

A IMPORTÂNCIA DAS COMPETÊNCIAS SOCIOEMOCIONAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO

Fernanda Rodrigues^{1*}
Prof^a MSc. Lyssya Suelen Pereira da Silva^{2**}

1. RESUMO

RODRIGUES, Fernanda. “A importância das competências socioemocionais no ambiente de trabalho” 2025. Artigo Licenciatura em Educação Profissional e Tecnológica, Instituto Federal de Brasília, Campus Samambaia, 2025.

O presente artigo analisa a importância das competências socioemocionais no ambiente de trabalho, estabelecendo articulações com o campo da Educação e da Licenciatura. Parte-se do entendimento de que tais competências não se desenvolvem exclusivamente no contexto organizacional, mas têm suas bases formativas no ambiente escolar, mediadas pela prática docente e pelas interações pedagógicas. A pesquisa fundamenta-se em revisão bibliográfica, dialogando com autores clássicos da educação e estudos contemporâneos sobre competências socioemocionais. Conclui-se que o desenvolvimento intencional das soft skills na escola contribui para a melhoria da aprendizagem, para a formação integral do estudante e para sua atuação social e profissional.

Palavras-chave: competências socioemocionais; educação; prática docente; aprendizagem; mundo do trabalho.

2. ABSTRACT

This article analyzes the importance of socioemotional skills in the workplace, establishing connections with the field of Education and Teacher Education programs. It is based on the understanding that these skills are not developed exclusively in organizational contexts, but are formed throughout the individual's educational trajectory, especially within the school environment. Grounded in a bibliographic review, the study engages with classical educational theorists and contemporary research on socioemotional competencies. The findings indicate that the intentional development of soft skills in school contributes to improved student learning, strengthens teaching practice, and supports the comprehensive formation of individuals, preparing them for social life and the world of work.

Keywords: socioemotional skills; education; teaching practice; learning; world of work.

Data de aprovação: 16/12/2025.

^{1***} Fernanda Rodrigues – Licencianda em Educação Profissional e Tecnológica no Instituto Federal de Brasília — Campus Samambaia. Graduada em Ciências Contábeis. E-mail: fernanda_nicole@hotmail.com

1 INTRODUÇÃO

A origem da concepção moderna de trabalho remonta ao ano de 1802, o qual marca o início de uma transformação significativa nas práticas laborais e nas relações trabalhistas. Marco este com a promulgação da lei de Peel na Inglaterra, que tinha como principal propósito proteger os menores do trabalho infantil, impondo restrições às extensas jornadas de trabalho e às condições insalubres nos ambientes laborais.

Posteriormente, a Primeira Guerra Mundial se configurou-se como um ponto crucial na história do direito trabalhista, impulsionando avanços que se disseminaram por diversas nações ao redor do mundo (LIMA, 2016; DELGADO, 2013). Além disso, os avanços tecnológicos, inicialmente temidos pelos trabalhadores, devido ao receio de substituição por máquinas, acabaram por trazer benefícios tanto para os colaboradores quanto para o mercado de trabalho, resultando em um aprimoramento do desempenho geral.

A interseção entre comunicação, direitos trabalhistas e tecnologia facilitou a integração dos trabalhadores nesse novo cenário de trabalho em constante evolução. A busca por direitos, aliada às inovações tecnológicas e à melhoria dos canais de comunicação, tem moldado um mercado cada vez mais dinâmico e exigente. Nesse contexto, as competências técnico-científicas, por si só, não são mais suficientes para suprir as demandas impostas pela crescente competitividade, tornando imprescindível o desenvolvimento de habilidades sociais e comportamentais, conhecidas como soft skills, para lidar com os novos desafios do mercado (MARIN-ZAPATA et al., 2022; NGAH et al., 2021).

Diante desse panorama, é fundamental compreender a importância e o impacto das competências socioemocionais no ambiente de trabalho. Essas competências englobam aspectos sociais e emocionais, formando um conjunto de traços, comportamentos e habilidades que envolvem atitudes, interesses e personalidade, além de outros fatores relevantes (ABED, 2014, apud VASQUEZ, 2021). O desenvolvimento de um sólido repertório de habilidades sociais é essencial para o bom desempenho em interações interpessoais, sendo influenciado por elementos afetivos e cognitivos, como ressaltam Del Prette e Del Prette (2018).

Esses elementos socioemocionais contribuem para moldar a personalidade de cada indivíduo, refletindo características únicas, padrões consistentes de

sentimentos, pensamentos e comportamentos, como apontado por Trentini et al. (2009). Dois modelos amplamente reconhecidos na psicologia, o Big Five (Santos, 2012; Silva e Nakano, 2011) e o modelo RIASEC proposto por Holland (1997), oferecem insights valiosos para a compreensão e avaliação das diferentes dimensões da personalidade, tais como extroversão, socialização, abertura para experiências, conscienciosidade e neuroticismo, conforme indicado por Trentini et al. (2009).

Considerando a relevância do desenvolvimento socioemocional e o papel da psicologia organizacional nesse contexto, o presente estudo se propõe-se a investigar a importância das habilidades socioemocionais no ambiente de trabalho. Os objetivos específicos incluem a compreensão das principais habilidades socioemocionais, a apresentação dos modelos Big Five e RIASEC como instrumentos de identificação dessas habilidades, e a análise da presença e influência dessas habilidades nas organizações, refletindo sobre como o desenvolvimento dessas competências pode ser promovido ou dificultado com base nos tipos específicos de personalidade dos trabalhadores.

Este estudo adota uma abordagem qualitativa, fundamentada em uma variedade de fontes, incluindo livros e artigos obtidos de plataformas como ScienceDirect, PubMed, BVS Psicologia Brasil e Google Acadêmico. A seleção do material analisado foi orientada pelos objetivos da pesquisa, abrangendo publicações a partir de 2006, de modo a complementar uma ampla gama de conceitos e perspectivas relevantes para a presente investigação.

2 AS COMPETÊNCIAS SOCIOEMOCIONAIS NO CONTEXTO ESCOLAR

Embora este estudo tenha como eixo central o ambiente de trabalho, é fundamental reconhecer que o desenvolvimento das competências socioemocionais tem suas bases formativas no contexto educacional, especialmente na escola. A instituição escolar constitui-se como espaço privilegiado de socialização, no qual os sujeitos constroem valores, atitudes, modos de convivência e formas de lidar com emoções e conflitos. Nesse sentido, as competências socioemocionais não devem ser compreendidas apenas como exigências do mercado de trabalho, mas como dimensões formativas essenciais ao desenvolvimento humano integral (DEL PRETTE; DEL PRETTE, 2018).

A partir da perspectiva de Lev Vigotsky, o desenvolvimento humano ocorre por meio da interação social, sendo a aprendizagem um processo mediado culturalmente. As habilidades socioemocionais, como empatia, cooperação e autorregulação, desenvolvem-se nas relações estabelecidas entre alunos, professores e comunidade escolar. Assim, o ambiente escolar atua como espaço mediador no qual o estudante internaliza práticas sociais que posteriormente se manifestam em outros contextos, inclusive no mundo do trabalho (VIGOTSKY, 2007).

Jean Piaget contribui para essa compreensão ao destacar que o desenvolvimento cognitivo está intrinsecamente relacionado aos aspectos afetivos. Para o autor, não há aprendizagem significativa sem envolvimento emocional, uma vez que o afeto constitui a energia que impulsiona a ação cognitiva. Dessa forma, competências como autonomia, responsabilidade e respeito mútuo, quando trabalhadas no ambiente escolar, favorecem tanto o desenvolvimento intelectual quanto socioemocional do estudante (PIAGET, 1999).

Henri Wallon reforça essa articulação ao compreender o sujeito de maneira integral, considerando a inseparabilidade entre emoção, cognição e movimento. No contexto educacional, essa visão evidencia a importância de práticas pedagógicas que valorizem o desenvolvimento emocional como parte constitutiva do processo de ensino-aprendizagem. A escola, portanto, não pode restringir-se à transmissão de conteúdos, mas deve promover experiências que favoreçam a expressão emocional, o diálogo e a convivência democrática (WALLON, 2007).

3 CONCEITUANDO AS COMPETÊNCIAS EMOCIONAIS

Atualmente, a distinção entre competências socioemocionais - as *soft skills* - e habilidades técnicas - as *hard skills* - se destaca como um elemento central nos ambientes profissionais. Enquanto as *hard skills* foram historicamente priorizadas devido a sua relevância para o progresso industrial, as *soft skills* emergem como fator fundamental diante das transformações sociais e das exigências do mercado de trabalho contemporâneo.

Estudos mais recentes enfatizam a importância das competências socioemocionais, derivadas da inteligência emocional, destacando sua influência positiva não apenas no desempenho profissional, mas também sobre o crescimento pessoal e na qualidade de vida dos indivíduos.

A valorização das *soft skills* reflete uma visão mais holística do indivíduo, que ultrapassa as habilidades técnicas e o conhecimento acadêmico. Ao desenvolver competências como a empatia, a comunicação eficaz, a resolução de conflitos e a liderança, os profissionais se tornam mais aptos a lidar com a complexidade das relações interpessoais e a se adaptar a ambientes de trabalho dinâmicos e colaborativos.

Essas habilidades, embora frequentemente consideradas subjetivas, são essenciais para promover a coesão de equipes, estimular a inovação e fomentar um ambiente de trabalho saudável e motivador.

Portanto, o desenvolvimento profissional não se resume à aquisição de conhecimentos técnicos, porém envolve também o cultivo de uma mentalidade aberta, empática e resiliente. Investir no aprimoramento das competências socioemocionais fortalece o indivíduo e contribuir para a construção de organizações mais humanizadas, inclusivas e adaptáveis.

Desse modo, a busca pelo equilíbrio entre *hard skills* e *soft skills* torna-se fundamental para o sucesso não apenas no âmbito profissional mas também na trajetória pessoal de crescimento e realização.

4 AS CARACTERÍSTICAS DA PERSONALIDADE POR MEIO DOS MODELOS BIG FIVE E RIA SEC

O campo da Psicologia, ao estudar a personalidade humana, depara-se com a complexidade e a subjetividade inerentes ao ser humano — fatores que contribuem para tornar cada indivíduo único em suas particularidades. No contexto organizacional e do trabalho, a compreensão da personalidade e das habilidades socioemocionais mostra-se crucial nos dias atuais. Dentre os modelos de estudo da personalidade mais relevantes, destacam-se o Big Five e o RIASEC. Antes de adentrar nos detalhes desses modelos, é essencial conceituar o que se entende por personalidade.

Nas palavras de Nunes (2021), a personalidade tem se destacado cada vez mais como um elemento fundamental para compreender o indivíduo, ganhando visibilidade e importância. Embora não haja uma definição precisa do que é personalidade, de acordo com Nunes (2021), é possível entendê-la como um conjunto formado por predisposições genéticas e pela interação do indivíduo com o ambiente.

Trentini et al. (2009) ressaltam que a personalidade engloba um conjunto de características que diferenciam um indivíduo dos demais por meio de padrões de sentimentos, pensamentos e comportamentos. Bergner (2020) complementa que, independentemente da definição adotada, a personalidade é caracterizada por fatores como durabilidade, persistência e capacidade de adaptação ao meio.

Ao considerarmos o modelo Big Five, também conhecido como Cinco Grandes Fatores, Silva e Nakano (2011) destacam sua origem em pesquisas pioneiras sobre a personalidade, ressaltando sua simplicidade e eficácia na descrição das dimensões da personalidade, como neuroticismo, extroversão, abertura à experiência, amabilidade e conscienciosidade. Esse modelo tem sido amplamente utilizado em processos de recrutamento e seleção, permitindo uma análise mais aprofundada da personalidade dos candidatos e de sua adequação ao cargo em questão.

Já o modelo RIASEC, criado por John Holland, visa explicar o ajustamento dos interesses vocacionais com as competências e a personalidade no ambiente de trabalho. Com seis tipos de personalidade - Realista, Investigativo, Artístico, Social, Empreendedor e Convencional - o RIASEC se destaca como um dos modelos mais reconhecidos para avaliação de personalidades vocacionais. Cada tipo define preferências e habilidades específicas, auxiliando na compreensão do ajustamento do indivíduo no contexto profissional.

A personalidade, sendo um conjunto complexo de características únicas de cada indivíduo, desempenha um papel fundamental em diversos aspectos de nossa vida, desde as relações interpessoais até as escolhas profissionais. Compreender a personalidade não apenas nos permite conhecer a nós mesmos, mas também nos ajuda a compreender e interagir de forma mais eficaz com os outros.

O modelo Big Five, com suas cinco dimensões principais - neuroticismo, extroversão, abertura à experiência, amabilidade e conscienciosidade -, oferece uma estrutura robusta para analisar e descrever a diversidade da personalidade humana. Essas dimensões abrangem uma ampla gama de traços e comportamentos que podem influenciar como um indivíduo se porta no ambiente de trabalho, em suas relações pessoais e em diversas situações do cotidiano.

Por sua vez, o modelo RIASEC, ao focar nos interesses vocacionais e na relação entre personalidade e competências, fornece subsídios valiosos para orientação profissional e o desenvolvimento de carreira. Ao identificar os tipos de personalidade relacionados a diferentes áreas de atuação e preferências vocacionais,

esse modelo auxilia não apenas na escolha de uma carreira adequada, mas também no desenvolvimento de estratégias para aprimorar e potencializar as habilidades individuais.

Ao considerar a aplicação prática desses modelos, como em processos de recrutamento e seleção, percebemos como a compreensão da personalidade pode impactar diretamente no sucesso e na satisfação profissional. Capacitar recrutadores e gestores a utilizar essas ferramentas de forma eficaz pode contribuir significativamente para a formação de equipes mais coesas, produtivas e bem-sucedidas.

Além disso, a análise da personalidade por meio de modelos como o Big Five e o RIASEC não apenas enriquece o entendimento sobre nós mesmos e sobre os outros, mas também oferece oportunidades para um desenvolvimento pessoal e profissional mais consciente e assertivo. A busca por autoconhecimento e pela compreensão das nuances da personalidade constitui um passo essencial para uma vida mais plena, equilibrada e produtiva. A busca por esse autoconhecimento e a compreensão das nuances da personalidade são passos essenciais para uma vida mais plena, equilibrada e produtiva.

A personalidade, como mencionado anteriormente, é um mosaico complexo que compõe a essência de cada indivíduo. Essa combinação única de traços, padrões de pensamento e comportamento molda não apenas como interagimos com o mundo ao nosso redor, mas também influencia nossas escolhas, nossos relacionamentos e até mesmo nossa saúde mental e física. O estudo da personalidade é, portanto, um elemento essencial para a compreensão da diversidade humana e para o avanço de diferentes áreas do conhecimento, desde a Psicologia até a Educação e o Gerenciamento de Recursos Humanos.

Os modelos de estudo da personalidade mencionados, como o Big Five e o RIASEC, oferecem estruturas teóricas que permitem uma melhor organização e análise dos diversos aspectos que compõem a personalidade de um indivíduo. Esses modelos funcionam como mapas conceituais que nos ajudam a navegar por esse terreno complexo e multifacetado, permitindo uma compreensão mais profunda e abrangente de quem somos e do que nos motiva.

Ao aplicarmos esses modelos no contexto organizacional, por exemplo, podemos observar como a personalidade influencia não apenas o desempenho individual dos colaboradores, mas também a dinâmica e o clima organizacional como

um todo. Compreender as preferências, os pontos fortes e as áreas de desenvolvimento de cada membro da equipe pode ser decisivo para promover um ambiente de trabalho mais inclusivo, colaborativo e produtivo.

Além disso, a utilização desses modelos em processos de orientação profissional e desenvolvimento de carreira pode ser um verdadeiro catalisador para o crescimento pessoal e profissional dos indivíduos. Ao identificar padrões de comportamento, interesses e habilidades específicas, é possível direcionar escolhas e ações de forma mais consciente e alinhada com os objetivos e valores de cada pessoa.

Em síntese, a investigação da personalidade e a aplicação dos modelos de estudo correspondentes não apenas enriquecem nosso conhecimento sobre nós mesmos e sobre os outros, mas também ampliam as possibilidades de autodesenvolvimento, autogestão e autenticidade. Ao nos aprofundarmos nesse universo fascinante da personalidade, expandimos nossa capacidade de compreender e transformar as complexidades que nos tornam seres únicos integrados ao universo social em que vivemos.

5 OS IMPACTOS NO MERCADO DE TRABALHO E NAS EMPRESAS

A respeito das discussões sobre o desempenho no ambiente de trabalho, Santos e Primi (2014) e Dos Santos et al. (2018) ressaltam a importância crucial da integração entre capacidades, traços de personalidade e peculiaridades individuais. Nesse sentido, a união desses elementos emerge como um fator determinante para alcançar resultados eficazes e promover um ambiente profissional mais produtivo e satisfatório.

Diante desse pensamento, Borini e Fleury (2010 apud Gondim et al., 2014) destacam que tanto a Psicologia quanto a Administração reconhecem as habilidades socioemocionais como um fator essencial para um desempenho eficaz no ambiente laboral. Heckman e Rubinstein (2001), Almlund et al. (2011) e Lindqvist e Vestman (2011), todos citados por Berlingeri (2018), indicam uma tendência que evidencia a influência das habilidades socioemocionais sobre a inserção profissional, os níveis salariais e outros resultados no mercado de trabalho. Schanzenbach et al. (2016 apud Berlingeri, 2018) afirmam, ainda, que o desenvolvimento de habilidades não cognitivas

é crucial para a manutenção do emprego e para a obtenção de melhores oportunidades de trabalho.

Nesse contexto, Rosa (2022) destaca que as *soft skills* correspondem às competências socioemocionais do indivíduo, englobando habilidades de comunicação, capacidade de trabalho em equipe (cooperação e colaboração), gestão de múltiplos projetos simultaneamente e habilidade de lidar com a diversidade, além de agir de forma ética. Dalago (2020 apud Rosa, 2022) complementa que o desenvolvimento dessas habilidades pode proporcionar uma vantagem competitiva no ambiente de trabalho.

A autora Vasquez (2021), em sua análise, ressalta a importância da valorização dos profissionais não apenas por sua competência técnica, mas também por suas habilidades socioemocionais e pela capacidade de contribuir para a sustentabilidade das empresas em um cenário marcado por desafios e competitividade. Vasquez (2021) enfatiza que, além do foco nos resultados financeiros, é essencial considerar a qualidade das interações entre os colaboradores como meio de promover o bem-estar coletivo.

Ainda segundo Vasquez (2021), as competências socioemocionais desempenham papel fundamental, especialmente em cargos de liderança, nos quais a ênfase recai sobre as habilidades interpessoais. A autora destaca que cerca de 90% das competências exigidas nessas posições estão diretamente relacionadas à capacidade de construir relacionamentos e criar um ambiente de trabalho propício ao desenvolvimento individual e coletivo. Nesse sentido, as competências socioemocionais, associadas às cognitivas, têm o potencial de aprimorar não apenas as habilidades técnicas, mas também os valores, atitudes e emoções que fundamentam o desempenho profissional.

Berlingeri (2018) menciona que, na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), as seis habilidades mais frequentemente citadas em relação às competências socioemocionais são: trabalhar em equipe, demonstrar iniciativa, manifestar criatividade, demonstrar capacidade de organização, exercer liderança e demonstrar capacidade de comunicação.

Dessa forma, cabe ao trabalhador — e também à empresa — buscar e possibilitar o desenvolvimento dessas competências. Um caminho possível, embora

desafiador, pode ocorrer por meio da psicoeducação. Barreto (2019) explica que o conceito de mundo volátil, incerto, complexo e ambíguo (Volatile, Uncertain, Complex and Ambiguous — VUCA), originado em operações militares, representa um cenário em que as transformações exigem rapidez e soluções eficazes.

Preparar o terreno, tornando as pessoas mais conscientes de suas potencialidades e características pessoais e profissionais, oferece a oportunidade de cultivar e valorizar o capital humano, resultando em maior satisfação e aprendizado. A partir disso, as organizações podem fomentar ações educativas por meio de cursos, workshops e seminários que estimulem o desenvolvimento das habilidades socioemocionais.

Tavalera e Pérez-González (2007) afirmam que não há um método único e comprovado para o desenvolvimento dessas habilidades em um modelo de treinamento considerado “padrão ouro”. No entanto, os autores destacam aspectos que devem nortear os programas, como a integração entre experiências e habilidades a serem desenvolvidas, a oferta de momentos que promovam reflexão e ação, a integração da autoavaliação com a análise de consequências e a transferência do aprendizado.

Além disso, defendem o uso de metodologias ativas e participativas, baseadas em situações práticas do cotidiano, que facilitem o aprendizado por meio da experimentação, vivências, testagens, integração profissional e desenvolvimento de competências.

Del Prette, Paiva e Del Prette (2005) complementam que a presença de um repertório de habilidades sociais pode atuar de forma preventiva, auxiliando o desempenho do trabalhador e contribuindo para a proteção de sua saúde mental. Os autores pontuam que a comunicação e o pensamento reflexivo no ambiente de trabalho podem facilitar o manejo de situações estressoras, ressaltando que o objetivo não é transformar o local em um setting terapêutico, mas reconhecer a importância dessa prática como estratégia de enfrentamento de adversidades e promoção da saúde psicológica.

Em contraponto, a ausência de investimentos e atenção ao desenvolvimento das habilidades socioemocionais pode gerar prejuízos tanto para a empresa quanto para o trabalhador. Esses prejuízos podem se manifestar em dificuldades produtivas

e relacionais, resultando em impactos sociais, financeiros e psicológicos. Ribeiro (2017) destaca que a falta de repertório para o enfrentamento de desafios, a intolerância a frustrações e a tendência de se eximir de responsabilidades geram um ambiente de desconfiança e baixa motivação entre os trabalhadores.

Gondim et al. (2014) afirmam que gerir as competências socioemocionais — em si mesmo e nos outros — pode favorecer o aprendizado, o desenvolvimento e a transferência dessas capacidades para o contexto laboral. Da Costa e Sánchez (2013 apud Gondim et al., 2014) acrescentam que o desenvolvimento dessas competências possibilita ao trabalhador melhor inserção em sua função, reduzindo o estresse e favorecendo o desempenho nas atividades.

Wein-Berger (2014), Balcar (2014) e Deming (2015), todos citados por Berlingeri (2018), reforçam que o mercado valoriza e recompensa diferentes competências. Assim, conforme já mencionado, o foco atual recai sobre as competências socioemocionais, ou soft skills, que, além de gerar benefícios financeiros às empresas, promovem o cuidado e a manutenção do bem-estar tanto das equipes quanto das organizações.

6 COMPETÊNCIAS SOCIOEMOCIONAIS E MELHORIA DA APRENDIZAGEM

Diversos estudos no campo da educação evidenciam que o desenvolvimento das competências socioemocionais está diretamente relacionado à melhoria do desempenho escolar. Alunos que desenvolvem habilidades como persistência, autocontrole emocional, cooperação e empatia tendem a apresentar maior engajamento, melhor relacionamento interpessoal e maior capacidade de enfrentar desafios acadêmicos (SANTOS; PRIMI, 2014).

A articulação entre cognição e emoção, defendida por autores como Piaget, Wallon e Vigotsky, reforça a ideia de que aprender não é apenas um processo intelectual, mas também afetivo e social. Quando o ambiente escolar favorece relações positivas e acolhedoras, cria-se um clima propício à aprendizagem, reduzindo fatores como evasão, indisciplina e dificuldades de aprendizagem (WALLON, 2007; VIGOTSKY, 2007).

Nesse sentido, a inserção intencional das competências socioemocionais no currículo escolar — seja por meio de projetos interdisciplinares, metodologias ativas

ou práticas reflexivas — contribui para a formação integral do estudante. O desenvolvimento dessas competências prepara o aluno não apenas para o mercado de trabalho, mas para a vida em sociedade, fortalecendo sua capacidade de tomar decisões éticas, lidar com frustrações e atuar de forma colaborativa (DEL PRETTE; DEL PRETTE, 2018).

7 REFLEXÕES A PARTIR DA LITERATURA ESPECIALIZADA

Sem dúvida, sobre a importância das competências emocionais e sociais no mercado de trabalho tem sido amplamente discutida na literatura especializada, refletindo uma mudança de paradigma nas relações profissionais. Diversos autores destacam a relevância das habilidades emocionais no desempenho profissional, em relação autoconsciência, à empatia e a gestão emocional, que promovem ambientes colaborativos e produtivos.

Nesse sentido, Goleman (1995) enfatiza a importância da autoconsciência, da autogestão, da empatia e das habilidades interpessoais no desenvolvimento de líderes eficazes e na construção de equipes de alto desempenho. Além disso, autores como Travis Bradberry, coautor do livro *Emotional Intelligence 2.0**, e Richard Boyatzis e Annie McKee, autores de *Primal Leadership: Learning to Lead with Emotional Intelligence*, ressaltam a influência positiva que as competências emocionais exercem não apenas sobre o desempenho individual, mas também sobre a cultura organizacional como um todo.

Segundo esses especialistas, profissionais e líderes com habilidades emocionais desenvolvidas são capazes de lidar com situações de estresse, comunicar-se de forma eficaz, resolver conflitos de maneira construtiva e inspirar suas equipes com empatia e autenticidade. Os estudos contemporâneos corroboram a tese de que as competências emocionais e sociais são fundamentais para o sucesso profissional e, conseqüentemente, para o êxito das organizações.

A capacidade de construir relacionamentos interpessoais saudáveis, conduzir negociações de maneira empática, lidar com a diversidade e trabalhar em equipe de forma colaborativa tem se tornado cada vez mais valorizada no mercado de trabalho globalizado e interconectado. Assim, investir no desenvolvimento dessas competências constitui não apenas uma vantagem competitiva, mas também uma

necessidade essencial para os profissionais que desejam se destacar e prosperar em um contexto de constante transformação e complexidade.

Por outro lado, áreas como a Educação, a Economia, a Psicologia e a Neurociência têm evidenciado a importância das competências socioemocionais — também conhecidas como *soft skills* — em paralelo às medidas cognitivas, como o quociente de inteligência (QI). A relação entre essas competências e o rendimento escolar, bem como sua influência na saúde, na cidadania e em outros aspectos da vida, tem sido amplamente documentada.

Além disso, as competências socioemocionais estão associadas à promoção do aprendizado, influenciando a forma como os indivíduos interpretam e se beneficiam de suas experiências, principalmente devido aos aspectos afetivos e motivacionais que impactam o processo de aprendizagem. Essas habilidades também se mostram relevantes para a inserção profissional, para a remuneração e para os resultados no mercado de trabalho, contribuindo para maior produtividade e menor nível de estresse no ambiente laboral.

A crescente valorização das habilidades não cognitivas na atualidade é evidente, uma vez que as ocupações demandam, cada vez mais, competências maleáveis e sensíveis às experiências, deixando para trás aqueles que não as desenvolvem.

Portanto, investir no aprimoramento das habilidades socioemocionais desde a infância até a juventude pode impulsionar o sucesso no mercado de trabalho, visto que essas habilidades são mais maleáveis nessa fase do que as cognitivas.

Isso evidencia a importância de preparar os jovens para as demandas do mercado de trabalho do século XXI, reduzindo a lacuna entre as competências adquiridas na escola e as exigidas pelas organizações. A incerteza sobre quais habilidades priorizar e incluir nos currículos educacionais constitui um desafio a ser enfrentado, dado o amplo espectro de competências desejadas pelos empregadores.

Dessa forma, as competências socioemocionais ocupam um papel crucial nas dimensões sociais e econômicas, estando fortemente relacionadas ao sucesso no mercado de trabalho — embora ainda existam questionamentos acerca de qual conjunto de habilidades deve ser priorizado e ensinado.

8 A PRÁTICA DOCENTE E O DESENVOLVIMENTO DAS SOFT SKILLS

No âmbito da licenciatura, torna-se imprescindível refletir sobre o papel da prática docente no desenvolvimento das competências socioemocionais. O professor não atua apenas como transmissor de conhecimento, mas como mediador de relações, modelo de atitudes e agente formador de valores. Paulo Freire destaca que o ato educativo é, essencialmente, um ato humano, ético e político, fundamentado no diálogo, no respeito ao outro e na construção coletiva do conhecimento (FREIRE, 1996).

Sob essa perspectiva freireana, competências como empatia, escuta ativa, comunicação assertiva e respeito à diversidade são elementos centrais da prática docente. Ao estabelecer relações dialógicas com os estudantes, o professor contribui para a formação de sujeitos críticos, conscientes e capazes de atuar de forma responsável na sociedade, impactando diretamente a qualidade do processo educativo (FREIRE, 2002).

Karl Marx, ao discutir o trabalho como princípio formador do ser humano, permite compreender a educação como parte do processo de formação social do indivíduo. A escola, enquanto espaço de preparação para a vida em sociedade, deve possibilitar o desenvolvimento de capacidades que permitam ao sujeito compreender sua realidade e transformá-la. As competências socioemocionais, nesse sentido, auxiliam o estudante a desenvolver consciência social, cooperação e senso coletivo, elementos fundamentais tanto para a cidadania quanto para o mundo do trabalho (MARX, 2004).

Maria Montessori também oferece contribuições relevantes ao enfatizar a autonomia, a autodisciplina e o respeito ao ritmo de aprendizagem do estudante. Em sua abordagem, o ambiente preparado e a mediação sensível do educador favorecem o desenvolvimento de competências socioemocionais como autorregulação, responsabilidade e iniciativa. Essas habilidades, desenvolvidas desde a infância, refletem-se positivamente na trajetória acadêmica e profissional do indivíduo (MONTESSORI, 1965).

9 A RELEVÂNCIA DA COMPETÊNCIA NO MERCADO PROFISSIONAL

A competência constitui um dos pilares fundamentais para o sucesso no mercado profissional. Em um mundo cada vez mais competitivo e dinâmico, as

empresas buscam profissionais que possuam não apenas conhecimento técnico, mas também habilidades e competências que os destaquem no ambiente de trabalho.

Ser competente significa desempenhar as funções de maneira eficiente, eficaz e com qualidade. Isso envolve não apenas o domínio das habilidades básicas relacionadas à área de atuação, mas também uma postura proativa, capacidade de resolver problemas, trabalho em equipe e comunicação clara e assertiva, entre outras competências.

No contexto atual, a competência é valorizada tanto pelas empresas quanto pelos próprios profissionais que almejam se destacar e evoluir em suas trajetórias. Investir no desenvolvimento de competências é essencial para manter-se relevante e competitivo no mercado de trabalho.

Aqueles que buscam sucesso e reconhecimento profissional devem estar atentos à importância da competência, aprimorando constantemente suas habilidades e conhecimentos, mantendo-se atualizados e preparados para os desafios que o mercado impõe. Assim, a competência consolida-se como um diferencial crucial para o destaque e o êxito profissional.

O desempenho, por sua vez, refere-se à combinação de comportamentos e ações que conduzem a resultados. Pode ser analisado tanto pelos meios — ou seja, o processo de produção — quanto pelos fins, representados pelos resultados alcançados. O alinhamento entre os atributos pessoais e as demandas do ambiente de trabalho é essencial para o desempenho eficaz. Nesse contexto, a competência desempenha papel fundamental, podendo ser compreendida como um processo de articulação ou como o resultado da mobilização de recursos individuais.

A gestão por competências nas organizações, que ganhou destaque a partir da década de 1990, tornou-se essencial para avaliar e aprimorar o desempenho profissional. O foco no desenvolvimento de competências passou a orientar os colaboradores na conquista de resultados mais satisfatórios. A aprendizagem individual, caracterizada por mudanças atitudinais e comportamentais permanentes associadas à experiência prática, é influenciada por fatores contextuais, sociais, familiares, organizacionais e grupais.

Os processos de aprendizagem envolvem a aquisição, retenção, recuperação, aplicação, generalização e transferência de conhecimento para diferentes contextos.

Existem formas de aprendizagem formal, informal, acidental e não formal, cada uma ocorrendo em contextos e com objetivos distintos. A relação entre desempenho, aprendizagem e desenvolvimento de competências é, portanto, crucial para o sucesso profissional e pessoal.

A experiência desempenha um papel central na aquisição de competências profissionais ao longo da carreira. Estratégias pedagógicas e o engajamento em processos de aprendizagem contínua são fundamentais para potencializar a experiência e o desenvolvimento de competências. A reflexão sobre a experiência e o aprendizado contínuo é essencial para a adaptação e o sucesso no ambiente de trabalho, especialmente diante de desafios emocionais e interpessoais.

A transição para o mercado de trabalho pode gerar ansiedade em jovens profissionais, que muitas vezes se sentem despreparados devido às lacunas da formação formal. A busca ativa por aprendizado, a motivação e a capacidade de lidar com desafios emocionais e interpessoais são fatores decisivos para o desenvolvimento de competências e para o bem-estar no trabalho.

É importante refletir que a competência no mercado profissional é um fator determinante para o sucesso em um ambiente cada vez mais competitivo e dinâmico. Além do conhecimento técnico, as empresas valorizam profissionais que demonstrem habilidades e atitudes que os diferenciem. Ser competente implica não apenas executar tarefas com eficiência, mas também adotar uma postura proativa, resolver problemas, trabalhar em equipe e se comunicar de forma assertiva.

A competência é essencial para a adaptação às constantes mudanças do mercado, a resolução eficaz de problemas, a liderança de equipes, a inovação e o desenvolvimento contínuo. Profissionais competentes tendem a se destacar como líderes, pois possuem habilidades de comunicação, tomada de decisão e gestão de pessoas, além de demonstrarem disposição para o aprendizado e a evolução constante.

Ademais, a competência contribui para a construção de uma rede de contatos sólida, uma vez que profissionais qualificados são valorizados e respeitados por colegas e parceiros de trabalho. Investir no aprimoramento das competências é, portanto, fundamental para aproveitar oportunidades e avançar na carreira.

Dessa forma, torna-se evidente que a competência é um diferencial essencial para o sucesso profissional. Aqueles que reconhecem sua importância e buscam aprimorar continuamente suas habilidades estão mais preparados para enfrentar desafios e alcançar destaque em suas carreiras.

Em um cenário cada vez mais dinâmico e competitivo, a competência se apresenta como fator determinante para o êxito profissional. A busca constante por conhecimento e o desenvolvimento de habilidades específicas são imprescindíveis para adaptar-se às transformações e evoluções do mercado de trabalho. Profissionais competentes estão sempre um passo à frente, prontos para enfrentar desafios e aproveitar oportunidades.

Além disso, a competência não se limita às habilidades técnicas, abrangendo também a inteligência emocional, a capacidade de se relacionar com colegas e clientes, a resiliência diante das adversidades e a ética profissional. Esses aspectos, somados ao conhecimento técnico, formam um profissional completo e apto a atuar em diversos contextos.

O reconhecimento dos profissionais eficazes decorre de sua capacidade de agir com assertividade, responsabilidade e visão colaborativa, atributos indispensáveis à construção de carreiras sólidas.

A busca pela competência deve ser contínua e adaptativa. O mercado profissional está em constante transformação, exigindo uma postura proativa e aberta à aprendizagem permanente. Aqueles que se mantêm atualizados e comprometidos com o desenvolvimento pessoal e profissional têm maiores chances de se destacar e alcançar o sucesso.

Portanto, a competência representa um diferencial essencial para aqueles que almejam se destacar e prosperar no mercado atual. Investir no desenvolvimento de competências é um caminho seguro para conquistar novas oportunidades, ampliar horizontes e atingir objetivos profissionais.

Desenvolver competências sólidas é vital para quem busca crescimento profissional em um ambiente de constantes transformações. Esses atributos, quando bem cultivados, refletem não apenas na qualidade técnica, mas também nas habilidades interpessoais e no protagonismo diante dos desafios.

Mais do que simplesmente cumprir tarefas, a competência engloba a capacidade de resolver desafios de forma inovadora, adaptar-se rapidamente às mudanças e colaborar efetivamente em equipe — características altamente valorizadas pelas organizações contemporâneas.

O reconhecimento de profissionais eficazes decorre de sua assertividade, responsabilidade e visão colaborativa, fatores indispensáveis para a construção de carreiras sólidas. Aqueles que investem continuamente no aprimoramento pessoal e profissional têm maiores chances de se destacar e conquistar novas oportunidades no mercado de trabalho.

Assim, para prosperar no cenário profissional atual, a competência constitui um dos principais pilares do sucesso. Investir no próprio desenvolvimento, manter-se atualizado e fazer da competência um diferencial competitivo são atitudes essenciais para alcançar êxito e reconhecimento.

10 O SUPORTE NO DESENVOLVIMENTO DE OUTRAS COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS

No contexto profissional atual, investir no desenvolvimento de competências além das técnicas é essencial para se destacar e alcançar o sucesso. A constante evolução do mercado de trabalho exige dos profissionais uma postura proativa em relação ao aprimoramento de habilidades que vão além do conhecimento técnico, como habilidades interpessoais, liderança, resolução de problemas e pensamento crítico.

A importância do desenvolvimento contínuo de competências profissionais não pode ser subestimada. Profissionais que buscam aprimorar suas habilidades têm maior probabilidade de se destacar em suas áreas, conquistar novas oportunidades de emprego e se manterem relevantes em um mercado cada vez mais competitivo.

Dentre as competências profissionais em alta demanda atualmente, destacam-se a capacidade de comunicação eficaz, a habilidade de trabalhar em equipe, a liderança inspiradora, o pensamento estratégico e a adaptabilidade às mudanças. Essas competências são cada vez mais valorizadas pelas empresas, que buscam profissionais completos e capazes de lidar com os desafios do mundo corporativo de forma eficiente e inovadora.

Para desenvolver essas competências, existem diversas estratégias que os profissionais podem adotar. Participar de cursos, workshops e treinamentos específicos, buscar mentoria com profissionais mais experientes, praticar o networking e a leitura de livros especializados são algumas das maneiras de ampliar o repertório de habilidades e competências profissionais.

Os benefícios do aprimoramento contínuo das competências profissionais são inúmeros. Além de abrir portas para novas oportunidades de carreira, o investimento no desenvolvimento pessoal e profissional pode resultar em maior satisfação no trabalho, aumento da produtividade, valorização no mercado e crescimento profissional constante.

Em síntese, o suporte no desenvolvimento de outras competências profissionais é fundamental para quem deseja se destacar no mercado de trabalho e alcançar o sucesso em sua carreira. Aqueles que se dedicam ao aprimoramento contínuo de suas habilidades têm maiores chances de se tornarem profissionais de excelência, prontos para enfrentar desafios e oportunidades que o futuro reserva.

Diversos autores, como Boyatzis (1982, 2008, 2009), Campbell, Dunnette, Lawler e Weick (1970), Goleman (1998), Goleman, Boyatzis e McKee (2002) e Spencer e Spencer (1993), definem três grupos de competências fundamentais para o desempenho: cognitiva, inteligência emocional (IE) e inteligência social (Emmerling & Boyatzis, 2012).

A inteligência cognitiva está relacionada à capacidade de pensar e analisar informações e situações, levando a um desempenho efetivo ou superior, caracterizado pela rapidez na resolução de problemas e pela criatividade.

Por sua vez, a inteligência emocional e a inteligência social englobam as capacidades de reconhecer, compreender e utilizar informações emocionais, seja em si mesmo (no caso da primeira) ou nos outros (na segunda), visando preservar o bem-estar pessoal e a harmonia nas relações interpessoais.

Segundo Boyatzis (2009), as inteligências emocional e social são preditivas do desempenho no trabalho, especialmente em contextos internacionais, onde lidar com a diversidade cultural é essencial para manter a qualidade das relações de profissionais.

Com a atual fragilização das fronteiras intra e interpaíses, torna-se crucial a convivência entre pessoas de regiões e nacionalidades diversas no ambiente de

trabalho, exigindo não apenas competências profissionais, mas também competências no gerenciamento das emoções pessoais e das relações interpessoais.

Alinhado a essa perspectiva, Bisquerra (2000, 2009) aborda cinco componentes da competência socioemocional: consciência emocional, regulação emocional, autonomia emocional, domínio de habilidades sociais e habilidades de vida e bem-estar.

Essas competências socioemocionais, que encontraram respaldo tanto na performance profissional (Boyatzis, 2009) quanto no desenvolvimento humano integral (Bisquerra, 2009), se baseiam na consciência, expressão, regulação e uso das emoções, com o objetivo de promover o bem-estar pessoal e a qualidade das relações sociais.

Em síntese, a inteligência emocional, regulação emocional, criatividade emocional e habilidades sociais compõem um espectro mais amplo denominado competências socioemocionais, imprescindíveis tanto para o desempenho no trabalho quanto para o desenvolvimento pessoal e interpessoal.

Alguns autores defendem que a ideia de competência teve sua origem na Idade Média (por exemplo, Brandão, 2007; Brandão & Guimarães, 2001) e ao longo dos séculos adquiriu diversos significados. No âmbito das organizações de trabalho, a atenção em relação ao conceito cresceu a partir dos anos 1970, sendo definida como um conjunto de pré-requisitos (atributos e habilidades) que uma pessoa possui para ter sucesso em suas atividades laborais (Kimura, Teixeira, & Godoy, 2006).

No Brasil, o interesse pelo tema aumentou a partir dos anos 1990 (Brandão, 2007) e, especialmente, a partir dos anos 2000 (por exemplo, Brandão, 2009; Dutra, Fleury, & Ruas, 2008). Apesar da diversidade de definições (por exemplo, Campos & Abbad, no prelo; Kilimnik & Sant'anna, 2006; Paiva & Melo, 2008), as duas principais correntes na literatura especializada são a norte-americana (McClelland, 1973) e a francesa (por exemplo, Durand, 2006; Zarifian, 2001; 2003).

Na corrente norte-americana, McClelland (1973) desenvolveu o conceito de competência como uma opção aos testes de inteligência, que mediam apenas o raciocínio lógico e o conhecimento. Nesse contexto, a inteligência estaria ligada a domínios estáveis, enquanto a competência se relacionaria a habilidades que resultariam em alto desempenho nas tarefas e seriam influenciadas pelos processos de aprendizagem (Dutra, Hipólito, & Silva, 2000).

A corrente francesa, por sua vez, enfatiza o desenvolvimento da competência, definindo-a como a combinação de conhecimentos e formas de agir que contribuem para o desempenho das tarefas. Essa combinação envolve atitudes que promovem a utilização de recursos pessoais, com ênfase na busca ativa por novos aprendizados para superar limitações (Durand, 2006; Zarifian, 2001, 2003).

Considerando ambas as abordagens, é possível integrar seus aspectos, definindo competência como a mobilização de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao trabalho (profissional e organizacional), resultando em desempenho bem-sucedido que agrega valor ao indivíduo (autodesenvolvimento) e às organizações (desenvolvimento organizacional) (Brandão, Bahry & Freitas, 2008; Carbone, Brandão, Leite & Vilhena, 2009).

É importante ressaltar que o conceito de competência no contexto do trabalho não se restringe ao nível individual. Estudiosos da Administração e da Psicologia afirmam que as organizações também possuem um conjunto de competências que as diferenciam de suas concorrentes (por exemplo, Borini & Fleury, 2010).

No cenário organizacional contemporâneo, a competência se manifesta como um conceito holístico que abarca não apenas as habilidades técnicas e comportamentais dos profissionais, mas também a capacidade da equipe e da própria organização em adaptar-se, inovar e evoluir em um ambiente complexo e dinâmico.

Nesse sentido, a competência no trabalho transcende o nível individual, configurando-se como um fenômeno interdependente que abarca diversas interações dentro de uma organização. As competências transversais, por exemplo, estendem-se além de uma área específica, permeando diferentes departamentos e funções, como comunicação eficaz, liderança colaborativa, resolução criativa de problemas e trabalho em equipe, estimulando colaboração e sinergia entre os colaboradores.

Além disso, a competência organizacional vai além das competências individuais e coletivas, abrangendo aspectos estratégicos, culturais e de governança que influenciam diretamente a capacidade da empresa em se adaptar e se manter relevante em um ambiente competitivo. Isso envolve desde a construção de uma cultura de aprendizado contínuo até a implementação de processos ágeis e flexíveis que permitam a inovação e a tomada de decisões eficazes em tempo hábil.

Por fim, a competência no trabalho está também relacionada à capacidade da empresa de criar um ambiente inclusivo, diversificado e que valorize a pluralidade de experiências e perspectivas. A promoção da diversidade e da equidade de gênero,

raça e origem contribui para equipes mais inovadoras e criativas, capazes de enfrentar desafios complexos com empatia, respeito e colaboração.

Portanto, compreender a competência no contexto do trabalho como um conceito que vai além do nível individual requer uma visão ampla e integrada, que reconheça a interconexão entre as competências individuais, coletivas e organizacionais, bem como a importância de fomentar um ambiente diverso, inclusivo e propício à inovação e ao desenvolvimento contínuo.

No entanto, focando neste artigo, serão consideradas somente as competências pessoais e profissionais.

11 RESULTADOS

Com base na literatura consultada, é observado que os autores Ribeiro (2017) e Travassos (2019) discutem a respeito da importância do desenvolvimento das *soft skills*, salientando a novidade do conceito, mas sua grande relevância para todos os envolvidos no contexto profissional. As *soft skills* são consideradas competências socioemocionais que têm ganhado destaque nas demandas contemporâneas do mercado de trabalho. Focadas em aspectos interpessoais e emocionais, essas habilidades são essenciais tanto para a performance funcional quanto para a promoção de um ambiente organizacional saudável.

Ao se estudar sobre o tema, percebe-se que as *soft skills*, ou habilidades socioemocionais, desempenham um papel fundamental no contexto atual do mercado de trabalho. Essas competências vão muito além do conhecimento técnico, pois refletem a capacidade dos profissionais de se relacionarem e colaborarem de maneira eficiente. Atualmente, as empresas valorizam cada vez mais colaboradores que possuam habilidades como comunicação eficaz, trabalho em equipe, empatia, resolução de conflitos, criatividade e liderança. A capacidade de lidar com situações de pressão, adaptar-se a mudanças e manter um bom relacionamento interpessoal são características essenciais para o sucesso profissional em um mundo cada vez mais dinâmico e interconectado. Portanto, investir no desenvolvimento das *soft skills* tornou-se fundamental para os profissionais que desejam se destacar e prosperar em suas carreiras.

Quando os líderes valorizam e promovem o desenvolvimento das habilidades socioemocionais, estão não apenas investindo no crescimento pessoal de seus

colaboradores, mas também na construção de uma equipe mais unida, empática e colaborativa. Dessa forma, investir no aprimoramento das *soft skills* não apenas beneficia a performance e a eficiência no trabalho, mas também contribui para o fortalecimento das relações interpessoais, o aumento da motivação e engajamento dos colaboradores, e a promoção de um ambiente de trabalho mais saudável e positivo.

É fundamental que as empresas reconheçam a importância dessas habilidades e incentivem continuamente o desenvolvimento das competências socioemocionais em seus colaboradores. Além de impactarem diretamente o desempenho profissional, as *soft skills* são essenciais para o bem-estar e a qualidade de vida no ambiente de trabalho. Os autores mencionam que as *hard skills*, ou competências técnicas, também podem ser desenvolvidas por meio de cursos, treinamentos e aulas especializadas.

Nesse contexto, as *soft skills* tornam-se ainda mais relevantes, pois ultrapassam o conhecimento técnico e refletem a capacidade de os profissionais se relacionarem e colaborarem eficazmente. É importante considerar que, no ambiente de trabalho, podem surgir fatores impeditivos ou dificultadores, afetando a dinâmica de trabalho em equipe, as relações intersubjetivas com lideranças e a interação com outros setores.

Trentini et al. (2009), Nunes (2021) e Bergner (2020) são unânimes ao afirmar que a personalidade não possui uma definição exata, mas destacam alguns atributos que auxiliam na compreensão do conceito: adaptabilidade, durabilidade e persistência. Esses elementos refletem a natureza multifacetada da personalidade e permitem compreender melhor as competências socioemocionais de um indivíduo.

A **adaptabilidade** refere-se à capacidade de ajustar-se a diferentes situações e contextos, lidando com mudanças e desafios, demonstrando fluidez e potencial de desenvolvimento. A **durabilidade** evidencia a consistência das características pessoais ao longo do tempo, mesmo diante de adversidades. Já a **persistência** consiste na manutenção de certos padrões de comportamento, refletindo a essência única de cada indivíduo. A compreensão da personalidade pode auxiliar no desenvolvimento de competências socioemocionais, contribuindo para afinidades específicas no ambiente profissional.

Modelos como *Big Five* e *RIASEC* colaboram para a compreensão da personalidade, indicando quais habilidades podem ser mais desenvolvidas em

determinados perfis e como elas se relacionam com exigências profissionais específicas. Segundo Dias (2021) e Nunes (2021), algumas competências podem ser potencializadas por afinidade natural ou cultural, mas, por não serem inatas, podem ser desenvolvidas em qualquer fase da vida. Quanto maior a exposição a contextos estruturados de aprendizagem, maior a probabilidade de desenvolvimento dessas habilidades.

Profissionais que demonstram flexibilidade, resiliência e inteligência emocional tornam-se mais requisitados, especialmente para cargos de liderança, dado que essas habilidades estão entre as mais demandadas pelo mercado de trabalho.

Tavalera e Pérez-González (2007) enfatizam a importância do investimento contínuo em desenvolvimento e capacitação dos colaboradores como fator-chave para o sucesso organizacional. Por meio de treinamentos personalizados e metodologias ativas que estimulam a participação e reflexão, é possível promover o crescimento pessoal e profissional. O oferecimento de oportunidades de aprendizado também contribui para reduzir impactos negativos, como a rotatividade de funcionários motivada por questões de saúde mental.

A falta de oportunidades de desenvolvimento pode gerar prejuízos para as empresas, tanto financeiros quanto relacionados à retenção de talentos. Assim, investir no desenvolvimento dos colaboradores cria um ambiente propício para crescimento e sustentabilidade organizacional. Ao proporcionar aprendizado e crescimento, a empresa valoriza seu capital humano, fortalecendo a inovação, a criatividade e a competitividade.

Além disso, o incentivo ao desenvolvimento contínuo promove um ciclo virtuoso de aprendizado e compartilhamento de conhecimento entre os colaboradores, fortalecendo a colaboração e a cultura organizacional. Investir no desenvolvimento pessoal e profissional demonstra o compromisso da empresa com a sustentabilidade, o crescimento sustentável e a responsabilidade social, beneficiando tanto os indivíduos quanto a organização.

Em síntese, ao ampliar o investimento no desenvolvimento dos colaboradores, a empresa cria um ambiente que favorece a retenção de talentos, fortalece sua cultura organizacional, melhora sua reputação no mercado e aumenta sua capacidade de inovar e adaptar-se às mudanças. Trata-se de um investimento estratégico que traz retornos significativos a curto, médio e longo prazo.

12 QUADRO RESUMO DAS FONTES DE PESQUISA

Base de dados / Fonte	Quantidade aproximada	Principais autores
Google Acadêmico	20	Goleman; Del Prette & Del Prette; Santos & Primi; Freire
Web of Science	6	Marin-Zapata et al.; Ngah et al.; Berlingeri
SciELO / Pepsic	8	Trentini et al.; Murta; Del Prette
Livros clássicos	10	Piaget; Vigotsky; Wallon; Freire; Marx
Teses e dissertações	6	Ribeiro; Travassos; Nunes

13 ARTICULAÇÃO ENTRE EDUCAÇÃO E MUNDO DO TRABALHO

Ao relacionar as competências socioemocionais desenvolvidas na escola com as exigências do mercado de trabalho, evidencia-se o papel estratégico da educação na formação de profissionais mais humanos, críticos e socialmente responsáveis. A escola, enquanto espaço formativo inicial, desempenha função essencial na construção das bases socioemocionais que serão posteriormente demandadas no contexto profissional (FREIRE, 1996; MARX, 2004).

Dessa forma, o presente trabalho, ao tratar da importância das competências socioemocionais no ambiente de trabalho, amplia sua relevância ao dialogar com o campo da licenciatura e da educação. Compreender essas competências como resultado de um processo educativo contínuo reforça a necessidade de práticas pedagógicas conscientes, fundamentadas em referenciais teóricos consagrados, que reconheçam o estudante como sujeito integral em permanente desenvolvimento.

14 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo analisou a importância das competências socioemocionais no contexto do mercado de trabalho, evidenciando que tais habilidades são fundamentais para o desempenho profissional, a saúde mental e a adaptação dos indivíduos às dinâmicas organizacionais contemporâneas. Observou-se que essas competências são construídas ao longo da vida, a partir das interações sociais vivenciadas nos âmbitos familiar, educacional e profissional, configurando-se como elementos centrais da formação humana integral.

Os resultados indicam que as soft skills representam um diferencial estratégico em um ambiente corporativo cada vez mais competitivo e complexo. Nesse sentido, tanto as organizações quanto os profissionais devem reconhecer a necessidade de investir no desenvolvimento contínuo dessas competências, uma vez que habilidades como empatia, comunicação eficaz, resiliência e trabalho em equipe contribuem para ambientes de trabalho mais colaborativos, produtivos e humanizados.

O destaque crescente das competências socioemocionais nas exigências do mercado, inclusive na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), reforça a importância de compreender a complementaridade entre hard skills e soft skills, evidenciando que os conhecimentos técnicos, embora essenciais, tornam-se mais eficazes quando associados às habilidades emocionais e sociais.

Apesar das limitações do estudo, especialmente quanto à abrangência bibliográfica, os resultados apontam para a necessidade de ampliar pesquisas que investiguem estratégias de desenvolvimento das competências socioemocionais e o papel das organizações e das instituições educacionais nesse processo formativo.

Por fim, destaca-se que a formação em licenciatura foi fundamental para a construção deste trabalho, ao possibilitar a compreensão das competências socioemocionais como dimensões formativas que se iniciam no contexto educacional e se estendem à vida profissional. Os conhecimentos pedagógicos adquiridos permitiram articular educação, prática docente e desenvolvimento socioemocional, reforçando o papel da escola na formação integral do sujeito e na preparação para o mundo do trabalho.

REFERÊNCIAS

Abbad, G. S., & Borges-Andrade, J. E. (2004). **Aprendizagem humana em organizações e trabalho**. In J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade, & A. V. B. Bastos (Orgs.). *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil* (pp. 237-275). Porto Alegre: Artmed.

BARRETO, Rafael José Vieira. **Análise comparativa da Liderança Militar e Empresarial no contexto do mundo VUCA: desafios e oportunidades**. 2019.

BERGNER, Sabine. **Being smart is not enough: Personality traits and vocational interests incrementally predict intention, status and success of leaders and entrepreneurs beyond cognitive ability**. *Frontiers in psychology*, v. 11, p. 204, 2020.

BERLINGERI, Matheus Mascioli. **Competências socioemocionais e mercado de trabalho: um estudo para o caso brasileiro**. 2018. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo.

DEL PRETTE, Zilda Aparecida Pereira; PAIVA, Mirella Lopez Martini Fernandes; DEL PRETTE, Almir. **Contribuições do referencial das habilidades sociais para uma abordagem sistêmica na compreensão do processo de ensino-aprendizagem**. *Interações*, v. 10, n. 20, p. 57-72, 2005.

DEL PRETTE, Zilda Aparecida Pereira; DEL PRETTE, Almir. **Competência social e habilidades sociais: manual teórico-prático**. Editora Vozes Limitada, 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013.

DÍAS, Alice *et al.* **Do personality sex differences mirror personality differences across occupations?** 2021.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa**. São Paulo: Paz e Terra, 1996.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia do oprimido**. 35. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2002

HOLLAND, John L. **Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments**. Psychological Assessment Resources, 1997. KESTENBERG, C. C. F.; FALCONE, EM de O. Programa de promoção da empatia para graduandos em enfermagem. **Habilidades sociais: Intervenções efetivas em grupo**, p. 115-143, 2011.

LIMA, Thatiana Dal Fabbro Costa. Evolução histórica do direito do trabalho e sua positivação na legislação brasileira. **ETIC-ENCONTRO DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA- ISSN 21-76-8498**, v. 12, n. 12, 2016.

MARIN-ZAPATA, Sara Isabel *et al.* **Soft skills, do we know what we are talking about?**. *Review of Managerial Science*, v. 16, n. 4, p. 969-1000, 2022.

MARX, Karl. **Manuscritos econômico-filosóficos**. São Paulo: Boitempo, 2004.

MASTRANDONAKIS, Marco Flávio *et al.* **As “Soft Skills” dos cirurgiões plásticos e suas equipes, em comparação a outras ocupações em ambiente de pandemia COVID-19**.

MARX, Karl. **Manuscritos econômico-filosóficos**. São Paulo: Boitempo, 2004.

MONTESSORI, Maria. **A mente absorvente**. Rio de Janeiro: Nórdica, 1965.

MURTA, Sheila Giardini. **Aplicações do treinamento em habilidades sociais: análise da produção nacional**. *Psicologia: Reflexão e crítica*, v. 18, p. 283-291, 2005.

NAKANO, T. C., Oliveira, K. S., & Zaia, P. (2020). **Avaliação de talentos nas organizações**. In C. S. Hutz, D. R. Bandeira, C. M. Trentini, & A. C. S Vazquez (Orgs.),

Avaliação psicológica no contexto organizacional e do trabalho (pp. 166-177). Porto Alegre: Artmed.

NGAH, A. *et al.* **The effect of soft skills, ethics, and value on the willingness of employers to continue recruiting UMT graduates.** Management Science Letters, v. 11, n. 5, p. 1689-1698, 2021.

NUNES, Mariana Antunes. **O impacto da personalidade e das competências no desenvolvimento de carreira dos estudantes do Ensino Superior.** 2021. Tese de Doutorado Instituto Superior de Gestão.

NUNES, C. H. S. S.; HUTZ, Cláudio Simon; NUNES, Maiana Farias Oliveira. Bateria Fatorial de Personalidade (BFP): **manual técnico.** São Paulo: **Casa do Psicólogo**, v. 126, 2010.

PIAGET, Jean. **A psicologia da criança.** Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1999.

REIS, Ana *et al.* **Um estudo de metodologia mista sobre soft e hard skills.** ICIEMC Proceedings, n. 3, p. 210-218, 2022.

RIBEIRO, E. M. P. Soft skills no mundo laboral atual: a criação de uma nova empresa. **Universidade de Aveiro. Aveiro, Portugal, 2017.**

RIBEIRO, Antônio de Lima. **Gestão de pessoas.** Saraiva Educação SA, 2017.

ROSA, Carolina da Silva Ribeiro; CARVALHO, Amanda Gleice Fernandes; BARJA, Paulo Roxo. Soft skills: **desenvolvimento das competências do enfermeiro na atualidade.** Revista Univap, v. 28, n. 57, 2022. SANTOS, Daniel; PRIMI, Ricardo. Desenvolvimento socioemocional e aprendizado escolar: uma proposta de mensuração para apoiar políticas públicas. Relatório sobre resultados preliminares do projeto de medição de competências socioemocionais no Rio de Janeiro. São Paulo: OCDE, SEEDUC, Instituto Ayrton Senna, 2014.

SANTOS, Isabel Maria Gonçalves dos. **Os interesses e as escolhas profissionais de acordo com os 6 tipos de personalidade propostos por Holland (RIASEC) numa amostra de estudantes do ensino superior em Cabo Verde.** 2012. Tese de Doutorado.

SANTOS, Daniel; PRIMI, Ricardo. **Desenvolvimento socioemocional e aprendizado escolar.** São Paulo: OCDE; Instituto Ayrton Senna, 2014.

SILVA, Izabella Brito; DE CÁSSIA NAKANO, Tatiana. Modelo dos cinco grandes fatores da personalidade: análise de pesquisas. Avaliação Psicológica: Interamerican Journal of Psychological Assessment, v. 10, n. 1, p. 51-62, 2011. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6674920> Acesso em: 20 jan.2025

TALAVERA, Elvira Repetto; PÉREZ-GONZÁLEZ, Juan Carlos. **Formación en competencias socioemocionales a través de las prácticas en empresas.** Revista europea de formación profesional, n. 40, p. 92-112, 2007.

TRAVASSOS, Vasco Daniel Cordeiro. **A importância das soft skills nas competências profissionais**. 2019. Tese de Doutorado.

TRENTINI, Clarissa Marcelli et al . Correlações entre a EFN - **Escala Fatorial de Neuroticismo e o IFP - Inventário Fatorial de Personalidade**. Aval. psicol., Porto Alegre , v. 8, n. 2, p. 209-217, ago. 2009 .Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712009000200007&lng=pt&nrm=iso> acessos em 07 jan. 2025.

VASCONCELOS, Y. L.; YOSHITAKE, M.; DE FRANÇA, S. M.; DA SILVA, G. F. **Método de Estudo de Caso como Estratégia de Ensino, Pesquisa e Extensão**. Revista de Ensino, Educação e Ciências Humanas, [S. l.], v. 16, n. 1, p. 48–59, 2015. DOI: 10.17921/2447-8733.2015v16n1p48-59. Disponível em: <https://revistaensinoeducacao.pgsscogna.com.br/ensino/article/view/347> Acesso em: 25 jan. 2025.

VAZQUEZ, Ana Claudia Souza; HUTZ, Claudio Simon (Ed.). **Psicologia positiva organizacional e do trabalho na prática**. Hogrefe, 2021.

VIGOTSKY, Lev Semionovitch. **A formação social da mente**. São Paulo: Martins Fontes, 2007.

WALLON, Henri. **A evolução psicológica da criança**. São Paulo: Martins Fontes, 2007.