

A inserção dos jovens no novo mundo do trabalho:

o papel das competências socioemocionais

Nilson Crepaldi ¹

Luiz Eduardo de Freitas Santos ²

Resumo

Levando em conta o ambiente profissional no mundo contemporâneo, que é cada vez mais amorfo e sem tarefas claras e definidas, o aprendizado continuado e o enfrentamento de novas situações serão o campo fértil para o desenvolvimento das competências socioemocionais; experimentar, refletir, aplicar e transferir os conhecimentos, as habilidades e os sentimentos adquiridos serão o diferencial. Neste estudo, procuramos aprofundar a discussão sobre competências socioemocionais, que são habilidades para compreender, manejar e expressar os aspectos sociais e emocionais, tanto em relação a si mesmo quanto aos outros; flexibilidade, adaptabilidade, tolerância ao estresse, liderança, resolver conflitos, trabalhar em equipe, interagir socialmente e auto aperfeiçoar, tornam-se cada vez mais relevantes, devido à crescente importância de habilidades sociais no mercado de trabalho, em razão das mudanças estruturais em curso e as transformações sociais e tecnológicas que impactam o mundo do trabalho. Diante deste cenário, o presente estudo partiu de uma pesquisa bibliográfica para identificação de trabalhos acadêmicos sobre o tema em estudo e teve por objetivo promover uma reflexão sobre a empregabilidade dos jovens no mercado de trabalho diante da situação apontada, para auxiliar no desenvolvimento de um autoconhecimento para lidar com suas emoções e cuidar de sua saúde física e mental diante do mundo em transformação.

Palavras-chave: mundo do trabalho. competências socioemocionais. empregabilidade.

Abstract

Concerning professional environment in contemporary world, which is increasingly amorphous and without clear and defined tasks, continuous learning and facing new situations will be the fertile field for the development of socio-emotional skills; experimenting, reflecting, applying and transferring knowledge, skills and feelings acquired will be the differential. In this study, we seek to deepen the discussion on socio-emotional competencies, which are abilities to understand, manage and express social and emotional aspects, both towards oneself and others, where flexibility, adaptability, stress tolerance, leadership, conflict solving, team work, interacting

¹ Aluno de Licenciatura em Geografia pelo Centro Universitário Sumaré.

² Graduado em Administração de Empresas pela Universidade Metodista de São Paulo (1998), pós-graduado em Docência no Ensino Superior pela Universidade Bandeirante de São Paulo (2000), graduado em Geografia pela Universidade de São Paulo (2004), Mestre em Geografia Humana pela Universidade de São Paulo (2018) e Professor Coordenador do Curso de Licenciatura em Geografia do Centro Universitário Sumaré. Currículo lattes: <http://lattes.cnpq.br/9180226851593074>.

socially and self-improvement, become increasingly relevant, due to the growing importance of social skills in job market, due to ongoing structural changes and social and technological changes that impact job market. In the face of such outlook, the present study started from a bibliographical research to identify academic works on the studied issue and aimed to promote a reflection on the employability of young people in the job market in light of the situation presented, in order to assist the development of self-knowledge to deal with their emotions and take care of physical and mental before world changing.

Keywords: job market. socio-emotional skills. employability.

1 INTRODUÇÃO

1.1 Problematização

Nas últimas décadas estamos vivenciando um conjunto de transformações de ordem econômica, geopolítica e tecnológica, com forte repercussão sobre a sociedade e na forma como vivemos. Dentre as mudanças na sociedade destacamos, de maneira especial, os recentes avanços tecnológicos que vêm transformando nossas vidas e a forma como trabalhamos, tornando o emprego cada vez mais digital.

Em outras palavras, queremos destacar que as transformações em curso impactam sobremaneira o mundo do trabalho, o trabalho em si e o modo como nós o conhecíamos, pois as escolhas tecnológicas definidas nos centros de poder do capitalismo globalizado estão promovendo uma revolução no trabalho e uma redução indiscriminada dos postos de trabalho.

Neste cenário estamos vivenciando uma dramática situação, com um aumento do desemprego estrutural e a crise da chamada Sociedade do Trabalho. Governos nacionais e locais, bem como a sociedade como um todo, se deparam com uma enorme crise do desemprego e uma massa cada vez maior de pessoas excluídas do mercado de trabalho, ou sendo obrigadas a conviver com atividades cada vez mais precárias.

Uma situação ainda mais preocupante encontramos entre os jovens, ainda sem experiência, principalmente em países em desenvolvimento, onde o sistema educacional é incipiente para capacitar adequadamente uma nova força de trabalho requerida para uma nova economia, cada vez mais digital.

Diante da situação caótica, este trabalho de pesquisa procura identificar as causas para a seguinte situação: quais são os principais obstáculos enfrentados pelos jovens para ingressar no mercado de trabalho e o que pode ser feito para capacitá-los de forma efetiva, para superar esses desafios e alcançar uma inserção profissional bem-sucedida?

1.2 Justificativa

O sociólogo italiano Domenico De Masi, em seu livro *O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial* (2000), trouxe para o Brasil uma discussão que repercutia fortemente na Europa no final do século XX - as transformações no mundo do trabalho, que surgiam como uma pequena parte aparente de um conjunto maior de mudanças socioeconômicas e políticas em curso.

Naquele momento, De Masi, ainda refletindo sobre o estado das transformações, assim salientava:

[...] não estamos nem em condição de dar um nome preciso a essa mudança de época, de que, entretanto, percebemos o imenso alcance. É por isso que eu prefiro usar o termo “pós-industrial”: um nome que não ousa dizer o que seremos, mas limita-se a recordar o que já não somos (p. 170).

Muito antes de De Masi, outros autores também dedicaram grande atenção ao tema. Para o escritor e futurólogo estadunidense Alvin Toffler, no livro *A Terceira Onda* (1980), estávamos todos diante da morte do industrialismo e o advento de uma nova civilização. Por sua vez, o sociólogo japonês, Yoneji Massuda, na obra, *A sociedade da informação como sociedade pós-industrial* (1982), nos deixa claro sua visão do porvir: uma nova sociedade baseada no poder da informação, deixando para trás muitos séculos de industrialismo. Outro importante autor estadunidense, daquela época, o especialista na previsão de tendências globais, John Naisbitt, em seu livro *Megatendências* (1983), propõe que as mudanças em curso haviam se iniciado muito antes, ao sugerir que a sociedade da informação teve seu início entre 1956 e 1957, quando nos EUA, pela primeira vez, os trabalhadores em posições técnicas administrativas e de escritório, ultrapassam o número de trabalhadores industriais. Já Peter Drucker ressalta em seu livro *Sociedade pós-capitalista* (1993), que o recurso

econômico básico – os meios de produção - não é mais o capital, nem os recursos naturais (a terra), nem a mão-de obra. Ele é e será o conhecimento.

Mas a análise mais contundente do momento estudado nos seria fornecida pela filósofa Hannah Arendt. No livro *A Condição Humana* (1958:2007), a autora aponta que, o que poderia parecer um benefício da modernidade transforma-se, de fato, em uma das maiores agruras da sociedade moderna. Para Arendt, a era moderna trouxe consigo a glorificação teórica do trabalho e resultou na transformação de toda a sociedade, em uma sociedade operária. Para a autora, a sociedade que está para ser liberada dos grilhões do trabalho é uma sociedade de trabalhadores, conforme conclui:

[...] O que se nos depara, portanto, é a possibilidade de uma sociedade de trabalhadores sem trabalho, isto é, sem dúvida a única atividade que lhes resta. Certamente nada poderia ser pior (ARENDR, 1958:2007, pp. 12-13).

Essa breve exposição teórica nos permite compreender, de forma sucinta, as transformações no mundo atual, em que o trabalho como o conhecemos está perdendo o valor que lhe era atribuído, já que, há pouco tempo, o valor das grandes corporações era medido pelo número de funcionários que cada uma possuía. Grandes conglomerados empresariais, como as montadoras de veículos no ABC Paulista, por exemplo, orgulhavam-se de seus 40 mil, 50 mil, 60 mil funcionários, que movimentavam suas linhas de produção.

No entanto, nos dias de hoje, tais números seriam considerados marcas de atraso ou obsolescência tecnológica. O trabalho, que era considerado um “ativo”, passa a ser considerado um “passivo” para as organizações. Marcas de um passado, que os administradores e engenheiros se esforçam para reduzir, dia após dia. A Indústria 4.0, por exemplo, caminha no sentido da automação dos processos e uso crescente das tecnologias disponíveis para o aumento sem precedentes da produtividade, reduzindo ao máximo a mão-de-obra. Na atual luta pela sobrevivência, no acirrado cenário competitivo, todos querem ser Lean (enxutos), tecnológicos e digitais, conferindo à mão-de-obra ainda empregada, as tarefas que ‘ainda’ não foram substituídas pela tecnologia.

Diante desse novo cenário, muitos especialistas em diferentes áreas do conhecimento têm se dedicado ao tema e analisado as grandes transformações no mundo do trabalho em busca de respostas para a humanidade.

Um deles é o historiador israelense Yuval Noah Harari; no livro *21 lições para o século 21* (2018), ressalta a urgência dos dias atuais, em que o gênero humano está enfrentando “um mundo repleto de transformações sem precedentes e de incertezas tão radicais”, o autor nos faz refletir sobre o que deveríamos estar ensinando aos nossos filhos e crianças, para poderem enfrentar o futuro. Quanto aos novos modelos educacionais, Harari enfatiza que as escolas deveriam ensinar “os quatro Cs”:

pensamento crítico, comunicação, colaboração e criatividade, minimizando as habilidades técnicas e enfatizando as habilidades para lidar com as mudanças, aprender coisas novas e preservar o equilíbrio mental em situações que não são familiares (p.323).

Outro importante autor que acentua o papel da educação para o enfrentamento do novo cenário é o economista francês Thomas Piketty. Em seu livro *O capital no século XXI* (2014), Piketty apresenta um amplo estudo sobre a geração e distribuição da renda e a história das desigualdades, concluindo em seu estudo quanto a importância da educação, da difusão do conhecimento e o investimento na qualificação e na formação das pessoas, como as principais forças que reduzem e comprimem as desigualdades.

Desta forma, é possível afirmar que as mudanças em curso têm impactado sobremaneira a forma como o trabalho vem sendo realizado, principalmente a força de trabalho atual, que vem se tornando excluída dos postos de trabalho da economia digital.

Porém, de acordo com Piketty e Harari, podemos identificar a importância da educação, da qualificação e formação das pessoas como forma de inserção das pessoas. Contudo, diante das transformações em curso, se faz necessário enfatizar as habilidades humanas para lidar com as mudanças, como o pensamento crítico, a comunicação, a colaboração e a criatividade.

1.3 Objetivo

Diante do exposto, o presente estudo tem por objetivo identificar a situação atual de inserção dos jovens no novo mundo do trabalho, promovendo uma reflexão sobre sua empregabilidade.

II - Referencial Teórico

Segundo BERLINGERI (2018), em sua tese de doutorado Competências socioemocionais e mercado de trabalho: um estudo para o caso brasileiro, é possível encontrar evidências de que o mercado de trabalho brasileiro tem valorizado as competências socioemocionais: existe uma relação positiva entre as competências e o salário, indicando que existe ganho salarial para indivíduos que possuem fatores não cognitivos mais desenvolvidos (p. 41).

De acordo com GONDIM et al. (2014), as competências socioemocionais parecem ajudar o jovem a adquirir mais autoconfiança e a criar ambientes de trabalho e de interação com colegas mais favoráveis à aprendizagem continuada e ao desenvolvimento das competências profissionais que assegurarão desempenho aprimorado, ao mesmo tempo em que promovem o bem-estar no trabalho (p. 403).

Para COSTA (2021), as Competências Socioemocionais podem ser vistas como um suporte potente no sentido de auxiliar o trabalhador a navegar no mar revolto da busca por produtividade e competitividade em um ambiente cada vez mais exigente e seletivo. Um ambiente em que os conteúdos são voláteis e, por isso mesmo, têm ciclos de vida cada vez menores em função da inovação e da tecnologia. Nessa condição, as Competências Socioemocionais, de caráter mais transversal e duradouro, oferecem ao trabalhador a condição de demonstrar suas capacidades de aceitar desafios inéditos, de se adaptar a novos contextos e de responder de forma competente a situações inusitadas (p.144).

Conforme LAGO (2017) salienta, as competências socioemocionais são relevantes para dar um sentido ao contexto educacional, preparar as pessoas para trabalhar em uma cultura em transformação e caminhar em direção ao futuro e à realização profissional (p. 124).

De acordo com MOTA (2018), foi observado na pesquisa que, as cinco competências socioemocionais estabelecidas por Macêdo (2018): Consciência Emocional; Regulação Emocional; Consciência Social; Autodomínio e Criatividade Emocional alcançaram médias entre 4,00 e 6,00. Para a escala de mensuração, tais valores as caracterizam como proeminentes. Em contrapartida, a Regulação Emocional obteve média mais baixa dentre as Competências Socioemocionais da Geração Z. Ou seja, os jovens estão tendo um pouco de dificuldade em controlar o seu comportamento e níveis de estresse diante de situações de grande pressão. A autora ainda ressalta que se faz necessário mais investigações acerca das Competências Socioemocionais, mais estudos relacionados a esse tema tão importante e atual, que pode contribuir para a reflexão de inúmeras pessoas e o próprio desenvolvimento dessas competências em todas as gerações (p.36).

Para OLIVEIRA (2020), é possível depreender as dez principais competências socioemocionais que se deseja que a força de trabalho mundial apresente: 1. Solução de problemas complexos; 2. Pensamento crítico; 3. Criatividade; 4. Gestão de pessoas; 5. Empatia; 6. Inteligência emocional; 7. Bom senso e tomada de decisão; 8. Orientação para serviços; 9. Negociação; 10. Flexibilidade cognitiva (p.120).

Pela breve exposição aqui retratada podemos perceber pelos resultados das pesquisas citadas a importância das competências socioemocionais para a uma melhor inserção dos jovens no atual mercado de trabalho.

Levando em conta as análises dos trabalhos realizados pelos pesquisadores supracitados pretendemos poder responder nossa pergunta de pesquisa: diante das transformações em curso e das características do novo mundo do trabalho, quais são as competências e habilidades essenciais a serem desenvolvidas no público jovem para facilitar a inserção dos mesmos e garantir-lhe sucesso no novo ambiente de trabalho?

III - Metodologia

Este trabalho foi conduzido por meio de uma abordagem de revisão de literatura, com o objetivo de explorar e analisar de forma abrangente o tema da incorporação das competências socioemocionais e sua possibilidade de redução das

lacunas dos jovens no ingresso ao mercado de trabalho. A revisão de literatura é uma abordagem apropriada para este estudo, pois permite uma análise aprofundada de pesquisas anteriores, teorias e estudos de casos relevantes, oferecendo uma compreensão completa do tópico.

A definição dos critérios de seleção buscou identificar artigos científicos diretamente relacionadas ao tema das competências socioemocionais e sua influência na empregabilidade dos jovens.

Para a identificação e coleta das fontes de pesquisa foi realizada uma busca sistemática em bases de dados acadêmicos, bibliotecas digitais e outros recursos relevantes. A palavras-chave específica utilizada para identificar as fontes mais pertinentes à pesquisa, considerou as publicações recentes e estudos que abordaram o desenvolvimento de competências socioemocionais e sua importância para os jovens em período escolar ou no início de suas atividades profissionais, atendendo às demandas do mercado de trabalho do século XXI.

As fontes coletadas foram triadas com base nos critérios de seleção estabelecidos, sendo considerados fatores como relevância, atualidade e qualidade metodológica dos estudos. As fontes selecionadas foram aquelas que forneceram insights substanciais e contribuíram significativamente para a compreensão do assunto em estudo.

As fontes selecionadas foram analisadas e sintetizadas de maneira sistemática, sendo identificados os principais conceitos, conclusões e tendências encontradas nos estudos revisados. Essa análise permitiu a identificação de padrões na literatura existente e os resultados da análise foram organizados de acordo com os objetivos específicos do estudo.

Com base na análise das fontes revisadas, foram definidas as partes relevantes que abordam as implicações dos achados para a redução das lacunas dos jovens no ingresso ao mercado de trabalho. Serão destacadas as tendências emergentes, as contribuições da literatura revisada e as possíveis limitações dos estudos analisados.

Dentre as fontes escolhidas para fins deste trabalho iniciamos citando a Dissertação de Mestrado de Matheus Mascioli Berlingeri, apresentada ao programa de Pós-graduação em Economia da Universidades de São Paulo, campus de Ribeirão

Preto, em 2018. Neste estudo, Berlingeri destaca que as profundas mudanças no mercado de trabalho estão sendo originados pelos rápidos avanços da tecnologia e desenvolvimento científico. Tais transformações, por sua vez, instigaram o pesquisador a buscar entender os determinantes dos salários e o que faz com que um indivíduo receba maior recompensa do que outro, no trabalho.

A pesquisa de Berlingeri (2018) analisou as diferentes metodologias de análise dos salários em diferentes mercados de trabalho ao longo das últimas décadas. Identificando as alterações ao longo do período estudado, Berlingeri salienta que, mais recentemente, "alguns tipos de trabalhos, caracterizados por serem altamente qualificados e de difícil automatização, exigem cada vez mais as chamadas habilidades sociais ou, de forma mais abrangente, as chamadas competências socioemocionais" (p.15). Sendo também constatado que, entre estas competências há um consenso de haver um "descompasso da oferta de trabalhadores qualificados em relação a essas competências, que é tido como o principal desafio das economias mundiais" (p.20).

Tendo as características e carências relativas às competências socioemocionais como uma tendência internacional, o estudo de Berlingeri busca encontrar evidências para o mercado de trabalho brasileiro e, portanto, o estudo teve como objetivo encontrar evidências do retorno associado às competências socioemocionais usando dados nacionais, que se apresentam raros em países em desenvolvimento.

Partindo de uma base de pesquisa com 2002 profissionais, com idades entre 25 e 65 anos, entrevistados por um instituto especializado e por uma ONG do setor educacional, que estão trabalhando em funções de liderança, técnico especialista, assessor ou equivalente, além de funções operacionais e não especialistas, sendo que três competências socioemocionais foram medidas na pesquisa: Abertura ao novo (curiosidade para aprender, imaginação criativa, interesse artístico); Autogestão (responsabilidade, determinação, persistência, foco e organização) e Autoconceito (estabilidade emocional, autoestima, autoconfiança e protagonismo).

Quanto aos resultados da pesquisa, que serão abordados no próximo capítulo, o autor finaliza seu estudo evidenciando a valorização das competências socioemocionais, indicando a existência de ganho salariais para indivíduos que

possuem níveis mais desenvolvidos de tais competências, dependendo da natureza da atividade realizada (p.41).

Outra importante pesquisa foi realizada por Gondim et al. (2014), intitulada: Competências socioemocionais: fator-chave no desenvolvimento de competências para o trabalho. Neste trabalho, as autoras têm por objetivo argumentar que o domínio de competências socioemocionais exerce um papel central na aquisição e no desenvolvimento de competências profissionais, ampliando as possibilidades de ajuste do jovem aos diversos, escassos e disputados contextos de inserção profissional.

Para tanto, dividem o artigo em três partes: (1) aspectos conceituais e definição de competência e sua associação com o desempenho no trabalho e a aprendizagem continuada; (2) o conceito de competências socioemocionais; (3) sugestões de como docentes e formadores podem contribuir para o desenvolvimento das competências socioemocionais.

Quanto as definições de competências socioemocionais, estas estariam relacionadas ao "domínio de aspectos motivacionais e afetivos, em si e nos outros, assegura a aprendizagem, o desenvolvimento e a transferência dessas capacidades para outros contextos laborais". E que esse domínio é alvo de preocupação "ao nível pessoal (autoavaliação), organizacional (seleção de talentos) e mundial (ajustamento pessoa-ambiente de trabalho) de estabelecer relações entre a formação educacional/profissional e o desenvolvimento de competências para o trabalho" (Gondim, 2014, 395).

Ao levar em conta esses diversos aspectos, apresenta-se a seguinte definição/síntese: as competências socioemocionais constituem uma integração de saberes e fazeres sobre si mesmo e sobre os demais, apoiando-se na consciência, na expressão, na regulação e na utilização (manejo) das emoções, cujo objetivo é aumentar o bem-estar pessoal (subjetivo e psicológico) e a qualidade das relações sociais. Em resumo, a inteligência emocional, a regulação emocional, a criatividade emocional e as habilidades sociais integram um conjunto mais amplo denominado de competências socioemocionais (Gondim et al., 2014, p.400).

Gondim et al. (2014), por seu turno, ressaltam que os antigos modelos de avaliação baseados no Coeficiente de Inteligência (QI), que mensuravam somente o

raciocínio lógico foram sendo substituídos pelo modelo de avaliação por competências, ou seja, um conjunto de capacitações: conhecimentos (saberes), habilidades (fazer) e atitudes (valores) relativas ao ambiente de trabalho, visando espelhar um desempenho que propicie ganho à organização.

Levando em conta que o ambiente profissional no mundo Contemporâneo é "cada vez mais amorfo [...] e não tem tarefas claras e definidas" o aprendizado continuado e o enfrentamento de novas situações serão o campo fértil para o desenvolvimento das competências socioemocionais, onde experimentar, refletir, aplicar e transferir (ciclo ERAT) os conhecimentos, as habilidades e os sentimentos adquiridos serão o diferencial (Gondim, 2014, p.402).

Outro importante trabalho acadêmico utilizado para fins deste pequeno estudo refere-se à Dissertação de Mestrado de Aliene Lago (2017), intitulada Competências de carreira e competências socioemocionais em alunos do 1º ano do Ensino Médio. Neste estudo, a autora procurou aprofundar a discussão sobre competências, discorrendo de forma mais aprofundada sobre 2 tipos: (1) as competências de carreira, que compreendem os conhecimentos, habilidades e atitudes relacionadas à profissão, ao mercado de trabalho e ao desenvolvimento profissional, como por exemplo, a capacidade de planejar a própria carreira, escolher a profissão de modo consciente e as condições de empregabilidade e; (2) as competências socioemocionais, que são habilidades para compreender, manejar e expressar os aspectos sociais e emocionais, tanto em relação a si mesmo quanto aos outros, como por exemplo, flexibilidade, motivação, proatividade, autonomia, adaptabilidade, tolerância ao estresse, liderança, capacidade de resolver conflitos, trabalhar em equipe, interagir socialmente e auto aperfeiçoar (p.33).

Lago (2017) centrou importante análise no entendimento da chamada Educação para a Carreira, principalmente àquela desenvolvida no contexto pós fordista e da reestruturação produtiva, em especial após a década de 1970, nos países desenvolvidos, como os Estados Unidos, que passaram a exigir uma reforma educacional, a busca pelas informações sobre o mundo do trabalho e o desenvolvimento de novas habilidades de planejamento, escolha de carreira, adaptabilidade e competências de empregabilidade e programas de educação profissional e aconselhamento vocacional, para auxiliar os alunos para enfrentar a instabilidade e a flexibilidade do mundo profissional (p.51).

No Brasil a Educação para a Carreira, no contexto escolar é pouco conhecida, esbarra em problemas do sistema de ensino e há exemplos em escolas de formação técnica profissional, ou algumas outras entidades, como o Centro de Integração Empresa-Escola (CIEEs), o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), entre outros, embora a autora saliente as críticas à Educação para a Carreira, que é percebida e descrita como influenciada pelos princípios individualistas e neoliberais, com questionamentos se a Educação para a Carreira tem favorecido o desenvolvimento das pessoas apenas para as necessidades do mercado (pp.58-59).

De todo modo, embora as críticas, as competências para a carreira, num contexto de mudanças no trabalho, vêm sendo vistas como cada vez mais importantes para preparar os indivíduos para trabalhar e viver em uma sociedade marcada por mudanças tecnológicas, apesar de, ainda hoje, haja poucos estudos empíricos sobre o tema.

Diante desta lacuna o trabalho de Lago (2017) procura avaliar as possíveis necessidades de carreira, que podem ser foco da prática profissional da Educação para a Carreira.

De acordo com Lago (2017), que utiliza a metodologia SENNA (Social and Emotional or Non-cognitive Nationwide Assessment), subsidiada pela Instituto Ayrton Senna e pela OCDE, para o qual as competências socioemocionais estão baseadas em cinco grandes dimensões: Estabelecimento e alcance de objetivos (Conscienciosidade); Respeito e cuidado pelos outros (Amabilidade); Sociabilidade e entusiasmo (Extroversão); Abertura para o novo (Abertura); Gestão das emoções (Estabilidade emocional), sendo que para cada uma das dimensões são definidas as competências abarcadas, sendo elas: responsabilidade, colaboração, comunicação, curiosidade e autocontrole. Estas competências também podem ser chamadas de habilidades socioemocionais, onde competência é vista como sinônimo de habilidade e são consideradas como competências (ou habilidades) não cognitivas. Também chamadas de soft skills (maleáveis, flexíveis e modificadas com certa facilidade), ou ainda chamadas de habilidades para o século XXI, sendo notadamente importantes para o contexto do mundo atual (p.68-70).

Com base na metodologia SENNA foi criado o primeiro instrumento de mensuração de competências socioemocionais em larga escala no Brasil. Este

instrumento de mensuração deu origem a um questionário socioemocional aplicado à alunos do ensino Fundamental e Médio, sendo aplicado pelo trabalho da autora, junto a alunos do Ensino Médio de escolas públicas de Ribeirão Preto, num total de 94 alunos de ambos os sexos, com idade entre 14 a 17 anos, sendo que os resultados serão apresentados no próximo capítulo.

Além da pesquisa com jovens no Ensino Médio, conforme visto acima, Mota (2018), mostra-se mais interessada em compreender a importância das competências socioemocionais entre estagiários da chamada "Geração Z". Em seu trabalho de conclusão de curso de Administração de Empresas pela Universidade Federal da Paraíba, a autora tem por objetivo identificar as competências proeminentes e deficitárias entre jovens estudantes de Administração de Empresas, recém ingressos no mercado de trabalho.

Para fins de seus estudos Mota (2018) utilizou-se da escala de Macêdo (2017), que utiliza cinco dimensões de Competências Socioemocionais: Consciência Emocional; Regulação Emocional; Consciência Social; Autodomínio e; Criatividade Emocional, para realização de uma pesquisa quantitativa realizada com 122 estudantes do curso de Administração de Empresas da Universidade Federal da Paraíba, nascidos a partir do ano de 1993 e que estavam estagiando na época.

Por fim, todas as respostas foram compiladas e analisadas e seus resultados apresentaram os resultados conforme as características dos perfis, por gênero, idade, renda, tempo de graduação e tempo de estágio realizado, sendo que seus resultados serão apresentados no capítulo 4 - Análise dos dados.

Outro estudo que passou a enriquecer nosso trabalho refere-se ao trabalho de Oliveira (2020), intitulado: Competências socioemocionais: um conhecimento poderoso para o século XXI. Sobre este trabalho, como já citado anteriormente, Oliveira apresenta as dez principais competências socioemocionais que se deseja da força de trabalho mundial, de acordo com os resultados apresentados pelo Fórum Econômico Mundial, em 2016, ressaltando também o pensamento de David Deming, professor de Harvard e autor do estudo A crescente importância de habilidades sociais no mercado de trabalho, em razão das mudanças ocorridas no trabalho a partir da década de 1980 (IDOETA, 2017 apud Oliveira, 2020, p. 120).

Para Oliveira (2020), em razão das mudanças estruturais em curso e, em consonância com as transformações sociais e tecnológicas que impactam o mundo do trabalho, a escola, por sua vez, deve ajudar o estudante a desenvolver um autoconhecimento e saber lidar com emoções, além de cuidar de sua saúde física e mental, além de exercitar a empatia, resolver problemas, ter autonomia para tomada de decisões, trabalhar em equipe e respeitar o outro, já que, como conclui a autora: "Mais exercícios, mais repetição e mais testes podem até resultar em uma nota maior, mas não prepararão o aluno de forma integral e, muito menos, darão conta de desenvolver todas as competências que ele necessita para enfrentar os desafios do século XXI" (Oliveira, 2020, pp120-121).

IV - Análise dos Dados

Ao analisar os resultados dos trabalhos realizados, podemos identificar que, a partir de estudos estatísticos e levando em conta a base salarial de um grupo pesquisado, o estudo de Berlingeri (2018) apontou que as evidências sugerem que, de fato, existe um retorno associado às competências socioemocionais para o mercado de trabalho brasileiro, sendo que o mercado premia de forma distinta as diferentes competências e alguns grupos de ocupações pesquisados.

Berlingeri (2018) constatou que, "embora pareça um retorno de pequena magnitude" identificou-se um ganho que se traduz em um aumento de 8% no salário, sendo que as três medidas socioemocionais utilizadas na estimativa apresentam pesos diferentes sobre os salários e, em especial sobre alguns grupos de ocupação, apresentando sinais de que o mercado premia de forma distinta as diferentes competências e os diferentes grupos de ocupação, o que não parece ser rapidamente intuitivo, merecendo mais investigações futuras, embora os resultados reafirmem a existência do retorno salarial relacionado às competências socioemocionais (p.39).

Gondim et al. (2014), por seu turno, defendem a importância das competências socioemocionais com os seguintes aspectos: (1) um conjunto de conhecimentos e de práticas relativamente estáveis adquirido no processo de educação formal ou profissionalizante não são de todo suficientes para assegurar o avanço na carreira e o bom desempenho nas organizações e na profissão; (2) se o jovem (ou qualquer profissional - grifo nosso) está fadado a ser um eterno aprendiz em um ambiente cujas

mudanças não são facilmente previsíveis, torna-se necessário manter altos níveis de motivação, maior gerenciamento de suas emoções e habilidades sociais para lidar com situações novas, colocando em destaque as competências socioemocionais; (3) além de auxiliar os processos de aprendizagem, as competências socioemocionais protegem o trabalhador e estão associadas ao bem-estar no trabalho. A agressão, por exemplo, que emerge em momentos de crise e concorrência interna por postos de trabalho, tem efeitos negativos no bem-estar e na saúde mental dos trabalhadores (p.403).

O levantamento das competências socioemocionais junto a adolescentes, realizado por Lagos (2017), possibilita um estudo de base sobre a origem e importância das soft skills no atual ambiente de trabalho, bem como ajuda a esclarecer a importância do desenvolvimento do tema junto a jovens no Ensino Médio, já que tais competências são relevantes para dar sentido ao contexto educacional dos jovens, preparar as pessoas para trabalhar em uma cultura em transformação e caminhar em direção ao futuro e à realização profissional, conforme previamente salientado.

A Pesquisa de Mota (2018) identificou que entre as cinco competências socioemocionais estabelecidas por Macêdo (2018): Consciência Emocional; Regulação Emocional; Consciência Social; Autodomínio e Criatividade Emocional foram identificadas como proeminentes. Entre essas, porém, competência Regulação Emocional obteve média mais baixa dentre as competências socioemocionais da Geração Z. Ou seja, os jovens estão tendo um pouco de dificuldade em controlar o seu comportamento e níveis de estresse diante de situações de grande pressão. Também foi possível perceber que a Criatividade Emocional teve sua pontuação aumentada à medida que o tempo de graduação foi aumentando, demonstrando o aumento de importância desta competência ao maior tempo de estudo e de vida (p.36).

Oliveira (2020), por sua vez conclui e enfatiza que é dever de educadores, família e sociedade, garantir às crianças e jovens o direito e o acesso a um tipo de formação que seja fonte de produção de novos conhecimentos, lembrando que, no caso da educação, medir não é avaliar e que o ensino tradicional ainda responde com modelos criados para atender demandas antigas, sendo urgente refazer os currículos das escolas, para inserir as competências socioemocionais aos alunos, preparando-os para as novas e emergentes necessidades neste novo século.

V - Conclusão

Como salientamos na introdução, fortes mudanças estruturais repercutem sobre nossa sociedade e a forma como vivemos. Tais mudanças têm impactado sobremaneira o trabalho e a maneira como trabalhamos. E que essas mudanças no trabalho têm impactado ainda mais fortemente os profissionais mais jovens, que têm menos experiências e habilidades para lidar com as pressões decorrentes do novo momento.

Neste contexto, este trabalho procurou centrar suas análises sobre quais são as competências e habilidades essenciais a serem desenvolvidas no público jovem para facilitar a inserção dos mesmos e garantir-lhe sucesso no novo ambiente de trabalho?

Por meio dessa metodologia de revisão de literatura, este trabalho visa a proporcionar uma análise abrangente e fundamentada das contribuições das competências socioemocionais para a redução das lacunas enfrentadas pelos jovens ao ingressar no mercado de trabalho, contribuindo para uma compreensão mais sólida e embasada sobre o assunto.

O mercado de trabalho está passando por mudanças significativas devido aos avanços tecnológicos, transformações econômicas e uma crescente ênfase nas habilidades socioemocionais.

As competências socioemocionais, por sua vez, englobam uma ampla gama de habilidades que vão muito além das capacidades técnicas, incluindo diferentes aspectos como: empatia, comunicação eficaz, trabalho em equipe, resiliência, abertura à novidade e autodireção.

Diante da importância renovada das competências socioemocionais no novo contexto mundo, autores como Lago (2017) e Oliveira (2020) discutem e dão ênfase à inserção das competências socioemocionais, ou soft skills, nos currículos escolares, para dotar os jovens com a capacidade de lidar com os desafios do século XXI.

Muito embora, ambas as autoras citadas sinalizem para os cuidados de que o uso indiscriminado das competências socioemocionais possa ser utilizado como

discurso para formar jovens apenas para o mercado de trabalho, em detrimento de uma formação para a vida.

Gondim et al. (2014) e Mota (2018) centraram o foco no estudo das competências socioemocionais e suas contribuições ao contexto laboral, cada vez mais amorfo, onde a capacidade de manejo das emoções torna-se fator primordial para a produtividade, mas principalmente para a qualidade de vida, das relações estabelecidas no trabalho e para o bem-estar pessoal.

Por último, mas igualmente importante, Berlingeri (2018) analisou o impacto das competências socioemocionais sobre a remuneração, encontrando evidências de um maior ganho salarial para indivíduos que possuem níveis mais desenvolvidos de tais competências.

Além da contribuição de cada um dos estudos realizados pelos autores aqui apresentados, todos são unânimes em ressaltar que ainda são necessários mais estudos sobre as competências socioemocionais, embora seus ganhos para o novo contexto mundial já possam ser percebidos.

Diante desta constatação inicial é importante analisar a situação do Brasil neste significativo contexto, já que a falta de acesso à educação de qualidade pode levar a um distanciamento de longo prazo do mercado de trabalho. Isso pode resultar em uma lacuna de habilidades e oportunidades, que dificultarão a inserção desses jovens no mercado de trabalho no futuro, prejudicando não apenas suas perspectivas pessoais, mas também o desenvolvimento econômico do país.

Para enfrentar esses desafios, é necessária uma abordagem abrangente que envolva políticas públicas, investimento em educação e treinamento profissional, promoção da igualdade de gênero e combate às desigualdades, em todos os seus tipos e níveis.

Além disso, a criação de oportunidades de emprego adequadas e a melhoria das condições no mercado de trabalho são fundamentais para proporcionar aos jovens brasileiros um futuro mais promissor.

A compreensão desses problemas por meio de análises como a apresentada é um primeiro e importante passo para abordar eficazmente essas questões e criar um ambiente mais inclusivo e justo para a juventude do país.

É imperativo que governos, instituições educacionais e comunidades tomem medidas para melhorar essas competências socioemocionais no público-alvo destacado, que serão vitais para garantir um futuro mais promissor para a próxima geração.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARENDDT, Hannah. **A condição humana**. Tradução: Roberto Raposo, Posfácio: Celso Lafer, 10 ed., Rio de Janeiro, Forense Universitária, 2007.

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

De Masi, Domenico. **O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial**. 4ª Ed. Unb, Brasília, 2000.

DRUCKER, Peter F.. **Sociedade pós-capitalista**. Tradução: Nivaldo Montingelli Júnior, São Paulo, Pioneira, 1993.

GONDIM, Sônia Maria Guedes; MORAIS, Franciane Andrade de; BRANTES, Carolina dos Anjos Almeida. **Competências socioemocionais: fator-chave no desenvolvimento de competências para o trabalho**. Revista Psicologia Organizações e Trabalho, v. 14, n. 4, p. 394-406, 2014.

HARARI. Yuval N. **21 lições para o século 21**. Tradução: Paulo Geiger, São Paulo: Companhia das Letras, 2018.

LAGO, Aliene. **Competências de carreira e competências socioemocionais em alunos do 1º ano do Ensino Médio**. 2017. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo.2017.

MASUDA, Yoneji. **A sociedade da informação como sociedade pós-industrial**. Tradução: Kival Chaves Weber; Angela Melim. Rio de Janeiro: Editora Rio, 1982.

MOTA, Ana Gabriela Gomes. **Competências socioemocionais proeminentes e deficitárias de estagiários da Geração Z**. Universidade Federal da Paraíba - 2018.

NAISBITT, John. **Megatendências: as dez grandes transformações ocorrendo na sociedade.** Tradução: José Eduardo Mendonça, São Paulo, Livros Abril/Círculo do Livro, 1983.

OLIVEIRA, Nadjá Naira Silva. **Competências socioemocionais: um “conhecimento poderoso” para o século XXI.** Revista Científica Fundação Osorio, v. 5, n. 1, p. 110-124, 2020.

PIKETTY, Thomas. **O capital no século XXI.** Tradução: Monica Baumgarten de Bolle. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2014.

TOFFLER, Alvin. **A terceira onda.** Tradução: João Távora, 15 Ed. Rio de Janeiro: Record, 1980.