



Ano V, v.2 2025 | **submissão: 16/11/2025** | **aceito: 18/11/2025** | **publicação: 20/11/2025**

## **Soft skills e seu contexto no século XXI**

*Soft skills and their context in the 21st century*

**Andrey Makiel Vieira da Silva Santos** - Instituto Federal de Sergipe

**Cleverton Iago de Sá Reis** - Instituto Federal de Sergipe

**Daniel Franz Reich Magalhães** - Instituto Federal de Sergipe

**Pedro Henrique Teles Mendonça Araújo** - Instituto Federal de Sergipe

**Ryan Resende Lima Santos** - Instituto Federal de Sergipe

### **RESUMO**

Este trabalho apresenta uma revisão bibliográfica sobre algumas das principais soft skills exigidas no mercado de trabalho. O projeto se baseia em pesquisa bibliográfica e documental, com natureza qualitativa, buscando divulgar o conhecimento científico sobre a temática de competências emocionais no século XXI.

**Palavras-chave:** Soft Skills; Habilidades Sociais; Gestão.

### **ABSTRACT**

This work presents a literature review on some of the main soft skills required in the job market. The project is based on bibliographic and documentary research, of a qualitative nature, seeking to disseminate scientific knowledge on the topic of emotional competencies in the 21st century.

**Keywords:** Soft Skills; Social Skills; Management.

## **1. INTRODUÇÃO**

Este trabalho trata da temática de Soft Skills, sendo o problema da pesquisa como o autoconhecimento das habilidades sociais pode impactar no desempenho profissional. A justificativa do trabalho se dá pelo peso da componente comportamental no mercado de trabalho atualmente. A metodologia de estudo será qualitativa através de pesquisa bibliográfica e documental, com fontes baseadas em autores especialistas na área de recursos humanos e inovação.

## **2. MATERIAL E MÉTODO**

Soft Skills são um conjunto de competências comportamentais, habilidades interpessoais, traços de personalidade e atributos profissionais que ditam como um indivíduo interage com outros, resolve problemas e gerência seu trabalho e sua carreira. Diferentemente das Hard Skills (habilidades técnicas e quantificáveis, como programar em Python ou operar uma máquina), as Soft Skills são subjetivas e transversais, aplicáveis a qualquer área de atuação (ANTUNES, 2020).

Discutir sobre as Soft Skills (ou competências comportamentais) deixou de ser um "diferencial" para se tornar um requisito fundamental para o sucesso individual e organizacional. Em um mundo cada vez mais tecnológico, automatizado e volátil, são as habilidades humanas – como comunicação, empatia, resiliência e pensamento crítico – que garantem a adaptabilidade, a inovação e a eficácia das equipes. Este relatório detalha a definição, a importância, a taxonomia, as estratégias de desenvolvimento e o futuro das Soft Skills, posicionando-as como o principal ativo para a

Ano V, v.2 2025 | **submissão: 16/11/2025** | **aceito: 18/11/2025** | **publicação: 20/11/2025**

empregabilidade e a excelência no século XXI (ANTUNES, 2020).

Com a automação e a IA assumindo tarefas técnicas e repetitivas, o valor do "toque humano" disparou. Empresas buscam profissionais que as máquinas não podem replicar facilmente. Estudos consistentes mostram que os recrutadores valorizam mais as Soft Skills do que as técnicas na hora da contratação. Erros de contratação são mais frequentemente atribuídos a falhas em Soft Skills (como não trabalhar bem em equipe) do que em competências técnicas (DWECK, 2017).

O quadro 1 resume algumas das principais competências comportamentais para a produtividade, inovação e desenvolvimento pessoal.

**Quadro 1:** Resumo das principais competências comportamentais (COVEY, 2017, adaptado)

· <b>Liderança Eficaz:</b>	Um grande líder não é definido por seu conhecimento técnico, mas por sua capacidade de inspirar, comunicar, delegar e desenvolver pessoas – todas Soft Skills puras.
· <b>Melhoria da Colaboração:</b>	Equipes com boa comunicação, empatia e capacidade de resolver conflitos são mais coesas, produtivas e inovadoras.
· <b>Ambiente de Trabalho Saudável:</b>	Soft Skills como inteligência emocional e resiliência contribuem para um ambiente com menos conflitos tóxicos, menor rotatividade e maior engajamento.
· <b>Adaptação à Mudança:</b>	Em um cenário de negócios em constante transformação (VUCA - Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity), a capacidade de se adaptar, aprender e ser ágil é crucial para a sobrevivência das empresas.
· <b>Auto conhecimento:</b>	O desenvolvimento de Soft Skills força o indivíduo a olhar para dentro, entender suas emoções, pontos fortes e fracos.
· <b>Relacionament os Mais Ricos:</b>	Essas habilidades são transferíveis para a vida pessoal, melhorando relacionamentos com familiares, amigos e a comunidade.
· <b>Resiliência Mental:</b>	Habilidades como gestão do estresse e mindset de crescimento são armas poderosas para enfrentar os desafios da vida moderna.

### 3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Diferente de uma Hard Skill, que se aprende em um curso, desenvolver uma Soft Skill é um processo contínuo e introspectivo. À medida que a Inteligência Artificial se torna mais presente, o papel humano se desloca para:

- Gestão e Curiosidade Ética da IA: Questionar, guiar e supervisionar os sistemas de IA.
- Criatividade Aumentada: Usar a IA como uma ferramenta para potencializar a criatividade humana.
- Inteligência Emocional Aplicada a Sistemas: Compreender o impacto social e emocional da implementação de tecnologias.

#### **Algumas Soft Skills se tornarão ainda mais críticas, dentre elas destacam-se:**

- Aprendizado Ativo e Adaptabilidade: A capacidade de "aprender a aprender" será a habilidade mais importante em um mundo de mudanças aceleradas.
- Pensamento Sistêmico: Compreender as interconexões complexas entre tecnologia, sociedade, economia e meio ambiente.
- Gestão da Saúde Mental: A capacidade de gerenciar o estresse, a ansiedade e manter o bem-estar em um mundo hiperconectado e demandante (GOLEMAN, 2015).



## CONSIDERAÇÕES FINAIS

As Soft Skills são o novo código-fonte do sucesso humano. Elas representam a essência do que nos torna únicos em um mar de automação e algoritmos. Desenvolvê-las não é um luxo ou um projeto secundário; é um investimento estratégico e contínuo na própria carreira, na saúde das organizações e na qualidade de nossas relações humanas.

O profissional do futuro não será aquele que detém o maior volume de conhecimento técnico, mas aquele que consegue se conectar, se adaptar, criar e liderar com empatia e resiliência.

## REFERÊNCIAS

GOLEMAN, D. **Liderança: a inteligência emocional na formação do líder de sucesso**. Objetiva, 1º ed., 2015.

DWECK, C.S. **Mindset: A Nova Psicologia do Sucesso**. Objetiva, 1º ed, 2017.

COVEY, S.R. **Os 7 Hábitos das Pessoas Altamente Eficazes**. Best Seller, 60º ed, 2017.

ANTUNES, L. **Competências essenciais para os novos tempos**. Literare Books International, 1º ed, 2020.