

**CENTRO PAULA SOUZA
FACULDADE DE TECNOLOGIA DE FRANCA
“Dr. THOMAZ NOVELINO”**

TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

IARA BRAGA BARBOSA

APRENDIZADO DIGITAL E *SOFT SKILLS*: uma análise comparativa
das principais plataformas de educação corporativa

**FRANCA/SP
2025**

IARA BRAGA BARBOSA

APRENDIZADO DIGITAL E *SOFT SKILLS*: uma análise comparativa
das principais plataformas de educação corporativa

Trabalho de Graduação apresentado à
Faculdade de Tecnologia de Franca - “Dr.
Thomaz Novelino”, como parte dos requisitos
obrigatórios para obtenção do título de
Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos.

Orientador: Profa. Me. Maria Angélica de Araújo
Oliveira

FRANCA/SP

2025

IARA BRAGA BARBOSA

**APRENDIZADO DIGITAL E *SOFT SKILLS*: uma análise comparativa
das principais plataformas de educação corporativa**

Trabalho de Graduação apresentado à
Faculdade de Tecnologia de Franca – “Dr.
Thomaz Novelino”, como parte dos
requisitos obrigatórios para obtenção do
título de Tecnólogo em Gestão de
Recursos Humanos

Trabalho avaliado e aprovado pela seguinte Banca Examinadora:

Orientador(a) : _____
Nome..... : Prof^a. Me. Maria Angélica de Araújo Oliveira
Instituição : Faculdade de Tecnologia de Franca – “Dr. Thomaz Novelino”

Examinador(a) 1 : _____
Nome..... : Prof^a Me. Taciana Lucas de Afonseca Salles
Instituição : Faculdade de Tecnologia de Franca – “Dr. Thomaz Novelino”

Examinador(a) 2 : _____
Nome..... : Prof^o Me. Vanderson Gomes de Campos
Instituição : Faculdade de Tecnologia de Franca – “Dr. Thomaz Novelino”

Franca, 17 de novembro de 2025.

AGRADECIMENTO

Agradeço, primeiramente, a Deus, por guiar meus passos, fortalecer minha fé e iluminar toda a minha trajetória acadêmica.

À minha família, que sempre acreditou em meu potencial e me ofereceu amor, apoio e inspiração em todos os momentos, expresso minha gratidão mais profunda. Aos meus amigos, que compartilharam alegrias e desafios, agradeço pela motivação constante e pela compreensão ao longo desta caminhada.

À minha orientadora, Prof^a. Me. Maria Angélica de Araújo Oliveira, deixo um agradecimento muito especial pelo apoio desde o início do Trabalho de Graduação, pelo incentivo incansável para que eu não desistisse e pela parceria constante na execução e produção deste trabalho. Sempre irei retribuir sua generosidade com minhas orações.

À minha psicóloga Fabiana, sou imensamente grata pelo cuidado, empenho e dedicação em todos os momentos, oferecendo-me apoio emocional essencial para que eu pudesse seguir firme nesta jornada. Foram muitos os momentos em que pensei em desistir pelas dificuldades encontradas, mas ela esteve ao meu lado me incentivando a sempre ir além, a sempre dar mais um passo. Continuarei intercedendo por sua vida, para que continue a ajudar muitas outras pessoas que passarem em seu caminho.

Agradeço, ainda, a todas as pessoas que dedicaram seu tempo para rezar em minha intenção, fortalecendo-me espiritualmente e intercedendo pelo bom êxito deste Trabalho de Graduação.

Por fim, a todos que, de alguma forma, contribuíram para a realização deste sonho, deixo registrado o meu mais sincero agradecimento.

Dedico este trabalho à memória da minha amada irmã Flaviana, que partiu durante minha trajetória acadêmica. Sua presença permanece viva em meu coração e sua lembrança foi, em todos os momentos, fonte de força, amor e inspiração para que eu pudesse seguir em frente e concluísse este sonho.

"A mente que se abre para aprender jamais
volta ao seu tamanho original."

Albert Einstein

RESUMO

As plataformas de ensino a distância, bem como a necessidade de desenvolvimento das *soft skills* são temas que convergem no contexto profissional contemporâneo, com destaque para os profissionais que atuam na área de Recursos Humanos. As plataformas de educação ofertam um leque de formações nos mais diversos ramos e se consolidam como importante ferramenta no desenvolvimento profissional. Este estudo analisa as *soft skills* priorizadas pelas principais plataformas digitais de educação corporativa voltadas a profissionais de Recursos Humanos, verificando o alinhamento dessas competências com as demandas do mercado de trabalho. A pesquisa qualitativa, de caráter descritivo, utiliza revisão bibliográfica e análise comparativa entre plataformas de ensino e de oferta de trabalho. Os resultados indicam que as plataformas digitais não estão alinhadas às exigências contemporâneas para atuação do profissional de RH.

Palavras-chave: Educação Corporativa. Ensino a Distância. Plataformas digitais. Recursos Humanos. *Soft Skills*.

ABSTRACT

Distance learning platforms and the growing need for soft skills development are topics that converge in the contemporary professional context, especially among Human Resources professionals. Educational platforms offer a wide range of training opportunities across different fields and have become an important tool for professional development. This study analyzes the soft skills prioritized by the main corporate education platforms aimed at Human Resources professionals, examining the alignment of these competencies with current labor market demands. The qualitative and descriptive research employs a literature review and a comparative analysis between learning and job platforms. The results indicate that digital platforms are not aligned with the contemporary requirements for Human Resources professionals.

Keywords: Corporate Education. Distance Learning. Digital Platforms. Human Resources. Soft Skills.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Comparativo de soft skills em cursos e vagas de emprego.....	33
--	----

LISTA DE SIGLAS

AVA – Ambientes virtuais de aprendizagem

AVAs – Ambientes virtuais de aprendizagem

AVE – Ambiente virtual de ensino

AVEs – Ambientes virtuais de ensino

COVID-19 - Doença causada pelo coronavírus SARS-CoV-2 (Coronavirus Disease 2019)

EaD – Ensino a distância

RH – Recursos humanos

TIC – Tecnologias da informação e comunicação

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
2 APRENDIZAGEM DIGITAL E O AVANÇO DAS TECNOLOGIAS.....	14
3 VANTAGENS E DESAFIOS DO APRENDIZADO ONLINE	18
4 OS AMBIENTES VIRTUAIS PARA FORMAÇÃO PROFISSIONAL	23
5 AS SOFT SKILLS NO DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL	27
6 METODOLOGIA	31
7 RESULTADOS E DISCUSSÃO	32
CONSIDERAÇÕES FINAIS	34
REFERÊNCIAS.....	35
Apêndice 1	37

1 INTRODUÇÃO

O ensino a distância vem ganhando cada vez mais espaço com a oferta de formações nos mais diversos níveis, atraindo assim pessoas que desejam se desenvolver utilizando a praticidade em estudar a partir de qualquer ponto remoto. Esta prática se estende também ao campo da Educação Corporativa, em que empresas e indivíduos utilizam-se de tecnologias diversas para acessar, remotamente, uma ampla lista de possibilidades em desenvolvimento.

Na área de Recursos Humanos (RH) observa-se o movimento para a aderência a essas novas tendências que trazem vantagens para a empresa e para o colaborador. Aliar a educação à distância à Educação Corporativa para desenvolvimento do profissional de RH pode trazer resultados benéficos a curto prazo, visto que são conteúdos em formatos mais breves e pontuais. O uso de ferramentas de ensino à distância proporciona rapidez na formação e redução de custos, quando comparados a cursos presenciais, além de representar uma chance para aumentar a oferta, alcançando outros funcionários.

Entre as ferramentas existentes para treinamento e desenvolvimento de maneira remota, destacam-se as plataformas de Ensino a Distância (EaD), que oferecem conteúdos de diversos temas e em diversos formatos.

Dentre os vieses de desenvolvimento possíveis, estão as *soft skills*, que representam um conjunto de habilidades socioemocionais, que são muito reconhecidas e valorizadas pelas empresas. Sgobbi e Zanquim (2020) afirmam que habilidades e competências que dizem a respeito do comportamento do colaborador são determinadas pelas *soft skills*. Os autores prosseguem ressaltando que as *soft skills* podem ser observadas pelas habilidades de comunicação, autoconhecimento, gerenciamento de projetos, mentalidade de equipe, vontade e capacidade de aprender, entre diversas outras características eficazes que organizações buscam no colaborador.

Diante da crescente relevância das *soft skills* no desenvolvimento profissional, é preciso entender quais *soft skills* são mais priorizadas pelas plataformas digitais de educação corporativa nos cursos voltados a profissionais de RH e como essa priorização se alinha às necessidades atuais do mercado de trabalho.

De forma geral, entende-se que as plataformas digitais oferecem conteúdos que estão alinhados com as demandas atuais do mercado de trabalho, oferecendo formações que preparam e desenvolvem o profissional de RH para atuação estratégica, com ênfase no fortalecimento das competências socioemocionais.

Diante deste contexto, o objetivo geral do estudo é analisar quais *soft skills* são mais priorizadas pelas principais plataformas digitais de Educação Corporativa nos cursos destinados a profissionais de Recursos Humanos, verificando o alinhamento dessas competências com as demandas contemporâneas do mercado de trabalho.

Para alcançar o objetivo proposto, estabelecem-se os seguintes objetivos específicos: 1. Mapear as principais plataformas digitais de educação corporativa utilizadas para o desenvolvimento de profissionais de RH; 2. Identificar as *soft skills* mais recorrentes nos cursos ofertados por essas plataformas; 3. Elencar nas plataformas de oferta de trabalho, as principais *soft skills* demandadas pelo mercado de trabalho para profissionais da área de RH e, por fim; 4. Comparar as competências ofertadas nas plataformas com as exigidas pelas organizações, verificando o grau de alinhamento entre ambas.

Esse trabalho se justifica pelo avanço das tecnologias e a crescente digitalização dos processos corporativos que transformaram a forma como os profissionais se qualificam, tornando as plataformas digitais de educação, uma alternativa acessível e escalável para o desenvolvimento de competências. No contexto da área de Recursos Humanos, onde a atuação estratégica demanda habilidades interpessoais e socioemocionais — as chamadas *soft skills* — compreender como essas competências estão sendo priorizadas no ambiente digital de aprendizagem é fundamental.

Para tanto, será realizada pesquisa qualitativa de carácter descritivo, utilizando como técnica a pesquisa bibliográfica em artigos, livros e publicações científicas sobre o assunto e pesquisa de campo comparativa entre as principais plataformas de educação corporativas e plataformas de oferta de trabalho.

2 APRENDIZAGEM DIGITAL E O AVANÇO DAS TECNOLOGIAS

Toda aprendizagem configura-se como um processo de troca, no qual há ganho e crescimento contínuos, sendo a verdadeira demonstração do aprendizado a transformação observada na conduta do indivíduo ao assimilar novos conhecimentos. Segundo Alexandre (2010), alguns especialistas veem o aprendizado como uma troca, na qual o estudante emprega diversas estratégias e métodos distintos para assimilar conhecimento. Ao adquirir algo inédito, sua conduta passa por alterações em diversos pontos, permitindo-lhe uma nova perspectiva sobre a realidade observável.

Nesse mesmo sentido, Brito e Sherer (2014) afirmam que é nesse processo de busca pelo equilíbrio — ao assimilar e apreender a novidade, acomodando o desconhecido ao que é conhecido — que o sujeito aprende. A aprendizagem configura-se, portanto, como um processo cíclico e contínuo, no qual, a cada novo aprendizado, algo inédito se desenvolve internamente, possibilitando o surgimento de uma nova forma de ser.

Todos os indivíduos nascem com a capacidade inata para o aprendizado, sendo fundamental que essa potencialidade seja estimulada de maneira personalizada, considerando as singularidades de cada ser humano. De acordo com Alexandre (2010), a aprendizagem é uma necessidade que faz parte da vida de cada pessoa desde o momento em que nasce, independentemente de seu nível de habilidade ou dos desafios que possa enfrentar. Por isso, essa necessidade precisa ser incentivada de forma cuidadosa e inteligente.

Ao aprofundar-se na temática da aprendizagem, torna-se necessário refletir sobre diversos aspectos, conforme aponta Alexandre (2010): (1) que tipo de estudante caracteriza os dias de hoje; (2) quais formas de aquisição de conhecimento se revelam essenciais na sociedade contemporânea; (3) quais são as diferentes visões acerca do processo de aprender; e (4) quais dessas perspectivas são atualmente mais aceitas.

Na contemporaneidade, torna-se essencial repensar as formas pelas quais as pessoas aprendem, pois o conhecimento é cada vez mais valorizado e desejado de maneira ágil e adaptável. A aprendizagem ocorre por meio de diferentes estímulos — como a escuta, a observação e a experiência — sendo vivenciada de forma única, ao respeitar a individualidade, os ritmos e as preferências de cada sujeito. Nesse

contexto, o estudante contemporâneo transita entre diferentes estratégias de aprendizagem, adaptando-se continuamente e selecionando, conforme o contexto, o estilo mais apropriado às suas necessidades e demandas cognitivas. A sociedade está evoluindo para se tornar um corpo social que aprende de novas maneiras, por novos caminhos e com novos atores, de forma contínua (Oliveira, 2022).

O processo de aprendizagem tem passado por significativas transformações, deixando de estar restrito ao modelo tradicional centrado exclusivamente na relação entre professor e aluno em sala de aula. A contemporaneidade ampliou as possibilidades educativas ao trazer consigo uma diversidade de abordagens, metodologias e espaços que enriquecem e ressignificam a forma como o conhecimento é construído e compartilhado.

No cenário organizacional contemporâneo, essas transformações também se fazem presentes. Barleta (2024) evidencia que, em um contexto empresarial marcado por mudanças rápidas e profundas, há uma demanda incessante por inovação, rapidez, adaptabilidade e competitividade. Isso requer que os profissionais adquiram constantemente novas habilidades e desenvolvam a capacidade de pensar criticamente. As organizações, por sua vez, buscam competências que valorizem o colaborador e o diferenciem no ambiente corporativo, exigindo habilidades e comportamentos que vão além das qualificações tradicionais.

Segundo Barleta (2024), a Educação Corporativa é uma forma de as empresas assumirem o compromisso com a formação e o treinamento de seus colaboradores, alinhando os programas de capacitação ao aprimoramento de habilidades cruciais para as estratégias empresariais. A educação corporativa configura-se como uma importante aliada estratégica, desde que mantenha alinhados seus propósitos e objetivos fundamentais ao desenvolvimento organizacional e ao aprimoramento contínuo das equipes.

As transformações e os avanços na educação são impulsionados pelas mudanças provocadas na sociedade pelo avanço e democratização das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC). Com o progresso tecnológico, há um constante estímulo à inovação e à reestruturação dos métodos educacionais, favorecendo a ampliação das estratégias de ensino e aprendizagem. As organizações, nesse sentido, devem investir no desenvolvimento de suas equipes, utilizando tecnologias que ampliem as ações de treinamento e desenvolvimento para além da sala de aula

presencial (Barleta, 2024). Como consequência desse investimento, a força de trabalho torna-se capaz de aplicar novos conhecimentos no cotidiano, gerando melhorias contínuas, inovação e vantagem competitiva sustentável.

A tecnologia, portanto, constitui uma aliada fundamental na evolução dos processos de aprendizagem, especialmente no âmbito da educação a distância (EaD), cuja utilização se torna cada vez mais imprescindível frente às demandas educacionais contemporâneas. Contudo, apesar de seu potencial, a EaD não deve ser compreendida como uma solução definitiva para os desafios enfrentados atualmente. É necessário que sua implementação seja acompanhada de estratégias pedagógicas eficazes que possibilitem a efetiva qualificação do ensino.

Ao inserir inovação, as novas metodologias e tecnologias adotadas possibilitam atender rapidamente às exigências das organizações, além de fomentar maior envolvimento e compreensão por parte dos colaboradores (Barleta, 2024). Entretanto, desafios como a falta de profissionais qualificados, a limitação no acesso à internet e às mídias tecnológicas, a disponibilidade de tempo e as condições financeiras ainda se apresentam como barreiras para que a educação tecnológica e profissional alcance plenamente seus objetivos (Oliveira, 2022).

Barleta (2024) destaca que uma das principais contribuições da educação corporativa é a recriação de suas estratégias para alinhá-las à transformação digital. Esse alinhamento com novas abordagens molda o processo educacional, tornando-o um agente inovador dentro das organizações. É fundamental que os objetivos institucionais e os da educação corporativa estejam estreitamente conectados, promovendo uma progressão mútua e contínua, com as tecnologias atuando como aliadas estratégicas para garantir a coerência e a integridade das propostas.

Atualmente, observa-se um crescimento expressivo na procura pela educação a distância, impulsionado pelas exigências do mercado de trabalho em relação à qualificação profissional. Muitos indivíduos têm encontrado nessa modalidade oportunidades de formação antes inacessíveis. A EaD desempenha um papel essencial no contexto contemporâneo, ao ampliar as oportunidades de acesso ao ensino superior e à educação profissional para quem, por distintos motivos, não pôde ingressar na época tradicional.

Conforme Oliveira (2022), a EaD não é uma novidade recente, nem se restringe ao uso das tecnologias de informação e comunicação como mediadoras do processo

de aprendizagem. Trata-se de um meio fundamental para a educação no mundo globalizado, favorecendo especialmente aqueles que, por diferentes razões, não estudaram na idade adequada ou que veem nessa modalidade uma alternativa para continuar os estudos e conquistar melhor inserção no mercado de trabalho.

Embora ainda enfrente resistência por parte de alguns segmentos, a educação a distância representa uma contribuição significativa para o cenário educacional, ampliando o acesso ao conhecimento e promovendo novas possibilidades de formação. Oliveira (2022) ressalta que a EaD voltada à educação profissional proporciona o trabalho colaborativo entre docentes e discentes, permitindo que as dificuldades vivenciadas sejam analisadas e superadas de forma conjunta. Nesse processo, a participação ativa do educando é essencial para o desenvolvimento e a consolidação da aprendizagem.

A crescente busca por qualificação profissional, impulsionada pela competitividade do mercado, tem levado ao aumento do número de estudantes que optam pela EaD. Essa modalidade tem se mostrado uma solução viável por reunir formação de qualidade e processos colaborativos de produção de conhecimento (Oliveira, 2022). No entanto, persistem obstáculos que dificultam seu pleno desenvolvimento, sendo fundamental superar essas barreiras para consolidar uma educação mais inclusiva, acessível e alinhada às demandas contemporâneas de formação contínua e qualificação profissional.

Mesmo diante de limitações, é necessário reconhecer que a educação a distância atua como uma importante ferramenta de inclusão profissional, permitindo que indivíduos que estariam excluídos do ensino superior possam usufruir dessa oportunidade educacional (Oliveira, 2022).

3 VANTAGENS E DESAFIOS DO APRENDIZADO ONLINE

Mesquita (2019) afirma que diante dos nossos alunos vemos o tempo passar cada vez mais rápido, declarando que não é de agora que a sala de aula padronizada se distanciou da realidade cotidiana. A autora prossegue dizendo que novos caminhos direcionam a mudança em nossa prática docente, dentre elas a adoção de novas ferramentas fundamentadas nas novas tecnologias digitais educacionais. O modelo convencional de ensino revela-se obsoleto diante da atual realidade tecnológica, sendo as tecnologias educacionais instrumentos potencializadores do processo de aprendizagem que, quando bem aplicadas, contribuem significativamente para a melhoria da educação.

Brito e Sherer (2014) afirmam que embora professores e alunos envolvidos em ações na modalidade EaD estejam afastados fisicamente, eles se tornam próximos quando há tecnologias digitais da informação e comunicação que permitem o encontro, a interação entre eles. A educação a distância configura-se como uma valiosa ferramenta de aprendizagem, pois, apesar da separação física entre professores e alunos, promove a aproximação por meio da mediação tecnológica, possibilitando a interação e o engajamento mútuo no processo educativo.

No entanto, não basta providenciar “um meio” para que as interações aconteçam (Brito; Sherer, 2014). Professores e alunos devem estar preparados e engajados para atuar na modalidade de ensino a distância, uma vez que essa demanda vai além do simples uso das ferramentas tecnológicas, exigindo comprometimento, autonomia e disposição constante por parte de ambos os envolvidos no processo educativo.

Mesquita (2019) evidencia que nos dias atuais, em associação a educação a distância o educando precisa ter um perfil diferente se comparado ao aluno da modalidade presencial.

Portanto, as tecnologias digitais de comunicação e informação são “meios” para possibilitar interações, conforme afirmam Brito e Sherer (2014), que por implicarem em transformações nas certezas dos sujeitos envolvidos no processo, dependem da atitude desses frente às propostas de ações nos ambientes virtuais de aprendizagem. A modalidade de educação a distância exige dos sujeitos envolvidos uma postura

ativa frente ao processo de aprendizagem, reconhecendo que as tecnologias digitais atuam apenas como instrumentos mediadores para a efetivação do conhecimento.

Segundo Brito e Sherer (2014), ao participar de uma comunidade virtual, se vive junto e não sozinho, tendo a todo momento a oportunidade de recorrer a alguém, independentemente do tempo, para pedir informações ou para recebê-las, para comunicar, para informar, para se divertir, para refletir, para aprender. É preciso, entretanto, habitar, ser parte da comunidade, pois quem habita é responsável pelo ambiente e pelo grupo, participa, é leitor atento, questiona, propõe, cria coletivamente e individualmente, de forma responsável e compromissada, isto é, aprende. A comunidade virtual possui legitimidade semelhante e também a relevância das comunidades presenciais tradicionais, tornando-se essencial o engajamento e a participação ativa de seus membros, a fim de favorecer a construção de vínculos, o dinamismo das interações e a vivência coletiva significativa.

É fundamental que, em debates virtuais, evite-se qualquer forma de coerção por parte dos docentes que leve os estudantes a acreditarem que apenas a opinião do professor representa o consenso correto, devendo haver o máximo de cautela para que tal influência não se estabeleça, a fim de não gerar a falsa impressão de concordância unânime e de encerramento prematuro da discussão.

Brito e Sherer (2014) entendem que o professor que atenta a essas questões, tem elementos para associar os debates em ambientes virtuais. As autoras prosseguem dizendo que ainda assim, deve atentar para não ter a enganadora ideia de equilíbrio nas discussões do grupo, coagindo os alunos a "pensarem" como ele ou ela. Se isso acontecer, não há cooperação, pois não há operação conjunta, nem formação de consenso, apenas consentimento, que causa a falsa ideia de uma conclusão simples, um falso equilíbrio cognitivo.

Um dos desafios nas ações de Educação a Distância (EaD) é que professores e alunos sejam habitantes de espaços virtuais, apoiando processos de aprendizagem cooperativa, ao vivenciarem coordenações externas e internas (Brito e Sherer, 2014). No ambiente virtual, a atuação passiva e a mera leitura, sem envolvimento, revelam-se insuficientes, sendo fundamental que educadores promovam e incentivem o debate, as interações e a participação ativa nos fóruns, a fim de favorecer a formação de comunidades cooperativas, capazes de tornar o aprendizado significativo mesmo em contextos não presenciais.

Há quem pense que o uso dessas tecnologias diminui a importância dos docentes, mas não é assim que acontece, pois em uma *web* aula o docente também terá contato com os alunos, interagindo, trocando ideias e debatendo assuntos, como se fosse em uma aula presencial, o expressivo foco que iremos decorrer será, o fato de como essa tecnologia tem sido importante para estudantes que trabalham e não podem frequentar um ensino presencial (Mesquita, 2019).

O uso das tecnologias não exclui a presença do professor, cuja atuação permanece essencial para a promoção da aprendizagem e da interação nos ambientes virtuais, sendo essas ferramentas especialmente relevantes para estudantes que conciliam trabalho e estudo, ao possibilitarem o acesso ao ensino superior por meio da modalidade a distância.

Mesquita (2019) ressalta que ainda que a enorme utilidade da educação à distância permite que o aluno, por meio de novas tecnologias, consiga se comunicar com o professor onde ele estiver, sendo assim uma ajuda flexível no seu processo de ensino-aprendizagem, transformando esse espaço educacional mais fértil e desafiante.

Gonçalves e Souza (2023) ressaltam que os Ambientes Virtuais de Aprendizagem (AVA) são espaços *online* dedicados à organização de cursos e disciplinas, à administração de conteúdos de estudo e ao acompanhamento dos alunos. Em consonância com essa afirmação, Lima, Merino e Triska (2018), acrescentam que a função dos Ambientes Virtuais de Aprendizagem (AVA) é de possibilitar que o conteúdo das aulas seja transmitido aos usuários/alunos através de vários recursos e instrumentos que podem variar de acordo com as prioridades dos cursos oferecidos. Os autores prosseguem dizendo que eles podem servir tanto aos sistemas educacionais a distância quanto ao presencial como sustentação às atividades de sala de aula.

O que se tem constatado é que há muito por avançar em pesquisas na área de EaD que investiguem possibilidades e desafios da aprendizagem cooperativa em AVA (Brito e Sherer, 2014). Torna-se essencial a ampliação das abordagens de pesquisa voltadas à compreensão do funcionamento das práticas de ensino em AVA, a fim de favorecer uma condução mais eficiente e eficaz dos processos educacionais, explorando de maneira plena os recursos disponíveis, sendo igualmente necessário investir de forma adequada na formação dos profissionais da educação, para que

estejam devidamente preparados e atuem como canais efetivos no processo de ensino e aprendizagem na modalidade a distância.

É notório que, há muitas dúvidas entre os professores dentro de sala de aula sobre a melhor forma de lidar com as novas tecnologias (Mesquita, 2019). A atuação docente na Educação a Distância exige capacitação específica, considerando que muitos profissionais foram inicialmente formados para o ensino presencial, sendo as tecnologias educacionais incorporadas posteriormente ao contexto pedagógico, o que torna necessária uma preparação adequada para a mediação no ambiente virtual.

A aprendizagem em ambientes virtuais mostra-se viável, desde que haja comprometimento tanto por parte dos alunos, no envolvimento com os conteúdos e a formação, quanto por parte dos professores, no contínuo aprimoramento de sua prática pedagógica, sendo essencial que o estudante se reconheça como parte integrante do processo, participando ativamente das interações com os colegas, por meio de posicionamentos que podem concordar, divergir ou complementar, favorecendo, assim, a construção de uma aprendizagem plena e efetiva.

Na educação a distância o aluno aprende tanto quanto ao que está em sala de aula, conforme ressalta Mesquita (2019), sendo uma forma de educação sem distância proporcionando que o conhecimento chegue à locais aonde antes não chegava.

Conforme afirmam Leite e Pinto (2020), a flexibilidade de participação e a inclusão nos métodos de ensino e aprendizagem que as tecnologias digitais permitem, e criam, conseguirão beneficiar todos os estudantes, sobretudo aqueles com o perfil de estudantes não tradicionais.

A autonomia na escolha da ferramenta também é um fator importante na eficácia da aprendizagem. Leite e Pinto (2020) em um estudo que investigou o uso de tecnologias digitais por estudantes do ensino superior, concluíram que o uso das tecnologias no apoio à aprendizagem indica ser mais promotor de autonomia quando as ferramentas são escolhidas pelos alunos, permitindo que esses definam e criem formas próprias de interação, comunicação e cooperação nos espaços digitais.

A escolha autônoma de ferramentas digitais pelos alunos tende a favorecer maior produtividade e engajamento, por se alinharem às suas preferências e estilos de aprendizagem, enquanto as tecnologias oficiais, utilizadas em sala de aula ou recomendadas pelos docentes, mantêm-se mais voltadas à transmissão de conteúdos

e ao acesso a materiais, embora também contribuam para o processo de aprendizagem e para o desenvolvimento da autonomia.

De acordo com Mesquita (2019), a educação brasileira hoje necessita de transformações significativas, que possam atender a uma demanda que cresce cada vez mais, de pessoas condicionadas a uma intensa jornada de trabalho, necessitando de alternativas diversificadas de acesso ao conhecimento. A EAD vem, de certa forma se revolucionando cada vez mais com o apoio das tecnologias para atender e colaborar neste sentido.

4 OS AMBIENTES VIRTUAIS PARA FORMAÇÃO PROFISSIONAL

A educação a distância possibilita a flexibilidade de estudos, dispensando a presença física em sala de aula e permitindo o acesso ao conhecimento a partir de qualquer local e em horários variados, favorecendo, assim, a conciliação entre formação acadêmica e atividades laborais.

Casanova, Laguardia e Machado (2010) afirmam que a educação a distância, ao deixar de depender da proximidade física e temporal entre as pessoas envolvidas, proporciona a aprendizagem formal nos espaços de trabalho e aproxima os laços entre a ação educacional e a ação laboral.

A Educação a Distância, inicialmente marcada por certa resistência devido ao seu caráter inovador, vem superando gradualmente esse preconceito ao evidenciar aspectos positivos como a ampliação do acesso ao ensino, a adoção de uma dinâmica diferenciada de construção do conhecimento iniciada pela prática e seguida da teoria, além da mediação do processo formativo por meio de ferramentas digitais de comunicação.

No ambiente de trabalho, as demandas urgentes frequentemente exigem interrupções nas atividades em andamento, o que pode comprometer o fluxo contínuo do curso a distância, tornando preferível a realização dos estudos na residência, mesmo diante das demandas inerentes ao ambiente doméstico.

Melo e Oliveira (2022) afirmam que a pandemia do COVID-19 trouxe à tona novos desafios para os profissionais da educação, levando-os a se capacitarem/reinventarem para sequenciar suas atividades frente a esse novo contexto educacional especial. Diante do cenário inédito provocado pela pandemia, tornou-se necessária a reformulação das práticas docentes, a fim de garantir a continuidade do processo educacional e evitar sua interrupção abrupta.

Entretanto, apesar de todos esses comportamentos relacionados, quer sejam os encontros indesejados, a falta de conhecimento para integração das ferramentas virtuais ao ensino, e a escassa utilização das ferramentas tecnológicas nos momentos síncronos e assíncronos, a atual situação trazida ao ensino pelas medidas de controle da pandemia, despertou nos professores a necessidade de repensar sua prática docente e fazer dessas ferramentas digitais parte da sua vida profissional (Melo e Oliveira, 2022). Mesmo diante das adversidades e implicações impostas pela

pandemia, observou-se o estímulo à reflexão sobre as práticas docentes, destacando-se a relevância da incorporação das ferramentas digitais no exercício profissional.

Segundo Melo e Oliveira (2022), os *softwares* são ambientes de ensinagem em meio digital capacitados para gerenciar o processo de ensino e aprendizagem via *web*, esses *softwares* permitem a interação/comunicação, cooperação e colaboração entre os usuários. Os *softwares* educativos configuram-se como lugares que organizam o ensino e a aprendizagem *online*, viabilizando a comunicação e a interação entre os usuários, evidenciando, assim, a diversidade de recursos oferecidos pelos Ambientes Virtuais de Ensino (AVEs).

Melo e Oliveira (2022) enfatizam que decorrente das diferentes colaborações, de acordo com especificidade e características de cada ferramenta, pôde-se afirmar que os AVEs melhoram o desempenho, possibilitam a elevação de exemplos e submissões de respostas nos exercícios, aquisição de conhecimento e novas competências, contribuem com o aprendizado do outro, mantêm o contato com diversidade de ideias e transportam o saber.

Além disso, os AVEs são espaços de construção, que facilitam a revisão de conteúdo já considerado, são ambientes reflexivos e de aprofundamentos teóricos que permitem a descoberta de algo inovador, provocam a centralização espacial de informações significativas, o compartilhamento em massa e obtêm *insights* sobre o conhecimento profissional, analisam reflexões *online* entre participantes, impelem e ampliam a concepção pós-estruturalista de Educação (Melo e Oliveira, 2022). Os Ambientes Virtuais de Ensino são locais acolhedores, onde o estudante pode refletir e se aprofundar, compartilhar ideias e descobrir novas perspectivas, ali também é incentivado a troca entre participantes, aproximando-se de uma visão mais inovadora e aberta.

Lima, Merino e Triska (2018) afirmam que é fato que cada vez mais a virtualização dos métodos de comunicação faz parte do cotidiano, seja no trabalho, na casa e principalmente nos estudos. No que diz respeito às chamadas atividades-fim, onde são geridos os conteúdos de ensino, comunicação entre mestre e alunos, avaliações *on-line*, entre outros, entende-se que este meio de comunicação precisaria ser eficiente, pois é onde o aluno procuraria o complemento de sua relação com o ensino.

Atualmente, a virtualização das interações consolida-se como uma prática recorrente em diferentes contextos, e no campo educacional, apresenta-se como elemento indispensável à garantia da continuidade do processo de aprendizagem, cuja eficiência revela-se fundamental para evitar prejuízos à trajetória formativa dos estudantes e à sua permanência no percurso educativo.

Lima, Merino e Triska (2018) destacam que baseado nos conceitos citados nota-se a importância de se avaliar a usabilidade de AVAs visando oferecer uma boa qualidade de uso e evitar problemas como: erros, insatisfação, baixa produtividade, entre outros. Os autores continuam afirmando que se levar em conta que os usuários estão fazendo parte de uma atividade de ensino e gerenciam seu tempo, qualquer empecilho no método de aprendizagem pode ser um motivo de desmotivação, e dessa maneira o AVA não poderá ser o motivo desta desmotivação.

A oferta de Ambientes Virtuais de Aprendizagem (AVAs) com elevado padrão de qualidade configura-se como aspecto essencial à promoção do engajamento dos estudantes, evitando a evasão motivada por percepções de desmotivação ou por obstáculos que comprometam a eficácia do processo de aprendizagem no ambiente digital.

Para Rolim e Scaramuzza (2016) os Ambientes Virtuais de Aprendizagem caracterizam-se por ter uma dinâmica particular com função pedagógica. Os autores continuam afirmando que eles são ciberespaços criados para ligar conteúdos de forma virtual, são como um terreno fértil de significações e interações, onde humano e as tecnologias interagem, potencializando a construção de conhecimento.

Na perspectiva de Bastos, Lima e Varvakis (2020) o objetivo fundamental de uma plataforma digital é realizar correspondências entre usuários e facilitar a troca de bens, serviços ou moeda social, permitindo assim, a criação de valor para todos os participantes. Ainda segundo os resultados dos autores, da globalização incluem a integração da pesquisa, o crescente mercado de trabalho internacional para acadêmicos e cientistas, o aumento das empresas de comunicação e o uso da TIC(Tecnologias de informação e comunicação). As plataformas digitais configuram-se como instrumentos relevantes na mediação de conexões entre usuários, viabilizando a troca de produtos, serviços ou capital social, e promovendo a geração de valor compartilhado entre os participantes.

Bastos, Lima e Varvakis (2020) consideram que o *e-learning* é um ecossistema de aprendizado, baseado na *web*, que compreende várias partes interessadas a tecnologia e processos. Os autores prosseguem afirmando que o aprendizado usando plataformas *e-learning* se expandiu rapidamente em todo o mundo, uma vez que oferece às pessoas uma maneira flexível e inovadora de aprender e permite a aprendizagem sob demanda com custo reduzido.

O *e-learning* configura-se como um sistema de aprendizagem que integra indivíduos, tecnologias e processos, consolidando-se globalmente devido à flexibilidade, à inovação e à redução de custos, favorecendo a aprendizagem personalizada, adaptada ao ritmo e às demandas específicas de cada sujeito.

5 AS SOFT SKILLS NO DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

Os novos requisitos de trabalho exigem colaboradores que possam se comunicar, tenham a capacidade de coordenar várias tarefas, julgamento ético e facilidade de trabalhar em equipe (Munaro, Raycik e Tonet, 2023).

De acordo com Gritti, Neto e Silva (2020) com a evolução das novas demandas de trabalho criou-se uma busca por novas habilidades e competências, pois com o progresso da gestão e mercado escasso, as empresas buscam por profissionais que atendam não somente às necessidades para um cargo, mas que contribuam para o desenvolvimento da organização. A evolução das demandas de trabalho, aliada ao avanço da gestão e à competitividade do mercado, demanda profissionais com habilidades e competências que atendam às funções específicas de um cargo, ao mesmo tempo em que promovam o desenvolvimento e o crescimento organizacional.

Gritti, Neto e Silva (2020) consideram que esse cenário tomou outra perspectiva quando as grandes empresas se voltaram para a questão de que o modelo técnico é insuficiente, e começaram sua busca em maneiras de investir seus recursos no capital intelectual.

As competências transversais, ou seja, as competências socioemocionais e comportamentais, determinam fatores fundamentais desde a contratação de um funcionário, rescisão de contrato ou efetivação, e os profissionais que as possuem são valorizados pelas organizações (Gritti, Neto e Silva, 2020). As habilidades transversais, compreendendo capacidades socioemocionais e comportamentais, desempenham função estratégica na administração de pessoal, além de representar critérios de reconhecimento e valorização dos colaboradores dentro das organizações.

Conforme análise de Gritti, Neto e Silva (2020) as *soft skills* ou competências socioemocionais colaboram para que haja um bom aproveitamento dentro da equipe, tendo em conta que os profissionais que possuem essas competências transversais melhoram as relações interpessoais, facilitando a comunicação, liderança, resolução de conflitos, dentre outros aspectos. As *soft skills* contribuem para relações interpessoais mais saudáveis e eficazes, influenciando o clima organizacional, a relação do indivíduo consigo mesmo e aspectos como autoconhecimento, inteligência emocional, resolução de conflitos, colaboração, empatia e adaptação a mudanças,

consolidando-se como elemento estratégico para o desenvolvimento integral e a eficácia das dinâmicas coletivas.

As competências transversais podem ser aperfeiçoadas ao decorrer da carreira profissional e moldadas pelo contexto organizacional, estimulando o índice de sucesso e reconhecimento (Gritti, Neto e Silva, 2020).

Ainda que não sejam habilidades técnicas específicas, na atualidade as *soft skills* estão sendo cada vez mais valorizadas profissionalmente, pois as empresas contratam colaboradores por sua capacidade técnica, mas os promovem e os demitem pelas competências dessas habilidades (Gritti, Neto e Silva, 2020). Nos contextos profissionais contemporâneos, observa-se crescente valorização das habilidades socioemocionais, configurando-se como critérios relevantes em processos de seleção e desenvolvimento de carreira, o que impõe a necessidade de atenção a essa realidade e de preparação constante para lidar com as exigências emergentes do mercado de trabalho.

Gritti, Neto e Silva (2020) entendem que o domínio das habilidades sociais atrelada à Inteligência Emocional gera nos indivíduos melhor desempenho e realização profissional, bem como maior clareza em seus objetivos. O uso da inteligência emocional em articulação com as habilidades sociais, de forma equilibrada e estratégica, possibilita resultados mais assertivos e eficazes no desempenho profissional.

De acordo com Gritti, Neto e Silva (2020) os indivíduos em formação profissional devem buscar aperfeiçoar suas habilidades socioemocionais a fim de obter destaque e importância no meio da alta terceirização aliada a competitividade global. Em um cenário caracterizado pela terceirização e pela competitividade global, o aperfeiçoamento das habilidades socioemocionais revela-se elemento essencial para a conquista de destaque e relevância na trajetória de formação profissional.

Segundo Gritti, Neto e Silva (2020) essas competências transversais atuam em complemento às *Hard skills*, que são habilidades técnicas indispensáveis para o trabalho. As *Hard Skills* apresentam relevância no contexto profissional, entretanto, isoladamente, configuram competências destinadas apenas à composição do currículo, sem assegurar a permanência ou o crescimento do colaborador na organização.

As *Soft Skills* estão diretamente relacionadas com os componentes afetivos e emocionais, como a capacidade de comunicação, de iniciativa, de hábitos pessoais e relacionamento interpessoal, que funcionam como complemento às *Hards Skills*, consideradas as condições técnicas ou o conhecimento teórico, prático e científico (Viana, 2015).

Conforme análise de Gritti, Neto e Silva (2020) as habilidades sociais sempre foram exigidas no mercado de trabalho, entretanto o conceito do termo veio após os avanços da indústria tecnológica e as novas demandas de trabalho. Apesar da exigência histórica das habilidades sociais pelo mercado de trabalho, o conceito alcança maior relevância em decorrência dos avanços da indústria tecnológica e das novas demandas laborais.

As habilidades de comunicação, empatia e resolução de conflitos são exemplos de *soft skills* primordiais para lidar com os desafios interpessoais em todas as áreas da vida (Munaro, Raycik e Tonet, 2023).

As *soft skills* acabaram se tornando uma vantagem competitiva dentro das organizações, sendo priorizadas por profissionais de RH nos dias atuais que desejam o seu desenvolvimento na gestão de pessoas (Munaro, Raycik e Tonet, 2023).

Munaro, Raycik e Tonet (2023) observam que ademais, em um mundo globalizado e pluricultural, as habilidades interpessoais desempenham um papel crucial na promoção da inclusão e da diversidade. As autoras destacam que a empatia e a habilidade de se conectar com indivíduos de diversas origens, culturas e vivências podem fomentar lugares de trabalho mais harmoniosos e eficazes.

Os profissionais de RH, interagem todos os dias com indivíduos, suas emoções, expectativas e necessidades, sendo assim é fundamental que eles possuam habilidades como compreensão empática, capacidade de escuta ativa, inteligência emocional e pensamento crítico (Munaro, Raycik e Tonet, 2023). Ainda segundo as autoras, essas competências são essenciais para atender às demandas dos funcionários, fornecer apoio emocional, estimular a motivação e estabelecer um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

Enquanto as *hard skills* podem ser adquiridas por meio de treinamentos e cursos específicos, as *soft skills* normalmente são desenvolvidas ao longo da vida, por meio de experiências pessoais e profissionais (Munaro, Raycik e Tonet, 2023).

As *Soft skills* configuram dimensões subjetivas expressas em atitudes, formas de comunicação, práticas de colaboração e estratégias de enfrentamento em contextos desafiadores, constituindo recursos imateriais e essenciais ao profissional de RH.

6 METODOLOGIA

Trata-se de um estudo de natureza qualitativa, desenvolvido a partir de levantamento bibliográfico em livros e artigos científicos, complementado por investigação empírica em plataformas digitais de oferta de cursos e de vagas de emprego. Para o tratamento dos dados, adotou-se a técnica de análise de conteúdo.

O objetivo geral do estudo é analisar quais *soft skills* são mais priorizadas pelas principais plataformas digitais de Educação Corporativa nos cursos destinados a profissionais de Recursos Humanos, verificando o alinhamento dessas competências com as demandas contemporâneas do mercado de trabalho. Para isso, serão comparadas as *soft skills* descritas nas ofertas dos cursos, com as *soft skills* requeridas nas vagas de trabalho para profissionais de RH.

Na etapa de coleta dos dados, foram selecionadas as seguintes plataformas de educação corporativa: *Coursera*, *Udemy*, *Gupy* e *LinkedIn Learning*. Posteriormente, definiu-se como objeto de análise também as plataformas de recrutamento *LinkedIn* e *Gupy*.

Nas plataformas de educação corporativa, realizou-se a análise de dez cursos ofertados, a partir da qual foram identificadas 36 *soft skills* distintas. Dentre essas, elencaram-se as 15 mais recorrentes, considerando a frequência de ocorrência em cada curso. Os dados coletados incluíram: plataforma, título do curso e *soft skills* contempladas, extraídas a partir das habilidades e competências declaradas, ainda que não explicitadas de forma direta.

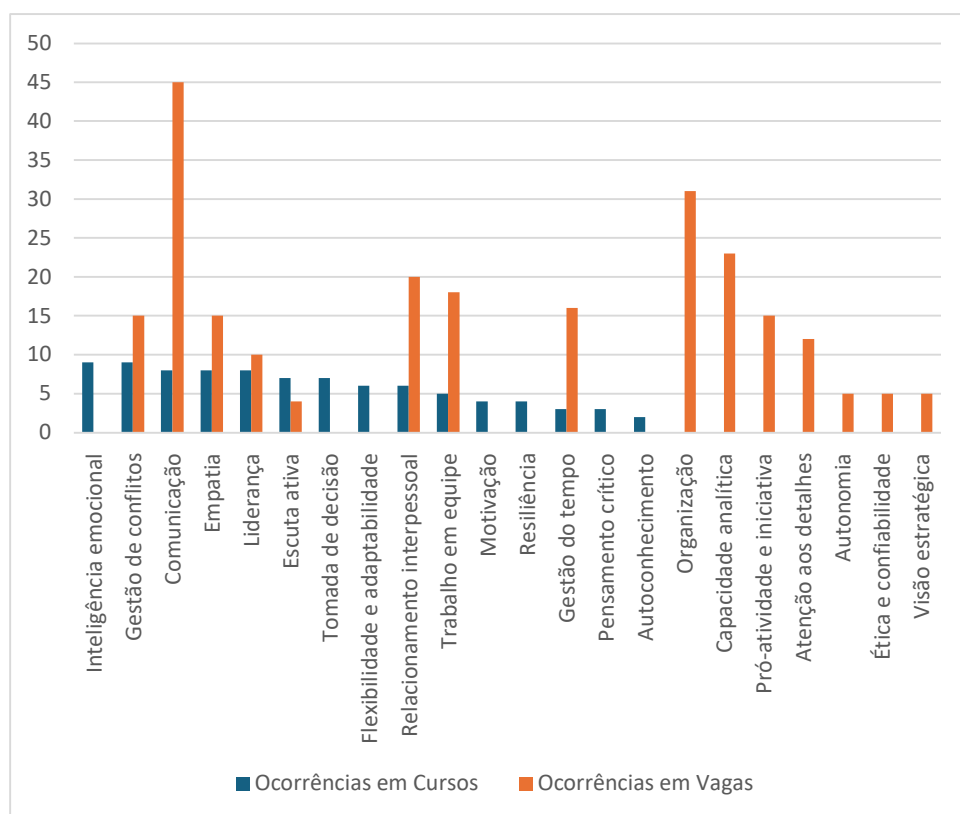
Nas plataformas de emprego, efetuou-se o mapeamento de 60 vagas publicadas na área de Recursos Humanos. As *soft skills* mencionadas nos anúncios foram sistematizadas, e posteriormente destacaram-se as 15 mais citadas. Os dados coletados abrangeram: plataforma, título da vaga, tipo, empresa, área, localização, número de funcionários, competências requeridas e exigência de formação acadêmica. Ressalta-se que, no caso do *LinkedIn*, a maioria das vagas não especificava a formação requerida, possivelmente por estar implícita na natureza do cargo. Já na plataforma *Gupy*, verificou-se a ausência frequente da informação relativa ao número de funcionários das empresas contratantes. As ocorrências de *soft skills* entre as vagas de trabalho e os cursos oferecidos, podem ser melhor visualizados no Apêndice 1. A seguir são apresentados os resultados da pesquisa.

7 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Após análise dos dados levantados, entre as convergências, destacam-se competências como empatia, liderança, escuta ativa, relacionamento interpessoal, trabalho em equipe, gestão do tempo e resolução de problemas/gestão de conflitos, presentes em ambos os contextos. Esses resultados sugerem que as plataformas de aprendizagem digital têm direcionado esforços para desenvolver habilidades alinhadas às expectativas do mercado de trabalho, especialmente aquelas relacionadas à comunicação, à colaboração e à capacidade de lidar com desafios complexos.

Por outro lado, algumas lacunas importantes foram identificadas. Nos cursos, observam-se competências mais voltadas ao desenvolvimento pessoal e socioemocional, como inteligência emocional, motivação, resiliência, flexibilidade, adaptabilidade, pensamento crítico e autoconhecimento, que não aparecem com a mesma ênfase nas vagas de emprego analisadas. Esse resultado pode indicar que tais competências, embora valorizadas em processos de aprendizagem, permanecem de forma implícita ou subentendida nos requisitos de contratação.

No mercado de trabalho, surgem como destaque habilidades associadas à organização, capacidade analítica, proatividade, atenção aos detalhes, autonomia, ética e confiabilidade, além da visão estratégica, pouco contempladas ou ausentes nos cursos mapeados. Tais competências revelam uma demanda prática das organizações por profissionais capazes de aliar pensamento analítico, postura proativa e conduta ética ao ambiente corporativo, reforçando a dimensão estratégica da atuação. O Gráfico 1 ilustra a discrepância da ocorrência de soft skills requeridas das vagas de emprego comparadas as que são desenvolvidas nos cursos:

Gráfico 1: Comparativo de soft skills em cursos e vagas de emprego

Fonte: Elaborado pela autora (2025).

Com base no percurso metodológico adotado e nos resultados obtidos, refuta-se a hipótese de que as plataformas digitais de educação corporativa disponibilizam de forma satisfatória formações plenamente alinhadas às demandas contemporâneas do mercado de trabalho, contribuindo de maneira plena para a preparação adequada e completa do profissional de Recursos Humanos em sua atuação estratégica, com ênfase no fortalecimento das competências socioemocionais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados deste estudo contribuem para melhor compreensão do papel das plataformas digitais no desenvolvimento de competências socioemocionais dos profissionais que atuam na área de Recursos Humanos.

Foi possível observar que, embora as plataformas de educação corporativa ofereçam um amplo leque de formações voltadas ao desenvolvimento destes profissionais, é evidente o desalinhamento entre as competências exigidas pelo mercado e as competências ofertadas no processo formativo. Esta discrepância evidencia a urgência para que ocorra efetiva integração entre o que o mercado demanda e o que as plataformas ofertam para desenvolvimento dos profissionais.

O estudo apresenta limitações relacionadas a amostragem de vagas e de cursos oferecidos, que, embora sejam representativos, não contemplam todo o material disponível.

Para pesquisas futuras, recomenda-se ampliar a análise para outros cursos em diferentes áreas de atuação, com a possibilidade de avaliação do desempenho dos profissionais que consomem estas formações, ampliando as contribuições para as plataformas educacionais e para os profissionais de Recursos Humanos.

REFERÊNCIAS

ALEXANDRE, Sueli F. Aprendizagem e suas implicações no processo educativo. Ícone: **Revista de Letras**, Goiás, v.6, n.1, p. 51 – 60, 2010. Disponível em: <<https://www.revista.ueg.br/index.php/icone/article/view/5100/3367>>. Acesso em: 12 abr. 2025.

BARLETA, Maria E. O avanço das inovações digitais na educação corporativa. **Revista FT**, Rio de Janeiro, v.28. Disponível em <<https://revistaft.com.br/o-avanco-das-inovacoes-digitais-na-educacao-corporativa/>>. Acesso em: 13 jun. 2025.

BASTOS, Rogério C; LIMA, Cláudio; VARVAKIS, Gregório. Plataformas digitais de aprendizagem: uma revisão integrativa para apoiar a internacionalização do ensino superior. **Scielo Brasil. Educação em Revista**. Belo Horizonte. v.36. 2020. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/edur/a/V6vYwQZS3Tx3NNzDNJsPsvP/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em: 06 ago. 2025.

BRITO, Glaucia S.; SHERER, Suely. Educação a distância: possibilidades e desafios para a aprendizagem cooperativa em ambientes virtuais de aprendizagem. **Educar em revista**. Curitiba. n.4/2014, p.53 - 77, 2014. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/er/a/Vsy54XFfs7jxzLKLK6KFdBGG/>>. Acesso em: 26 jun. 2025.

CASANOVA, Ângela; LAGUARDIA, Josué; MACHADO, Rejane. A experiência de aprendizagem on-line em um curso de qualificação profissional em saúde. Scielo Brasil. Rio de Janeiro. **Trab. Educ. Saúde**. v.8. n.1. p.97-122. 2010. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/tes/a/BLCzp8n3jYxyWxxdkgZ6xFQ/?lang=pt>>. Acesso em: 12 jul. 2025.

GONÇALVES, Suelen C; SOUZA, Andreia S. A educação à distância: um estudo sobre o ambiente virtual de aprendizagem Moodle. **SCIAS - Educação, Comunicação e Tecnologia**. v.5 n.2. 2023. Disponível em: <<https://revista.uemg.br/sciasedcomtec/article/view/7745>>. Acesso em: 29 jul. 2025.

GRITTI, Neusa H. S.; NETO, Victória C.; SILVA, Beatriz X. F. da. A importância das “soft skills” no mundo profissional. **Revista FATEC Sebrae em debate**. São Paulo. v.07, n.12, 2020. Disponível em: <<https://www.revista.fatecsebrae.edu.br/index.php/em-debate/article/view/144/178>>. Acesso em 08 set. 2025.

GRITTI, Neusa H. S.; NETO, Victória C.; SILVA, Beatriz X. F. da. *SOFT SKILLS*: rumo ao sucesso no mundo profissional. **Revista Interface Tecnológica**, Taquaritinga, SP, v. 17, n. 1, p. 829–842, 2020. DOI: 10.31510/infa.v17i1.797. Disponível em: <<https://revista.fatectq.edu.br/interfacetecnologica/article/view/797>>. Acesso em: 06 set. 2025.

LEITE, Carlinda; PINTO, Marta. As tecnologias digitais nos percursos de sucesso acadêmico de estudantes não tradicionais do Ensino Superior. Scielo Brasil. **Educ.**

Pesqui. 46. e216818. 2020. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ep/a/WcrSn45gb3vvWHMLP4F7RmQ/>> Acesso em: 11 jul. 2025.

LIMA, Gean F. A; MERINO, Eugenio A. D; TRISKA, Ricardo. Métodos mais usados para avaliações de Ambientes Virtuais de Aprendizagem (AVAs). **Human Factors in Design**. Florianópolis, v. 7, n. 13, p. 132–147, 2018. Disponível em: <<https://revistas.udesc.br/index.php/hfd/article/view/2316796307132018132>>. Acesso em: 30 jul. 2025.

MELO, Fábio T; OLIVEIRA, Flávio A. Potencialidades dos ambientes virtuais de aprendizagem (AVAs) no processo de ensino e aprendizagem da educação a distância (EaD). **Cenas Educacionais**. Bahia, v. 5, p. e13248, 2022. Disponível em: <<https://revistas.uneb.br/index.php/cenaseducacionais/article/view/13248>>. Acesso em: 19 jul. 2025.

MESQUITA, Ana G. L. S. A educação a distância e as novas tecnologias educacionais. **Semana Acadêmica Revista Científica**. Fortaleza. e.187, v.1, 2019. Disponível em: <https://semanaacademica.org.br/system/files/artigos/45_a_educacao_a_distancia_e_as_novas_tecnologias_educacionais_1.pdf>. Acesso em 05 jul. 2025.

MUNARO, Camila. RAYCIK, Laís. TONET, Mickaelyn. A relevância das Soft Skills para os ambientes profissionais. **Anais do 21º Encontro Científico Cultural Interinstitucional**. ISSN 1980-7406. 2023. <Disponível em <https://www4.fag.edu.br/anais-2023/Anais-2023-138.pdf>>. Acesso em 21 set. 2025.

OLIVEIRA, Simone C. A qualificação profissional mediante a educação a distância. **Repositório Institucional do IF Goiano – RIIF Goiano**, Aragarças/GO. Disponível em <<https://repositorio.ifgoiano.edu.br/handle/prefix/2793>>. Acesso em 20 jun. 2025.

ROLIM, Anderson T. SCARAMUZZA, Bruno C. Aprendizagem significativa em ambientes virtuais de aprendizagem. **Unisul**. v.10, p.182 - 195. 2016. Disponível em: <<https://portaldeperiodicos.animaeducacao.com.br/index.php/poiesis/article/view/2866>>. Acesso em: 02 ago. 2025.

SGOBBI, Thálita; ZANQUIM, Stivi Heverton. Soft skills: habilidades e competências profissionais requisitadas pelo mercado empreendedor. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento**, ano 5, ed. 9, v. 5, p. 70–92, set. 2020. ISSN 2448-0959. Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracao/soft-skills>. Acesso em: 18 out. 2025.

VIANA, Renata A. P. P. A importância do trabalho multidisciplinar e dos Soft Skills nos dias de hoje. **Arquivos de ciências da saúde**. V.22. n.02. 2015. Disponível em <https://repositorio-racs.famerp.br/racs_ol/vol-22-2/index.html>. Acesso em 21 set. 2025.

APÊNDICE

Quadro Comparativo

Soft Skills	Ocorrências em Cursos	Ocorrências em Vagas
Inteligência emocional	9	–
Julgamento e resolução de problemas / Gestão de conflitos	9	15
Comunicação clara, eficaz, empática e assertiva	8	45
Empatia	8	15
Liderança	8	10
Escuta ativa	7	4
Tomada de decisão	7	–
Flexibilidade e adaptabilidade	6	–
Relacionamento interpessoal	6	20
Trabalho em equipe	5	18
Motivação	4	–
Resiliência	4	–
Gestão do tempo	3	16
Pensamento crítico	3	–
Autoconhecimento	2	–
Organização	–	31
Capacidade analítica	–	23
Pró-atividade e iniciativa	–	15
Atenção aos detalhes	–	12
Autonomia	–	5
Ética e confiabilidade	–	5
Visão estratégica	–	5

Fonte: Elaborado pela autora (2025), com apoio de ferramenta de Inteligência Artificial (ChatGPT).