








CONTRIBUTIONS OF NEUROMODULATION TO PERSONAL AND PROFESSIONAL DEVELOPMENT



CONTRIBUIÇÕES DA NEUROMODULAÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO PESSOAL E PROFISSIONAL

RIBEIRO, Denise Costa; PIMENTA, Christiane Navarra Frogeri; GIGANTE, Priscila Cristina Silva Cid; MOURA, Cláudia Helena Gonçalves; CÂMARA, Victor Mayer dos Santos; SOUSA, Vanessa de; BUENO ALVES, Samuel José; BUENO, Flaviana Neias; TEODORO, Gleiciane Aparecida; SANTOS, Flávia Aparecida Oliveira

-  Denise Costa Ribeiro, UNIFENAS, Brasil
-  Christiane Navarra Frogeri Pimenta, UNIFENAS, Brasil
-  Priscila Cristina da Silva Gigante, UNIFENAS, Brasil
-  Cláudia Helena Gonçalves Moura, UNIFENAS, Brasil
-  Victor Mayer do Santos Câmara, UNIFENAS, Brasil
-  Vanessa de Sousa, UNIFENAS, Brasil
-  Samuel José Alves Bueno, UNIFENAS, Brasil
-  Flaviana Neias Bueno, UNIFENAS, Brasil
-  Gleiciane Aparecida Teodoro, UNIFENAS, Brasil
-  Flávia Aparecida Oliveira Santos, UNIFENAS, Brasil

Revista Científica da UNIFENAS
 Universidade Professor Edson Antônio Velano, Brasil
 ISSN: 2596-3481
 Publicação: Mensal
 vol. 6, nº. 2, 2024
revista@unifenas.br

Recebido: 13/03/2024
 Aceito: 15/03/2024
 Publicado: 18/03/2024

URL: <https://revistas.unifenas.br/index.php/revistaunifenas/issue/view/48>

DOI: [10.29327/2385054.6.2-12](https://doi.org/10.29327/2385054.6.2-12)

ABSTRACT: With current technologic changes, the demands of the job market are changing. Increasing importance has been attributed to personal skills, including emotional intelligence and the ability to solve problems. This article aims to present how neuromodulation techniques help with emotional regulation and the enhancement of cognitive functions necessary for high performance. Studies carried out using transcranial electrical current stimulation (TDCS) and neurofeedback have shown that these interventions promote improvements in emotional regulation and the activation of executive functions, fundamental aspects for the development of emotional intelligence and cognitive performance. The use of these techniques in the organizational area is still small. However, these are interventions with quick and effective results that can help in the development of the personal and technical profile to meet the demands and interests of companies.

KEYWORDS: Emotional intelligence, Personal and professional development, Emotional regulation, Cognitive performance, Soft Skills

RESUMO: Com as mudanças tecnológicas atuais, as exigências do mercado de trabalho estão mudando. Cada vez mais importância tem sido atribuída às competências pessoais, dentre elas estão a inteligência emocional e a capacidade de resolução de problemas. O presente artigo tem como objetivo apresentar como as técnicas de neuromodulação ajudam na regulação emocional e na potencialização de funções cognitivas necessárias para o desempenho de alta performance. Estudos realizados usando a estimulação transcraniana por corrente elétrica (ETCC) e o neurofeedback apontaram que estas intervenções promovem a melhoria na regulação emocional e na ativação das funções executivas, aspectos fundamentais para o desenvolvimento da inteligência emocional e para o desempenho cognitivo. O uso destas técnicas na área organizacional ainda é pequeno. No entanto, são intervenções com resultados rápidos e eficazes que poderão auxiliar no desenvolvimento do perfil pessoal e técnico para atender as demandas e interesses das empresas.

PALAVRAS-CHAVE: Inteligência emocional, Desenvolvimento pessoal e profissional, Regulação emocional, Desempenho cognitivo, Competências

1 INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, tem acontecido uma série de transformações profundas no mercado de trabalho em escala global. Estamos testemunhando um período marcado por mudanças tecnológicas e inovações organizacionais de grande impacto. Uma revolução tecnológica está em curso, na qual os meios virtuais e tecnológicos competem diretamente com a realidade física, oferecendo uma nova perspectiva do ambiente de trabalho.

O avanço das tecnologias tem possibilitado uma expansão sem precedentes na troca de informações, abrindo um vasto campo de possibilidades para relacionamentos e comunicações. As mudanças ocorrem em um ritmo tão acelerado que os indivíduos se veem diante de um futuro iminente, impulsionando a aceleração do conhecimento e exigindo o desenvolvimento contínuo de novas habilidades.

Diante desse cenário dinâmico, é crucial que empresas e profissionais se adaptem constantemente para garantir o sucesso. Numa realidade caracterizada pela alta tecnologia e transformações rápidas, torna-se essencial refletir sobre o futuro das profissões e as competências necessárias para manter a relevância no mercado de trabalho.

Para atender esta realidade, o desenvolvimento do Coeficiente Emocional (QE), além do Coeficiente Intelectual (QI), está se tornando cada vez mais crucial para o sucesso e a sobrevivência das empresas. O interesse crescente das empresas na inteligência emocional pode estar relacionado à ideia de que pessoas com habilidades superiores no gerenciamento de suas emoções tendem a ter um desempenho melhor no mercado de trabalho e uma maior qualidade de vida [1].

Embora exista uma conexão entre o QI e as circunstâncias da vida para grandes grupos, não se pode generalizar totalmente: muitas pessoas com QI baixo ocupam empregos medíocres, enquanto algumas com QI alto não alcançam sucesso. As exceções superam os casos que seguem a regra. Em suma, o QI contribui apenas cerca de 20% para o sucesso na vida, deixando os 80% restantes para outras variáveis [1].

Por tanto, a alta performance e a inteligência emocional têm sido apontadas como habilidades essenciais para os gestores organizacionais, visto que essas competências estão relacionadas ao alcance de resultados e ao bem-estar dos colaboradores. Um dos recursos utilizados para o desenvolvimento dessas habilidades são as técnicas de neuromodulação cerebral, que têm

como objetivo ajustar o ritmo das ondas elétricas cerebrais, promovendo uma melhor harmonia e equilíbrio no funcionamento cerebral. Estas técnicas têm um vasto campo de aplicabilidade, podendo ser utilizadas para melhoria da aprendizagem, para o tratamento de distúrbios como doença de Parkinson, Alzheimer, depressão, ansiedade, prejuízo de atenção e memória, desempenho motor, capacidade de resolução de problemas [2].

Neste artigo, apresentaremos uma revisão das principais competências e habilidades necessárias para o mercado de trabalho e como as técnicas de neuromodulação podem ser usadas para promover o desenvolvimento destas.

2 METODOLOGIA

Para a elaboração do presente trabalho foi feito um levantamento dos principais artigos científicos publicados seguintes plataformas científicas: Scielo, PubMed, Bireme, Medline e Lilacs. As palavras-chaves usadas para a busca dos artigos foram: inteligência emocional, competências profissionais, soft skills, hard skills, neuromodulação e inteligência emocional, neuromodulação e desempenho cognitivo, neurofeedback e regulação emocional, estimulação transcraniana por corrente elétrica e regulação emocional.

Após a leitura e análise dos artigos encontrados, foi elaborada a revisão bibliográfica a seguir que aborda os temas: inteligência emocional, desenvolvimento pessoal para o trabalho e neuromodulação.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

3.1 Inteligência emocional

A inteligência emocional é a capacidade de reconhecer, compreender e gerenciar as emoções, tanto as próprias quanto as dos outros. Essa habilidade tem sido cada vez mais valorizada tanto no âmbito pessoal quanto profissional, uma vez que pode contribuir para uma melhor qualidade de vida e para o sucesso em diversas áreas.

Segundo Goleman [3], a inteligência emocional é composta por cinco importantes componentes: autoconsciência, autogerenciamento, motivação, empatia e habilidades sociais. A autoconsciência envolve a capacidade de reconhecer e compreender as próprias emoções. O autogerenciamento diz respeito à habilidade de controlar as próprias emoções e comportamentos. A motivação refere-se à capacidade de se motivar e de estabelecer metas. A empatia envolve a capacidade de compreender e sentir empatia pelas emoções dos outros. As habilidades sociais dizem respeito à habilidade de se relacionar bem com as outras pessoas.

Habilidades	Definição
Autoconsciência	As pessoas mais seguras acerca de seus próprios sentimentos são melhores pilotos de suas vidas, tendo uma consciência maior de como se sentem em relação a decisões pessoais, desde com quem se casar a que emprego aceitar.
Automotivação	Pôr as emoções a serviço de uma meta é essencial para centrar a atenção, para a maestria e para a criatividade.
Autocontrola	As pessoas que são fracas nessa aptidão vivem constantemente lutando contra sentimentos de desespero, enquanto outras se recuperam mais rapidamente dos reveses e perturbações da vida.
Empatia	As pessoas empáticas estão mais sincronizadas com sinais do mundo externo que indicam o que os outros precisam ou o que querem. Isso as torna bons profissionais no campo assistencial, no ensino, vendas e administração.
Sociabilidade	A arte de se relacionar é, em grande parte, a aptidão de lidar com as emoções dos outros. É a aptidão que reforçam a popularidade, a liderança e a eficácia interpessoal. As pessoas excelentes nessa aptidão se dão bem em qualquer coisa que dependa de interagir tranquilamente com os outros, são estrelas sociais.

Tabela 1 – Competentes da Inteligência Emocional

Ao seguir esta proposta teórica e buscar aprofundar os conhecimentos sobre o tema, diversos estudos realizados tem indicado que a inteligência emocional pode ser um fator importante para o sucesso em diferentes áreas. Salovy e Mayer [4], ao realizarem um estudo com estudantes universitários, encontraram que aqueles que tinham altas pontuações em inteligência emocional tiveram um desempenho melhor em atividades sociais e acadêmicas.

A inteligência emocional também tem sido relacionada a uma melhor qualidade de vida e bem-estar emocional. Em um estudo relacionado por Lyubomirsky et al. [5], foi encontrado que pessoas com pontuações mais altas em inteligência emocional relataram maior satisfação com a vida e menor nível de sintomas depressivos. Além disso, no contexto organizacional, os líderes modernos estão cada vez mais atentos à interação entre indivíduos e a empresa, refletindo um interesse crescente nas emoções, sentimentos e comportamentos, além da conscientização de que as pessoas são o verdadeiro motor das organizações [6].

Neste sentido, inteligência emocional pode ser definida como:

A capacidade de criar motivações para si próprio e de persistir em um objetivo, apesar dos percalços; de se manter em bom estado de espírito e de impedir que a ansiedade interfira na capacidade de raciocinar; e de ser empático e autoconfiante [7].

É importante investir no desenvolvimento da inteligência emocional seja por meio de treinamentos, terapia ou outras técnicas e tratamentos. Afinal, o reconhecimento e o gerenciamento das emoções, são fundamentais para melhoria da qualidade de vida e do bem-estar emocional.

3.2 Desenvolvimento pessoal para o trabalho

Para alcançar alta performance no trabalho, é fundamental identificar as competências específicas exigidas para cada cargo e função, bem como as habilidades individuais de cada colaborador. Isso pode ser realizado por meio de avaliações de desempenho, feedbacks e elaboração de planos de desenvolvimento personalizados.

As empresas enfrentam grandes transformações devido às pressões do mercado, globalização e aumento da concorrência. Os antigos modelos de gestão hierárquica e burocrática estão sendo substituídos por abordagens mais flexíveis e participativas, visando estabelecer uma posição sólida na competitividade contemporânea [8].

Nessa perspectiva, o foco organizacional tem se voltado para as pessoas e suas competências. A gestão por competências surge como uma alternativa eficaz para considerar as particularidades individuais dos colaboradores e suas contribuições para o sucesso do negócio, levando em conta habilidades, conhecimentos, atitudes, desempenho e resultados.

Neste sentido, o desenvolvimento de competências é um aspecto chave para a obtenção de alta performance no trabalho. Competências podem ser definidas como um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que contribuem para a realização de tarefas e alcance de resultados esperados em determinada atividade.

De acordo com Fleury e Fleury [9], as competências se tornaram um elemento central na gestão de pessoas, uma vez que são capazes de proporcionar vantagens competitivas às organizações. As competências também são importantes para o desenvolvimento profissional dos indivíduos, já que permitem o crescimento e o aprimoramento das habilidades e conhecimentos necessários para alcançar a alta performance.

Além disso, segundo Gramigna [10], a gestão por competências é uma excelente alternativa para compor equipes motivadas, que estejam envolvidas nos resultados, unidas e com alto desempenho.

Diante desta realidade, a gestão por competências tem sido considerada como um dos mecanismos que visam trazer benefícios concretos aos negócios em diversos segmentos organizacionais [11]. Assim, a empresa e seus colaboradores estão juntos, integrados e participativos ativamente, num processo contínuo de troca e de desenvolvimento de competências. O processo é simples e mútuo, em que a organização oferece sua estrutura e seus recursos para os colaboradores, desenvolvendo-as; e, em contrapartida, eles usam seu aprendizado para o crescimento da empresa [12].

Segundo Rabaglio [13], as competências são sustentadas por três pilares essenciais: conhecimentos, habilidades e atitudes, o CHA. Estes pilares são os diferenciais individuais, eles têm impacto nos desempenhos e, conseqüentemente, nos resultados individuais e organizacionais. O conhecimento está relacionado ao conjunto de informações articuladas e aprendidas e que podem ser utilizadas a qualquer momento que for necessário. A habilidade é a capacidade de colocar em prática o conhecimento adquirido, de forma a produzir resultados satisfatórios. As atitudes são crenças, valores e princípios, que se relacionam com querer fazer [14].

Neste sentido, a competência está relacionada à aptidão, a

ação e a capacidade de resolução de problemas. De acordo com Fleury e Fleury [15], competência que deve ser designado ao indivíduo que se encontra qualificado para realizar alguma tarefa. Ou seja, competência é o termo atribuído a uma pessoa qualificada para executar uma atividade, possuindo a habilidade necessária para desempenhá-la. Envolve um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que justificam um alto desempenho, partindo do pressuposto de que o sucesso está relacionado à inteligência e à personalidade das pessoas. Nessa perspectiva, a competência é vista como um conjunto de recursos que o indivíduo possui. Segundo Brandão e colaboradores [16], além de ser o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias para realizar uma atividade, a competência também é compreendida como o desempenho manifestado por meio de comportamentos e realizações, resultantes da motivação e aplicação dos conhecimentos, habilidades e atividades no trabalho. Os autores definem as Competências Humanas como "combinações sinérgicas de conhecimentos, habilidades e atitudes, demonstradas pelo desempenho profissional em um determinado contexto organizacional, que agregam valor tanto às pessoas quanto às organizações" [17]. Carvalho e colaboradores [14] afirmam que as características da competência são essenciais para que o colaborador cumpra suas atribuições e responsabilidades. Além de abranger o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes, a competência envolve conhecimento, informação, interação e desempenho. Segundo Barato (1998), os conhecimentos compreendem um conjunto de saberes capazes de produzir determinados desempenhos, assim como assimilar e produzir informações pertinentes. De acordo com Barato [18], a contribuição real dos indivíduos para o patrimônio de conhecimentos da empresa é o que agrega valor, permitindo que ela mantenha suas vantagens competitivas ao longo do tempo. Fleury e Fleury [9] destacam que identificar as competências em nível organizacional e humano (Hard Skills e Soft Skills) é uma tarefa complexa e criativa. Além de envolver a alta gerência, é fundamental considerar a opinião dos clientes e dedicar um tempo significativo para conversar com os funcionários em todos os níveis. De acordo com Swiatkiewicz [19], um estudo identificou que as Soft Skills são as mais valorizadas pelas organizações com 78,7% de relevância, e que as Hard Skills não representam um número significativo de competências valorizadas pelos contratantes tendo apenas 14,54% de adesão. Assim, as competências transversais estão sendo valorizadas pois são capazes de influenciar o sucesso no desempenho no trabalho, retenção de planos e desenvolvimento, gestão de carreiras e

benefícios e recompensas.

Quase trezentos estudos financiados por diversas empresas demonstraram que, em uma ampla variedade de contextos de trabalho, a excelência é atribuída com maior peso às habilidades emocionais do que às capacidades cognitivas. Portanto, é essencial que o profissional cultive tanto habilidades técnicas quanto interpessoais, visando seu crescimento, aprimoramento e eficácia nos resultados. Isso parte da premissa de que o ser humano possui um potencial poderoso e é o diferencial competitivo das organizações [20].

3.3 Neuromodulação

Com os avanços tecnológicos, várias técnicas estão sendo desenvolvidas para modular a atividade cerebral, entre elas a estimulação transcraniana por corrente elétrica (ETCC) e o neurofeedback têm se destacado [2]. Nessa primeira abordagem, um eletrodo é posicionado na região cerebral alvo para estimulação, enquanto outro é colocado em regiões supraorbitais cerebrais ou no ombro contralateral. A corrente anódica aumenta a excitabilidade cortical, enquanto a catódica tem efeito inibitório. Essa técnica está sendo cada vez mais utilizada por médicos e neurocientistas para modular o funcionamento cerebral, apresentando amplas aplicações, incluindo melhorias na regulação emocional, memória, desempenho motor e capacidade de resolução de problemas.

Numerosas pesquisas têm associado a intervenção por ETCC ao desempenho em tarefas executivas. Esse interesse crescente provavelmente se deve à importância das funções executivas na adaptação sujeito-ambiente. As funções executivas compreendem um conjunto complexo de processos que envolvem habilidades direcionadas a metas específicas, como planejamento/organização para alcançá-las, além de resolução de problemas, inibição de comportamentos inadequados, tomada de decisões, raciocínio e abstração. Essas habilidades estão intimamente ligadas à adaptabilidade dos indivíduos a situações novas [21;22]. Além disso, nos últimos anos, houve um renovado interesse no uso de técnicas de neuromodulação para tratar o transtorno depressivo maior (TDM) e para favorecer na regulação emocional, como apontado por Brunoni et al. [23].

Ademais, um estudo conduzido por Cerruti e Schlarug [24] com adultos saudáveis, utilizando a ETCC com estimulação no córtex pré-frontal, revelou uma melhoria no desempenho das habilidades verbais dos participantes. Em contrapartida, Dockery e colegas [25] observaram melhorias na capacidade de planejamento para a resolução de problemas em adultos que também receberam estimulação cerebral por meio da ETCC. Tanto as habilidades verbais quanto o planejamento são competências pessoais fundamentais para a qualidade das relações interpessoais e para a produtividade na execução de tarefas importantes para o mercado de trabalho.

Outra técnica de neuromodulação que tem sido amplamente usada é o neurofeedback. Trata-se de uma forma de condicionamento operante que visa restaurar padrões eletrofisiológicos adequados para tratar distúrbios neurológicos, psiquiátricos ou psicológicos, além de potencializar habilidades cognitivas e promover bem-

estar[26].

Estudos realizados com o uso do neurofeedback também têm indicado uma melhora significativa na ativação das funções executivas. Estas funções compõem um complexo conjunto de habilidades para o alcance de metas específicas, que são: planejamento, flexibilidade para resolução de problemas, controle inibitório, atenção e memória operacional. Este sistema executivo é ativado quando os indivíduos se deparam com novas situações que demandam a resolutividade de problemas ou a adaptação a novas situações [21;22]. Ele funciona como se fosse um supervisor que integra e coordena todo o funcionamento cerebral para o agir intencional [22] e é processado pelas regiões pré-frontais e às suas conexões com áreas corticais e subcorticais. Ele faz a articulação entre as tomadas de decisão e a regulação emocional. Falhas das funções executivas levam a descontroles emocionais, prejuízo nas habilidades sociais e na criatividade, habilidades fundamentais para a inteligência emocional e para o desenvolvimento de competências pessoais cada vez mais exigida para o mercado de tratamento.

Crum [27] argumenta que as emoções são frequentemente reguladas com a assistência das funções executivas, em que o cérebro controla certos aspectos no processamento das informações, mas a regulação emocional se sobrepõe substancialmente ao controle inibitório.

García-Andres [28] complementa que a regulação emocional é uma parte integrante da autorregulação, enfatizando sua importância crucial do estudo combinado das funções executivas e da regulação emocional para a interação social e as relações socioemocionais. O autor defende a utilização de todos os métodos disponíveis para medir e desenvolver a regulação emocional, visando alcançar resultados mais precisos. Nunes [29] compartilha dessa visão, destacando a essencialidade da regulação das emoções para o funcionamento adaptativo e o desenvolvimento psicológico saudável. Ainda segundo este autor, o estabelecimento de uma regulação emocional estável promove um bom desenvolvimento da personalidade e, consequentemente, da inteligência emocional.

4 CONCLUSÃO

A compreensão do funcionamento do cérebro e suas implicações no comportamento humano é fundamental para conhecermos suas influências para o desenvolvimento de pessoas e das organizações. Neste sentido, a neurociência tem se mostrado uma área promissora para a compreensão dos mecanismos envolvidos no aprendizado, na memória, nas emoções, na tomada de decisões e em outros processos cognitivos.

Dentro deste contexto, a neuromodulação tem se destacado por ser uma técnica de intervenção não invasiva e eficaz para a promoção da alta performance e para o desenvolvimento de competências exigidas pelo mercado de trabalho.

Por meio da análise e do treinamento da atividade cerebral, é possível otimizar a performance cognitiva, emocional e comportamental, resultando em maior eficiência e qualidade nas atividades pessoais e profissionais.

O uso das técnicas de neuromodulação já vem sendo empregada em diversas áreas, como no esporte, na educação, na área da psicologia clínica, com resultados positivos na melhoria do desempenho, do bem-estar e da qualidade de vida das pessoas. No contexto organizacional, o seu uso ainda é incipiente. No entanto, pode contribuir para aprimorar habilidades de liderança, tomada de decisão, trabalho de equipe, comunicação, flexibilidade cognitiva e outros aspectos importantes para o sucesso empresarial.

Portanto, o conhecimento da neurociência e o uso das técnicas de neuromodulação podem ser considerados ferramentas valiosas para o desenvolvimento humano e organizacional, proporcionando maior eficiência, produtividade e bem-estar, auxiliando os profissionais a atingirem a alta performance profissional.

Entretanto, embora os primeiros estudos sobre o uso destas técnicas tenham sido realizados a partir da década de 60, os avanços significativos ocorridos nos últimos quarenta anos e a crescente convergência entre os profissionais na seleção de protocolos para cada condição clínica não eliminaram a necessidade de um desenvolvimento contínuo na literatura. Afinal, há uma escassez de estudos sobre o tema.

REFERÊNCIAS

- [1] Goleman D, et. al. *Inteligência Emocional: a teoria revolucionária que redefine o que é ser*. 1ª ed. São Paulo: Objetiva, 1995.
- [2] Okano A H, et al. Estimulação cerebral na promoção da saúde e melhoria do desempenho físico. *Rev Bras Educ Fís Esporte*, (São Paulo) 2013, Abr-Jun; 27(2):315-332.
- [3] Goleman D. *Inteligência emocional*. Rio de Janeiro: Objetiva, 1998.
- [4] Salovey P, Mayer J D. Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, v. 9, n. 3, p. 185-211, 1990.
- [5] Lyubomirsky S, King L, Diener E. The benefits of frequent positive affect: does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, v. 131, n. 6, p. 803-855, 2005.
- [6] Costa A M G, Jesus S N. *Inteligência Emocional e Assertividade dos Enfermeiros*. Faro: Sapiencia, 2009.
- [7] Goleman, Daniel. *Trabalhando com a Inteligência Emocional*. Tradução do original: *Working With Emotional Intelligence* por M. H. C. Côrtes. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.

- [8] Medeiros, I B O. Competências individuais: um estudo de caso da gestão por competências em sua dimensão humana em pequena empresa, Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) Curso de Administração – Santa Maria, RS, Brasil, 2007.
- [9] Fleury A C C, Fleury M T. Estratégias empresariais e formação de competências. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2004.
- [10] Gramigna, M R. Modelo de competências e gestão dos talentos. São Paulo: Makron Books, 2002.
- [11] Carbone P P, et al. Gestão por competências e gestão do conhecimento. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005.
- [12] Dutra, J S (Org.). Gestão por competências: um modelo avançado para o gerenciamento de pessoas. 3.ed. São Paulo: Gente, 2001.
- [13] Rabaglio M O. Ferramentas de avaliação de performance com foco em competências. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.
- [14] Carvalho I M V, et al. Recrutamento e seleção por competências. Rio de Janeiro: FGV, 2008.
- [15] Fleury A, Fleury, M T L. Estratégias empresariais e formação de competências: um quabra-cabeça caleidoscópico da indústria brasileira. 3ª ed. – 6ª reimp. – São Paulo: Atlas, 2011.
- [16] Brandão H, et al. Gestão de desempenho por competências: integrando a avaliação 360 graus, o balanced scorecard e a gestão por competências. Revista de Administração Pública, Rio de Janeiro, v.42, n.5, p.875-898, set./out. 2008.
- [17] Carbone P P, et al. Gestão por competências e gestão do conhecimento. 3.ed. Rio de Janeiro: FGV, 2009.
- [18] Barato J N. Competências essenciais e avaliação do ensino universitário. Brasília: Universidade de Brasília. 1998.
- [19] Swiatkiewicz, Olgierd. Competências transversais, técnicas ou morais: um estudo exploratório sobre as competências dos trabalhadores que as organizações em Portugal mais valorizam. Cad. EBAPE.BR, v. 12, nº 3, artigo 7, Rio de Janeiro, Jul./Set. 2014, 663–687.
- [20] Carletto Balduir, Francisco Antonio Carlos de, Kovaleski João Luiz. Competências essenciais: contribuições para o aumento da competitividade. XII SIMPEP - Bauru, SP, Brasil, 07 a 09 de novembro de 2005.
- [21] Lezak M D, Howieson D B, Loring D W. (2004). Neuropsychological assessment (4 ed.). New York: Oxford University Press.
- [22] Strauss E, Sherman E S, Spreen O. (2006). A Compendium of Neuropsychological Tests: Administration, Norms and Commentary (3rd ed.). New York: Oxford University Press.
- [23] Brunoni A R, et al. Neuromodulation approaches for the treatment of major depression. Arq Neuropsiquiatr 2010;68(3):433-451.
- [24] Cerruti C, Schlaug G (2009). Anodal transcranial direct current stimulation of the prefrontal cortex enhances complex verbal associative thought. Journal of Cognitive Neuroscience, 21(10), 1980–7. doi:10.1162/jocn.2008.21143
- [25] Dockery C A, et al (2009). Enhancement of planning ability by transcranial direct current stimulation. The Journal of Neuroscience: The Official Journal of the Society for Neuroscience, 29(22), 7271–7. doi:10.1523/JNEUROSCI.0065-09.2009.
- [26] Dias A M. TENDÊNCIAS DO NEUROFEEDBACK EM PSICOLOGIA: REVISÃO SISTEMÁTICA. Psicologia em Estudo, Maringá, v. 15, n. 4, p. 811-820, out./dez. 2010.
- [27] Crum J E. Controlling Your Emotions: The role of executive function in emotion regulation. Psychology Today, 2017. Disponível em <https://www.psychologytoday.com/intl/blog/the-executive-brain/201710/controlling-your-emotions>. Acessado em: 10 de março de 2024.
- [28] Garcia-Andres E, et al. Camino. Emotional Regulation and Executive Function Profiles of Functioning Related to the Social Development of Children. In Sciencedirect, 2010. Disponível em <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042810017908>. Acesso em 08 de março de 2024.
- [29] Nunes A M N M. Salvador. Regulação Emocional, Experiência, Expressão e Controle da Raiva em Adolescentes. ISPA – Instituto Universitário Ciências Psicológicas, sociais e da via, 2013. Disponível em <http://repositorio.ispa.pt/bitstream/10400.12/2763/1/15271.pdf>. Acesso em 10 de março de 2024.