, principalmente no ponto crucial da empresa: Recrutamento e Seleção, que é a porta de entrada de todos que iniciam em uma organização.

O desenvolvimento de uma organização está diretamente ligado à sua capacidade de desenvolver seus colaboradores para que consequentemente a empresa seja desenvolvida. Nesse sentido, é fundamental estudar o comportamento das pessoas com relação ao ambiente de trabalho e diante outras pessoas, possibilitando um auxílio ao colaborador no seu crescimento não só profissional, mas também pessoal.

De acordo com Chiavenato:

Gestão de Pessoas, Administração de Capital Intelectual, Gestão de Talento Humano e Gestão de Competência são as várias denominações que contemplam a 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

REVISTA TÓPICOS – ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

comprometida com a satisfação dos seus colaboradores (Chiavenato, 2010)

A partir das diversas vertentes que existem no RH, como citados anteriormente, o treinamento e desenvolvimento, feedbacks, desenvolvimento de líderes e equipes, e recrutamento e seleção, há também o envolvimento dos líderes em cada um desses processos para propor melhorias e desenvolver suas equipes. Para isso, uma das metodologias que podem ser utilizadas é a ferramenta DISC.

É inegável, que a etapa de recrutamento e seleção é a porta de entrada de todos os colaboradores em uma organização. Neste contexto, a utilização do método DISC é uma estratégia que promete auxiliar tanto o gestor da área, quanto o recrutador para avaliar o perfil comportamental do candidato, verificando em paralelo se o mesmo se adequa com as competências técnicas do cargo, o tempo de experiência necessário e principalmente se as expectativas do candidato se adequam às expectativas da empresa quanto a ele e quanto às atividades que devem ser desenvolvidas no cargo que ele irá ocupar. Fazendo com que assim, a seleção do candidato ideal para a vaga em aberto, tenha uma alta porcentagem de assertividade na contratação.

3 DESENVOLVIMENTO

3.1 O DISC no Processo de Recrutamento e Seleção

REVISTA TÓPICOS – ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

O recrutamento e seleção é uma vertente da área de Recursos Humanos, que tem como objetivo atrair, selecionar e contratar candidatos para vagas em aberto. Para que isso aconteça de forma eficaz é necessário que através da seleção o profissional de RH consiga identificar as habilidades, competências, tempo de experiência na área e, se o perfil do candidato se adequa ao perfil da vaga e ao fit cultural da empresa. Segundo Chiavenato (1983, p.100), “efetuou-se a definição de recrutamento e seleção de candidatos de maneira simples, segundo ele trata-se da escolha do homem certo para o cargo certo”. Neste contexto, a contratação assertiva é uma estratégia que tem como objetivo reduzir os custos com substituições de colaboradores e em paralelo, aumentar a inovação e o desenvolvimento da organização. Para que isso aconteça, as ferramentas tecnológicas são um meio de otimização desse processo, entre elas, há o método DISC, como apresentado ao longo deste trabalho. De acordo com Matos (2008), a metodologia DISC pode ser usada para descrever a forma de agir de uma pessoa, diagnosticando traços comportamentais predominantes e com base nessas informações tomar decisões assertivas, eliminando vieses externos.

Como mencionado anteriormente, este método auxilia na identificação do perfil comportamental de cada candidato. Há quatro perfis comportamentais, sendo eles, Dominância, Influência, Estabilidade e Conformidade, contudo, é importante salientar que todas as pessoas os possuem, porém, somente um é predominante.

Abaixo é possível visualizar as aptidões e inclinações de cada fator comportamental a partir dos perfis mencionados.

REVISTA TÓPICOS

Quadro 1 - Fatores DISC

Perfil comportamental	Característica predominante	Aptidão apresentada
Dominância (D)	Executor	São pessoas orientadas à ação e querem ver o produto finalizado, são dinâmicas e trabalhadoras, com o perfil de liderança.
Influência (I)	Comunicador	São pessoas sociáveis, fortemente conectadas aos valores, voltados à relação e pessoas, além de valorizar o contato interpessoal.

REVISTA TÓPICOS - ISSN: 2965-6672

REVISTA TÓPICOS

Estabilidade (S)	Planejador	São pessoas que prezam pelo equilíbrio e harmonia, possuem autocontrole e um pensamento estratégico.
Conformidade (C)	Analista	São pessoas que buscam a qualidade no serviço e executam bem as suas tarefas, consideradas as melhores pessoas para fazer análises de risco.

Fonte: As autoras (2025) .

Hoje em dia, essa metodologia é disponibilizada em diversas plataformas de recrutamento e seleção, por meio de testes e questionários online. As empresas buscam aderi-la para que seja possível ter agilidade e otimização na busca do candidato ideal, já que o teste pode ser feito em um curto período sem que o candidato sequer precise sair da sua residência. Entretanto, pode ser realizado durante a entrevista, procurando evidências dos quatro traços comportamentais, através de perguntas relacionadas a vivências pessoais e ao ambiente de trabalho, como por exemplo, a forma com que o candidato diz lidar com desafios, interage com as pessoas ao seu redor, reage às normas e regras instituídas e a sua adaptabilidade diante aos diferentes ritmos de trabalho.

REVISTA TÓPICOS

É de suma importância que o profissional de RH, preste atenção na forma com que o candidato responde e reage às perguntas que estão sendo feitas, na linguagem corporal utilizada e nos exemplos que ele utiliza para ilustrar suas experiências. A partir disto, o RH analisa as respostas e verifica qual perfil comportamental o candidato melhor se enquadra, não devendo ser uma forma de rotular as pessoas, mas sim um método que serve de referência e auxílio para esta etapa de recrutamento e seleção.

Os perfis DISC são um meio de identificação do candidato ideal, porém, não é o único meio avaliado no processo seletivo. Deve-se levar em conta, em primeiro lugar, a verificação da descrição de cargo e os requisitos que a compõem - se por exemplo é um cargo que exige a escolaridade em nível fundamental, médio ou superior, se há a necessidade de formação técnica, algum tipo de habilitação ou tempo de experiência mínimo na área -, para avaliar de acordo com o currículo e com as vivências apresentadas a aderência do candidato à vaga em aberto.

O teste DISC padrão consiste em um questionário que o candidato realiza a sua própria avaliação diante situações em que ele acredita que podem ou não o representar, por meio de respostas que contenham afirmações e adjetivos. Normalmente, as empresas que utilizam essa técnica de maneira digital, recebem um relatório personalizado, contendo gráficos e tabelas para uma melhor visualização e entendimento do descritivo do perfil predominante e a área em que o candidato melhor se enquadra, possibilitando não só a análise comportamental, mas também, um mapeamento de perfil de cargos. Embora a ferramenta online contribua

REVISTA TÓPICOS

para a otimização e dinamismo, é importante ressaltar a importância de um profissional capacitado, como um psicólogo ou analista comportamental, para acompanhamento contínuo e análise dos resultados.

“O sucesso de uma organização depende da qualidade de suas pessoas.” (Chiavenato, 2004, p. 15). Assim como o autor Idalberto Chiavenato disse em seu livro Introdução à Teoria Geral da Administração, as empresas estão cada vez mais atentas e cientes de que o êxito da sua organização está nas pessoas que as compõem. Neste contexto, o RH precisa ser inteligente na escolha do colaborador, fazendo com que antes mesmo do setor divulgar a vaga, há a necessidade de traçar um perfil ideal para o cargo que precisa ser preenchido. Com esse perfil já pré-definido, é possível analisar de forma eficaz o resultado do teste que irá ser passado no processo seletivo.

Cada setor de uma empresa lida com responsabilidades e conflitos pertinentes àquele ambiente, por isso, adicionar um novo indivíduo que se encaixe na dinâmica daquele lugar se torna essencial para o bom funcionamento dele. Por exemplo, uma pessoa que está se candidatando à vaga de Coordenador de Operações, deve ter como competências chaves a liderança de equipe, gestão de processos operacionais, planejamento, organização, tomada de decisão e boa comunicação. Já o diferencial, seriam as competências de visão e gestão estratégica, busca contínua por melhoria e inovação e, por fim, um perfil analítico com foco em resultados. Desta forma, a partir do conteúdo explicado sobre os perfis comportamentais, fica claro que caso algum candidato apresente as competências que acabaram de ser citadas, os dois perfis predominantes

REVISTA TÓPICOS

para este exemplo, são: Dominância (D) e Conformidade (C), ambos apresentam características essenciais para lidar com a gestão em ambiente operacional sem deixar de lado as normas, qualidade e padronização nos processos.

É importante destacar que as competências técnicas em conjunto com as competências comportamentais, são um item crucial na escolha do participante do processo seletivo, possibilitando uma fácil identificação e aderência do perfil do candidato com o perfil da vaga.

4 METODOLOGIA

Para alcançar maior familiaridade com o tema deste trabalho e de fato entender de qual maneira é possível identificar o candidato ideal com base no DISC, foram realizadas diversas pesquisas de natureza bibliográfica com caráter exploratório e qualitativo, a fim de coletar dados que trazem contribuições relevantes para a tese.

As informações foram levantadas através de sites especializados e estudos obtidos por meio de artigos e revistas científicas digitais, que tratam sobre a área de RH e sobre a utilização da ferramenta DISC. Segundo Cervo, Bervian e Silva (2007) o levantamento bibliográfico de natureza exploratória é o meio de informação por excelência, onde através de referências teóricas já publicadas é possível extrair novas percepções sobre determinado tema, problema ou assunto.

REVISTA TÓPICOS

Essa pesquisa também pode ser considerada descritiva, pois teve como propósito detalhar os tipos de perfis comportamentais, suas características predominantes, sua influência no ambiente corporativo e de que forma a identificação do perfil auxilia o RH e o gestor a identificar o candidato ideal para a vaga em aberto.

5 RESULTADOS E DISCUSSÕES OU ANÁLISE DOS DADOS

O perfil comportamental tem seu peso nas avaliações para contratar uma pessoa, mas não podemos deixar de enfatizar que não deve ser o único critério, já que as suas competências técnicas também precisam ser levadas em consideração e alinhadas ao comportamento do indivíduo. Ao analisar as qualidades técnicas é importante se atentar às habilidades necessárias na descrição do cargo, o candidato ideal consiste na junção entre habilidades comportamentais e técnicas, essa receita traz no fim, o resultado perfeito.

O método DISC é uma ferramenta que se pode usar no processo de recrutamento e seleção, para que tenha seu resultado mais eficiente é necessário combiná-lo com outros instrumentos como entrevistas e testes técnicos. Neste contexto, a ferramenta pode servir como uma etapa complementar para avaliação dos candidatos que estão disputando uma determinada vaga. Já que ele contribui para descrever comportamentos que podem se alinhar ao que o cargo necessita.

É essencial que o candidato tenha ciência do teste que está sendo submetido e como as informações serão tratadas. Importante também que o recrutador

REVISTA TÓPICOS

que está conduzindo seja imparcial, usando o método DISC como apoio e não como único modo de avaliação.

Esta metodologia traz diversos benefícios não só aos resultados da organização, mas também implica diretamente no desempenho e motivação das equipes com a redução da rotatividade e aumento da conexão entre o time. Entre eles, podemos citar, o alinhamento entre perfil do candidato e cultura organizacional, a redução do turnover, o aumento da assertividade nas contratações e a melhoria no clima organizacional, conforme descritos a seguir.

Selecionar o candidato ideal para a vaga de uma empresa é um trabalho difícil e que requer habilidades importantes para identificação de um futuro colaborador. No livro “Cultura organizacional e liderança” Edgar Schein diz que a “A cultura está para um grupo como que a personalidade ou caráter está para um indivíduo”. Desta forma, o perfil do candidato é crucial para formar e manter a cultura organizacional da empresa, por isso, alinhar estrategicamente o perfil e a cultura se tornam essenciais no processo de recrutamento e seleção.

Outro benefício de uma boa seleção é a redução de turnover. Turnover é uma palavra da língua inglesa que significa “renovação”, adaptada para o mundo corporativo ela ficou conhecida como “rotatividade”. O fluxo de colaboradores é preocupante para o setor de recursos humanos, já que isso pode ser um dos indicadores da falta de assertividade do recrutamento e seleção dos candidatos. Porém, se a empresa adotar medidas estratégicas -

REVISTA TÓPICOS

como a adesão do método DISC - na sua fase inicial os danos da rotatividade podem ser minimizados.

Esta ferramenta promete uma alta assertividade nas contratações devido a análise estratégica do perfil do candidato. O método permite uma análise mais aprofundada do perfil comportamental, identificando traços da sua personalidade que podem ter uma boa compatibilidade com a vaga e a cultura da empresa.

E por fim, quando se pensa em um colaborador que agregue a empresa, é necessário identificar seus valores, ideias e atitudes e se esses fatores podem contribuir com a cultura da empresa. Havendo essa combinação podemos ter um resultado significativo no clima organizacional da empresa como a melhoria do clima organizacional, engajamento e redução da rotatividade.

6 CONCLUSÃO/CONSIDERAÇÕES FINAIS

Tendo em vista a importância do processo de recrutamento e seleção na área de RH, fica evidente a necessidade de ferramentas estratégicas para contribuir com a otimização da etapa de seleção do candidato ideal. Para isto, apresentamos ao longo deste trabalho, o método DISC que classifica os indivíduos nos perfis de Dominância, Influência, Estabilidade ou Conformidade, oferecendo uma base das inclinações de cada perfil, a partir de suas características e aptidões no ambiente de trabalho, informações coletadas ao longo da entrevista.

REVISTA TÓPICOS

Analisando o levantamento dos dados coletados através da realização de pesquisas bibliográficas conclui-se que este método traz impactos positivos para a etapa de seleção do candidato mediante a análise do perfil comportamental. Ademais, a utilização desta metodologia promete reduzir o índice de turnover, melhorar o clima organizacional e aumentar a assertividade nas contratações.

Neste contexto, quando o DISC é aplicado de maneira ética e combinada com outras práticas de seleção, como competências técnicas e tempo de experiência, o método permite ao RH e ao gestor da vaga uma rápida percepção se o candidato está alinhado ao perfil da vaga e ao fit cultural da empresa.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

DISCUSONLINE. A História e a Evolução da Avaliação DISC. DiscusOnline, [s.d.]. Disponível em: <https://www.discusonline.com/pt-br/disc/history-of-disc.php>. Acesso em: 23 maio 2025.

LIDERESIA. Testes psicométricos e consentimento informado: como abordar a ética na utilização de ferramentas de avaliação de personalidade. Lideresia, 9 dez. 2024. Disponível em: <https://lideresia.com/pt/blogs/blog-testes-psicometricos-e-consentimento-informado-como-abordar-a-etica-na-utilizacao-de-ferramentas-de-avaliacao-de-personalidade-170567>. Acesso em: 15 maio 2025.

REVISTA TÓPICOS

MATOS, Jorge Fernandes de. Análise dos aspectos comportamentais através da ferramenta DISC. 2008. Tese (Mestrado em Gestão de Empresas) — ISCTE Business School, Departamento de Métodos Quantitativos, Lisboa, 2008. Orientador: Prof. Dr. Abdul Kadir Suleman.

MELO, Diego Franklin Tolentino; SOUSA, Dayane Rouse Neves; MELO, Nícollas Emanuel Tolentino. Metodologia DISC: tendências comportamentais no ambiente de trabalho. RECIMA21 - Revista Científica Multidisciplinar, ISSN 2675-6218, [s.l.], v. 4, n. 11, 2023.

NOGARA, Juliana de Cássia; RAMOS, Lawanda; SPIRONELLI, Fabiane Cristina; AVEL, Cleide Henrique. A importância do recrutamento e seleção para gestão de pessoas nas organizações. Araçatuba: UniSalesiano, 2022. Disponível em: <https://unisalesiano.com.br/aracatuba/wp-content/uploads/2022/08/Artigo-A-importancia-do-recrutamento-e-selecao-para-gestao-de-pessoas-nas-organizacoes-Pronto.pdf>. Acesso em: 15 maio 2025.

PACTO RH. História do DISC. Pacto RH, [s.d.]. Disponível em: <https://www.pactorh.com.br/teste-disc/disc/historia-disc/>. Acesso em: 15 maio 2025.

PONTOTEL. Metodologia DISC: o que é, como aplicar e quais os perfis comportamentais. Pontotel, 2025. Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/metodologia-dis>. Acesso em: 15 maio 2025.

REVISTA TÓPICOS

ROSA, Lyvia Gomes. Recrutamento e seleção: a importância da organização de gestão de pessoas. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento, 10 mar. 2021. Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracao/recrutamento-e-selecao>. Acesso em: 15 maio 2025.

SÓLIDES. Analisar perfil DISC: como entender os comportamentos no ambiente de trabalho. Solides, 2024. Disponível em: <https://solides.com.br/blog/analisar-perfil-disc>. Acesso em: 15 maio 2025.

¹ Discente Bianka Santos Castro do Curso Superior de Gestão de Recursos Humanos do Instituto Fatec Baixada Santista Campus Rubens Lara. E-mail: bianka.castro@fatec.sp.gov.br

² Discente Viviane da Silva Cantuário do Curso Superior de Gestão de Recursos Humanos do Instituto Fatec Baixada Santista Campus Rubens Lara. E-mail: viviane.cantuario@fatec.sp.gov.br

³ Docente Luciana Maria Guimarães do Curso Superior Gestão de Recursos Humanos do Instituto Fatec Baixada Santista Campus Rubens Lara. Doutora em Engenharia Química (Escola Politécnica/USP). E-mail: luciana.guimaraes4@fatec.sp.gov.br