

METODOLOGIA DISC NA CONTRATAÇÃO DE CARGOS EM UMA BRIGADA DE COZINHA

Adriano Silva¹
Márcio Alberto do Pinho Caputo¹
Edna Lisboa²
Kleinia Anjos Vianna²

¹ Estudantes do Curso Superior de Tecnologia em Gastronomia, Faculdade Senac Belo Horizonte. ² Professoras do Curso Superior de Tecnologia em Gastronomia, Faculdade Senac Belo Horizonte.

Palavras-chave: Método DISC; Brigada de cozinha; Rotatividade; Recrutamento e seleção.

INTRODUÇÃO

A aplicação da metodologia de avaliação do perfil comportamental, denominada *Dominance, Influence, Steadiness, Conscientiousness* (DISC), introduzida por Marston (1928) em seu livro *Emotions of Normal People*, busca maior assertividade no recrutamento e seleção para a contratação dentro de uma cozinha. Segundo Pereira (2016) através do método DISC é possível constatar o perfil comportamental da pessoa, a saber: Dominante, Influyente, Estável e Analítico. A personalidade de cada perfil está diretamente ligada ao desempenho de cada profissional e, na gastronomia, não é diferente. Em uma brigada de cozinha, cada perfil comportamental tem predisposição para assumir determinado cargo – todas as pessoas têm potencial para o sucesso. O propósito da aplicação desse método é reduzir o *turnover*, ou seja, reduzir a rotatividade dos colaboradores dentro da empresa. Este trabalho justifica-se pela importância de compreender como é aplicado o método DISC na contratação do profissional da gastronomia, perante o perfil exigido no mercado de trabalho. Dessa forma, o objetivo deste estudo foi realizar uma revisão de literatura para descrever o método DISC na contratação de cargos em uma brigada de cozinha.

METODOLOGIA

Esta pesquisa teve como percurso metodológico a revisão da literatura, fornecendo dados importantes que poderão ser interligados diretamente à prática profissional. A pergunta norteadora dessa pesquisa foi: qual o perfil de contratação por meio do método DISC na brigada gastronômica? A pesquisa foi desenvolvida por meio de uma busca *on-line* das produções científicas nacionais, na base de dados Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) e Google Acadêmico, no período de 2012 a 2022. Foram utilizadas as seguintes palavras-chave: Método DISC; Brigada de cozinha; Rotatividade; Recrutamento e seleção. A busca identificou 50 trabalhos, sendo selecionados 6 para o desenvolvimento deste trabalho. Os critérios de seleção foram artigos publicados em língua portuguesa, e com acesso ao texto completo, além de teses e dissertações.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

A teoria DISC é uma ferramenta de mapeamento comportamental que propõe analisar as emoções e comportamentos observáveis do indivíduo e como estes são percebidos pelos outros (MESSANO *et al.*, 2020). Segundo Julião (2020), fazendo bom uso da tecnologia e do relatório DISC, o recrutador consegue agilizar processos, pois passa a ter acesso a muitas informações sobre o perfil do candidato. Dessa forma, percebe-se que a rotatividade de funcionários dentro de uma empresa tem um custo elevado, pois, além das taxas de substituição, existem diversos custos ocultos (MESSANO *et al.*, 2020). Contribuindo, Araújo (2019) aponta que as principais razões para essa rotatividade são as exigências físicas da atividade, baixo salário e incapacidade do trabalho. Nesse sentido, torna-se indispensável a aplicabilidade da metodologia DISC para que a pessoa contratada seja alocada no cargo compatível com a sua personalidade. No mercado gastronômico existe uma rotatividade grande de colaboradores, por isso, é muito importante trabalhar esse processo de recrutamento e seleção. De acordo com Ceribeli *et al.* (2019) dar crédito aos profissionais que já fazem parte do quadro pessoal da brigada da cozinha, incentiva os funcionários a buscarem aperfeiçoamento e qualificação, o que leva a agregar a visão e a projeção dos objetivos a serem alcançados pela empresa. Nesse sentido,

Noce (2022) aponta que o perfil da brigada de cozinha está relacionado a competências, cada *chef* se dedica a um prato diferente como: um *Chef Poissonnier* se dedica ao estudo da anatomia e bioquímica dos peixes, um *Chef Pâtissier* se dedica a aperfeiçoar suas habilidades com o açúcar e a farinha. Conclui-se, então, que o método DISC influencia e embasa os profissionais identificando os traços comportamentais para a tomada de decisão na brigada da cozinha. A análise de perfis comportamentais na contratação de cargos em uma brigada de cozinha é tão importante quanto levar em conta o conhecimento técnico de um profissional. Dentro de uma cozinha, não basta demonstrar habilidades técnicas, mas também, o *feeling* de cada profissional em relação aos objetivos da empresa.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Quando pensamos em desenvolver líderes, ao perfil de competências profissionais exigido para a brigada de cozinha pelo mercado de trabalho, o plano de desenvolvimento do método DISC se aplica; é um caminho objetivo que guia as lideranças para, de fato, exercerem o papel na gestão de pessoas.

REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, Ana Sofia Gonçalves. Processo de Recrutamento e Seleção numa empresa de Serviços ao Domicílio, proposta de melhoria. **UNinho EEG**, dissertação de mestrado, março 2019. p.146.
- CERIBELI, Harrison, *et al.* Gestão por competências: um estudo de caso em uma indústria de bebidas do Brasil. **Nucleus**. v.16, n.1, p.1-14. abr., 2019.
- JULIÃO, Mara Alice Antônio. Perfil comportamental: a importância dos aspectos comportamentais nos processos de recrutamento e seleção – aplicando a metodologia DISC. 2020. TCC. **Fatec** São Carlos, 2020.
- MARSTON, William Moulton. **Emotions of Normal People**. Ormskirk: Thomas Lyster Ltd., 1928.
- MESSANO, Tiago; *et al.* Processo de recrutamento e seleção de pessoal para cargos de liderança. **H-TEC**. v. 4 n. Edição Esp; p. 84-109, nov., 2020.
- NOCE, Danielle. A brigada da cozinha. **Gastronomia**. Março, 2022.
- PEREIRA, Adriano Cipriano. Otimização do método DISC de seleção de pessoas baseada em algoritmos genéticos e Naïve Bayes: um estudo de caso em empresa do Sistema S do Paraná. **UniCV**, dissertação de mestrado. Curitiba, 2016.