

**COMPETÊNCIAS SOCIOEMOCIONAIS: A NOVA BASE PARA O SUCESSO
PROFISSIONAL**

**SOCIOEMOTIONAL COMPETENCIES: THE NEW FOUNDATION FOR PROFESSIONAL
SUCCESS**

**COMPETENCIAS SOCIOEMOCIONALES: LA NUEVA BASE DEL ÉXITO
PROFESIONAL**

 10.56238/revgeov17n1-015

Kalyne Madeira Furtado

Mestranda em Ensino em Saúde

Instituição: Centro Universitário Dr. Leão Sampaio (UNILEÃO)

E-mail: kalynemadeira.prof@gmail.com

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/7745863558806433>

Orcid: <https://orcid.org/0009-0000-3255-4575>

Francisco Renato Silva Ferreira

Mestre em Ensino em Saúde

Instituição: Centro Universitário Dr. Leão Sampaio (UNILEÃO)

E-mail: renatoferreira@altaneira.ce.gov.br

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/6775378848524040>

Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-3977-0136>

Cilianne Édila Leandro de Sousa

Mestranda em Ensino em Saúde

Instituição: Centro Universitário Dr. Leão Sampaio (UNILEÃO)

E-mail: dra.ciliannenefro@gmail.com

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/7421301624388108>

Orcid: <https://orcid.org/0009-0003-6465-5524>

Marlene Menezes de Souza Teixeira

Doutora em Educação e Ensino: Química da Vida e Saúde

Instituição: Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), Centro Universitário Dr. Leão Sampaio (UNILEÃO)

E-mail: marlenesouza@leaosampai.edu.br

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/5043828704040203>

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-1546-3257>



Isael Ferreira de Sousa Teles

Mestrando em Ensino em Saúde

Instituição: Centro Universitário Dr. Leão Sampaio (UNILEÃO)

E-mail: isaelfst@gmail.com

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/2839202207328514>Orcid: <https://orcid.org/0009-0001-0442-3452>**Joseanne Magalhaes Barbosa Fernandes**

Mestranda em Ensino em Saúde

Instituição: Centro Universitário Dr. Leão Sampaio (UNILEÃO)

E-mail: joseannemagalhaes@gmail.com

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/3329541808365395>Orcid: <https://orcid.org/0009-0002-2957-8909>**José Diogo Barros**

Mestrando em Ensino em Saúde

Instituição: Centro Universitário Dr. Leão Sampaio (UNILEÃO)

E-mail: diogobarros@leaosampaio.edu.br

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/9362354802619916>Orcid: <https://orcid.org/0009-0001-9947-7022>**Marta Coelho Bezerra Dantas**

Mestra em Ensino em Saúde

Instituição: Centro Universitário Dr. Leão Sampaio (UNILEÃO)

E-mail: martha_30jpeg@hotmail.com

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/5688263542829028>Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-1679-408X>**RESUMO**

O artigo discute as competências socioemocionais como elemento estruturante do sucesso profissional na contemporaneidade, considerando as profundas transformações que atravessam o mundo do trabalho. Em um cenário marcado por instabilidade, exigências de adaptação contínua e intensificação das relações interpessoais, evidencia-se que o desempenho profissional não se sustenta apenas no domínio técnico, mas na capacidade de gerir emoções, construir relações éticas e atribuir sentido às práticas laborais. Ao longo do texto, são abordadas competências como autoconsciência, autorregulação emocional, empatia, comunicação e responsabilidade social, compreendidas como dimensões indispensáveis para trajetórias profissionais consistentes e humanizadas. Defende-se que tais competências não podem ser tratadas como habilidades instrumentais ou acessórios de desempenho, mas como processos formativos integrados à constituição do sujeito. Conclui-se que o sucesso profissional, no contexto atual, demanda a articulação entre saber técnico, maturidade socioemocional e compromisso humano, favorecendo ambientes de trabalho mais saudáveis, relações mais cooperativas e práticas alinhadas à dignidade e ao bem-estar coletivo.

Palavras-chave: Competências Socioemocionais. Sucesso Profissional. Formação Humana.



ABSTRACT

This article examines socioemotional competencies as a central foundation of professional success in contemporary society, shaped by constant change, relational demands, and transformations in the world of work. In this context, professional performance can no longer be understood solely through technical expertise or productivity, as emotional management, ethical positioning, and interpersonal relationships play a decisive role in daily professional practices. The text explores competencies such as self-awareness, emotional self-regulation, empathy, communication, and social responsibility, understood as essential dimensions for sustainable and meaningful professional trajectories. These competencies are presented as formative processes linked to human development, rather than as isolated or purely instrumental skills. The discussion highlights that professional success today requires an integrated approach, combining technical knowledge with socioemotional maturity and ethical commitment. It is concluded that valuing socioemotional competencies contributes to healthier work environments, more cooperative relationships, and professional practices aligned with human dignity and collective well-being.

Keywords: Socioemotional Competencies. Professional Success. Human Development.

RESUMEN

El artículo analiza las competencias socioemocionales como base del éxito profesional en el contexto actual, caracterizado por cambios constantes, complejidad relacional y nuevas exigencias en el mundo laboral. En este escenario, el desempeño profesional no puede limitarse al dominio técnico ni a la eficiencia productiva, ya que la gestión de las emociones, las relaciones éticas y la construcción de sentido del trabajo ocupan un lugar central. A lo largo del texto, se abordan competencias como la autoconciencia, la autorregulación emocional, la empatía, la comunicación y la responsabilidad social, comprendidas como dimensiones fundamentales para trayectorias profesionales equilibradas y sostenibles. Se sostiene que estas competencias forman parte de un proceso formativo integral, vinculado al desarrollo humano y a la convivencia social. El estudio concluye que el éxito profesional en la actualidad requiere la articulación entre conocimiento técnico, madurez socioemocional y compromiso humano, favoreciendo entornos laborales más saludables, relaciones colaborativas y prácticas profesionales coherentes con la dignidad del trabajo.

Palabras clave: Competencias Socioemocionales. Éxito Profesional. Formación Humana.



1 INTRODUÇÃO

Historicamente, o sucesso profissional foi associado a parâmetros objetivos e mensuráveis, como escolarização formal, domínio técnico e desempenho produtivo. Essa concepção, fortemente influenciada por modelos industriais e por uma racionalidade instrumental, consolidou a ideia de que a competência profissional se esgota na eficiência técnica e na capacidade de executar tarefas com precisão. No entanto, tal entendimento revela-se cada vez mais insuficiente diante das transformações profundas que atravessam o mundo do trabalho na contemporaneidade, marcadas pela instabilidade, pela complexidade das relações sociais e pela centralidade das dimensões subjetivas na vida profissional.

As mudanças impostas pela reestruturação produtiva, pela expansão das tecnologias digitais e pela emergência de novas formas de organização do trabalho deslocaram o eixo da competência profissional para além do saber técnico. Em contextos cada vez mais dinâmicos, interdependentes e imprevisíveis, torna-se evidente que o desempenho profissional está intrinsecamente relacionado à capacidade de lidar com emoções, construir relações cooperativas, tomar decisões éticas e atribuir sentido às próprias práticas. Nesse cenário, as competências socioemocionais passam a ocupar lugar central como fundamento da atuação profissional qualificada.

A literatura contemporânea tem destacado que habilidades como autoconsciência, empatia, autorregulação emocional, comunicação e resiliência não apenas influenciam o bem-estar individual, mas também impactam diretamente a produtividade, o clima organizacional e a sustentabilidade das instituições. Conforme assinala Goleman (1995), o êxito nas trajetórias profissionais depende, em grande medida, da capacidade de compreender e gerenciar emoções próprias e alheias, superando a concepção reducionista que separa razão e emoção nos processos de tomada de decisão.

Essa compreensão dialoga com perspectivas educacionais que defendem uma formação humana integral, na qual o desenvolvimento cognitivo não se dissocia das dimensões ética, social e emocional. O relatório coordenado por Delors et al. (1998) enfatiza que aprender a conviver e aprender a ser constituem pilares indispensáveis da formação contemporânea, especialmente em sociedades marcadas pela diversidade, pela desigualdade e pela necessidade de cooperação. Assim, o desenvolvimento das competências socioemocionais emerge como condição estruturante para a inserção crítica e responsável no mundo do trabalho.

No campo das ciências sociais, a análise de Bauman (2001) sobre a modernidade líquida contribui para compreender o caráter instável e fluido das relações profissionais atuais. Segundo o autor, a fragilidade dos vínculos, a incerteza constante e a pressão por adaptação contínua exigem dos sujeitos uma elevada capacidade de gestão emocional e relacional, sob pena de intensificação do sofrimento psíquico e da precarização das trajetórias profissionais.



A vida social na modernidade líquida se caracteriza pela dissolução progressiva de estruturas estáveis, como instituições, vínculos duradouros e referências identitárias sólidas. Os indivíduos passam a viver sob a exigência permanente de adaptação, reconstrução de si e gestão constante das incertezas que atravessam o cotidiano do trabalho, das relações humanas e da vida social. A fluidez das condições sociais desloca a segurança para o plano individual, transferindo aos sujeitos a responsabilidade por lidar com riscos, instabilidades e fragilidades que antes eram mediadas por estruturas coletivas mais consistentes (Bauman, 2001, p. 9).

Sob essa perspectiva, o sucesso profissional deixa de ser compreendido exclusivamente como ascensão hierárquica ou acumulação de capital econômico, passando a ser associado à capacidade de sustentar trajetórias coerentes, éticas e emocionalmente saudáveis. Tal compreensão encontra respaldo em abordagens críticas da educação e do trabalho, que reconhecem o sujeito como ser histórico, social e emocional, cujas práticas profissionais são indissociáveis de valores, afetos e responsabilidades coletivas.

A contribuição de Freire (1996) reforça essa leitura ao afirmar que toda prática humana é atravessada por dimensões éticas e relacionais, não sendo possível separar competência técnica de compromisso humano. Para o autor, a formação profissional precisa considerar a consciência crítica, o diálogo e a responsabilidade social como elementos constitutivos da atuação no mundo.

Não existe prática educativa, assim como nenhuma prática profissional, que possa se sustentar fora de uma compreensão ética do ser humano. Educar implica reconhecer o sujeito em sua dignidade, em suas relações com os outros e em sua inserção histórica no mundo. Desconsiderar essa dimensão ética significa reduzir a educação a procedimentos técnicos ou burocráticos, esvaziando seu compromisso com a humanização, com a justiça social e com a transformação das condições que produzem desigualdades e opressões (Freire, 1996, p. 18).

Diante dessas considerações, compreender as competências socioemocionais como base do sucesso profissional implica reconhecer que a excelência no trabalho contemporâneo se constrói na articulação entre saber técnico, maturidade emocional e compromisso ético. Trata-se de uma mudança paradigmática que reposiciona a centralidade do humano no debate sobre profissionalismo, deslocando o foco do desempenho isolado para a qualidade das relações, das decisões e do sentido atribuído ao trabalho.

Nesse contexto, este artigo propõe uma análise crítica das competências socioemocionais como fundamento do sucesso profissional na contemporaneidade, buscando evidenciar seus aportes teóricos, sua relevância no mundo do trabalho e os desafios relacionados à sua formação nos contextos educacional e organizacional. Ao fazê-lo, pretende-se contribuir para uma compreensão ampliada e humanizada do que significa ser profissional em uma sociedade marcada por profundas transformações sociais e subjetivas.



2 COMPETÊNCIAS SOCIOEMOCIONAIS: FUNDAMENTOS CONCEITUAIS

Entender as competências socioemocionais pressupõe um reposicionamento conceitual que vá além de leituras simplificadoras ou estritamente instrumentais do comportamento humano. Trata-se de um conceito que se constrói na intersecção entre emoção, cognição, ética e socialização, reconhecendo o sujeito como um ser integral, cujas práticas profissionais são atravessadas por experiências afetivas, valores, crenças e relações sociais historicamente situadas.

No campo da Psicologia, as contribuições relacionadas à inteligência emocional foram decisivas para romper com a hegemonia de modelos centrados exclusivamente nas capacidades cognitivas. Ao evidenciar que emoções influenciam diretamente processos de aprendizagem, tomada de decisão e desempenho profissional, essa perspectiva contribuiu para ampliar o entendimento sobre competência humana em contextos complexos. Conforme destaca Goleman (1995), habilidades como autoconsciência, empatia e autorregulação emocional possuem impacto direto na qualidade das relações interpessoais e no êxito das trajetórias profissionais.

A inteligência emocional como a capacidade de reconhecer os próprios sentimentos e os sentimentos dos outros, de automotivar-se e de gerir adequadamente as emoções tanto no âmbito interno quanto nas relações interpessoais. Essa competência envolve autoconsciência, autorregulação, empatia e habilidades sociais, configurando-se como fator decisivo para o desempenho pessoal, profissional e relacional. Assim, a inteligência emocional não se restringe a traços individuais, mas influencia diretamente a forma como o sujeito age, decide e constrói vínculos nos diferentes contextos da vida social (Goleman, 1995, p. 34).

No âmbito educacional, o debate sobre competências socioemocionais articula-se à defesa de uma formação humana integral, que reconhece a indissociabilidade entre aprender, conviver e construir sentido para a própria existência. O relatório coordenado por Delors et al. (1998) reforça essa concepção ao afirmar que a educação contemporânea deve ir além da transmissão de conteúdos, promovendo o desenvolvimento de capacidades relacionadas à cooperação, à responsabilidade e à compreensão do outro, elementos centrais das competências socioemocionais.

A partir dessa perspectiva, as competências socioemocionais não podem ser compreendidas como atributos isolados ou treináveis de forma mecânica, mas como construções processuais que se desenvolvem nas interações sociais e nas experiências vividas. Elas se consolidam no exercício cotidiano do diálogo, da escuta, da convivência com a diferença e da reflexão crítica sobre as próprias ações, assumindo caráter ético e relacional.

No campo das ciências sociais, as análises de Bauman (2001) oferecem importantes subsídios para compreender por que tais competências se tornam centrais na contemporaneidade. Ao descrever uma sociedade marcada pela fluidez dos vínculos, pela instabilidade das trajetórias e pela insegurança permanente, o autor evidencia que a capacidade de gerir emoções e relações torna-se condição fundamental para a sobrevivência simbólica e profissional dos sujeitos.



Em um mundo marcado pela fragilidade das estruturas sociais e pela transitoriedade das relações, os indivíduos são permanentemente convocados a reconstruir suas identidades. A instabilidade deixa de ser exceção e passa a constituir a própria condição da vida social, atravessando tanto a esfera pessoal quanto a profissional. A gestão das incertezas torna-se responsabilidade individual, exigindo dos sujeitos flexibilidade constante, adaptação contínua e a capacidade de lidar com riscos que antes eram amortecidos por instituições mais sólidas e duradouras (Bauman, 2001, p. 15).

Sob esse enfoque, as competências socioemocionais assumem uma função mediadora entre o sujeito e o mundo do trabalho, permitindo que o profissional enfrente desafios, frustrações e mudanças sem comprometer sua saúde emocional ou seus princípios éticos. Tal compreensão aproxima-se de abordagens críticas que recusam a ideia de neutralidade nas práticas profissionais e reconhecem o trabalho como espaço de produção de subjetividades.

A reflexão proposta por Freire (1996) contribui de modo significativo para esse debate ao afirmar que toda prática humana é atravessada por dimensões éticas e relacionais. Para o autor, não há competência técnica dissociada do compromisso com o outro e com a transformação da realidade, o que implica reconhecer as competências socioemocionais como parte constitutiva da formação profissional crítica e emancipatória.

A prática educativa e profissional exige rigor técnico, mas não pode prescindir do compromisso ético, da sensibilidade humana e da abertura permanente ao diálogo. É na relação com o outro que o sujeito se constitui historicamente, reconhece sua condição humana e descobre a possibilidade de transformar o mundo. Ensinar e atuar profissionalmente implicam responsabilidade ética, escuta atenta e respeito à alteridade, pois toda prática que ignora essa dimensão relacional tende a desumanizar e a esvaziar o sentido emancipador da educação (Freire, 1996, p. 25).

Dessa forma, os fundamentos conceituais das competências socioemocionais sustentam-se na compreensão do ser humano como sujeito histórico, emocional e social, cuja atuação profissional envolve muito mais do que a execução eficiente de tarefas. Envolve a capacidade de estabelecer relações significativas, tomar decisões responsáveis e atribuir sentido ao trabalho em contextos marcados pela complexidade e pela mudança contínua.

Assim, ao serem compreendidas a partir de uma perspectiva integrada e crítica, as competências socioemocionais deixam de ocupar um lugar periférico nos debates sobre profissionalismo e passam a constituir um eixo estruturante da excelência profissional contemporânea, reafirmando a centralidade do humano nas práticas educativas e laborais.

3 DIMENSÕES DAS COMPETÊNCIAS SOCIOEMOCIONAIS NO CONTEXTO PROFISSIONAL

A análise das competências socioemocionais no contexto profissional exige uma abordagem que reconheça a complexidade das relações de trabalho e a centralidade das dimensões subjetivas na



constituição do agir profissional. Essas competências não se manifestam de forma isolada, mas como um conjunto articulado de disposições internas e práticas relacionais que influenciam diretamente a forma como o sujeito atua, decide e se posiciona diante dos desafios cotidianos do trabalho.

No núcleo desse conjunto encontra-se a autoconsciência, compreendida como a capacidade de reconhecer emoções, valores, limites e potencialidades pessoais. Trata-se de uma competência fundamental, pois possibilita ao profissional compreender como suas experiências emocionais interferem em seu desempenho, em suas escolhas e em suas relações. A autoconsciência favorece processos de autorreflexão e aprendizagem contínua, permitindo que o sujeito identifique fragilidades sem comprometer sua autoestima e reconheça potencialidades sem recorrer à autossuficiência.

Associada a essa dimensão, a autorregulação emocional refere-se à habilidade de manejar emoções de maneira equilibrada, especialmente em contextos de pressão, conflito ou instabilidade. No ambiente profissional, essa competência revela-se essencial para a manutenção do autocontrole, para a tomada de decisões ponderadas e para a prevenção de respostas impulsivas que podem comprometer relações e resultados institucionais. Conforme destaca Goleman (1995), a capacidade de regular emoções constitui um diferencial decisivo para o desempenho profissional sustentável.

A autorregulação emocional permite ao indivíduo lidar de modo mais consciente com frustrações, controlar impulsos e preservar a clareza cognitiva diante de situações adversas. Essa competência envolve a capacidade de reconhecer estados emocionais, refletir antes de agir e ajustar respostas de forma ética e responsável. Ao favorecer escolhas mais ponderadas e relações profissionais mais equilibradas, a autorregulação emocional contribui para a qualidade do desempenho, para a convivência interpessoal e para a construção de ambientes de trabalho mais saudáveis e cooperativos (Goleman, 1995, p. 98).

Outra dimensão central diz respeito à empatia e à consciência social, entendidas como a capacidade de perceber, compreender e respeitar sentimentos, perspectivas e necessidades dos outros. Em contextos profissionais marcados pela diversidade cultural, social e geracional, a empatia torna-se condição indispensável para o trabalho colaborativo, para a mediação de conflitos e para a construção de ambientes organizacionais inclusivos. Essa competência amplia a sensibilidade ética do profissional, permitindo-lhe reconhecer o outro como sujeito e não apenas como função.

As habilidades de relacionamento, por sua vez, expressam-se na qualidade da comunicação, da escuta e da cooperação no cotidiano do trabalho. Comunicar-se de forma clara, escutar ativamente e negociar interesses divergentes são práticas que exigem maturidade emocional e disposição para o diálogo. Tais habilidades assumem relevância crescente em organizações que valorizam o trabalho em equipe e a construção coletiva de soluções, superando modelos hierárquicos rígidos e autoritários.

A dimensão da responsabilidade e da tomada de decisão ética integra, de forma indissociável, os aspectos emocionais, cognitivos e morais da atuação profissional. Decidir de maneira responsável pressupõe considerar não apenas a eficiência ou o resultado imediato, mas também os impactos



humanos, sociais e institucionais das escolhas realizadas, sobretudo em cenários marcados pela incerteza. Nessa direção, o relatório coordenado por Delors et al. (1998) destaca que a formação para a responsabilidade e para o convívio ético constitui elemento central da atuação profissional, exigindo do sujeito a capacidade de equilibrar interesses individuais e coletivos em contextos complexos.

A ação profissional responsável pressupõe a articulação indissociável entre competência técnica, sensibilidade ética e consciência social. O exercício profissional não pode restringir-se ao domínio de procedimentos ou saberes instrumentais, pois envolve decisões que impactam coletivamente a vida social. Agir de forma responsável significa orientar escolhas pelo compromisso com o bem comum, com a dignidade humana e com a construção de sociedades mais justas, solidárias e democráticas, nas quais o trabalho se converta em prática ética e cidadã (Delors et al., 1998, p. 89).

Por fim, a resiliência e a adaptabilidade configuram dimensões indispensáveis das competências socioemocionais no mundo do trabalho contemporâneo. Diante de mudanças rápidas, metas instáveis e trajetórias profissionais não lineares, a capacidade de enfrentar adversidades, reorganizar-se emocionalmente e aprender com a experiência torna-se um recurso fundamental para a permanência e o crescimento profissional.

Sob essa perspectiva, as dimensões das competências socioemocionais não devem ser compreendidas como atributos acessórios ou complementares, mas como fundamentos estruturantes da atuação profissional. Elas sustentam práticas mais conscientes, relações mais éticas e trajetórias profissionais alinhadas ao bem-estar individual e coletivo, reafirmando a centralidade do humano na construção do sucesso profissional.

4 AS COMPETÊNCIAS SOCIOEMOCIONAIS E O MUNDO DO TRABALHO CONTEMPORÂNEO

Analisar as competências socioemocionais no mundo do trabalho contemporâneo implica reconhecer profundas transformações que vêm redefinindo as formas de produzir, relacionar-se e atribuir sentido à atividade profissional. A aceleração tecnológica, a flexibilização das carreiras e a crescente instabilidade dos vínculos laborais têm imposto aos trabalhadores desafios que ultrapassam amplamente o domínio técnico, exigindo capacidades emocionais e relacionais cada vez mais sofisticadas.

Nesse cenário marcado pela fluidez e pela incerteza, o trabalho deixa de ser apenas um espaço de execução de tarefas e passa a constituir um campo de permanente negociação identitária. As análises sociológicas de Bauman (2001) contribuem de modo decisivo para essa compreensão ao evidenciar que, na modernidade líquida, as trajetórias profissionais tornam-se fragmentadas e provisórias, exigindo dos sujeitos elevada capacidade de adaptação emocional e reorganização contínua de expectativas e projetos de vida.



A condição contemporânea impõe aos indivíduos a necessidade constante de reinventar a si mesmos, administrar inseguranças e lidar com vínculos profissionais cada vez mais frágeis e instáveis. Nesse contexto de modernidade líquida, o trabalho deixa de oferecer garantias duradouras e passa a exigir flexibilidade permanente, adaptabilidade contínua e capacidade de lidar com riscos e incertezas. Como consequência, uma parte significativa das exigências do trabalho desloca-se para o campo emocional, intensificando sentimentos de ansiedade, precariedade e responsabilização individual frente a processos que são, em grande medida, socialmente produzidos (Bauman, 2001, p. 42).

Paralelamente, a incorporação de tecnologias digitais e de sistemas automatizados tem alterado profundamente a natureza das atividades laborais. Funções repetitivas e operacionais tendem a ser substituídas por máquinas, enquanto competências tipicamente humanas, como empatia, criatividade, pensamento crítico e colaboração, ganham centralidade. Nesse contexto, as competências socioemocionais emergem como diferencial estratégico, pois sustentam práticas profissionais capazes de integrar eficiência, inovação e responsabilidade social.

Do ponto de vista organizacional, cresce o reconhecimento de que ambientes de trabalho emocionalmente saudáveis favorecem não apenas o bem-estar dos trabalhadores, mas também a produtividade e a sustentabilidade institucional. Pesquisas na área da Psicologia Organizacional indicam que profissionais com maior capacidade de autorregulação emocional e de comunicação interpessoal contribuem para a redução de conflitos, para o fortalecimento do trabalho em equipe e para a melhoria do clima organizacional.

A relação entre competências socioemocionais e saúde mental no trabalho configura-se como um eixo central deste debate, sobretudo diante do crescimento dos quadros de estresse ocupacional, ansiedade e esgotamento profissional. Tal cenário evidencia os limites de modelos de gestão orientados exclusivamente por metas e desempenho, os quais tendem a desconsiderar as dimensões subjetivas do trabalho. Conforme analisado por Dejours (2015), a ausência de espaços institucionais de escuta, reconhecimento e apoio emocional intensifica processos de adoecimento psíquico e compromete a permanência saudável dos sujeitos no mundo do trabalho.

Ambientes laborais que desconsideram as dimensões emocionais do trabalho tendem a produzir sofrimento psíquico, desengajamento e rupturas nas relações profissionais. Quando o trabalho é organizado de modo a ignorar a subjetividade, a escuta e o reconhecimento, os sujeitos passam a vivenciar sentimentos de invisibilidade, frustração e perda de sentido. Esse processo não afeta apenas o indivíduo, mas repercute negativamente nas dinâmicas coletivas e no próprio funcionamento das organizações, fragilizando vínculos, comprometendo a cooperação e intensificando formas silenciosas de adoecimento relacionadas ao trabalho (Dejours, 2015, p. 67).

Além disso, o próprio conceito de sucesso profissional vem sendo ressignificado à luz dessas transformações. Cada vez mais, o êxito no trabalho é associado à possibilidade de equilíbrio entre vida pessoal e profissional, à coerência entre valores e práticas e à percepção de sentido no que se faz. As



competências socioemocionais desempenham papel central nesse processo, pois permitem ao sujeito construir trajetórias profissionais alinhadas ao bem-estar, à ética e à responsabilidade social.

A articulação entre trabalho, subjetividade e reconhecimento social, discutida por Dejours (2015), reforça a ideia de que o trabalho é também um espaço de produção de identidade e saúde. Quando mediado por relações respeitadas e por condições que favorecem o desenvolvimento socioemocional, o trabalho pode constituir fonte de realização e fortalecimento psíquico. Em contrapartida, quando marcado pela negação dessas dimensões, tende a produzir sofrimento e alienação.

Diante desse panorama, as competências socioemocionais consolidam-se como elementos estruturantes do mundo do trabalho contemporâneo. Elas não apenas qualificam o desempenho profissional, mas também sustentam relações mais humanas, decisões mais responsáveis e organizações mais comprometidas com a dignidade e a sustentabilidade social. Reconhecer sua centralidade implica repensar modelos de gestão, formação e avaliação profissional, reposicionando o humano no centro das práticas laborais.

5 A FORMAÇÃO DAS COMPETÊNCIAS SOCIOEMOCIONAIS

A formação das competências socioemocionais constitui um processo complexo, contínuo e profundamente vinculado às experiências educativas, sociais e profissionais vividas pelos sujeitos ao longo de sua trajetória. Diferentemente de abordagens reducionistas que tratam tais competências como habilidades treináveis em curto prazo, a literatura crítica aponta que seu desenvolvimento demanda tempo, intencionalidade pedagógica e contextos que favoreçam a reflexão, o diálogo e a construção de sentido.

No campo educacional, a discussão sobre a formação socioemocional insere-se no debate mais amplo sobre educação integral e humanizadora. Essa perspectiva reconhece que aprender não se limita à assimilação de conteúdos cognitivos, mas envolve dimensões éticas, afetivas e relacionais que estruturam a forma como o sujeito se posiciona no mundo. Conforme assinala Delors et al. (1998), a educação contemporânea deve promover o desenvolvimento equilibrado do aprender a conhecer, do aprender a fazer, do aprender a conviver e do aprender a ser, pilares que sustentam diretamente a construção das competências socioemocionais.

A educação deve organizar-se em torno de quatro aprendizagens fundamentais que acompanham o ser humano ao longo de toda a vida. Esses pilares do conhecimento incluem aprender a conhecer, como forma de desenvolver a compreensão crítica do mundo; aprender a fazer, relacionado à capacidade de agir e intervir na realidade; aprender a viver juntos, que pressupõe cooperação, diálogo e respeito à diversidade; e aprender a ser, entendido como processo de desenvolvimento integral da pessoa. A articulação desses quatro eixos constitui a base de uma educação comprometida com a formação humana, a cidadania democrática e a construção de sociedades mais justas e solidárias (Delors et al., 1998, p. 90).



Sob essa ótica, a escola assume papel estratégico na formação socioemocional, na medida em que se configura como espaço privilegiado de convivência, mediação de conflitos e construção de valores. Práticas pedagógicas que valorizam a escuta, o trabalho cooperativo, a participação ativa e o respeito à diversidade contribuem significativamente para o desenvolvimento da empatia, da autorregulação emocional e da responsabilidade social. Tais práticas exigem docentes preparados não apenas tecnicamente, mas também emocionalmente e eticamente.

A contribuição de Freire (1996) aprofunda essa compreensão ao defender uma educação dialógica, fundamentada no respeito ao outro e na consciência crítica. Para o autor, a formação humana não pode prescindir da dimensão afetiva, pois é na relação com o outro que o sujeito se reconhece como ser histórico e social. Nesse sentido, a formação das competências socioemocionais está intrinsecamente ligada a práticas educativas que promovam o diálogo, a autonomia e a corresponsabilidade.

Ensinar exige respeito aos saberes dos educandos, abertura permanente ao diálogo e compromisso ético com a formação integral do ser humano. O ato educativo não pode dissociar conhecimento e humanidade, pois educar implica reconhecer o outro como sujeito histórico, portador de saberes, experiências e culturas próprias. Sem sensibilidade social, escuta e ética, a prática pedagógica esvazia-se de sentido, transformando-se em mero exercício técnico, incapaz de promover autonomia, consciência crítica e humanização. Não há educação verdadeira quando se negligenciam o diálogo, o respeito e a dignidade humana (Freire, 1996, p. 31).

No âmbito do trabalho, a formação das competências socioemocionais ocorre de maneira contínua, por meio das experiências profissionais, das relações interpessoais e das culturas organizacionais. Programas de formação continuada, processos de mentoria, práticas de feedback construtivo e políticas institucionais voltadas ao cuidado com a saúde mental configuram estratégias relevantes para o fortalecimento dessas competências. Tais iniciativas contribuem para ambientes de trabalho mais cooperativos, éticos e emocionalmente sustentáveis.

As análises de Dejourn (2015) reforçam a importância de considerar o trabalho como espaço de produção de subjetividade e saúde. Segundo o autor, quando as organizações reconhecem a dimensão emocional do trabalho e criam condições para o reconhecimento e a cooperação, favorecem o desenvolvimento de competências socioemocionais e reduzem o sofrimento psíquico. Em contrapartida, contextos marcados pela negação dessas dimensões tendem a produzir adoecimento e desengajamento.

O trabalho pode constituir-se como fonte de prazer, realização e construção da identidade quando é mediado pelo reconhecimento, pela cooperação e pelo sentido atribuído à atividade realizada. O trabalho favorece o engajamento subjetivo, o fortalecimento dos vínculos coletivos e a afirmação do sujeito como autor de sua prática. Quando o reconhecimento é negado, a cooperação fragilizada e o sentido do trabalho esvaziado, a atividade laboral tende a converter-se em fonte de sofrimento psíquico, afetando a saúde mental, a autoestima e as



relações profissionais, além de comprometer o equilíbrio entre indivíduo e organização (Dejours, 2015, p. 52).

Dessa forma, a formação das competências socioemocionais não pode ser compreendida como responsabilidade exclusiva da escola ou do indivíduo, mas como um compromisso coletivo que envolve políticas educacionais, práticas pedagógicas, modelos de gestão e culturas organizacionais. Trata-se de um investimento de longo prazo na qualidade das relações humanas e na sustentabilidade social do trabalho.

Assim, ao reconhecer a formação socioemocional como eixo estruturante da educação e do trabalho, reafirma-se a necessidade de práticas formativas que integrem conhecimento, ética e sensibilidade humana, contribuindo para a construção de sujeitos capazes de atuar de forma crítica, responsável e emocionalmente saudável nos diferentes contextos profissionais.

6 DESAFIOS E PERSPECTIVAS

A consolidação das competências socioemocionais como eixo estruturante do sucesso profissional enfrenta desafios teóricos, pedagógicos e institucionais que exigem análise crítica e posicionamento ético. Um dos principais obstáculos reside na tendência de instrumentalização dessas competências, frequentemente reduzidas a técnicas de ajustamento comportamental voltadas à produtividade, dissociadas de uma compreensão ampliada do sujeito e de suas condições históricas de existência. Tal redução esvazia o sentido formativo das competências socioemocionais e limita seu potencial transformador.

Outro desafio relevante refere-se à fragmentação das políticas educacionais e organizacionais, que muitas vezes incorporam o discurso socioemocional sem promover mudanças estruturais nas práticas pedagógicas e nos modelos de gestão. A adoção superficial de programas e treinamentos, sem articulação com projetos institucionais mais amplos, tende a produzir resultados efêmeros e pouco consistentes. Nesse sentido, a formação socioemocional requer coerência entre discurso, prática e cultura organizacional.

A avaliação das competências socioemocionais constitui um ponto de tensão recorrente nesse debate. Diferentemente das habilidades cognitivas, tais competências não se expressam por meio de indicadores padronizados ou métricas objetivas, mas se manifestam nas relações, nas atitudes e nas escolhas cotidianas dos sujeitos. Conforme argumenta Perrenoud (2000), avaliar competências implica considerar processos, contextos e trajetórias, o que demanda abordagens qualitativas e reflexivas, distantes de modelos classificatórios e excludentes.

Avaliar competências não significa medir desempenhos isolados ou fragmentados, mas compreender a capacidade do sujeito de mobilizar, articular e integrar saberes, valores e atitudes em situações complexas e contextualizadas. A competência manifesta-se na ação refletida, quando o indivíduo enfrenta problemas reais, toma decisões e adapta seus



conhecimentos às exigências do contexto. A avaliação por competências desloca o foco do acúmulo de conteúdos para a análise dos processos de mobilização do conhecimento, valorizando a compreensão, a autonomia e a responsabilidade do sujeito diante das situações vividas (Perrenoud, 2000, p. 68).

No âmbito do trabalho, um desafio central consiste em conciliar as exigências de desempenho com a promoção da saúde mental e do bem-estar dos trabalhadores. A intensificação do trabalho, associada à precarização dos vínculos e à pressão por resultados, tende a comprometer o desenvolvimento socioemocional quando não acompanhada por políticas de cuidado e reconhecimento. As contribuições de Dejours (2015) evidenciam que a ausência de espaços de escuta e cooperação aprofunda o sofrimento psíquico e fragiliza os laços profissionais.

A organização do trabalho que nega o reconhecimento e inviabiliza a cooperação tende a transformar a atividade laboral em fonte de sofrimento. Quando o esforço investido pelo trabalhador não encontra validação simbólica nem respaldo coletivo, o trabalho perde seu sentido subjetivo e passa a produzir efeitos negativos sobre a saúde mental. Esse processo compromete a identidade profissional, fragiliza os vínculos sociais no ambiente de trabalho e intensifica experiências de desgaste psíquico, revelando como as condições organizacionais exercem influência direta sobre o equilíbrio emocional e a dignidade dos trabalhadores (Dejours, 2015, p. 74).

Apesar desses desafios, as perspectivas para o fortalecimento das competências socioemocionais são promissoras, sobretudo diante da crescente valorização de modelos de trabalho mais humanizados e sustentáveis. A ampliação do debate sobre saúde mental, diversidade e inclusão tem impulsionado organizações e instituições educacionais a repensarem suas práticas, reconhecendo que o desenvolvimento humano constitui condição para a inovação e a qualidade do trabalho.

No campo educacional, perspectivas críticas apontam para a necessidade de integrar as competências socioemocionais aos currículos de forma transversal, articulando-as aos conteúdos acadêmicos e às práticas sociais. Essa integração requer formação docente consistente, espaços de diálogo e políticas públicas comprometidas com a educação integral, conforme defendem autores que reconhecem a centralidade do humano nos processos educativos.

Sob essa ótica, o futuro das competências socioemocionais depende da superação de abordagens utilitaristas e da afirmação de uma concepção ética e emancipatória do trabalho e da educação. Reconhecer tais competências como direito formativo e não apenas como requisito de desempenho implica reposicionar o sujeito no centro das práticas institucionais, valorizando a dignidade, o cuidado e a responsabilidade social.

Dessa forma, os desafios e perspectivas aqui delineados indicam que o avanço das competências socioemocionais no mundo do trabalho e da educação exige compromisso político, reflexão crítica e ações estruturantes. Trata-se de um caminho que demanda tempo, coerência e sensibilidade humana, mas que se apresenta como horizonte necessário para a construção de trajetórias profissionais mais justas, saudáveis e socialmente responsáveis.



7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo deste artigo, buscou-se analisar criticamente as competências socioemocionais como base estruturante do sucesso profissional na contemporaneidade, partindo do reconhecimento de que o mundo do trabalho passou a exigir muito mais do que domínio técnico e eficiência produtiva. O objetivo central consistiu em evidenciar que a atuação profissional qualificada, em contextos marcados por instabilidade, complexidade e diversidade, depende de capacidades humanas relacionadas à gestão das emoções, à qualidade das relações interpessoais, à ética e à construção de sentido no trabalho.

A análise desenvolvida permitiu compreender que as competências socioemocionais não constituem habilidades acessórias ou complementares, mas elementos centrais da formação e da prática profissional. Ao discutir seus fundamentos conceituais, suas dimensões no contexto laboral, sua relação com as transformações do mundo do trabalho e os desafios envolvidos em sua formação, o estudo demonstrou que tais competências sustentam práticas profissionais mais conscientes, colaborativas e socialmente responsáveis. Evidenciou-se, assim, que o sucesso profissional, na atualidade, precisa ser compreendido de forma ampliada, integrando desempenho, bem-estar e compromisso ético.

Os resultados teóricos apontam que ambientes educacionais e organizacionais que reconhecem e valorizam as dimensões socioemocionais tendem a favorecer trajetórias profissionais mais saudáveis e sustentáveis. Ao contrário de modelos centrados exclusivamente em metas e resultados imediatos, abordagens que integram o desenvolvimento humano contribuem para a redução de conflitos, para o fortalecimento do engajamento e para a promoção da saúde mental no trabalho. Nesse sentido, confirma-se a hipótese implícita que orientou o estudo, segundo a qual o êxito profissional contemporâneo está diretamente associado à capacidade de articular competência técnica e maturidade socioemocional.

As contribuições deste artigo situam-se, portanto, na defesa de uma concepção de profissionalismo que recoloca o humano no centro das práticas educativas e laborais. Ao enfatizar as competências socioemocionais como eixo estruturante do sucesso profissional, o estudo reforça a necessidade de políticas educacionais, currículos formativos e modelos de gestão comprometidos com a formação integral dos sujeitos, superando perspectivas utilitaristas e reducionistas do trabalho.

Por fim, aponta-se que futuras pesquisas podem aprofundar a investigação empírica sobre estratégias formativas voltadas ao desenvolvimento das competências socioemocionais em diferentes contextos profissionais, bem como analisar seus impactos de longo prazo na saúde mental, na permanência no trabalho e na qualidade das relações organizacionais. Tais estudos poderão contribuir para o avanço de práticas mais humanas, éticas e sustentáveis, reafirmando que o verdadeiro sucesso profissional não se resume ao que se produz, mas à forma como se vive, se convive e se constrói sentido por meio do trabalho.



REFERÊNCIAS

BAUMAN, Zygmunt. Modernidade líquida. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.

DEJOURS, Christophe. A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho. 6. ed. São Paulo: Cortez, 2015.

DELORS, Jacques (coord.). Educação: um tesouro a descobrir: relatório para a UNESCO da Comissão Internacional sobre Educação para o Século XXI. São Paulo: Cortez; Brasília, DF: UNESCO, 1998.

FREIRE, Paulo. Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa. São Paulo: Paz e Terra, 1996.

GOLEMAN, Daniel. Emotional intelligence: why it can matter more than IQ. New York: Bantam Books, 1995.

PERRENOUD, Philippe. Dez novas competências para ensinar: convite à viagem. Porto Alegre: Artmed, 2000.

