



INSTITUTO FEDERAL
Paraíba

Campus
Picuí

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA PARAÍBA
CAMPUS PICUÍ

JOSÉ ISAIAS DOS SANTOS SILVA

**A IMPORTÂNCIA DE CONHECIMENTOS INTERPESSOAIS NA ÁREA DA
TECNOLOGIA:**

Soft Skill e Hard Skill em uma abordagem bibliográfica

PICUÍ - PB

2026

JOSÉ ISAIAS DOS SANTOS SILVA

**A IMPORTÂNCIA DE CONHECIMENTOS INTERPESSOAIS NA ÁREA DA
TECNOLOGIA: Soft E Hard Skill EM UMA ABORDAGEM BIBLIOGRÁFICA**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso Tecnólogo em
Sistemas para a Internet, do Instituto
Federal de Educação, Ciência e
Tecnologia da Paraíba – **Campus Picuí**,
em cumprimento às exigências legais
como requisito parcial à obtenção do título
de Tecnólogo em Sistemas para Internet.

Orientador: Dr. Marcelo Silva de Andrade

PICUÍ-P

2026

Dados Internacionais de Catalogação
Biblioteca – IFPB, Campus Picuí

S586i Silva, José Isaias dos Santos.

A importância de conhecimentos interpessoais na área de tecnologia: soft e hard skill em uma abordagem bibliográfica. / José Isaias dos Santos Silva. – Picuí, 2018.

42 f. : il.

Monografia (Graduação – Tecnólogo em Sistemas para Internet) – Instituto Federal de Educação Tecnológica da Paraíba, IFPB – Campus Picuí/Coordenação de Tecnologia em Tecnologia em Sistemas para Internet, 2026.

Orientador: Prof. Dr. Marcelo Silva de Andrade.

1. Tecnologia da informação. 2. Soft skill. 3. Hard skill. 4. Relações interpessoais - informática Título.

CDU 004

Elaborada por Alini Casimiro Brandão – CRB 000701

JOSÉ ISAIAS DOS SANTOS SILVA

**A IMPORTÂNCIA DE CONHECIMENTOS INTERPESSOAIS NA ÁREA DA
TECNOLOGIA: Soft E Hard Skill EM UMA ABORDAGEM BIBLIOGRÁFICA**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso Tecnologia em
Sistemas para Internet do Instituto Federal
de Educação, Ciência e Tecnologia da
Paraíba, em cumprimento às exigências
legais como requisito parcial à obtenção
do título de Tecnólogo em Sistemas para
Internet.

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado em 14/01/2026. pela seguinte Banca
Examinadora:

Dr. Marcelo Silva de Andrade (Orientador)

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba

Me. Antonio Carlos Buriti da Costa Filho

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba

Me. Heric Nero Lisboa dos Santos

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba

Dedico este trabalho a Deus que ajudou me permitindo estar vivo e com saúde para conseguir terminar este trabalho, bem como para meu pai, mãe e irmão que contribuíram significamente.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus pela sabedoria, conhecimentos e amizades adquiridas na minha vida, que me ajudaram em todos os momentos e de forma indireta contribuíram exponencialmente, além da minha família que sempre tem me apoiado e ajudam cada dia a me tornar uma pessoa melhor. Ao professor e orientador Marcelo Silva de Andrade que me deu total apoio em todos os momentos, por sempre estar disponível nos momentos que precisei, agradeço ao professor Antônio Xavier que me ajudou nos primeiros passos e tirou a maioria das minhas dúvidas, agradecer ao professor Antônio Carlos Buriti agora coordenador do curso no instituto me ajudou com o que pode e na medida do possível. Agradecer aos demais de perto ou de longe que contribuíram direta e indiretamente, Deus vos abençoe!.

RESUMO

Este trabalho aborda a importância dos conhecimentos interpessoais na área da tecnologia, contextualizando um cenário de constantes mudanças nos requisitos profissionais onde o domínio técnico isolado já não é mais suficiente. O problema de pesquisa reside na necessidade de compreender como a integração entre habilidades técnicas e comportamentais influencia a empregabilidade em um mercado impactado por tecnologias emergentes. O objetivo geral é identificar as principais competências (Soft Skills e Hard Skills) para profissionais de Tecnologia da Informação (TI) e avaliar seus impactos no desenvolvimento da carreira. A metodologia adotada caracteriza-se como uma pesquisa qualitativa de caráter exploratório, fundamentada em uma abordagem bibliográfica que analisa e compara literaturas e dados estatísticos relevantes. Os resultados indicam que, embora competências técnicas sejam a base necessária, o suporte aos empregadores e a transição para futuras funções dependem criticamente de habilidades centradas no ser humano, como comunicação e trabalho em equipe. Por fim, conclui-se que a união entre habilidades sociais e técnicas é indispensável para o sucesso no século atual, garantindo não apenas a manutenção do emprego, mas também uma melhor qualidade de vida e o alcance de objetivos pessoais e profissionais.

Palavras-chave: Soft Skill, Hard Skill, Tecnologia da Informação (TI).

ABSTRACT

This Final Course Work entitled: “The Importance of Interpersonal Knowledge in the Technology Area: Soft Skill and Hard Skill: A Bibliographic Approach”, is a research with a bibliographic methodological approach, where we identify and analyze existing works, comparing them. The general objective of this research was to show the main Skills for Information Technology (IT) professionals, Soft Skills and Hard Skills, evaluating the impacts on employability. Characterized as qualitative research with an exploratory bias. Finally, the work found in the analyses carried out during the research that the development of social and technical Skills serves as support for employers and employees so that for the future transition of jobs they will be of utmost importance, guaranteeing Skills, employment, better quality of life, friendships and will help people achieve their desired goals.

Keywords: Soft Skill, Hard Skill, Information Technology (IT).

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Hard Skills por Área de Desenvolvimento	26
Figura 2 - Comparação das Hard Skills	28
Figura 3 - Soft Skills mais relevantes para cargos	29
Figura 4 - Habilidades Interpessoais - Desenvolvedores	30
Figura 5 - Habilidades Interpessoais - Recrutadores	30
Figura 6 - Comparação entre dados	32
Figura 7 - Gráfico Principais Soft Skills - Comparação	34

LISTA DE ABREVIATURA E SIGLAS

AWS	Amazon Web Service
API	Application Programming Interface (Interface de Programação)
IA	Inteligência Artificial
IOT	Internet of Things (Internet das Coisas)
RG	Registro Geral
RH	Recursos Humanos (Gestão de Recursos Humanos)
SQL	Structured Query Language (Linguagem de Consulta Estruturada)
TI	Tecnologia da Informação
WWW	World Wide Web

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	12
2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	14
2.1. O que são Hard Skills e Soft Skills	14
2.2. Competências Sociais e Habilidades Sociais	15
2.3. Evolução dos Requisitos Profissionais na Atualidade	18
2.4. Redes Sociais: Networking e Skills	20
2.5. Principais Competências (Soft e Hard Skills)	21
2.6. Impactos das Skills dentro de uma empresa	23
3. METODOLOGIA	26
4. RESULTADOS E DISCUSSÃO	26
4.1. Análise das Hard Skills	27
4.2. Análise das Soft Skills	30
4.3. Hard Skills e Soft Skill em comum	33
4.4. Áreas de Atuação das Competências	36
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	38
REFERÊNCIAS	39

1. INTRODUÇÃO

Nos últimos anos a necessidade de desenvolvimento de habilidades, como as Soft Skills ou habilidades sociais aplicadas comumente nas nossas interações cotidianamente é um diferencial essencial para o desenvolvimento de novas habilidades técnicas, pois os requisitos para vagas na área da Tecnologia estão sendo mudadas constantemente, isso faz com que não seja suficiente apenas ter adquirido conhecimentos técnicos, mas se faz necessário ter um networking abrangente onde possamos exercer certa influência demonstrando nossas habilidades técnicas e habilidades sociais as complementando para saber lidar com as diversas pessoas e situações. Através de conhecimentos das Soft Skills as pessoas podem adquirir certas habilidades que os ajudarão ao decorrer da sua vida pessoal e profissional.

No setor de Tecnologia da Informação (TI), assim como em diversas outras áreas, o domínio conjunto de soft skills e hard skills é um diferencial essencial se mostrando valiosas para alavancar a carreira e promover o crescimento pessoal. Além de fortalecer o networking, essas competências permitem lidar com a constante evolução do mercado. Atualmente, tendências como Inteligência Artificial (IA), big data e segurança cibernética estão redefinindo as exigências profissionais.

Segundo Leopold (2025), acesso digital será uma das tendências transformadoras e tecnológica com 60% dos empregadores prevendo uma mudança em seus negócios até 2030, as tecnologias como: IA e processamento de dados; 85% dos empregadores pesquisados planejam priorizar a qualificação de sua força de trabalho, com 70% dos empregadores prevendo contratar funcionários com novas qualificações, 40% planejando reduzir o quadro de funcionários à medida que suas habilidades se tornam menos relevantes e 50% planejando a transição de funcionários de funções em declínio para funções em crescimento.

Com toda essa evolução tecnológica é essencial a combinação de habilidades cognitivas, de autoeficácia e interpessoais enfatizando a importância atribuída para ter uma força de trabalho ágil, inovadora e colaborativa, onde tanto a capacidade de resolução de problemas quanto a resiliência pessoal são cruciais para o sucesso.

Para evidenciar a magnitude desse desafio e a necessidade urgente de adaptação profissional, Leopold (2025) apresenta dados sobre a escala global de qualificação exigida:

Dadas essas demandas de habilidades em evolução, a escala de qualificação e requalificação da força de trabalho que se espera que seja necessária continua sendo significativa: se a força de trabalho mundial fosse composta por 100 pessoas, 59 precisariam de treinamento até 2030. Destes, os empregadores prevêm que 29 poderiam ser qualificados em suas funções atuais e 19 poderiam ser qualificados e redistribuídos em outros lugares dentro de sua organização. No entanto, é improvável que 11 recebam a requalificação ou os mecanismos necessários, deixando suas perspectivas de emprego cada vez mais em risco. (LEOPOLD, 2025, p. 6)

Esse cenário de risco para os trabalhadores que não buscarem se requalificar demonstra uma mudança profunda que ocorre no mercado atual, já que no até pouco tempo atrás esperava-se que as competências técnicas sobressaíssem em relação a competências sociais, porém atualmente a relação dessas competências é inversa, colocando competências sociais essenciais ao complementar as competências técnicas, de forma que uma precisa da outra e as duas são devidamente importantes.

Por isso neste trabalho mostraremos quais as principais Soft e Hard Skills para os profissionais de TI e como essas competências influenciam e como mostram sua devida importância. Analisando e identificando a importância das Soft e Hard Skills no contexto da informática, de forma que possamos avaliar como essas habilidades impactam na empregabilidade. Para tanto foi feita uma pesquisa bibliográfica analisando outros trabalhos que exploraram essas habilidades, através de pesquisas com desenvolvedores e vagas de emprego disponíveis.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Este capítulo tem como objetivo explicar sobre as tecnologias atuais: Hard Skills e Soft Skill, além de outras capacidades necessárias nas vagas de emprego no mercado tecnológico.

2.1. O que são Hard Skills e Soft Skills

Historicamente, antes do desenvolvimento das tecnologias atuais, o ser humano aprimorou habilidades sociais, emocionais e de comunicação, essenciais para a vida em sociedade e para o trabalho coletivo. No atual cenário da informática, onde os projetos demandam a colaboração de profissionais de diversas especialidades, o domínio técnico isolado tornou-se insuficiente, exigindo-se a integração entre o saber técnico e as habilidades interpessoais para assegurar um ambiente produtivo e colaborativo.

Sob essa ótica, Cunha (2025) define essas competências (ou skills) como diferenciais decisivos na resolução de problemas organizacionais. A partir dessa premissa, surgem as Hard Skills que referem-se às competências técnicas e tangíveis, que podem ser aprendidas, ensinadas e mensuradas por meio de diplomas, treinamentos ou certificados. No concernente à área tecnológica, esses conhecimentos abrangem a configuração de redes, o domínio de linguagens de programação e a administração de bancos de dados. Vale ressaltar que, por um longo período, tais habilidades foram o critério exclusivo em processos de seleção, visto que garantem a execução direta das funções para as quais o profissional foi contratado.

Em contrapartida, o mercado corporativo passou a valorizar as Soft Skills, que representam habilidades sociocomportamentais ligadas às capacidades mentais e sociais do colaborador. Diferente das competências técnicas, elas são mais difíceis de identificar e medir, pois envolvem características intrínsecas como comunicação eficaz, proatividade, empatia, liderança, resolução de conflitos e gestão do tempo. Essas competências são fundamentais em ambientes de alta pressão e colaboração intensa, típicos de grandes empresas de tecnologia.

Dessa forma, o perfil profissional contemporâneo ideal é caracterizado pela capacidade de integrar ambas as dimensões para otimizar o desempenho das atribuições. Embora as competências sociais contribuam para a formação humana do indivíduo e para um clima organizacional saudável, elas atuam de forma complementar à proficiência técnica, que continua sendo primordial para a execução das tarefas no setor tecnológico. Nesse sentido, Cunha (2025) adverte que a carência de conhecimentos técnicos pode ser tão prejudicial quanto a ausência de habilidades comportamentais, uma vez que o despreparo técnico compromete os resultados e gera tensões nos relacionamentos entre líderes e liderados.

2.2. Competências Sociais e Habilidades Sociais

Habilidades sociais e competências são “termos entendidos como conceitualmente equivalentes, em momentos um irreduzíveis ao outro, e outras vezes como complementares.” Del Prette (2017, p.21). Paulinha (2024), reforça que a competência social manifesta-se na capacidade do indivíduo de se comportar de maneira efetiva e adequada, o que exige não apenas a execução de uma habilidade, mas também a interpretação correta dos sinais sociais e a adaptação aos diferentes contextos em que está inserido.

Essas habilidades sociais se caracterizam segundo Del Prette (2017) por comportamentos sociais, desejáveis e indesejáveis podendo contribuir para um desempenho social competente, gerando consequências negativas ou positivas para o indivíduo, de forma que alcança o objetivo pretendido na interação ou não. E mostra de forma avaliativa o desempenho de algum indivíduo através de pensamentos, sentimentos e ações incluindo as tarefas interpessoais que atendam aos objetivos do indivíduo e às demandas da situação e cultura, produzindo resultados positivos conforme critérios instrumentais e éticos.

Ademais para definição de habilidade social: “Habilidade Social aplica-se a um conjunto de comportamentos sociais que apresentam características específicas.” Del Prette (2017, p.24) e

Refere-se a um constructo descritivo dos comportamentos sociais valorizados em determinada cultura com alta probabilidade de resultados favoráveis para o indivíduo, seu grupo e comunidade. (DEL PRETTE, 2017, p. 24).

Para Paulinha (2024), as habilidades sociais são comportamentos

específicos e aprendidos, como comunicação (verbal e não verbal), assertividade, escuta ativa e entre outros, que são utilizados para interagir eficazmente com as pessoas, com outras capacidades que facilitam interações sociais bem-sucedidas.

Segundo Del Prette (2017), as habilidades sociais são relevantes e pertinentes a cada tarefa e para cada etapa de desenvolvimento do cliente incluindo componentes verbais e paralinguísticos, como exemplo de habilidades sociais temos: Comunicação (Iniciar e manter conversação, fazer e responder perguntas, pedir e dar feedback, elogiar e agradecer o elogio, dar opinião); Empatia (Manter contato visual, aproximar-se do outro, escutar, colocar-se no lugar do outro, expressar compreensão, incentivar a confiança, demonstrar disposição para ajudar, compartilhar alegria e felicidade pela realização do outro). Essas e outras habilidades podem ser observadas através de avaliações empíricas podendo ser demonstradas na forma direta (face a face) como na indireta (uso de meios eletrônicos); como exemplo na comunicação direta, a verbal está sempre associada à não verbal, que pode complementar, ilustrar, substituir e às vezes contrariar a verbal.

Para Paulinha (2024), obter as habilidades sociais corretas são importantes porque elas permitem que as pessoas se comuniquem de maneira clara, expressando suas necessidades, permitindo que compreendam os outros, resolvam conflitos e estabeleçam relacionamentos positivos, construindo conexões significativas, e possibilitando colaborar em diferentes contextos, isso é fundamental para o sucesso em várias áreas da vida, incluindo trabalho, família e amizades. Além disso, habilidades bem desenvolvidas contribuem para o bem-estar emocional e ajudam na criação de um ambiente social mais saudável e positivo.

Os exemplos citados anteriormente são habilidades sociais básicas e mostram como um só componente pode se dividir para ter várias aplicações numa interação, onde nossas mentes irão fazer contas e observar comportamentos sutis para tomarmos determinadas ações e sabermos para onde está rumando a conversa, isso fazemos inconscientemente, mas não sabemos que é de suma importância para uma simples conversa se tornar proveitosa. Interessante ressaltar que “Sua efetividade depende drasticamente da forma do desempenho (como se fala)” Del Prette (2017, p.31).

Nas interações face a face, o conteúdo verbal (o que se fala) está sempre associado aos componentes não verbais e paralinguísticos da comunicação (como se fala). Com o advento da comunicação virtual por meio da escrita,

o desafio é a comunicação de sentimentos. Mesmo utilizando a pontuação consagrada pela língua (exclamações, interrogações, reticências etc.), que permite a identificação de um "subtexto" ou "leitura das entrelinhas" de uma mensagem escrita, parece ser necessário dispor de indicadores "extras" da emoção, por meio de símbolos gráficos. Por isso, são cada vez mais explorados os chamados emoticons e outras ilustrações usadas como complementos do texto escrito visando transmitir emoções, intenções, pensamentos etc. Portanto, a questão da topografia ou forma também se aplica às interações virtuais mediadas pela escrita. (DEL PRETTE, 2017, p.31).

Por esses e outros motivos a comunicação direta sempre deve ser preferível, principalmente na área da tecnologia, onde isso é um desafio, pois os desenvolvedores buscam cada vez mais conforto, com intuito de conseguir entregar no prazo e fazer um Software bem feito eles optam por ficar em suas residências e pela comunicação feita através do virtual. Não que isso seja um problema se usado com equilíbrio, moderação, pois temos de ter cuidado para que nossas habilidades não enferrujem por falta de uso (prática) e quando for necessário se utilizar das habilidades da comunicação não vamos ser competentes socialmente (competência social), pois tudo que não se usa ou prática, atrofia. Então exercite suas habilidades, porque só será o melhor aquele que exercitar bastante suas habilidades conseguindo chegar ao ponto de se distinguir dos outros. Mas se parar no tempo e deixar de exercitar determinada habilidade técnica ou social não conseguirá ter uma carreira promissora nem profissionalmente, nem pessoalmente. Por isso busque desafios, adquira novas habilidades tente mesmo que não saiba se expressar diante de um plateia, adquira novas amizades, mostrando que és uma pessoa com habilidades sociais interessantes, as amizades corretas te ajudarão a enfrentar, por exemplo, o desafio de uma plateia compartilhando experiências, fornecendo dicas e incentivando, motivando você para enfrentar esses desafios e por muitas vezes sair vencedor, mesmo que não ganhe prêmio, pois os desafios vencidos dentro de si mesmo são maiores até que um prêmio seja ele qual for o valor.

Como vimos anteriormente, as habilidades sociais incluem várias competências, como: empatia, comunicação, escuta ativa, resolução de problemas, entre outros que são essenciais para um relacionamento saudável e eficaz. Os comportamentos sociais são mostrados em ações práticas nas interações com outras pessoas e na maior parte utilizadas habilidades sociais para sermos competentes socialmente. Por isso podemos citar que as habilidades sociais e comportamentos sociais são inerentes a nós e aos nossos comportamentos, confirmando o que é adequado para fazer em cada situação.

2.3. Evolução dos Requisitos Profissionais na Atualidade

Atualmente o mundo está cada vez mais automatizado através de sensores, dispositivos como Alexa entre outros. Além da Inteligência Artificial a qual gera imagens, vídeos e auxilia programadores é integrada à várias aplicações como youtube, chrome, linkedin através de chatbots entre outras funções. Porém nem sempre foi assim, segundo Campos (2025), houve uma grande evolução desde quando surgiu em 1940 onde eram usadas máquinas com válvulas a vácuo, depois evoluíram para máquinas que continham transistores consumindo grandes quantidades de energia e a programação era feita diretamente no Hardware utilizando linguagem de máquina. Em 1950 foram criadas as primeiras linguagens de programação, em 1980 houve a popularização de sistemas operacionais e o desenvolvimento da internet. Em 1990 a expansão da internet conectou milhões de dispositivos. Em 1995 houve a introdução de Softwares de produtividade, como processadores de texto, planilhas e ferramentas gráficas, popularizou o World Wide Web (www) e a expansão do uso da internet com navegadores como Netscape e serviços como e-mail e busca.

Ainda segundo Campos (2025), já nos anos 2000 os computadores portáteis, tablets e smartphones se consolidaram no mercado, essa foi a era dos dispositivos móveis e teve avanços como iPhone em 2007 e o sistema como Android. A partir de 2010 serviços de nuvem se tornaram predominantes, pois tinham empresas que estão até hoje no mercado como o Google Drive, AWS, Onedrive da MicroSoft, entre outros. Em suma, dos anos 2000 pra cá houveram os maiores avanços e impactos da tecnologia digital e ainda estamos vivendo outros avanços significativos onde a inteligência artificial (IA) está na moda e tomando controle, com aplicações em assistentes virtuais, carros autônomos e análise de dados, geração de imagens, vídeos e entre outros. Enquanto a IA está em expansão as competências de Soft Skill serão cada vez mais necessárias e presentes, fazendo a diferença dentro da empresa, com potencial possível para evolução dentro da empresa.

Segundo Campos (2025), vivemos a era da conectividade total representando crescimento na Internet das Coisas (IoT), conectando as redes aos dispositivos facilitando a análise de dados. Com o desenvolvimento de redes 5G impulsionam a

velocidade e eficiência da comunicação. No futuro espera-se que a computação quântica capaz de resolver com supercomputadores problemas impossíveis para o ser humano esteja em pleno funcionamento e solucionando problemas complexos e de maior integração de IA em todas as áreas, principalmente na medicina e educação. Segundo Produções (2025), nos anos 2000 o principal foco foi sobre armazenamento principalmente em nuvem e conectividade, porém nos dias atuais o grande motor dentro e fora das empresas é a Inteligência Artificial (IA) auxiliando em decisões difíceis, gerando vídeos e imagens realistas. Espera-se que 90% das empresas usem IA nas funcionalidades da empresa e sistemas como ChatGPT e modelos menores, porém específicos para cada funcionalidade estão difundindo ferramentas antes restritas a grandes corporações. Ainda segundo Produções (2025), espera-se que os próximos anos tragam avanços mais disruptivos. Somente para 2025 temos previsto: Inteligência Artificial, Automação, Realidade aumentada, 5G, IoT, Sustentabilidade, tecnologia verde e entre outros. Para tecnologias futuras temos como exemplo 6G prometendo trazer velocidades 50 vezes maiores que o 5G, robô de aprendizado contínuo que aprendam rápido executando múltiplas tarefas.

Nesta tão grande evolução tecnológica, os dispositivos se tornam acessíveis e intuitivos, contribuindo para que um número cada vez maior de pessoas possam ter acesso aos dispositivos e conteúdo online. Isso influi diretamente na inclusão digital, onde muitas dessas pessoas estão sendo incluídas, mas ainda existem as que ainda não têm acesso por qual for o motivo, mas que possamos cada vez mais viabilizar o acesso dessas novas tecnologias a pessoas mais abastadas, buscando mitigar a exclusão digital.

Como citado por Produções (2025), as mudanças de 2000 até o presente momento foram transformações sem precedentes, uma tecnologia que começou para conectar pessoas agora está criando novos mundos, automatizando e gerando conteúdo, coisas jamais pensadas. A próxima década promete tecnologias mais aprimoradas e profundas, quem não se atualizar ficará para trás.

Com o surgimento dessas novas ferramentas, as exigências para os profissionais da área de informática também mudaram, antes o conhecimento técnico era o principal critério para contratação, hoje empresas buscam profissionais

com um perfil mais completo: que saibam resolver problemas, se comunicar com clareza, trabalhar sob pressão e cooperar com outras áreas e pessoas da empresa. Pois as empresas valorizam o equilíbrio entre as Hard e Soft Skills para garantir entregas de qualidade, bom relacionamento interno e um ambiente de trabalho saudável. A valorização das Soft Skills reflete uma mudança na cultura organizacional, onde o colaborador é visto como um ser humano integral, e não apenas como uma máquina de produção, isso não é válido somente para a área da tecnologia, mas seria bom que todas as áreas tivessem esse foco mais humano e não somente nos lucros.

2.4. Redes Sociais: Networking e Skills

Com os avanços da comunicação através do online revolucionaram a forma de como formamos contatos e amizades diminuindo presencial e do digital, contribuindo para uma comunicação rápida e dependendo da abordagem uma comunicação mais efetiva.

O networking, do inglês “net”* (rede) e “work” (trabalho), é definido como o estabelecimento de uma rede profissional de contato. Realizar conexões com outros profissionais de forma online é uma das maneiras mais eficazes de comunicação, pois supera os obstáculos emocionais, como timidez, e aumenta exponencialmente o número de pessoas conectadas, uma vez que, em uma rede social, é possível se conectar com milhares de pessoas ao mesmo tempo. (CUNHA, 2023)

O networking aplicado às redes sociais aumentam nossas chances de ser contratado, mostrando nossas habilidades de resolver problemas, assim expondo nossos trabalhos. Através das redes sociais temos também o famoso “quem indica”, pois para projetos e trabalhos que as pessoas necessitam através do fato delas lhe conhecerem e saber que atua em determinada área e resolve tais problemas, elas o indicará para alguém que precisa resolver algum problema, surgindo assim oportunidade.

Segundo a Colloca (2024), as redes sociais, como ferramentas LinkedIn, X (antigo Twitter), instagram, Facebook são usadas para facilitar conexões com colegas, amigos, líderes ou potenciais empregadores tornando essas ferramentas indispensáveis para profissionais de todas as áreas, pois oferecem grandes

vantagens para quem está procurando emprego ou para expandir a rede de contatos, para isso é essencial manter um perfil atualizado e profissional.

Através dessas ferramentas, também conseguimos acompanhar dicas de pessoas influentes para termos conhecimento das atuais tendências do setor e assim aprendendo cada vez mais para podermos melhorar a qualidade do nosso trabalho. Então manter o perfil atualizado e completo, participar ativamente de grupos e fóruns compartilhando conteúdo com genuíno interesse sobre a sua área de atuação ou afim, são formas de manter o networking com o público mais recente sobre suas Skills e como você está evoluindo.

2.5. Principais Competências (Soft e Hard Skills)

“O ‘futuro das competências’ recebe atenção considerável de governos em todo o mundo e ocupa um lugar de destaque na agenda política de muitas organizações internacionais” (MOUEDDENE et al., 2019). Competências são essenciais em todas as áreas, quem não consegue adquirir as habilidades corretas sofre para conseguir emprego em qualquer área. Por isso na informática temos habilidades que são essenciais para contratação, como ter conhecimentos técnicos para que seja feito trabalhos de forma plena sabendo utilizar determinadas linguagens de programação e ferramentas, como frameworks e bibliotecas.

A depender de qual função deseja desempenhar no mercado de trabalho, temos várias possibilidades, porque a área de tecnologia em geral é muito abrangente e importante para os tempos atuais. Para qualquer função desempenhada os dados dos usuários segundo Andrion (2020), é ouro dos tempos atuais tais como: gostos pessoais, número de RG, de telefone, da conta bancária, contatos de amigos, conversas particulares, cadastros em sites e informações que dizem que você é você, são transformados em mercadorias valiosas, capazes de criar e sustentar com todo esse quantitativo gigantesco de dados empresas como Google, Facebook e Amazon. Por isso, saber utilizar e manipular dados é uma das competências essenciais, pois assim conseguirá atrair clientes e sua empresa alavancará.

Além dessa competência Segundo Klaibson (2024), saber integrar e manipular Internet das Coisas (IoT) junto com automações, segurança de dados, computação em nuvem (AWS, Azure, Google Cloud, Kubernetes), infraestrutura de TI, Cibersegurança (confidencialidade, integridade, disponibilidade, criptografia e análise de vulnerabilidades dos sistemas), DevOps e metodologias ágeis, Machine Learning e IA (requisitos atuais utilizado junto com outras habilidades de profissional de TI), habilidades de desenvolvimento de Software como saber utilizar linguagens de programação (python, java, C#, C++, C, JavaScript, TypeScript, dart, kotlin) incluindo desenvolvimento frontend e backend, utilizar banco de dados e teste de qualidade são essenciais.

Outras habilidades incluem depurar código versionamento de código (Git/GitHub, Estruturas de dados e algoritmos), utilizar frameworks (React, Angular, Spring Boot, Vue.js), aplicar padrões de projeto e testes de Software.

Apesar de todos os frameworks, bibliotecas e linguagens um profissional em TI para continuar trabalhando com desenvolvimento de Software, inteligência artificial, automação ou até mesmo como freelancer aquela determinada pessoa tem que ter habilidades que vão além de conhecer determinadas ferramentas específicas, pois o essencial é saber como todas funcionem, isso que traz Pavan (2023), informando sobre a Adaptabilidade sendo a capacidade de adaptar rapidamente tecnologias, metodologias e ambientes de trabalho junto com a Aprendizagem contínua a qual os profissionais de TI devem estar dispostos a aprender continuamente e acompanhar as últimas tendências e avanços para se manter relevante no mercado e desenvolver novas habilidades ao longo do tempo.

Para habilidades de Soft Skills segundo Pavan (2023) é essencial a Comunicação eficaz (saber expressar aquilo que queremos transmitir, seja verbalmente quanto por escrito, e trazer informações complexas de maneira compreensível) a Capacidade de analisar informações (identificar problemas, desenvolver soluções) a Liderança (essa habilidade é essencial para influenciar, motivar a equipe, inspirar, promover a colaboração, fornecer orientações, enfrentar situações desafiadoras, tomar iniciativas, assumir responsabilidades e risco, tudo isso mesmo que não se ocupe uma posição de gestão formal na empresa essas habilidades são essenciais), a Colaboração (impulsiona a resolução de problemas e

de forma eficaz impulsiona a inovação), a Inteligência Emocional (habilidade de reconhecer, gerenciar emoções, construir relacionamentos saudáveis, lidar com situações de estresse e empatia com o próximo), a Resolução de Problemas (identificar, analisar, encontrar soluções eficazes com pensamento analítico e criatividade para superar e alcançar os resultados esperados). Para todos os efeitos essas habilidades são úteis para todas as áreas do ser humano, pois conseguiremos criar relacionamentos mais fortes e duradouros, considerando que o ser humano é feito para ter e oferecer interações, vivendo em grupos. Seguindo essa linha de raciocínio, trabalhar em equipe e colaborar com as pessoas em outras áreas é essencial para um futuro profissional promissor.

2.6. Impactos das Skills dentro de uma empresa

“Apesar de toda essa evolução, há algo que nenhuma máquina pode replicar: o fator humano. Empatia, pensamento crítico, criatividade e liderança são habilidades que continuam sendo exclusivamente nossas” (SILVA, 2025).

Numa empresa onde o foco é a produtividade sempre passa despercebido a saúde do trabalhador, afirmam ser o local onde têm que se dividir o pessoal e o profissional, porém sabemos que é quase impossível, pois o profissional continua sendo uma pessoa. Por isso entendemos que se eu estiver bem comigo mesmo e com os outros, iremos desempenhar a função designada da melhor forma, pois as habilidades pessoais são restritas aos seres humanos e mesmo a maior tecnologia existente, como IA ou máquinas não podem nem poderão nos substituir. As Soft Skills ajudam a melhorar nossa forma de lidar com o outro e lidar com nós mesmos fornecendo assim uma melhor colaboração e melhor vida pessoal, profissional. Em geral os impactos positivos, sendo bem interpretados geram bons resultados, agora para impactos negativos basta determinado funcionário não usar as Soft Skills, pois falta de empatia, falta de consciência para a função que tem de ser cumprida plenamente, geram desentendimentos e possíveis rixas entre os colaboradores dificultando assim o trabalho em equipe e gera resultados inesperados.

Segundo a Forbiz Business Software (2025) as habilidades de Soft Skills geram impactos como a comunicação eficaz, trabalho em equipe, resiliência,

criatividade, colaboração, inovação, adaptabilidade, capacidade de resolver problemas isso tudo contribui para um ambiente de trabalho produtivo, positivo e aos profissionais que dominam essas habilidades se destacam enfrentando desafios com confiança contribuindo para o sucesso da organização

As Hard Skills, ou habilidades técnicas, continuam sendo a base do conhecimento e das competências necessárias para os profissionais de TI. Essas habilidades incluem programação, análise de dados, segurança da informação, desenvolvimento de aplicativos e infraestrutura de rede, entre outras. A expertise técnica é essencial para enfrentar os desafios técnicos da área e garantir a entrega de soluções eficientes. (PAVAN, 2023)

Apesar de tudo as Hard Skills constituem-se como a base para as Soft Skill agregando valor ao profissional e valorizando suas habilidades técnicas, pois Soft Skills sozinhas não têm nenhum poder, porém alinhada as Hard Skills podemos fazer maravilhas. Essas habilidades são essenciais e nos dão capacidade de desenvolver um Software bom, usável e com Soft Skill podemos usar de empatia com os usuários para adicionar acessibilidade a pessoas deficientes. Esse é um exemplo clássico onde o funcionário fará com que os lucros da empresa alavanquem e seja um profissional de respeito mesmo que ninguém o valorize, ele mesmo tem a ciência de ser uma pessoa de boa índole e o usuário do site ficará agradecido, atraindo assim mais usuários. Como bem dito por Pavan, para a área da tecnologia, as Hard Skills são a base para um profissional e é competência necessária.

“O ritmo acelerado e a pressão constante no ambiente de trabalho têm levado muitos profissionais a negligenciar a saúde física e mental. Com isso, o autocuidado é colocado em segundo plano, o que causa problemas, como o afastamento do trabalho” (SILVA, 2025). Com tudo isso as habilidades pessoais quando não empregadas corretamente pelos funcionários da empresa geram entre outros casos, impactos psicológicos. Segundo Moura (2025), nos dados do Ministério da Previdência Social divulgados pelo G1, mostram que em 2021 transtornos ansiosos e episódios depressivos estavam nas últimas posições com uma média de 49.000 casos já em 2024 a alta foi tão grande que estão entre os 5 primeiros motivos de Ranking das doenças que mais geraram benefícios por incapacidade temporária nos últimos 4 anos.

Todos esses impactos têm que ser analisados pela empresa buscando sempre conciliar a saúde do profissional com o trabalho, isso está intrinsecamente

ligado às habilidades pessoais do trabalhador de como lidar com cada situação, de forma que aprenda a lidar e buscar a melhor solução para cada problema.

É necessária a preocupação com a saúde do trabalhador e segundo Leopold (2025), no futuro é esperado que o apoio à saúde e ao bem-estar dos funcionários seja um dos principais focos da atração de talentos, com 64% dos empregadores pesquisados identificando-o como uma estratégia fundamental para aumentar a disponibilidade de talentos. Ainda Segundo Leopold (2025), além do apoio a saúde A Pesquisa sobre o Futuro dos Empregos constata que a adoção de iniciativas de diversidade, como equidade e inclusão continuam em ascensão nas iniciativas de diversidade, equidade e inclusão tornaram-se mais prevalentes, com 83% dos empregadores relatando a sua implementação, em comparação com 67% em 2023.

O foco na saúde não será somente satisfatório para o funcionário, mas também benéfico para a empresa, pois conseguirá descobrir novos talentos, adquirir mais produtividade e uma redução abrupta de casos como depressão que traz males para o funcionário e empresa, porém para toda essa adesão e perfeição será adquirida somente com o decorrer do tempo de forma sutil, pois tudo que vêm muito rápido se vai muito rápido.

3. METODOLOGIA

A presente pesquisa foi desenvolvida com base em uma abordagem qualitativa de caráter exploratório e bibliográfico. Segundo Gil (2002), a pesquisa bibliográfica é construída a partir de materiais já elaborados, como livros, artigos científicos, teses e publicações relevantes, permitindo ao pesquisador aprofundar-se teoricamente sobre determinado tema através da coleta, interpretação e análise dos conhecimentos técnicos. Dessa forma, o estudo fundamenta-se na análise de conteúdos previamente publicados com o objetivo de identificar e compreender as principais Soft Skills e Hard Skills exigidas pelo mercado de trabalho voltado à área de Tecnologia da Informação (TI).

Inicialmente, foi realizado um levantamento bibliográfico com foco nas habilidades mais citadas em estudos recentes, documentos técnicos, relatórios, artigos científicos nacional e internacional. Esse levantamento permitiu uma análise

crítica sobre a aplicação prática dessas competências no contexto atual da TI, bem como a identificação dos impactos que tais habilidades exercem sobre a empregabilidade. Além disso, foram observadas as transformações do setor impulsionadas pela transformação digital, pelo avanço tecnológico e pelas novas demandas profissionais.

A metodologia também incluiu a análise de fontes que abordam a relação entre formação profissional e exigências do mercado, permitindo verificar se as habilidades desenvolvidas durante a formação acadêmica ou técnica estão em consonância com as necessidades das empresas. Dessa forma, o estudo busca oferecer uma compreensão ampla sobre o papel das Soft e Hard Skills na construção de perfis profissionais mais alinhados com as exigências do setor de TI, contribuindo tanto para o desenvolvimento de estratégias educacionais quanto para a elaboração de políticas de qualificação e retenção de talentos nas organizações.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Segundo o Leopold (2025), os cargos relacionados à tecnologia são os que mais crescem em termos percentuais, incluindo especialistas em Big Data, engenheiros de fintech, especialistas em IA, aprendizado de máquina e desenvolvedores de Software e aplicativos. Essa crescente evolução não só revolucionou os cargos, ferramentas e tecnologias, mas também revolucionou as habilidades de Soft Skill e Hard Skills. Ainda segundo Leopold (2025) espera-se que 39% dos trabalhadores tenham suas habilidades transformadas entre 2025 e 2030, habilidades como a destreza manual, resistência e precisão estão em declínio com 24% dos entrevistados antevendo a redução na sua importância, impulsionando a metade dos empregadores a reorientar seus negócios por causa da IA, dois terços planejam contratar pessoas com habilidades que envolvam a IA, enquanto 40% preveem reduzir sua força de trabalho onde a IA pode automatizar tarefas. Isso significa que novas habilidades serão criadas e necessárias por causa da crescente demanda da IA, reduzindo cada vez mais o trabalho manual, porém em empresas que há uma maior necessidade do trabalho manual elas buscarão oferecer treinamentos e combinar as habilidades manuais com conhecimento tecnológico para resolução dos problemas para que seus funcionários sejam aprimorados e eles

mesmos sempre busquem se requalificar para que não sejam dispensados, permitindo que as empresas antecipem e gerencie melhor as futuras necessidades de habilidades.

Por isso, a seguir será abordada as principais habilidades que outros trabalhos apresentaram. Buscando identificar as principais Soft Skills e Hard Skills mais relevantes para profissionais de TI através de uma revisão bibliográfica extraíndo e comparando dados. Visando descrever o impacto dessas habilidades no desempenho organizacional, e como elas podem contribuir para o desenvolvimento de capacidades dinâmicas em empresas de TI.

4.1. Análise das Hard Skills

Segundo Leopold (2025), após a pandemia, os empregadores se adaptaram às novas mudanças, como a adoção acelerada de ferramentas digitais, soluções de trabalho remoto e tecnologias avançadas, como aprendizado de máquina e IA generativa, isso proporcionou às empresas experiências relevantes para melhor compreender as habilidades críticas e necessárias para conseguir acompanhar as rápidas mudanças tecnológicas. Ainda segundo Leopold (2025), os empregadores preveem a evolução das competências nos próximos cinco anos, projeta-se que as competências tecnológicas crescerão em importância mais rapidamente do que qualquer outro tipo de competência.

Segundo a PUCPR (2025), que em 2020, 61% das habilidades que eram exigidas nas vagas publicadas no portal de carreiras da Universidade por empresas parceiras eram Soft Skills, contra 39% que se referiam a Hard Skills, já no ano de 2021 o percentual das Soft Skills caiu para 44% e Hard Skills subiu para 56%.

As habilidades e técnicas para os desenvolvedores são modificadas constantemente o que era ontem, hoje já não é mais, nos frameworks, linguagens de programação, padrões de projeto, formas de clean code e entre outras sofrem modificações constantemente. Porém o que permanece sempre é a base das tecnologias, onde entender conceitos, ter força de vontade ou simplesmente porque precisamos para aplicar em algum projeto nos ajuda a fortalecer esses princípios (base).

Figura 1 - Hard Skills por Área de Desenvolvimento

Categoria	Habilidade	Maior Percentual (%)	Área
Linguagens de Programação	Java	30.85%	Back End
	JavaScript	18.88%	Front End
	PHP	15.34%	QA
	CSS	12.68%	Front End
	HTML	9.73%	Front End
	Python	9.27%	QA
	SQL	8.04%	Full Stack
	TypeScript	6.49%	Front End
Frameworks	Angular	7.66%	Front End
	React.js	7.66%	Front End
Tecnologias Específicas	Node.js	9.14%	Front End
	Banco de Dados	7.99%	QA
	Git	6.58%	Back End
	AWS	4.46%	Back End
Tendências Emergentes	DevOps	28.00%	QA
	Microserviços	14.05%	QA

Fonte: Pontes (2024)

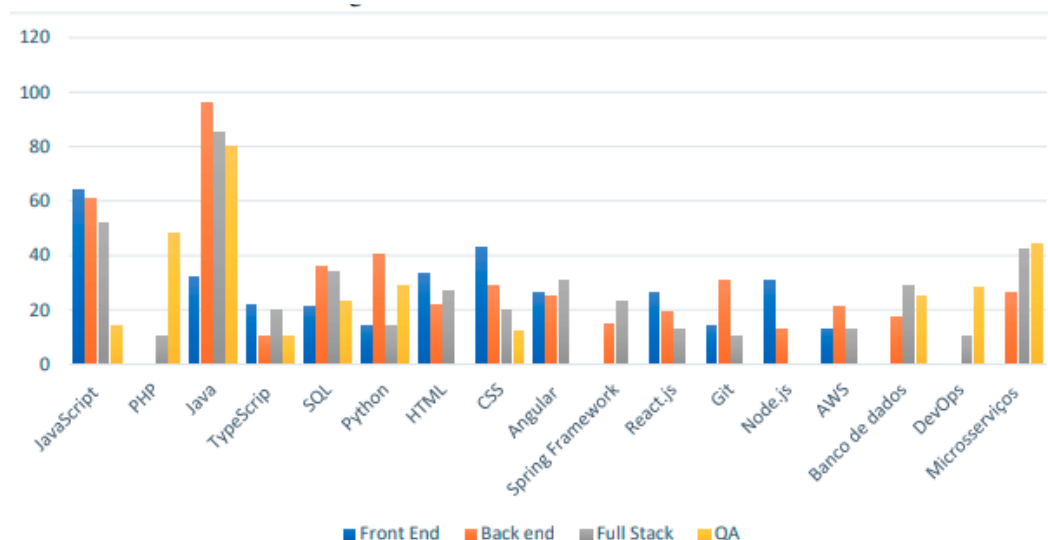
Para demonstrar como as habilidades técnicas são importantes temos Pontes (2024) que buscou listar as principais habilidades dentro de uma área tão importante, o desenvolvimento de Softwares que abrange outras tecnologias em geral. Ela elaborou uma pesquisa analisando quais as Hard Skills mais requisitadas para desenvolvedores web utilizando dados extraídos da plataforma LinkedIn, na sua pesquisa buscou abranger outras áreas para fins de comparação como mostrado mostrando alguns dados na Figura 1. Assim vemos através desses dados quais as principais habilidades predominantes em cada área com: o domínio de linguagens como Java, JavaScript, CSS, HTML (linguagem de marcação), Python, SQL, Type Script também outras tecnologias e conceitos como: node.js, angular, react.js, git, AWS, Banco de Dados, DevOps e Microserviços as quais são habilidades bastante requisitadas, pois são amplamente utilizadas e valorizadas no mercado de trabalho, nessa Figura também nos mostra a robustez de Java predominantemente e amplamente utilizada em servidores não abdicada por empresas de grande porte e desenvolvedores que se sentem seguros com a linguagem. Em seguida vem JavaScript, o preferido pelas gerações atuais que demonstra ser capaz de competir com linguagens robustas como Java.

Nas 2,2 mil vagas divulgadas em 2021, habilidades tech foram citadas mais de 1,3 mil vezes como requisito para a colocação. São competências como

linguagem de programação, desenvolvimento de Softwares e modelagem de dados. (PUCPR, 2023).

As habilidades técnicas que um desenvolvedor precisa ter são amplas, mas as principais são dominar linguagens de programação, frameworks e saber lidar com as massas de dados gerados constantemente.

Figura 2 - Comparação das Hard Skills



Fonte: Pontes (2024)

Por isso nessa Figura 2 reforçamos as principais habilidades para um desenvolvedor, dessa vez comparando para cada área de atuação, agrupando as Hard Skills por categoria e pelas respectivas recorrências mostrando como estão distribuídas as habilidades entre o Front End, Back End, Full Stack e Qualidade de Software (QA).

Na Figura 2 fica clara a força demonstrada por JavaScript e Java no mercado global, pois no cenário atual são fortemente ativas e utilizadas dentro das empresas pelos recrutadores e comunidade de desenvolvedores em geral, pontuando somente duas únicas diferenças entre os dois, pois JavaScript perde na preferência na área da Qualidade de Software, o outro (Java) perde somente no Front End. Isso evidencia ainda mais a importância estratégica e a competência proporcionada por essas habilidades, as quais através de ferramentas e metodologias modernas e responsivas fornecem visão clara das habilidades valorizadas no desenvolvimento web, mostrando e permitindo a compreensão das exigências para os desenvolvedores, direcionando para estratégias, que ajudam na formação da

carreira focando nessas habilidades comumente requisitadas. Para todos os efeitos observa-se que o mercado requer pessoas que saibam se adaptar a novas ferramentas, metodologias ou situações mantendo-se atualizados e sejam competitivos no mercado, essa integração contínua melhora as formas de desenvolvimento, eficiência e qualidade de entrega de projetos de Software.

4.2. Análise das Soft Skills

As Soft Skills por outro lado diferentes das Hard Skills não são requisitos que mudam de uma hora para outra, são modificações que ao longo do tempo vão se moldando a cada pessoa, não é algo que o mercado de trabalho impõe uma via de regra e só se alcança o objetivo através de uma fórmula padrão ou conjunto de regras específicas, pois habilidades sociais são baseados em experiências vividas e sofridas querendo ou não, às vezes até inconscientemente mudamos e aprimoramos e não percebemos. Segundo Leopold (2025) competências que diferenciam empregos em crescimento de empregos em declínio incluem resiliência, flexibilidade e agilidade na gestão de recursos, operações e controle de qualidade; programação e literacia tecnológica, complementando essas competências tecnológicas, temos o pensamento criativo e atitudes como: liderança e influência social, juntamente com a curiosidade e a aprendizagem ao longo da vida, todos têm uma crescente importância conjunto a pensamento sistêmico, gestão de talentos, motivação e autoconsciência solidificam sua importância, enfatizando a relevância contínua de habilidades centradas no ser humano em meio aos rápidos avanços tecnológicos.

Figura 3 - Soft Skills mais relevantes para cargos

<i>Soft Skills</i>	Analista de sistemas (13 respostas)	Desenvolvedor de software (7 respostas)	Cientista de dados (1 resposta)
Colaboração	92%	100%	100%
Comunicação	92%	100%	100%
Solução de problemas	92%	100%	100%
Confiança inspiradora/Confiabilidade	85%	100%	100%
Iniciativa	85%	86%	100%
Flexibilidade	69%	100%	100%
Análise e controle de qualidade	77%	86%	100%
Coordenação e gestão do tempo	77%	86%	100%
Resiliência	69%	86%	100%
Criatividade	77%	71%	100%
Julgamento e tomada de decisão	77%	71%	100%
Proatividade	77%	71%	100%

Fonte: DE CASTRO ISAURA (2023)

Segundo a PUCPR, 2023 cita que os requisitos para vaga de emprego nas empresas parceiras incluem proatividade, organização e comunicação eram as Soft Skills requisitadas. As mesmas habilidades são mostradas nos dados extraídos da Figura 3, elaborada por De Castro Isaura (2023) mostra na área de tecnologia para os cargos de Analista de Sistemas, Desenvolvedor de Software e Cientista de dados habilidades que em sua maioria os empregadores responderam com 70% reafirmando e reforçando a devida importância, como da colaboração, comunicação, solução de problemas, confiança e entre outros.

Figura 4 - Habilidades Interpessoais - Desenvolvedores

Habilidades Interpessoais - Desenvolvedores						
Habilidades	1	2	3	4	5	Total
Comunicação	4	16	80	332	852	1284
Cooperação	0	12	64	336	872	1284
Diplomacia	24	120	476	456	208	1284
Empatia	4	72	292	452	464	1284
Honestidade	4	24	88	208	960	1284
Percepção Social	84	200	476	336	188	1284
Persuasão	72	228	528	340	116	1284
Simpatia	48	172	504	380	180	1284
Sociabilidade	28	164	424	428	240	1284
Trabalho Em Equipe	4	4	64	204	1008	1284

Fonte: Matias (2021)

Outro trabalho de suma importância é o de Matias (2021), nele foi entrevistado recrutadores (2 a 4 anos experiência) e 1284 desenvolvedores, com sua maioria entre 5 a 10 anos de experiência na área, com um equilíbrio entre desenvolvedores Back-End e Front-End que participaram da pesquisa tendo somente mais respostas de desenvolvedores Fullstack. Esse trabalho desenvolvido em Florianópolis a fim de saber quais as habilidades eram consideradas mais importantes, ele subdividiu a sua pesquisa em 3 tipos de habilidades e listou a nota de importância de 1 a 5 como mostrado nas Figuras 4 e 5.

Segundo essas imagens podemos ver como está alinhado o pensamento do recrutador com o do desenvolvedor considerando habilidades como comunicação, cooperação e outras que se mostraram relevantes: empatia, honestidade, trabalho em equipe de máxima importância, considerando as competências uma unanimidade em importâncias em interações sociais.

Figura 5 - Habilidades Interpessoais - Recrutadores

Habilidades Interpessoais - Recrutadores						
Habilidades	1	2	3	4	5	Total
Comunicação	0	10	40	100	80	230
Cooperação	0	0	10	50	170	230
Diplomacia	0	10	85	105	30	230
Empatia	0	5	70	80	75	230
Honestidade	0	15	10	60	145	230
Percepção Social	5	15	95	90	25	230
Persuasão	25	40	95	55	15	230
Simpatia	5	45	115	55	10	230
Sociabilidade	0	25	80	95	30	230
Trabalho Em Equipe	0	0	5	20	205	230

Fonte: Matias (2021)

Ainda no Trabalho elaborado por Matias (2021), além da Figura 4 que traz resultados da pesquisa no ponto de vista do desenvolvedor, em contrapartida na Figura 5 é retratado do ponto de vista do recrutador, onde podemos retirar algumas habilidades com pontuação em comum como: honestidade, trabalho em equipe, persuasão, simpatia, sociabilidade. Outras habilidades que se destacam na comparação das duas imagens são comunicação e empatia, reforçando a importância de ser socialmente ético. Todas essas habilidades para a ROCKETSEAT (2025), são de suma importância para quem aspira ter cargos de liderança ou para quem já exerce essa posição, o desenvolvimento de Soft Skills é um processo contínuo e essencial, que inclui habilidades de comunicação e negociação para resolver problemas sem prejudicar o andamento do projeto, buscando aprimorar as habilidades técnicas e desenvolver Soft Skills, que são igualmente importantes para o sucesso de projetos e para a coesão do time ao equilibrar habilidades técnicas e interpessoais, assim estará melhor preparado para enfrentar os desafios da liderança.

No relatório de Leopold (2025) o pensamento analítico continua sendo a principal habilidade essencial para os empregadores, com 7 a cada 10 empresas considerando-a essencial, após, vêm a resiliência, a flexibilidade e a agilidade, juntamente com a liderança e a influência social, ressaltando o papel crítico da adaptabilidade e da colaboração, junto com as habilidades cognitivas também pensamento criativo, motivação e a autoconsciência ocupam o quarto e o quinto lugar, respectivamente. Justifica-se essa combinação de habilidades cognitivas, e interpessoais entre as cinco principais enfatiza a importância atribuída pelos

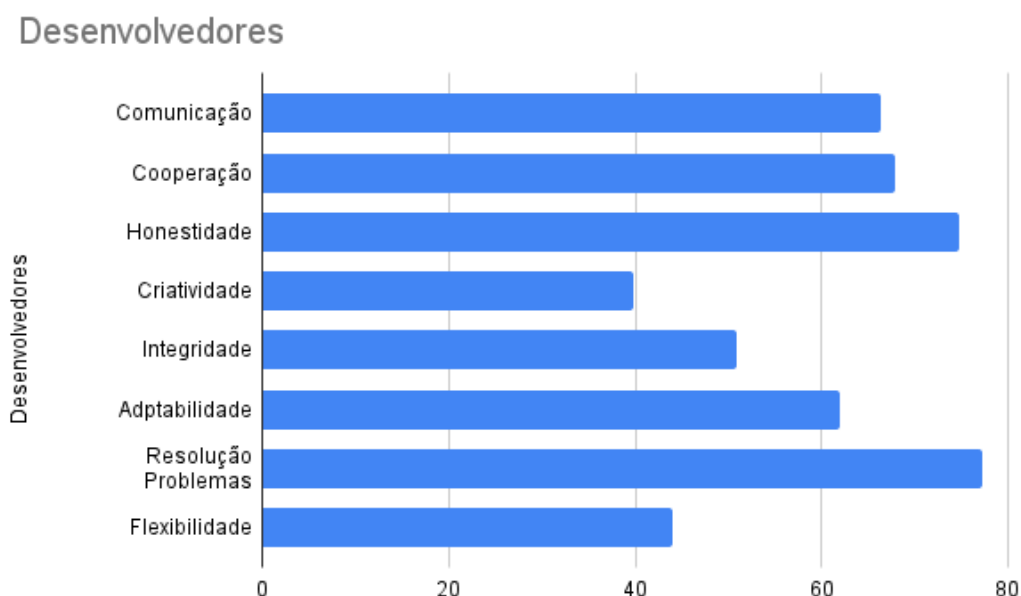
entrevistados a ter uma força de trabalho ágil, inovadora e colaborativa, onde tanto a capacidade de resolução de problemas quanto a resiliência pessoal são cruciais para o sucesso.

4.3. Hard Skills e Soft Skill em comum

Segundo Leopold (2025), habilidades como liderança e influência social, gestão de talentos, pensamento analítico e responsabilidade ambiental também estão entre as 10 habilidades em ascensão, habilidades interpessoais como essa destacam a necessidade de profissionais que possam liderar equipes, gerenciar talentos e pessoas de forma eficaz e se adaptar à sustentabilidade e às transições verdes em um mundo cada vez mais complexo e interconectado. Todas essas informações e habilidades podem ajudar uma pessoa comum a se tornar líder, pois tem as aptidões necessárias.

Visto isso foi feito uma adaptação de trabalhos reforçado a devida importância, na Figura 6 está um gráfico adaptado do trabalho de Matias (2021) em concordância da imagem De Castro Isaura (2023), mostrado na Figura 3 as quais listam as mesmas habilidades e dão sua devida importância. Em comparação da informação retirada de Matias (2021) e comparada com o De Castro Isaura (2023), vemos que a maioria das habilidades passa com facilidade dos 50% de aprovação. Isso nos faz dar conta da imensidão de possibilidades dessas habilidades combinadas podem surgir aptidões, como um bom líder, conseguir uma vaga tão desejada, ampliar o networking, se tornar um profissional reconhecido e respeitado entre outros benefícios.

Figura 6 - Comparação entre dados



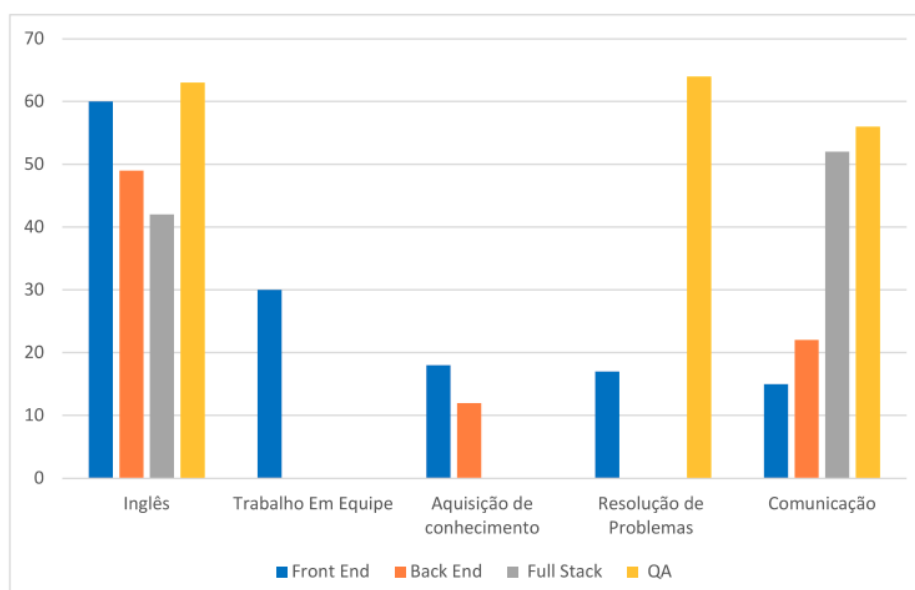
Fonte: Matias (2021)

Segundo Leopold (2025), a tecnologia se relaciona diretamente com habilidades como, pensamento criativo, resiliência, flexibilidade e agilidade, curiosidade e aprendizagem espera-se que todas essas habilidades ganhem mais importância entre 2025 a 2030. Também segundo o portal amplamente reconhecido pelos desenvolvedores ROCKETSEAT (2025) lista habilidades presentes nos trabalhos acima, como pensamento crítico (para analisar e resolver problemas encontrando a melhor solução, de forma que as diferentes abordagens e escolhas acertadas afetarão a qualidade do código), criatividade (encontrar soluções inovadoras para problemas complexos, desenvolvimentos de APIs, adaptar uma estrutura própria para otimizar o desempenho e ao mesmo tempo ser flexível e acessível para futuras alterações e uso), além de empatia, motivação, inspiração, comunicação eficaz, resolução de conflitos e liderança. Todas essas habilidades são importantes e fazem o diferencial para qualquer funcionário especialmente para aqueles que almejam mudar de cargos ou se tornar líder essas habilidades são essenciais, pois alguém que sabe escutar e compreender as necessidades da equipe, entende os desafios e as frustrações buscando criar um ambiente de trabalho mais harmonioso, produtivo e comprometido tem a tendência de se tornar um líder eficaz.

Como exemplo temos: projetos usando metodologias ágeis, projetos de inovação, desenvolvimento de novos produtos, adoção de novas tecnologias onde a empatia e capacidade de motivar o time vem a ser o diferencial para conduzir sprints de maneira eficiente para manter o time motivado e do projeto ser bem-sucedido mesmo durante as fases mais desafiadoras, como conflitos os quais são inevitáveis onde a alta pressão e os prazos apertados exigem que o líder encontre soluções que satisfazem a equipe, conseguindo oferecer feedbacks construtivos e maximizar o desempenho do time.

Habilidades para uma boa gestão de líderes e outros cargos incluem boas habilidades sociais, interpessoais, que se complementam com habilidades técnicas. De forma que os dois trabalhando em harmonia alcançaram o ápice de sua carreira, em outras palavras a sua melhor versão, além dos objetivos previstos.

Figura 7 - Gráfico Principais Soft Skills - Comparação



Fonte: Pontes (2024)

Na Figura 7 vemos que o equilíbrio que devemos ter e como são dadas a devida importância em diferentes áreas mostrando o cuidado que devemos ter ao adentrar ao mercado de trabalho, onde não podemos focar somente na Soft Skill senão estaremos sendo pessoas interessantes sem conteúdo e nem focar nas Hard Skills, pois seremos pessoas chatas, com muito conteúdos. Isso se repete principalmente em entrevistas e processos seletivos, onde candidatos com excelente bagagem técnica não conseguem passar em entrevistas por falta de habilidades

comportamentais, como comunicação eficaz, empatia e capacidade de lidar com situações de pressão.

Segundo a ROCKETSEAT (2025), em entrevistas comportamentais, por exemplo, são projetadas para avaliar como você reage a desafios e como suas Soft Skills contribuem para o sucesso da equipe, por isso demonstrar habilidades como a comunicação clara e a capacidade de resolver problemas complexos, trabalho em equipe, resolução de problemas e adaptabilidade é o que muitas empresas buscam além das Hard Skills. Desenvolver essas competências é um passo essencial para quem deseja se destacar na carreira em tecnologia, buscando sempre o equilíbrio das competências contribuindo assim para um diferencial na trajetória profissional.

Por isso a ROCKETSEAT (2025) nos auxilia com algumas dicas tais como: contribuir e participar de projetos open source, Networking (participar de eventos como meetups e conferências, expandindo sua rede de contatos, ajudam a aprender com as experiências de outros), participar de fóruns que desenvolvedores de todos os níveis, discutem sobre tecnologia, compartilhando desafios, dicas, e criando oportunidades de colaboração.

4.4. Áreas de Atuação das Competências

Funções em crescimento que exigem alta proficiência em habilidades manuais incluem desenhistas, técnicos de engenharia e mapeamento, engenheiros eletrotécnicos, mecânicos, reparadores de máquinas e engenheiros de instalação de energia solar. Em contraste, funções em declínio, como trabalhadores de impressão e atendentes de transporte, geralmente exigem níveis mais baixos de proficiência em habilidades manuais. Notavelmente, a única habilidade com um requisito igual ou menor em importância ou proficiência para empregos em crescimento é orientação a serviços e atendimento ao cliente. (LEOPOLD, 2025, p. 42)

Na alta proficiência em habilidades manuais e técnicas que exigem precisão, conhecimento técnico, operar equipamentos e sistemas automatizados, enquanto os empregos em declínio estão sendo reduzidos devido à automação, digitalização e outras tecnologias emergentes.

As 10 principais habilidades essenciais são complementadas por alfabetização tecnológica, empatia e escuta ativa, curiosidade e aprendizagem ao longo da vida, gestão de talentos e orientação a serviços e atendimento ao cliente. Habilidades que refletem o importante papel da proficiência técnica, fortes habilidades interpessoais, inteligência emocional e compromisso com o aprendizado contínuo demonstram a expectativa dos

entrevistados de que os trabalhadores devem equilibrar habilidades técnicas e interpessoais para prosperar nos ambientes de trabalho atuais. (LEOPOLD, 2025, p. 35)

Isso nos mostra como todas as habilidades consideradas essenciais e listadas na pesquisa citada acima da Leopold (2025) são complementadas com tecnologias e habilidades técnicas representando as Hard Skills em conjunto com as Soft Skills fazendo que o trabalhador obtenha êxito no âmbito do trabalho. Mostrando assim as áreas que não adotarem tais abordagens e não buscarem adquirir novas habilidades e conhecimentos serão brevemente descartados pelas empresas.

Segundo Leopold (2025), outras áreas como o setor de Telecomunicações priorizam o design, zelam pela experiência do usuário, redes e segurança cibernética, utilizam as habilidades de programação, com o dobro da média global de entrevistados considerando essas habilidades essenciais em suas organizações, o mesmo acontece no setor de Serviços de Informação e Tecnologia que dá maior ênfase às habilidades de programação, embora a programação tenha maior importância, ela exige menos proficiência em comparação à alfabetização tecnológica. Ou seja, apesar da automação estar muito presente nos dias atuais, ela não exige um domínio avançado ou muitos conhecimentos técnicos ela requer que o desenvolvedor saiba o que está fazendo, saiba utilizar, compreender e integrar as novas tecnologias e tendências entendendo de forma direta ou indireta o conceito da raíz, base. Pois seja qual for a tecnologia sempre a lógica e a base são as mesmas, isso por causa do monopólio das empresas e estratégias de RH para contratação.

As demandas por habilidades de tecnológicas como IA, big data, redes, segurança cibernética também apresentam um maior aumento líquido. Segundo Leopold (2025) as identificam como críticas com mais de 90% dos entrevistados esperando que elas aumentem em uso para os próximos cinco anos crescendo de importância mais rápido que qualquer outro tipo de competência, por outro lado, habilidades como leitura, escrita e matemática, destreza manual, resistência e precisão apresentam um pequeno declínio líquido se destacando com 24% dos entrevistados prevendo uma diminuição em sua importância. Ainda Segundo Leopold (2025), as menores parcelas de crescimento são observadas nos setores de Agricultura, Silvicultura e Pesca (70%), Acomodação, Alimentação e Lazer (69%), Isso evidencia uma adoção ampla, mas desigual, de habilidades tecnológicas avançadas entre os setores.

Em tais áreas complementando as competências tecnológicas, como alfabetização tecnológica, vêm pensamento criativo, atitudes socioemocionais – resiliência, flexibilidade e agilidade, juntamente com a curiosidade e a aprendizagem ao longo da vida, além disso, liderança e influência social, pensamento sistêmico, gestão de talentos, motivação e autoconsciência solidificam sua importância, enfatizando a relevância contínua de habilidades centradas no ser humano em meio aos rápidos avanços tecnológicos.

Na Pesquisa Geração Z e Millennials de 2024 da Deloitte , que incluiu 22.800 entrevistados em 44 países, 57% dos entrevistados da Geração Z disseram acreditar que as gerações mais jovens terão mais dificuldade para ingressar no mercado de trabalho por causa da IA generativa, e 59% disseram que a prevalência da IA generativa os levará a buscar oportunidades de emprego menos vulneráveis à automação. (Na pesquisa, a Geração Z foi definida como aqueles nascidos entre janeiro de 1995 e dezembro de 2005.) (DELOITTE INSIGHTS, 2024)

A nossa geração como tantas outras enfrentará dificuldades, porém de formas diferentes, pois a tecnologia inundou nossa geração e está modificando os empregos e funções desempenhadas atualmente, por isso enfrentaremos dificuldades, mas aquele que exercitar o cérebro e o corpo adquirindo habilidades e procurando se profissionalizar estará apto para adentrar e ajudar as empresas de tecnologias a resolver os problemas atuais.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

As análises feitas e mostradas neste trabalho ressaltam a importância de esforços direcionados ao desenvolvimento de habilidades para dar suporte aos trabalhadores na transição para funções de crescimento, bem como para garantir que os empregadores possam acessar um conjunto de talentos com as habilidades necessárias para o futuro do trabalho.

As habilidades sociais são a principal força que atua em nós desde o nosso nascimento e apesar de tudo sempre se faz presente, porém para o mercado de trabalho somente essas habilidades sociais não são o suficiente para poder adentrar, realizar um bom trabalho ou subir de cargo, por consequência dificulta a obtenção de salários dentro de uma empresa de qualquer porte. Vale ressaltar que o contrário também se faz verdadeiro, pois não podemos ter muitas habilidades técnicas e

excluir as sociais, pois não saberemos lidar com o nosso próximo, superior ou qualquer outra pessoa. Visto isso podemos afirmar que a partir do momento que consolidamos e aprendemos habilidades técnicas antes de aprimorar as sociais, vemos a partir desse momento que conseguimos aprender habilidades técnicas mais rápidas e fáceis.

Então chegamos a conclusão que as habilidades sociais e habilidades técnicas são essenciais para o presente século, para a era tecnológica presente e a que está por vir, e devem andar de mãos dadas de forma que uma habilidade complemente a outra, levando assim a pessoa chegar a posições almejadas e de sucesso, na empresa, pessoal e entre outras áreas da vida.

REFERÊNCIAS

ANDRION, Roseli. Seus dados valem ouro na era digital. **Olhar Digital**, 08 ago. 2020. Disponível em:
<<https://olhardigital.com.br/2020/08/08/videos/seus-dados-valem-ouro-na-era-digital/>>. Acesso em: 5 Jun. 2025.

CAMPOS, Tiago Soares. Evolução do computador: criação e história. **Mundo Educação**, Disponível em:
<<https://mundoeducacao.uol.com.br/informatica/evolucao-dos-computadores.htm>>. Acesso em: 14 Mai 2025.

COLLOCA. O papel das Redes Sociais na busca por oportunidades de emprego e networking. **Colloca**, 30 mai. 2024. Disponível em:
<<https://colloca.com.br/o-papel-das-redes-sociais-na-busca-por-oportunidades-de-emprego-e-networking/#:~:text=O%20networking%20%C3%A9%20fundamental%20para,e%20acompanhar%20%C3%ADderes%20de%20pensamento>>. Acesso em: 6 Jul. 2025.

CUNHA, Potira. Soft Skill x Hard Skills: o que elas têm de diferente? **PROA**. Disponível em:
<https://www.proa.org.br/Soft-Skill-x-Hard-Skills-o-que-elas-tem-de-diferente/?gad_source=1&gad_campaignid=22370691549&gbraid=0AAAAADOjklRuyE4juXelxYpJM8Tn9ZPrX&gclid=CjwKCAjw_pDBBhBMEiwAmY02NoZkB_Gf_D4hJgFXr4Wt6a8SLjNbmKNnJ4-c2lJD2mFV6dJeMkcoMhoC-qcQAvD_BwE>. Acesso em: 14 Mai 2025.

CUNHA, Yasmin. Networking online: o que é, como fazer e usar as redes sociais para expandir sua rede de contatos. **Alura**, 19 jun. 2023. Disponível em:
<<https://www.alura.com.br/artigos/networking-online?srsId=AfmBOorYssl572sogrCECf54Zzq5moCpWiEGCrXP1NxMwRSg14KUeAJB>>. Acesso em: 2 Jun. 2025.

DE CASTRO ISAURA, Isaura Cardoso Cavalcante et al. Soft Skills E FORMAÇÃO DE CAPACIDADES DINÂMICAS EM EMPRESAS DE TI. **Revista Gestão e Conhecimento Contemporâneo-REGECO**, v. 1, n. 2, 2023.

DELOITTE INSIGHTS. **The top Skill new workers need in an AI world, according to this MIT professor**. 13 jun. 2024 Disponível em:
<<https://www.deloitte.com/us/en/insights/multimedia/videos/sinan-aral-generative-ai-questions.html>>. Acesso em: 30 set. 2025.

DEL PRETTE, Zilda AP; DEL PRETTE, Almir. **Competência social e habilidades sociais: manual teórico-prático**. Editora Vozes Limitada, 2017.

FORBIZ BUSINESS SoftWARE. **O impacto das Soft Skills no ambiente de Trabalho**. Forbiz Business Software, 29 de jul. 2024. Disponível em: <<https://forbiz.com.br/impacto-Soft-Skills-ambiente-trabalho/>>. Acesso em: 7 Jun. 2025.

GIL, Antônio Carlos, 1946- **Como elaborar projetos de pesquisa/Antônio Carlos Gil**. - 4. ed. - São Paulo : Atlas, 2002.

KLAIBSON. Habilidades mais procuradas no setor de TI em 2025. **ONLYOFFICE**, 11 set. 2024. Disponível em: <<https://www.onlyoffice.com/blog/pt-br/2024/09/habilidades-de-ti-para-curriculo/>>. Acesso em: 6 Jun. 2025.

LEOPOLD, T. et al. **Future of jobs report 2025**. In: **World Economic Forum**. 2025.

MATIAS, Bruno Romano de Oliveira et al. **A importância das habilidades comportamentais para os desenvolvedores de Software da região da Grande Florianópolis**. 2021.

MOUEDDENE, Karim et al. **Expected Skills needs for the future of work: Understanding the expectations of the European workforce**. 2019.

MOURA, Rayane. Dor na coluna lidera motivos de afastamento do trabalho em 2024; transtornos mentais têm aumento. **G1**, 08 jan. 2025. Disponível em: <<https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2025/02/08/motivos-de-afastamento-do-trabalho-em-2024.ghtml>>. Acesso em: 6 Jul. 2025.

PAULINHA, P. Competência social e habilidades sociais: Entenda a diferença entre elas. **Paulinha Psico Infantil**, 13 jul. 2023. Disponível em: <<https://paulinhapsicoinfantil.com.br/blog/competencia-social-e-habilidades-sociais/>>. Acesso em: 26 set. 2025.

PAVAN, Tiago Ferro. Soft Skills e Hard Skills: O que a TI mais precisa no contexto atual? **LinkedIn**, 10 ago. 2023. Disponível em:

<<https://pt.linkedin.com/pulse/Soft-Skills-e-Hard-o-que-ti-mais-precisa-contexto-ferropavan-mba#:~:text=As%20Hard%20Skills%2C%20ou%20habilidades,infraestrutura%20de%20rede%2C%20entre%20outras>>. Acesso em: 2 Jun. 2025.

PONTES, Maxela Martins. As principais Hard Skills de um desenvolvedor para web atual: Um estudo empírico. 2024.

PRODUÇÕES, N. De 2000 a 2025: A Transformação tecnológica e a próxima revolução. **LinkedIn**, 1 maio. 2025. Disponível em: <<https://pt.linkedin.com/pulse/de-2000-2025-transforma%C3%A7%C3%A3o-tecnol%C3%B3gica-e-pr%C3%B3xima-revolu%C3%A7%C3%A3o-pnyof>>. Acesso em: 14 Mai 2025.

PUCPR - Levantamento do PUCPR Carreiras aponta as habilidades mais valorizadas pelas empresas. **PUCPR**, 16 mar. 2023. Disponível em: <<https://www.pucpr.br/noticias/levantamento-aponta-as-habilidades-mais-valorizadas-pelas-empresas/>>. Acesso em: 2 Jul. 2025.

ROCKETSEAT. **A importância de Soft Skills na carreira em tecnologia**. Disponível em: <<https://www.rocketseat.com.br/blog/artigos/post/importancia-Soft-Skills-carreira-tecnologia#2043825d5e524f9d946cdfae325fdbf>>. Acesso em: 3 Jul. 2025.

SILVA, Julia. Afastamento do trabalho: principais razões e como reduzir. **SalaryFits**, 2 mai. 2025. Disponível em: <<https://www.salaryfits.com.br/pt/blog/recursos-humanos/afastamento-trabalho>>. Acesso em: 2 Jun. 2025.

SILVA, Julia. Habilidades essenciais na era da IA: como profissionais podem se destacar. **SalaryFits**, 21 mar. 2025. Disponível em: <<https://www.salaryfits.com.br/pt/blog/recursos-humanos/habilidades-ia>>. Acesso em: 2 Jun. 2025.