

COMO
IMPLEMENTAR
SOFT SKILLS
NA CULTURA
ORGANIZACIONAL

GUIA PRÁTICO



INTRODUÇÃO

O QUE SÃO SOFT SKILLS?

Soft skills são habilidades comportamentais e emocionais que influenciam diretamente como nos relacionamos, comunicamos, resolvemos problemas e tomamos decisões no ambiente de trabalho.

Diferente das hard skills (habilidades técnicas), as soft skills estão ligadas à inteligência emocional, empatia, adaptabilidade e liderança.

Elas não aparecem em diplomas, mas fazem toda a diferença no dia a dia das equipes.

POR QUE
DESENVOLVER

SOFT SKILLS NA SUA EMPRESA?

Em um mundo onde processos podem ser automatizados, o diferencial está nas pessoas. **Equipes com boas habilidades interpessoais são mais colaborativas, produtivas e preparadas para lidar com desafios.**

- ⌘ **Melhora o clima** organizacional
- ⌘ **Reduz conflitos** internos
- ⌘ **Aumenta a retenção** de talentos
- ⌘ **Potencializa lideranças**
- ⌘ **Eleva a qualidade** do atendimento ao cliente

Empresas que **investem em soft skills** **constroem culturas mais fortes** e adaptáveis.

5 ETAPAS

PARA IMPLEMENTAR
SOFT SKILLS NA
CULTURA DA SUA
EMPRESA



1. FAÇA UM ■ DIAGNÓSTICO

Mapeie o cenário atual: quais habilidades comportamentais sua equipe já tem e quais precisam ser desenvolvidas?

Use feedbacks, avaliações internas e escuta ativa.



2. DEFINA AS COMPETÊNCIAS PRIORITÁRIAS

Escolha de 3 a 5 soft skills mais relevantes para a realidade da sua empresa.

Exemplos:

- Comunicação assertiva
- Trabalho em equipe
- Inteligência emocional
- Resiliência
- Proatividade



3. ENGAJE A LIDERANÇA

Engajar a liderança começa com o exemplo. **Envolva os líderes em conversas sobre o impacto das soft skills no dia a dia, ofereça treinamentos específicos para eles e inclua essas competências nos seus próprios indicadores de desempenho.** Uma dica prática é criar "rituais de liderança", como reuniões quinzenais para troca de boas práticas comportamentais e momentos de feedback horizontal entre pares da liderança. Isso reforça que o desenvolvimento começa de cima para inspirar o restante do time.



4. CRIE ESPAÇOS DE DESENVOLVIMENTO

Implemente ações práticas e contínuas:

- Treinamentos presenciais ou online
- Rodas de conversa
- Mentorias internas
- Workshops com foco comportamental



5. ACOMPANHE E REFORCE

Inclua as soft skills nos feedbacks e nas avaliações de desempenho.

Crie rituais de reforço cultural, como reconhecimentos ou momentos de troca.



PRÁTICA

COMO TORNAR O DESENVOLVIMENTO DE SOFT SKILLS PARTE DO DIA A DIA

Construir uma cultura forte em soft skills vai além do planejamento — **envolve trazer esses comportamentos para a prática cotidiana de forma leve, intencional e consistente.** O ideal é criar experiências que estimulem o autoconhecimento, a colaboração e o crescimento mútuo. A seguir, reunimos ferramentas e dinâmicas acessíveis que podem ser aplicadas facilmente no dia a dia da sua equipe, fortalecendo a cultura de forma contínua e natural.

RODA DAS COMPETÊNCIAS

AVALIAÇÃO VISUAL
DO NÍVEL DE CADA
HABILIDADE NOS TIMES.

Como fazer:

- Escolha 5 a 8 competências-chave.
- Em um círculo dividido (como uma pizza), cada fatia representa uma habilidade.
- Peça para cada colaborador se autoavaliar de 0 a 10 em cada uma.
- Faça a mesma avaliação em grupo para cruzar percepções.
- Compare os resultados: onde estão os gaps e onde estão os pontos fortes?

Dica: Reaplique a roda após um período de desenvolvimento e compare as evoluções.

DINÂMICAS DE ESCU TA ATIVA

EXERCÍCIOS PARA
MELHORAR EMPATIA E
COMUNICAÇÃO EM GRUPO.

Como fazer:

- Forme duplas.
- Uma pessoa fala por 2 minutos sobre um desafio profissional recente.
- A outra deve apenas ouvir, sem interromper ou dar opinião.
- Depois, a pessoa que escutou deve repetir o que entendeu.
- Troque os papéis.

Variação: Faça a escuta com foco emocional (“como você se sentiu?”).

JOGO DE PAPÉIS (ROLE PLAYING)

PARA DESENVOLVER
INTELIGÊNCIA EMOCIONAL
EM SITUAÇÕES REAIS.

Como fazer:

- Escolha um tema: feedback difícil, negociação, conflito entre pares, etc.
- Distribua os papéis: líder, colaborador, cliente, etc.
- Deixe os participantes encenarem a situação.
- Após a simulação, promova um momento de reflexão:
 - O que funcionou?
 - O que poderia ser diferente?
 - Como se sentiram?

**Use como laboratório de liderança e
inteligência emocional.**

CHECK-INS E CHECK-OUTS COMPORTAMENTAIS

PARA CRIAR RITUAIS DE
CONEXÃO E ESCUTA NO
TIME.

Como fazer:

- No início de uma reunião, peça a cada pessoa:
 - “Com qual palavra você chega hoje?”
 - “O que está te ocupando mentalmente?”
- No final:
 - “Como você sai dessa reunião?”
 - “O que aprendeu hoje?”

Frequência: aplique mensalmente em reuniões intencionais para fortalecer a cultura de abertura e empatia.

PAINEL DE VALORES

EXPONHA NO AMBIENTE
OS VALORES E SOFT
SKILLS ESPERADOS, COM
FRASES PRÁTICAS.

Como fazer:

- Crie um painel físico ou digital com frases e atitudes desejadas:
 - “Aqui, falamos com clareza e escutamos com atenção.”
 - “Feedback é presente, não crítica.”
- Reforce os valores em reuniões e materiais internos.
- Inclua colaboradores no processo de construção.

Sugestão: transforme em um “código de convivência” cocriado com o time.

VAMOS TRANSFORMAR JUNTOS?

Na **Synergize**, acreditamos que pessoas bem desenvolvidas são o maior ativo de uma empresa.

Quer aplicar esse guia com apoio estratégico e personalizado?

Fale com a gente e descubra como podemos transformar a cultura da sua empresa.

Solicite uma transformação.

(11) 9 7508-6859

contato@synergize.com.br

@synergizehub | in/synergizehub

