

Congresso Internacional Conexões Globais

Educação, Inovação,
Produção de Conhecimento e Impacto Social em uma
Perspectiva Interdisciplinar

03, 04 e 05 de novembro 2025

@institutoconexoes360

www.even3.com.br/conexoesglobais



Eixos Temáticos

Tecnologia e Transformação Digital

Empreendedorismo e Sustentabilidade

Saúde, Bem-Estar e Qualidade de Vida

Gestão e Políticas Públicas

Interculturalidade, Direitos Humanos e Cidadania Global

Ciência, Pesquisa e Conhecimento em Rede

Educação Inovadora e Inclusiva

AVALIAÇÕES COMPORTAMENTAIS E NEUROCIÊNCIA NA SELEÇÃO DE ANALISTAS EM CONTABILIDADE TRIBUTÁRIA

Antônio Bezerra do Amaral Filho¹

Resumo: Este estudo investiga como avaliações comportamentais e práticas baseadas em neurociência podem apoiar o processo de seleção de profissionais para o cargo de analista em contabilidade tributária. A pesquisa busca responder à problemática: em que medida as práticas e avaliações comportamentais e psicológicas contribuem para identificar um colaborador adequado para essa função. Como metodologia, foi realizada uma pesquisa bibliográfica narrativa de caráter qualitativo, com critérios de seleção baseados em obras publicadas em bases científicas entre 2015 e 2024, incluindo Scielo, Google Acadêmico e repositórios institucionais. Os resultados evidenciam que ferramentas como DISC e MBTI auxiliam na compreensão de perfis comportamentais, contribuindo para uma seleção mais assertiva. Além disso, observa-se que a aplicação de conceitos da neurociência, como o neurobusiness e a economia comportamental, fortalece a análise do desempenho cognitivo e emocional dos candidatos. A discussão indica que a integração dessas abordagens reduz falhas na contratação e favorece ambientes de trabalho mais equilibrados e produtivos. Conclui-se que a junção de avaliações comportamentais com aportes da neurociência possibilita a construção de processos seletivos mais precisos e alinhados às demandas contemporâneas das organizações.

Palavras-chave: Avaliação Comportamental; Contabilidade Tributária; Neurobusiness; Seleção de Pessoal; Psicologia Organizacional.

¹AMARAL. FILHO. A. B. (<https://lattes.cnpq.br/2466357502864910>). Graduação em Ciências Contábeis/FAVIP. Caruaru, PE, Brasil. Graduação em Matemática/IFPE. Santa Cruz do Capibaribe, PE, Brasil. Graduação em Licenciatura em Pedagogia/UNICV. Caruaru, PE, Brasil. MBA em Direito Público/UNESA. Caruaru, PE, Brasil. MBA em Liderança e Coaching em Gestão de Pessoas/UNOPAR. Caruaru, PE, Brasil. Mestrado em Psicologia Organizacional/MUST. Boca Raton, FL, EUA.
e-mail: antonioamaral_contabil@yahoo.com.br.

[Iniciar o corpo do texto na próxima página, mesmo que sobre espaço]

❖ INTRODUÇÃO:

Uma organização é estruturada e formada por seus colaboradores que executam seus processos nos vários sistemas da instituição. Mas cada indivíduo possui habilidades e cognições específicas, as quais são reconhecidas por ele, dando ênfase e outras que se encontram desconhecidas, interiorizadas e latentes.

Na formação de um grupo, ou melhor, uma equipe para realizar atividades exclusivas é sempre assertivo selecionar e direcionar pessoas com habilidades técnicas, com desejo e latência para a operacionalidade e execução. Porém é necessário controle emocional e comportamental para que se tenha um ambiente de segurança psicológica e profissionais com um equilíbrio e bom relacionamento interpessoal.

O quociente de inteligência – (QI) é uma forma de mensurar a capacidade do futuro funcionário, mas o quociente emocional – (QE) é a estrutura harmônica para que fluam as capacidades do indivíduo. Desta maneira as práticas e avaliações comportamentais e psicológicas é o caminho para pesquisar, entender o mais próximo possível o indivíduo futuro colaborador na função singular, intrínseca.

Na função de analista em contabilidade tributária que exigem como pré-requisito conhecimento em *software* contábil, legislação comercial, tributária, economia, direito público e privado. Qual será o perfil comportamental desta pessoa e como podemos examinar?

A estratégia é concentrar nas ferramentas, metodologias de avaliação psicológicas e comportamentais com o auxílio da economia comportamental, neurociência e suas ramificações para negócios. As demandas pessoais podem estar conectada com as atividades profissionais de cada indivíduo que fazem parte de uma organização.

Problemática: as práticas e avaliações comportamentais e psicológicas contribuem para identificar um colaborador para o cargo de analista em contabilidade tributária?

No meio acadêmico disponibilizará à transdisciplinaridade e a multidisciplinaridade correlacionando várias ciências, como por exemplo, a administração, gestão fiscal e a neurociência, criando uma perspectiva sistêmica, aderindo com trabalhos nacionais em concordância com pesquisas internacionais estratégicas.

No meio empresarial, contribuirá e despertará o investimento em estratégias de identificação com avaliações e ferramentas comportamentais que aumentará a adequação do colaborador no cargo de analista em contabilidade tributária e convivência equilibrada e interpessoal na organização.

O estudo adotou como objetivo geral: perceber as práticas, metodologias, ferramentas para as avaliações comportamental e psicológica na colocação de colaborador no cargo de analista em contabilidade tributária juntamente com a participação da neurociência e suas ramificações em negócios. Como procedimento metodológico, adotou-se a pesquisa bibliográfica de cunho exploratório-qualitativo, a partir das concepções dos autores Marques (2018). Bridger (2020), O'Connor (2020), Alcântara (2023), dentre outras fontes de pesquisa. Para alcançar o objetivo acima exposto, foram nomeados os seguintes objetivos específicos: compreender avaliações



Nas páginas ímpares, a partir da página 3, inserir os sobrenomes dos autores, alinhados à esquerda, em Times, 10 pt, usando o seguinte formato:

Para um autor: Silva

Para dois autores: Silva e Souza

Para três autores: Silva, Souza e Ferreira

Para quatro ou mais autores: Silva *et al.*

comportamentais e psicológicas, estudar as metodologias e ferramentas comportamentais para inserir no cargo de analista em contabilidade tributária em uma organização e pesquisar a coparticipação das ramificações em negócios da neurociência para alcançar uma identificação assertiva.

❖ **METODOLOGIA:**

Na procura para esclarecer a problemática desta obra haverá pesquisa e diálogos entre outras obras para que por meio de congruências e das discordâncias seja também respondidos os objetivos com um método científico.

A maneira para construção, elaboração, o passo a passo com um conjunto de técnicas específicas para realizar, explicar o objetivo é a metodologia. Desta forma para a concepção deste artigo é aplicada uma metodologia científica.

Este estudo utiliza uma abordagem bibliográfica narrativa, analisando obras publicadas até 2024 que abordam um estudo sobre identificar colaboradores com diversas avaliações e práticas comportamentais para atividades de negócios no cargo de analista em contabilidade tributária.

De acordo com Nascimento (2012), a pesquisa bibliográfica é a trajetória já trilhada por outros cientistas que o autor - pesquisador utiliza para tornar-se um cientista. Ao desenvolver, incrementar criar uma tendência à partir deste nova pesquisa.

O trabalho desenvolve-se por uma perspectiva da leitura específica e focada no tema da influência da neurociência, economia comportamental, psicologia com diversas avaliações para identificar pessoas para a área tributária. Em sites de pesquisa, como por exemplo, de universidades, Google Acadêmico, SciELO, livros, artigos e revistas científicas que conduzem a uma elaboração de um artigo qualitativo sendo um modelo de investigação científica que atente de forma apropriada um trabalho na área das ciências sociais, humanas e da saúde. Segundo Nascimento (2012, p.27):

A pesquisa bibliográfica pressupõe a consulta a um número variado de obras que abordem o mesmo assunto para que o autor-aluno tenha a oportunidade de verificar como são diversificadas as opiniões sobre ele. Muitas vezes, essas opiniões chegam a ser conflitantes, obrigando o autor-aluno a tomar partido de uma determinada corrente de pensamentos e, conseqüentemente, a apresentar seus argumentos. Essa diversificação de pensamentos em relação aos autores pesquisados proporciona ao autor-aluno a ampliação do seu conhecimento através da leitura seletiva.

Desta forma o artigo científico segue a metodologia de uma bibliografia narrativa que embasa o estudo e análise de outras obras dentro do tema abordado para desenvolvimento, construção do tema pesquisado dentro da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT).

❖ **TRANSFORMAÇÕES SOCIAIS:**

As transformações que vêm ocorrendo na sociedade, modificando profundamente as formas de produção e comercialização, iniciaram principalmente na Inglaterra, no contexto das Revoluções Industriais. De acordo com Pasquini:

A primeira Revolução Industrial ocorreu na Inglaterra no século XVIII (1780-1830). A Revolução Industrial modificou a forma de agir dos homens de maneira que não foi mais



possível voltar à anterior, acabando com seus antigos estilos de vida, criando novos modelos de viverem caracterizadas por novos recursos de energia, máquinas movidas a vapor, desenvolvendo os meios de comunicação e divisão do trabalho.

(Pasquini, 2020, p. 2-6).

A segunda Revolução Industrial foi iniciada em 1870, porém, só foi possível sentir sua influência no século XX, sendo mais intensa nos Estados Unidos que na Europa. Trata-se de uma mudança no sistema de produção que caracterizou principalmente a indústria automobilística, com o Fordismo e as ideias de Henry Ford, que depois se contrapôs ao Taylorismo.

Já a Terceira Revolução Industrial teve início na década de 1970, com a tecnologia em andamento, que repercutiu na dimensão cultural, criando o modelo do neoliberalismo e da era da globalização no que se refere à política e à economia. Há também o entendimento quanto da Indústria 4.0, a Quarta Revolução, em que foram reunidas formas de produzir associadas com a revolução dos computadores e da robótica, com ainda mais rapidez, influenciando a sociedade como um todo com inovações, como ocorreu, recentemente, com a Inteligência Artificial.

A partir da 1ª Revolução Industrial surgiu outra perspectiva de vida e trabalho para a sociedade. O trabalho fabril gerou novos conflitos, desorganização e estresse diante de uma nova realidade, e esta turbulência é enfrentada por cada indivíduo quando ocorre uma modificação de paradigma, ou melhor, de agir e atuar em um novo cenário social.

Tais fenômenos modificaram a forma das empresas produzirem e intervieram na vida dos funcionários, trabalhadores e na organização da sociedade. Magalhães (2018, p. 3) resume assim os núcleos de cada uma das Revoluções: 1ª Revolução Industrial (sécs. XVIII e XIX) máquina a vapor; 2ª Revolução Industrial (séc. XIX até o início do séc. XX) energia elétrica; 3ª Revolução Industrial (segunda metade do séc. XX) desenvolvimento de semicondutores, mainframes, computadores pessoais e internet; 4ª Revolução Industrial (séc. XXI) Crescimento exponencial da capacidade de computação e combinação de tecnologias físicas, digitais e biológicas.

❖ MUNDO VUCA:

No final da guerra fria surgiu o Mundo VUCA, que significa uma situação inesperada e caótica a ser enfrentada pelas lideranças militares. A ideia depois desdobrou-se e foi levada ao mundo empresarial. Mais o que é VUCA?

De acordo com Calvosa (2022):

O conceito original, introduzido por Whiteman (1998), refere-se à contraposição entre o trabalho realizado de forma ordenada, eficiente e eficaz com situações voláteis, incertas, complexas e ambíguas. Tais situações poderiam afetar a estrutura das organizações, as obrigando a enfrentar desafios promovidos pelo ambiente (Calvosa, 2022, pp. 3-4).

Este acrônimo, VUCA, alerta as organizações a estruturar-se numa estratégia de 360º graus, buscando compreendê-la e se adequando, o melhor possível, a situações inesperadas e incertas em sua gestão, ou seja, a liderança: Segundo Torraca (2023):

Mudanças marcantes ocorridas nas últimas décadas trouxeram novos desafios para a sociedade e, por consequência, para a gestão. A rápida evolução tecnológica aumentou o nível de exigências e incertezas em



Nas páginas ímpares, a partir da página 3, inserir os sobrenomes dos autores, alinhados à esquerda, em Times, 10 pt, usando o seguinte formato:
Para um autor: Silva
Para dois autores: Silva e Souza
Para três autores: Silva, Souza e Ferreira
Para quatro ou mais autores: Silva *et al.*

muitas áreas, forçando organizações a entrarem em um processo de constante adaptação para manterem sua competitividade e relevância. Este problema é apresentado pelo conceito de mundo VUCA, um acrônimo em inglês para descrever o momento no qual vivemos: Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity; ou seja, um mundo em que se destacam as volatilidades, incertezas, complexidades e ambiguidades (Torraca, 2023, p. 6).

No período da década de 1990, os estudos e pesquisas aplicadas no campo das atividades militares que teve como foco a adaptabilidade recebeu o nome, ou melhor, o acrônimo, VUCA, que se manteve quando transposto ao mundo dos negócios. Conforme explica Begeç(2023):

O atual ambiente de negócios pode ser descrito como altamente e cada vez mais tecnológico, digitalizado e conectado em rede, trabalhando sob condições de volatilidade, incerteza, complexidade e ambiguidade (cenário conhecido como VUCA, representando esses mesmos termos em inglês volatility. Uncertainty. Complexity. Abiguity). VUCA é repetidamente usado e bem fundamentado na literatura, onde: volatilidade refere-se à natureza da mudança, sua velocidade, caráter e magnitude, associada à turbulência; a incerteza destaca a falta de previsibilidade de riscos e eventos; a complexidade refere-se às complicações e ao caos global dos sistemas resultantes da inter-relação, interdependência e interação dos elementos dentro da organização e com seu ambiente nas dimensões técnica, econômica, organizacional , gerencial e global; a ambiguidade refere-se à falta de clareza da realidade e seus significados complexos , que resultam em confusão e imprevisibilidade (Begeç, 2023, n.p).

A turbulência que ocorre a cada modificação no paradigma social, apresentada e definida na situação no Mundo VUCA, produz exigências significativas ao ser humano, que tem que se adaptar à nova realidade. Assim, indivíduos, colaboradores, coordenadores, facilitadores, negociadores, e em especial a liderança, deve direcionar esforços para entender o seu meio e criar ações que podem se adequar a ele, mantendo a produtividade. Figura 1:

Figura 1 O Significado da Sigla – VUCA



Fonte: O próprio autor

❖ MUNDO BANI:

Ao mesmo tempo em que o meio empresarial começou a interpretar e aplicar o fenômeno VUCA, começa a ser divulgado o fenômeno BANI. De acordo com García (2022), o conceito foi criado em 2018 pelo antropólogo norte-americano Jamais Cascio, porém, ganhou relevância no ambiente corporativo em 2020, com a incidência da pandemia de COVID-19. Além disso, o Mundo BANI também possui o objetivo de manter as empresas alertas sobre os desafios provenientes dessas mudanças no ambiente corporativo, que podem deixar os negócios fragilizados quando estes não se encontram preparados.



O significado de cada uma das siglas que dá o nome ou conceito BANI vem do acrônimo de *brittle, anxious, non-lineares e incomprehensible no inglês*, que pode ser traduzido, no idioma português, como frágil, ansioso, não-linear e incompreensível.

Garcia (2023) aponta que *brittle* do inglês, refere-se à fragilidade, por questão de uma mudança inesperada de mercado; já *anxious* indica ansioso, por questão da desinformação e fraudes. *Non-lineares* refere-se à não linearidade e à incompreensibilidade, como foi o surgimento de fenômenos, como por exemplo, a pandemia de COVID-19, e suas ações desconectadas. Figura 2:

Figura 2 O Significado da Sigla – BANI



Fonte: O próprio autor

❖ **PRESSUPOSIÇÕES DOS MUNDOS VUCA E BANI PARA AS ORGANIZAÇÕES DE TRABALHO:**

A implicação do mundo VUCA e BANI para as organizações de trabalho, na transferência de um fenômeno ao outro, resultou em novas interpretações e estratégias empresariais, bem como a ocorrência de um desequilíbrio que ocasionou a necessidade de readaptação que preservasse a continuidade de seus processos.

Os processos são possíveis através de seu corpo de colaboradores que, perante a transformação social, a corporação vê-se no dever de ensinar, capacitar e treinar seu capital humano, destacando coordenadores, orientadores e sua liderança para que as corporações alcancem suas metas e atinjam o objetivo.

A figura acima apresenta as situações que as corporações podem confrontar-se no percurso de suas atividades. Evidencia-se as diferenças e influências do mundo VUCA e BANI. Desta maneira as corporações, em seus processos e ordenação de seus sistemas permanecem em suas posições na área em que atuam economicamente, podendo e devendo juntamente às suas lideranças.

❖ **AVALIAÇÕES COMPORTAMENTAIS:**

As corporações inseridas na sociedade com sua governança corporativa entenderam que para os processos e os vários sistemas dentro de uma organização funcionem de forma correta juntamente com a missão, visão, metas e objetivo seu corpo de colaboradores formado por indivíduos, estes devem ter segurança psicológica e encontra-se em uma função coerente com suas habilidades técnicas e comportamentais.

As habilidades técnicas são avaliadas por um currículo e suas formações, registros em documento reconhecido nacional e internacionalmente por atividade profissional em empresas



Nas páginas ímpares, a partir da página 3, inserir os sobrenomes dos autores, alinhados à esquerda, em Times, 10 pt, usando o seguinte formato:
Para um autor: Silva
Para dois autores: Silva e Souza
Para três autores: Silva, Souza e Ferreira
Para quatro ou mais autores: Silva *et al.*

anteriores com desempenho e proficiência em sua profissão. Porém ocorre rotatividade de profissionais com alto quociente de inteligência – (Q.I) por conflitos e desarmonia no ambiente de trabalho. Como mitigar ou até mesmo acaba com estas situações?

As áreas do conhecimento em sua interdisciplinaridade no que se refere ao ambiente de trabalho nas relações interpessoais dos colaboradores aprenderam que são necessárias outras habilidades como, por exemplo, resiliência, controle emocional, autogestão e comunicabilidade, conhecida como as *soft skills*.

A metodologia *coaching* tem sua aplicação individual e em grupo que é denominada por *coaching group*. Marques (2018) esclarece não é uma versão do *coaching* individual, mas são práticas e convivência para profissionais com objetivos, organizacional em comum. Quais as vantagens do *coaching group* e sua ligação com avaliações comportamentais? Segundo Marques(2018):

O processo de *coaching group* é capaz de trazer muitos resultados positivos e benefícios nas diversas áreas da vida do *coachee*. Tais mudanças podem ser percebidas através dos relacionamentos interpessoais, da comunicação estabelecida com as pessoas que compõem os diversos grupos sociais a que pertencemos ao longo de nossas vidas. (...)

A todo o momento estamos inseridos em grupos, sejam eles grupos familiares, de amigos, trabalho. Viver em sociedade pressupõe que devemos coexistir. O *coaching group* é um ótimo treinamento para que consigamos fazê-lo de forma efetiva e prazerosa. Vale listar alguns dos benéficos dessa proposta: aumentar o senso de integridade ao aproximar pessoas; diminuição dos conflitos e desentendimentos, aumento da empatia; melhora de todas as habilidades sociais; fomento da autogestão e da responsabilidade; humanização das práticas profissionais; consolidar a liderança colaborativa; estimular a sinergia e a cocriação em todos os âmbitos; fazer emergir as habilidades do colaborador; desenvolver a capacidade de relacionamento interpessoal. (Marques, 2018, pag. 62-68).

O processo de *coaching group* vem despertar e ensinar por sua metodologia formas de lidar com suas emoções e agir com equilíbrio comportamental conectando-se com avaliações comportamentais pelas ferramentas aplicadas como o DISC, MBTI dentre outras. De acordo com Gloria(2022):

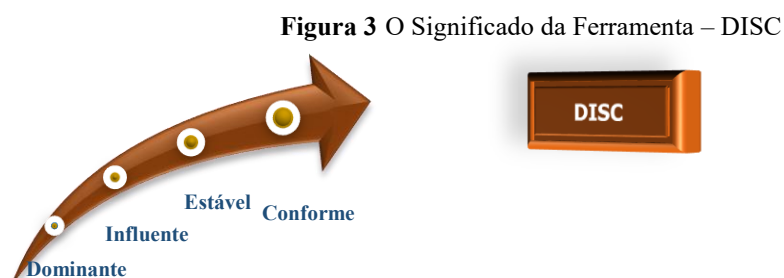
Ferramenta DISC, que consiste na aplicação de questionários e cruzamento de dados que auxiliam no diagnóstico dos comportamentos e das características que compõem um indivíduo. Segundo essa teoria existe quatro perfis comportamentais: • Dominante (D): indivíduos com este perfil apresentam altos níveis de competitividade e capacidade de tomada de decisão. Embora sejam decisivos e focados em resultados, são pouco diplomatas, e tendem a dar menos importância para as relações interpessoais. • Influente (I): são pessoas com boa desenvoltura na comunicação e nas relações interpessoais. Tendem a serem confiantes e otimistas, porém, podem apresentar dificuldades com organização. • Estável (S): o indivíduo estável tem como características mais notáveis a paciência e a lealdade. No entanto, este pode não ser muito suscetível às mudanças. • Conforme (C): este perfil tem como principal característica, a obsessão pelos detalhes. Geralmente são pessoas críticas, analíticas e tendem a fazer mais questionamentos acerca de determinado assunto. Podem ainda apresentar certas dificuldades de interação. (Gloria, 2022, p.6).

A avaliação ou ferramenta DISC fornece perfis comportamentais como dominante, influente, estável e conforme. Esta avaliação orienta o recrutador com dados sobre o futuro colaborador, mas na possibilidade de utilização de outras formas de mensuração for possível gerará uma confiabilidade maior. A avaliação psicológica MBTI baseada nos estudos de Carl Jung: Conforme Alcântara(2023):



Baseando-se nos estudos e pesquisas realizadas por Carl Jung, Katharine Briggs e Isabel Myers criaram a teoria dos dezesseis tipos psicológicos. Em sua pesquisa, as autoras mostram quatro pares de opostos a que se refere Jung, que são denominados de percepção, motivação, estilo de vida e tomada de decisão: ● Estilo de vida: Julgamento (J) e percepção (P); ● Percepção: Sensação (S) e intuição (N); ● Foco na Motivação: Extroversão (E) e introversão (I); ● Tomada de decisão: Pensamento (T) e sentimento (F); 10 de 29 Segundo Myers e Myers (1997), as diversas variáveis do comportamento humano não surgiram por acaso; eles são na verdade uma consequência lógica de algumas diferenças básicas que podem ser observadas no funcionamento mental, esse funcionamento pode ser identificado usando uma ferramenta chamada Myers-Briggs *Type Indicator* ou MBTI. (ALCÂNTARA, 2023, p.10).

Estes métodos, ferramenta ou avaliações fornecem informações que pode haver uma variação, pois o ser humano por meio do ambiente que convive, estudos e dedicação pode leva-lo ao outro modo de agir, desaprendendo e reaprendendo. Figura 3:



Fonte: O próprio autor

No desaprender e reaprender, ou seja, adaptação e modificação presumível dos paradigmas que atuarão as avaliações comportamentais e psicológicas identificando o momento psicológico do indivíduo e hábitos comportamentais, como: o foco, estado mental na aprendizagem; fisiologia, melhor postura; linguagem, estado de equilíbrio na memória.

As práticas, avaliações e ferramentas comportamentais e psicológicas são as metodologias mais validas pesquisadas para identificar pessoas no tratamento clínico, aumento de desempenho ou para uma posição empresarial como, por exemplo, uma analista em contabilidade tributária.

❖ **HABILIDADES, COMPORTAMENTOS PARA UM ANALISTA EM CONTABILIDADE TRIBUTÁRIA:**

As habilidades do analista em contabilidade tributaria na Austrália, Alemanha, Inglaterra e Estados Unidos da América são diferentes em outro na França, Brasil, América latina para um Asiático, pois a formação social e maneira de comercializar influenciou também a forma de contabilizar. Segundo Niyama (2005):

A contabilidade, por ser uma ciência social aplicada, é fortemente influenciada pelo ambiente em que atua. De uma forma geral, valores culturais, tradição histórica, estrutura política, econômica e social acabam refletindo nas práticas contábeis de uma nação e, consequentemente, a evolução das mesmas pode estar vinculada ao nível de desenvolvimento econômico de cada país.

Usualmente, a contabilidade é considerada a linguagem “dos negócios”, ou seja, é onde os principais agentes econômicos buscam informações (principalmente de natureza econômico-financeira) sobre a *performance*



Nas páginas ímpares, a partir da página 3, inserir os sobrenomes dos autores, alinhados à esquerda, em Times, 10 pt, usando o seguinte formato:

Para um autor: Silva

Para dois autores: Silva e Souza

Para três autores: Silva, Souza e Ferreira

Para quatro ou mais autores: Silva *et al.*

empresarial e avaliação de risco para se realizar investimentos que desejam mensurar a conveniência e oportunidade para concretizar seus negócios. Assim, sua importância ultrapassou as fronteiras, deixando de ter sua utilidade limitada ao campo doméstico para servir de instrumento de processo decisório em nível internacional, principalmente no atual cenário de globalização dos mercados. (Niyama, 2005, p.15).

A atuação dos governos, culturas, forma de atuação econômica diversificou a prática desta ciência social aplicada em cada região do mundo sendo variada sua metodologia de informação. E por questões de várias fraudes que quebraram empresas internacionais, buscou-se uma forma de parametrizar a forma de prática da contabilidade que se encontra ligada aos atos e fatos administrativos, econômicos e fiscais. Desta forma para que o colaborador possa atuar em negócios no cargo de analista em contabilidade tributária é necessário competências – como conhecimento, habilidade em ciências contábeis, em economia, direito financeiros – econômica legislação internacional e direito público e privado, além de entendimento em tecnologia, sistemas como o ERP e o idioma inglês ou espanhol. Está sempre acompanhando a legislação tributária e planejamento tributário para gerar elisão uma economia fiscal lícita. Todas estas exigências do mundo BANI e competências para um profissional da área de negócios como a tributarista tem produzido estresse, ansiedade e outras doenças que podem desdobrar-se. As empresas e seus setores estratégicos de recursos humanos, gestão de pessoas e profissional não podem esquecer-se da sua individualidade e vida pessoal. Para alcançar um profissional com resiliência e equilíbrio emocional as avaliações comportamentais, psicológica auxiliarão numa seleção mais assertiva juntamente com investimentos organizacionais na segurança psicológica de seu capital humano. Também as ciências com suas transdisciplinaridade e multidisciplinariedade como a psicologia e neurociência por pesquisas e práticas e coparticipação em convívio harmônico social em negócios concatenará ensino, aprendizagem e identificação comportamental colocando e redirecionando seres humanos, colaboradores em funções condizentes e em acordo com sua personalidade.

❖ **COPARTICIPAÇÃO DA NEUROCIÊNCIA E SUAS RAMIFICAÇÕES EM NEGÓCIOS:**

O ser humano em sua individualidade e particularmente pode e deve buscar ser melhor dentro de seu alcance. O profissional ou colaborador de uma empresa por segurança e coerência realiza seu trabalho da melhor forma possível e os costumes familiares de aperfeiçoamento, os conhecimentos e assim as ciências estão à disposição para o melhor à sociedade e as organizações.

A neurociência como coparticipante das práticas e avaliações comportamentais, válidas para verificar perfis, sentidos mais utilizados pelas pessoas. De acordo com O'Connor (2020) A Programação Neurolinguística – (PNL) ajuda a encontrar o potencial e como empresas e pessoas excelentes conquistam seus resultados excelentes. Por métodos que podem ser aprendidos e ensinados. Com o método e processo a “Modelagem”. De acordo com O'Connor (2020):

O metamodelo foi o primeiro modelo da PNL a ser desenvolvido. John Grinder e Richard Bandler modelaram as habilidades linguísticas dos terapeutas Virginia Satir e Fritz Perls. Combinaram isso com as pessoas de John Grinder em gramática transformacional e publicaram os resultados como o metamodelo no livro *The Structure of Magic Volume I (Science and Behaviour Books, 1975)*.



O nome “Metamodelo” surgiu porque “meta” significa “acima” ou “além”; portanto o Metamodelo é um modelo de linguagem sobre linguagem, esclarecendo linguagem com uso da própria linguagem. O Metamodelo consiste em 13 padrões divididos em três categorias: Deleções ou omissões, generalizações, distorções. O que faz o Metamodelo? Coleta informações; esclarece significado; identifica limites e oferece mais escolhas. (O'Connor, 2020, p. 163-165).

O metamodelo é também uma forma de o profissional em contabilidade tributária buscar aprender e entregar resultados semelhantes ou até melhor que um profissional que admira, a neurociência aplica ao mercado, ou negócios nos disponibiliza esta tecnologia.

A neurociência com atuação nos negócios difundida internacionalmente como *Neurobusiness*. O ser humano em seu desenvolvimento físico, mental influenciou em sua fisiologia e adaptabilidade de seu cérebro as situações e crescimento social que gerou o cérebro trino. É o oportuno Gonçalves (2018) o que há três cérebros e uma mente, ou seja, o velho cérebro, chamado de sistema reptiliano; cérebro intermediário, chamado de sistema límbico e o *neocórtex*. Todas estas descobertas além de estudos foram possíveis após investimentos internacionais para cura de doenças da mente.

Desta forma é possível incrementar e cocriar metodologias que auxiliam e contribuem nas avaliações comportamentais auxiliando em negócios com o *neurobusiness*. Conforme Gonçalves (2018):

Neurociência aplicada à qualidade de vida e à gestão empresarial: o que é isso?

Aplicada à busca de melhor qualidade de vida, a neurociência revela um arsenal poderoso. Seja no ambiente empresarial, na família ou no silêncio de uma noite de insônia, o melhor conhecimento de nosso cérebro pode ser extremamente útil. [...] Quando aplicada à administração de empresas e negócios, a neurociência pode ser chamada de *Neurobusiness*, neurogestão. O objetivo dessa efetiva da *performance* das empresas a partir de melhorias em seu processo decisório, critérios de alocação de pessoal, motivação de equipes, liderança e estratégia, dentre orientadas pela compreensão de como o cérebro humano funciona e de suas peculiaridades no que diz respeito aos colaboradores e à direção das empresas. (Gonçalves, 2018, p.15-16).

O *neurobusiness* é também uma ajuda para o critério de alocação de pessoal quando refere ao recrutamento e seleção não só analisando os conhecimento e habilidades técnicas, porém dando ênfase as habilidades emocionais. Outra maneira de análise dos comportamentos é a utilização da informática para agilizar o mapeamento de atitudes das pessoas. Segundo Bridger (2020):

Software de mapeamento de destaques

Numerosos grupos diferentes de neurocientistas acadêmicos desenvolveram algoritmos de software que imitam o mapeamento de destaque visual pelos humanos. Eles se baseiam em várias fontes de informações, desde registros cerebrais diretos de primatas até estudos de rastreamentos de olhos humanos.

Esses mapas produzidos por algoritmos de computação gráfica têm sido validados por dados de rastreamento de olhos, que mostram o que as pessoas realmente observam. (Bridger, 2020, pp. 163-164).

Os estudos sobre o cérebro com a matemática conectado com a informática está revolucionando as pesquisas e observado por meio de seus olhos o que chama mais atenção dos clientes para assim os influencia em sua maneira de agir e escolher. A economia comportamental tem explicado e avaliado as atitudes e sentimentos por tais de atitudes.

❖ AS ATITUDES DAS PESSOAS E A ECONOMIA COMPORTAMENTAL:

O profissional de qualquer área em destaque neste trabalho, o contabilista em tributação é influenciado e pode contribuir para que sua organização também persuada seus *stakeholder*,



Nas páginas ímpares, a partir da página 3, inserir os sobrenomes dos autores, alinhados à esquerda, em Times, 10 pt, usando o seguinte formato:

Para um autor: Silva

Para dois autores: Silva e Souza

Para três autores: Silva, Souza e Ferreira

Para quatro ou mais autores: Silva *et al.*

ou seja, parceiros, clientes, funcionários, fornecedores, investidores e outros, por meio da economia comportamental.

Bridger (2020) informa que é um campo de pesquisa e estudo novo que compreende a psicologia e às escolhas econômicas formando caminhos inconscientes ou heurísticas. Ainda Bridger (2020):

A economia do comportamento a disciplina que estuda como tomamos decisões econômicas com base em atalhos ou heurísticas do Sistema1. Muitas vezes, a chave da mudança de comportamento consiste simplesmente em remover barreiras. Muitas vezes, evitamos certas coisas só porque elas exigem muito esforço. Não só esforço físico (ir para a academia de ginástica), mas também esforço mental. Ou numerosos são os formulários a preencher. Passos demais.

Três são os principais tipos de barreiras que geralmente impedem as pessoas de comprar algo: Risco, incerteza, dificuldade.

Uma das principais áreas de interesse da economia comportamental é descobrir os atalhos inconscientes ou as regras práticas que as pessoas usam para tomar decisões. São as chamadas heurísticas. Exemplos de heurísticas: Disponibilidade mental, ancoragem e enquadramento, descontos hiperbólicos e aversão a perdas, prova social, justiça e reciprocidade. (Bridger, 2020, pp. 180-185).

As heurísticas levam aos vieses para tomada de decisões com uma concentração maior e raciocínios completos e complexos onde até mesmo se faz necessário uma atitude fisiologia diferente, pois desta forma o indivíduo terá um comportamento diferente.

A nova aprendizagem no setor de tributação do colaborador, ou seja, a neuroplasticidade ajudará as organizações em atingir seu objetivo com várias metas e pessoas de forma eficaz, eficiente e efetivamente dando harmonia entre indivíduo e profissional.

❖ RESULTADOS E DISCUSSÃO:

A análise dos materiais selecionados revelou que o uso de avaliações comportamentais, como DISC e MBTI, auxilia na compreensão de perfis psicológicos, contribuindo para processos mais assertivos de seleção. Observou-se que candidatos avaliados por ferramentas comportamentais tendem a apresentar maior compatibilidade com funções estratégicas quando alinhados às exigências do cargo. Além disso, a aplicação da neurociência e da economia comportamental ampliou a capacidade de interpretar atitudes e padrões de decisão, destacando-se como diferencial competitivo para as organizações. A discussão aponta que, quando aplicadas em conjunto, essas metodologias fortalecem a tomada de decisão, reduzem erros de contratação e promovem ambientes de trabalho mais saudáveis.

❖ CONSIDERAÇÕES FINAIS:

Portanto, a pesquisa buscou identificar colaboradores com diversas avaliações e pratica comportamentais para atividade de negócios no cargo de analista em contabilidade tributária Os objetivos propostos foram satisfeitos, pois ficou demonstrado que a aplicada da metodologia de avaliações e ferramentas como, por exemplo, o DISC e o MBTI corroboram para mensuração comportamental e sistema de sentidos mais utilizados pelas pessoas. A Neurociência contribui na rapidez da aprendizagem através de sua interdisciplinaridade e aprendizagem do comportamento do cérebro humano em identificar



decisões e comportamentos com o metamodelo e economia comportamental e as heurísticas.

As organizações e os próprios indivíduos sejam qual for sua função ou necessidade devem estudar, pesquisar, submeter-se e investir em seu potencial com qualidade de vida para alcançar o sucesso pretendido.

Estes conhecimentos e metodologias já são realidades e ações atuais no mercado internacional para evolução da população de sua indústria.

A pesquisa não vem esgotar o assunto sendo mais uma colaboração para o fortalecimento, dos estudos e das investigações na psicologia organizacional e do trabalho internacional para as práticas e avaliações, validadas comportamentais e psicológicas.

❖ REFERÊNCIAS:

Alcântara, G., Gomes Santos, I., Das Graças Mendes Silva, M., Feitosa Silva, P., Moreira Lombas de Souza, W., & Moysés da Silva, Y. (2023). *Sistema de Recomendações de Filmes Baseado no Teste de Personalidade MBTI*.

Begeç, S., & Akyuz, G. A. (2023). *Requisitos de liderança colaborativa e transformacional em ecossistemas digitais: Líderes tecno-orquestradores em um mundo VUCA*. Revista de Administração de Empresas, 63, e2022-0155.

Bridger, D. (2020). *Neuromarketing: como a neurociência aliada ao design pode aumentar o engajamento e influência sobre os consumidores*. São Paulo: Autêntica Business.

Calvosa, M. V. D & Franco, I. M (2022). *Descomplicando o VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity and Ambiguity)*. Investigação e Considerações sobre as Publicações A1 da Área 27 do Qualis/Capes. XLVI Encontro da ANPAD – EnANPAD 2022.

García, Y. H. (2023). *Gestión del talento humano en el entorno BANI*. 593 Digital Publisher CEIT, 8(1), 155-165.

Gonçalves, R; Paiva, A. (2018). *Triuno: neurobusiness e qualidade de vida*. 3 ed. Rio de Janeiro: editora dos autores.

Gloria, L. B., & Machado, S. P. (2022). *Liderança e desenvolvimento de equipes: uma abordagem teórico-metodológica*. Multidebates, 6(3), 65-77.

Marques, J. R. (2018). *Coaching Group: a mágica da sinergia*. 2 ed. Goiânia: Editora IBC.

Niyama, J. (2005). *Contabilidade internacional*. São Paulo: Atlas.

O'Connor, J. (2020). *Manual de programação neurolinguística – (PNL): um guia prático para alcançar os resultados que você quer*. (Trad.) Trieschmann, C. H, (Rev.) Mancilha, J. 17ed. Rio de Janeiro: Qualitymark.

Pasquini, N. C. (2020). *As Revoluções Industriais: uma abordagem conceitual*. V.8, n. 01, (Agosto), Revista Fatec Americana. DOI: 10.47283/244670492020080129



Nas páginas ímpares, a partir da página 3, inserir os sobrenomes dos autores, alinhados à esquerda, em Times, 10 pt, usando o seguinte formato:

Para um autor: Silva

Para dois autores: Silva e Souza

Para três autores: Silva, Souza e Ferreira

Para quatro ou mais autores: Silva *et al.*

Torraca, G. M. (2023). *A inovação na administração pública: os desafios na gestão e avaliação dos laboratórios de inovação*. XVII Jornada Científica de Administração Pública.

