

Soft skills e sua demanda no mercado de trabalho

Soft skills and their demand in the job market

- ¹ Lucimeire da Silva  
- ² Patrícia Nunes Costa Reis 
- ³ Matheus da Silva Ramos 
- ⁴ Ebio Fernandes Narduche 

- 1 Doutorado em Administração na UNIGRANRIO. Centro Universitário de Volta Redonda – UniFOA.
- 2 Doutoranda em Ciências pela Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro (UNIRIO). Centro Universitário de Volta Redonda – UniFOA.
- 3 Graduado em Administração. Centro Universitário de Volta Redonda – UniFOA.
- 4 Graduado em Administração. Centro Universitário de Volta Redonda – UniFOA.

Resumo

As soft skills (habilidades interpessoais) têm se destacado no mercado de trabalho por conta de suas características e aplicações no ambiente corporativo. As qualidades buscadas pelos empregadores podem variar de acordo com a disponibilidade do cargo, no entanto, deve haver algo que agregue valor à empresa, para que justifique o investimento no trabalhador. Por não se tratar de uma habilidade técnica, as soft skills são qualidades a serem mais exploradas do que definidas, devido ao fato de que são mais específicas e necessitam de observação para determinar sua real existência. A modernização do mercado de trabalho fez com que as soft skills deixassem de ser algo importante para se tornarem fundamentais, tendo mais valorização e importância para a conquista do sucesso profissional. Esta pesquisa tem como objetivo principal apresentar a importância do desenvolvimento das soft skills para a carreira de um indivíduo. Como objetivo secundário, pretende-se levantar as características que os empresários mais buscam em um colaborador no momento do recrutamento ou promoção, e indicar esses atributos específicos. Além disso, também serão constatadas as características mais buscadas pelo mercado de trabalho. Os dados presentes neste estudo foram coletados através de levantamento bibliográfico, de característica predominantemente qualitativa, de cunho descritivo e explicativo. Os resultados apontam que as soft skills são peça fundamental de valorização do indivíduo e são responsáveis pela manutenção desse profissional no mercado de trabalho, por conta de sua importância nas organizações.

Palavras-chave:

Soft skills. Habilidades interpessoais. Mercado de trabalho.

Abstract

Soft skills (interpersonal skills) have stood out in the labor market because of their characteristics and applications in the corporate environment. The qualities sought by employers may vary according to the availability of the position, however there must be something that adds value to the company to justify the investment in the worker. For not being a technical skill soft skills are qualities to be explored rather than defined, due to the fact that they are more specific and require observation to determine their real existence. The modernization of the labor market made soft skills from being something important to becoming fundamental with more appreciation and importance for the achievement of professional success. This research has as main objective to present the importance of developing soft skills for an individual's career. As a secondary objective it is intended to raise the characteristics that entrepreneurs most look for in an employee when recruiting or promoting and indicate these specific attributes. In addition the characteristics most sought after by the job market will also be verified. The data present in this study were collected through a bibliographical survey with a predominantly qualitative characteristic of a descriptive and explanatory nature. The results indicate that soft skills are a fundamental part of valuing the individual and are responsible for maintaining them in the labor market due to their importance in organizations.

Keywords:

Soft skills. Interpersonal skills. Labor market.

1 INTRODUÇÃO

As *soft skills* (habilidades interpessoais) ganharam extrema relevância no mercado de trabalho nos últimos anos, visto que podem gerar ótimos resultados para a organização.

A capacitação técnica do grupo de trabalho, em tempos atrás, era medida somente por competências profissionais técnicas, as *hard skills* (habilidades técnicas), considerando-se somente a competência de executar uma determinada tarefa, talvez até sem a capacidade de pensar de uma forma diferente daquilo que lhe foi pedido. Por conta do alto índice de desemprego, as vagas para um cargo disponível se tornaram escassas e com mais exigências tanto de *hard* quanto *soft skills*.

Ao levar em consideração a mesma capacidade técnica de vários possíveis candidatos, as habilidades interpessoais devem fazer a diferença em qualquer critério que possa ser usado como desempate, durante a concorrência para uma oportunidade de trabalho.

O ambiente corporativo, atualmente, vive uma constante mudança, no qual estão sendo exigidas cada vez mais versatilidade de capacidades de um mesmo colaborador. Nesse contexto, as *hard skills* não são os únicos artifícios necessários para o desenvolvimento das capacidades pessoais.

As *soft skills* ganham cada vez mais importância e peso no critério de avaliação das empresas, tendo em vista que a relação interpessoal influenciará diretamente no rendimento e capacidade de comunicação do empregado. Nesse cenário competitivo, é necessário buscar pela *lifelong learning*, visto que o cenário organizacional apresenta grande competitividade.

As *soft skills* são habilidades interpessoais que estão diretamente ligadas às aptidões mentais de cada pessoa, seja controlando o lado emocional, comunicação, trabalho em equipe, facilidade com questões relacionadas à liderança, adaptabilidade, proatividade, flexibilidade, paciência, resiliência e gestão efetiva do tempo.

Essas novas competências requerem mais do que um curso para serem entendidas ou assimiladas. Tal conceito não é algo palpável ou que se tenha capacidade de quantificar por meio de cursos, certificados e, por muitas vezes, não consegue ser notado em uma conversa ou entrevista de emprego. Acredita-se que essas competências emocionais sejam construídas ao longo da vida pelo fato de ser inerente à personalidade de cada pessoa.

Como hipótese, tem-se que o desenvolvimento das *soft skills* traz resultados significativos à vida profissional e pessoal de um indivíduo. O presente estudo é resultado de uma pesquisa sobre como a aplicação das *soft skills* impactam na vida profissional de quem está no mercado de trabalho ou à procura de emprego.

Dessa forma, a questão-problema é a seguinte: por que as *soft skills* se tornaram algo indispensável para o indivíduo alcançar evolução no mercado de trabalho?

Esta pesquisa tem como objetivo principal apresentar a importância do desenvolvimento das *soft skills* para carreira de um indivíduo. Como objetivo secundário, pretende-se levantar as características que os empresários mais buscam em um colaborador no momento do recrutamento ou promoção, e indicar esses atributos específicos.

2 METODOLOGIA

Trata-se de um estudo descritivo e explicativo, no qual se buscou descrever as principais *soft skills* almejadas pelas empresas no mercado de trabalho, apresentando-as e delimitando sua importância, utilizando-se o método qualitativo.

Segundo Matias-Pereira (2016), estudos descritivos “buscam examinar um fenômeno para descrevê-lo de forma integral ou diferenciá-lo de outro”. Uma parcela das pesquisas que são realizadas na área das ciências sociais é ‘descritiva’’. (MATIAS-PEREIRA, 2016, p.66).

Acerca da pesquisa qualitativa, Oliveira (2011) afirma que

a pesquisa qualitativa tem o ambiente natural como fonte direta de dados e o pesquisador como seu principal instrumento. Segundo os autores, a pesquisa qualitativa supõe o contato direto e prolongado do pesquisador com o ambiente e a situação que está sendo investigada via de regra, por meio do trabalho intensivo de campo. Os dados coletados são predominantemente descritivos. O material obtido nessas pesquisas é rico em descrições de pessoas, situações, acontecimentos, fotografias, desenhos, documentos, etc. Todos os dados da realidade são importantes. A preocupação com o processo é muito maior que com o produto. O interesse do pesquisador ao estudar um determinado problema é verificar como ele se manifesta nas atividades, nos procedimentos e nas interações cotidianas. (OLIVEIRA 2011, p.24-25).

Como procedimento técnico, abordou-se a revisão bibliográfica de autores ilustres que discutem o tema. Após a busca de artigos em ambiente *on-line* e livros de referência em meios físicos, foi realizada análise sobre como as *soft skills* influenciam o mercado de trabalho.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

As *hard skills* demandam expertise técnica do candidato/empregado para a concorrência ou manutenção de determinado cargo específico. Parafraseando Kyllonen (2013), o conceito dessas capacidades técnicas é dotado de qualidades comprovadas, aprendidas e com comprovação acadêmica. Sendo assim, é algo que essencialmente demanda vontade bem alinhada com o objetivo do indivíduo.

Acerca das habilidades interpessoais, pode-se notar que é algo mais intrínseco ao ser humano, sobre a sua forma de agir, se expressar, se portar, se comunicar e se apresentar para os demais. É notável que não são qualidades necessariamente imutáveis, pois são particularidades do indivíduo que podem ser treinadas ou suprimidas, caso não seja algo de valor. Levando em consideração as opiniões de Kautz (2014), são qualidades fundamentais para o desenvolvimento e um dos pilares para o sucesso profissional.

É importante destacar que essas qualidades são relevantes para sua manutenção no mercado de trabalho. Porém, não somente farão com que a estabilidade esteja garantida, levando em consideração que o acréscimo das *hard skills* devem estar envolvidas nessa jornada profissional. Sobre a ligação entre as *hard* e *soft skills*, Paiva (2017) é categórico em dizer que os conhecimentos técnicos são também imprescindíveis para a melhoria da qualidade de trabalho, sendo um complemento para a formação do profissional.

A demanda do mercado de trabalho, atualmente, é específica e segmentada por determinadas características, na qual somente são recrutados os profissionais que atendem aos requisitos necessários para o preenchimento de uma vaga disponível. Nesse mercado, há vários profissionais de especialidades diferentes, porém demonstrar que se tem o perfil que é buscado acaba se tornando um outro desafio.

Levando em consideração a saturação de profissionais de determinadas áreas e tendo em mente a atual situação econômica e alta taxa de desemprego no Brasil, segundo o IBGE (2022), a seletividade

pelo melhor candidato para ocupação do cargo é alta. Deve-se considerar que, por ser um diferencial, as *soft skills* tendem a ser mais valorizadas, principalmente pelo fato de a necessidade de alinhamento do profissional estar aliado às diretrizes empresariais. Como aponta Antunes (2021), as *soft skills* que, antes era algo notado como vantagem competitiva, passou a ser considerada fundamental, como apresentado na figura 1.

Figura 1 - Taxa de desemprego no Brasil



Fonte: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>

Baseado também nos preceitos de Kautz (2014), essas qualidades também estão se tornando cada vez mais valorizadas e decisivas na disputa por uma vaga de emprego e sucesso profissional. Complementando o exposto acima, Andrade (2016) afirma que, em sua grande maioria, os colaboradores são dispensados por aspectos comportamentais.

De acordo com Swiatkiewicz (2014) e Robles (2012), notou-se que algumas características são destacadas como importantes e buscadas pelo mercado de trabalho, reincidindo em suas opiniões como: flexibilidade, responsabilidade, liderança e comunicação. Consideramos que essas devem ser as quatro *soft skills* mais buscadas atualmente e que terão maior importância para quem busca a empregabilidade e manutenção do cargo.

A valorização das *soft skills* se deve pela necessidade de manutenção constante dos esforços direcionados às organizações, levando em consideração que essas qualidades trarão benefícios diretos ao ambiente corporativo, tanto em curto prazo quanto em longo prazo, podendo ser validadas por conta de decisões tomadas sobre as diretrizes empresariais e direcionamentos estratégicos.

4 CONCLUSÕES

Esta pesquisa teve como objetivo principal apresentar a importância do desenvolvimento das *soft skills* para a carreira de um indivíduo. Como objetivo secundário, buscou-se levantar as características que os empresários mais buscam em um colaborador no momento do recrutamento ou promoção, e indicar esses atributos específicos. A abordagem temática se deu pelo fato de a busca das empresas se pautar em um diferencial dos profissionais, a fim de agregar qualidade e valor em seu quadro de funcionários.

Como resultado do estudo, foi possível entender qual a necessidade do mercado de trabalho acerca das *soft skills* mais demandadas. Observou-se ainda que as habilidades comportamentais são a grande

carência do mercado de trabalho atualmente, e serão essenciais para qualquer profissional que queira ter uma ascensão na carreira e/ou manutenção do cargo. Por fim, identificou-se que quem for capaz de desenvolver as *hard skills* em conjunto com as *soft skills* poderá se destacar no mercado de trabalho.

Levando em consideração o estudo desenvolvido, observou-se uma carência em estudos abordando o tema geral *soft skills* por autores brasileiros. Outrossim, identificou-se a falta de informações quantitativas e estudos de campo para que seja possível mensurar os dados.

Conclui-se que o desenvolvimento conjugado dessas habilidades comportamentais juntamente com a elevação do nível curricular será uma garantia de continuidade no mercado de trabalho por parte do colaborador. Tais habilidades serão tendências a serem buscadas pelas organizações e, quem tem a pretensão de encontrar uma oportunidade no concorrido mercado de trabalho deve estar atento a essas qualidades.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Clarisse Soares Leite de. **A influência das *soft skills* na atuação do gestor: a percepção dos profissionais de gestão de pessoas**. 2016. Tese de Doutorado. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/17711/Dissertação%20Final%202016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 21 out. 2022.

ANTUNES, Lucedile. **Soft skills – Habilidades do futuro para o profissional de agora**. Vol.2. Belo Horizonte: Literare Books International, 2021.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (Brasil). **Painel de indicadores**. Rio de Janeiro, 2022. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em: 20 nov. 2022.

KAUTZ, Tim et al. **Fostering and measuring skills: Improving cognitive and non-cognitive skills to promote lifetime success**. 2014. Disponível em: <https://www.nber.org/papers/w20749>. Acesso em: 17 out. 2022.

KYLLONEN, Patrick C. **Soft skills for the workplace. Change: The Magazine of Higher Learning**, v. 45, n. 6, p. 16-23, 2013. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00091383.2013.841516?journalCode=vchn20> . Acesso em: 6 out. 2022.

MATIAS-PEREIRA, José. **Manual de Metodologia da Pesquisa Científica**. São Paulo. Grupo GEN, 2016. E-book. ISBN 9788597008821. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#books/9788597008821/> . Acesso em: 7 nov. 2022.

OLIVEIRA, Maxwell Ferreira de. **Metodologia científica: um manual para a realização de pesquisas em Administração**. Universidade Federal de Goiás. Catalão–GO, 2011. Disponível em: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/52313331/Manual_de_metodologia_cientifica_-_Prof_Maxwell. Acesso em: 7 nov. 2022.

PAIVA, Elsa Maria. **Soft skills no mundo laboral atual. A criação de uma nova empresa**. 2017. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/95445409.pdf> . Acesso em: 5 nov. 2022.

ROBLES, Marcel M. **Executive perceptions of the top 10 soft skills needed in today's workplace**. Business Communication Quarterly. V. 75, n. 4, p. 453-465, 2012. Disponível em: <https://static1.squarespace.com/static/5b496bb03917eeb14f8ee8bd/t/5f6173429aacfa0ac724f459/1600222019502/White+Paper+-+Executive-Perceptions-of-the-Top-10-Soft-Skills-Needed-in-Todays-Workplace.pdf>. Acesso em: 6 out. 2022.

SWIATKIEWICZ, Olgierd. **Competências transversais, técnicas ou morais: um estudo exploratório sobre as competências dos trabalhadores que as organizações em Portugal mais valorizam.** Cadernos EBAPE. BR, v. 12, p. 633-687, 2014. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/8VsR3wSrH9f4wHjwJhXb3Hx/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 21 out. 2022.