

Quarta-Feira, 24 de Junho de 2026

As 17 habilidades socioemocionais mais buscadas por empregadores

SOFT SKILLS

g1

As empresas sempre buscam pessoas que, além de possuir competências técnicas e profissionais, tenham também habilidades socioemocionais que são desenvolvidas ao longo da vida, as chamadas *soft skills*, em inglês.

São vários atributos pessoais que facilitam a colaboração e o relacionamento com os demais. Esses atributos estão intimamente relacionados ao comportamento humano e à inteligência emocional, o que permite que executivos, líderes ou administradores de empresas gerenciem suas próprias emoções e influenciem positivamente as pessoas, evitando ser um líder que pode ofuscar o desempenho profissional.

Estas competências são difíceis de medir, mas o seu impacto e benefícios são reais nas empresas.

Afinal de contas, o mundo empresarial está sujeito a constantes mudanças e à necessidade de adaptação ao que o mercado exige.

Soft skills e a busca por empregos



Algumas habilidades socioemocionais fazem candidatos se destacarem na busca por emprego. — Foto: Getty Images via BBC

Para descobrir o que empregadores querem em termos de competências interpessoais, nós analisamos plataformas como LinkedIn, Even, OCC, Computrabajo e o governo do México.

Segundo a nossa análise, estas são as que mais se repetiram nas ofertas de emprego na área empresarial:

- 1. Liderança.** Saber direcionar um grupo de maneira positiva.
- 2. Inteligência emocional.** Conseguir conhecer pessoas e interagir com elas para melhorar seu relacionamento e habilidades de comunicação.
- 3. Pensamento crítico e estratégico.** Argumentar criticamente as decisões que são tomadas para conduzir a empresa a um plano estratégico.
- 4. Criatividade e inovação.** Inovar e ser criativo nos processos de melhoria contínua.
- 5. Ética profissional.** Reflexo do comportamento, princípios e integridade da pessoa.
- 6. Comunicação eficaz.** Transmitir ideias e conhecimentos de forma clara e simples, podendo ser verbal ou escrita.
- 7. Trabalho em equipe.** Disposição para trabalhar com um grupo de pessoas para alcançar um objetivo

comum.

8. Resolução de problemas ou conflitos. Saber analisar e avaliar soluções para imprevistos de forma organizada e metódica.

9. Adaptabilidade. Você deve ser uma pessoa flexível e receptiva para se ajustar efetivamente a novas circunstâncias.

10. Gerenciamento de tempo. Saber organizar o tempo de forma eficiente usando ferramentas ao planejar e maximizar a produtividade do negócio.

11. Negociação. É a capacidade de chegar a um acordo mútuo entre duas partes sobre questões de interesses divergentes para obter benefícios comuns.

12. Empatia. Capacidade de compreender e responder às exigências das equipes de trabalho e do mercado

13. Orientação ao cliente. Focar nas necessidades e expectativas dos clientes, criando valor agregado aos produtos.

14. Cumprimento de metas. Capacidade de atingir metas de acordo com o planejamento, execução e monitoramento de ações estratégicas.

15. Mentoria e coaching. Capacidade de orientar e aconselhar pessoas com menos experiência a melhorar seu desempenho na superação de obstáculos.

16. Proatividade. Saber antecipar problemas ou necessidades e tomar a iniciativa de agir e gerar mudanças imprevistas assumindo um papel ativo.

17. Responsabilidade e honestidade. Cumprir as obrigações e deveres atribuídos de forma transparente, sincera, íntegra e sem erros.

É possível demonstrar essas habilidades?



É importante usar ferramentas de autodiagnóstico para identificar habilidades interpessoais. — Foto: Getty Images via BBC

Por décadas, a qualificação técnica e o conhecimento específico de uma área eram considerados pilares importantes na contratação de pessoal. Essas habilidades são demonstráveis ??com diplomas universitários, cartas de recomendação e experiências de trabalho anteriores.

Mas como podemos demonstrar as nossas competências interpessoais e como os empregadores conseguem verificar isso? Especialistas recomendam realizar um autodiagnóstico para nos conhecermos melhor. Mesmo os **recrutadores também podem utilizar este tipo de diagnóstico para avaliar as soft skills de seus candidatos.**

Como melhorar as soft skills



Ferramentas podem ser utilizadas para se desenvolver as soft skills. — Foto: Getty Images via BBC

Para fortalecer ou desenvolver essas habilidades, é importante continuar se atualizando constantemente, participando de workshops, seminários, treinamentos, desenvolvendo o pensamento crítico — realizando uma análise de autoconhecimento, em constante feedback para o crescimento pessoal e profissional.

Terminamos com algumas palavras do especialista americano Stephen R. Covey:

“As soft skills são a verdadeira diferença entre um profissional competente e um líder excepcional. Ao desenvolver estas competências, nos conectamos com outras pessoas em um nível mais profundo e autêntico, permitindo influenciar positivamente os outros e alcançar resultados excepcionais em qualquer ambiente de trabalho.”

**Sergio Franco Casillas é professor de tecnologias da informação na Universidade de Guadalajara. Claudia Islas Torres é professora-pesquisadora, coordenadora do Mestrado em Processos Inovadores em Aprendizagem da CUAltos, Universidade de Guadalajara. E Cristina Lizbeth Delgado Richarte, é estudante de Administração no Centro Universitário de los Altos.*

**Este artigo foi publicado no The Conversation e reproduzido aqui sob a licença Creative Commons.*