

Soft Skills, avaliação por docentes e autoavaliação por estudantes integrantes de grupos de estudos acadêmicos no ensino básico, técnico e tecnológico

Soft Skills, evaluation by teachers and self-evaluation by students from academic study groups in basic, technical and technological education

Soft Skills, evaluación por docentes y autoevaluación de estudiantes de grupos de estudio académico en educación básica, técnica y tecnológica

Recebido: 18/11/2020 | Revisado: 24/11/2020 | Aceito: 25/11/2020 | Publicado: 29/11/2020

Vinícius Silveira Raposo

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4624-1163>

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais, Brasil

E-mail: vinicius.raposo@ifmg.edu.br

Marcos Aurélio Dias Meireles

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8127-8917>

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais, Brasil

E-mail: marcos.meireles@ifmg.edu.br

Marcelo Cabral de Souza e Silva

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3807-0664>

Sistema RH-GCA, Brasil

E-mail: marcelocabral@embratecrh.com.br

Adilson Ribeiro de Oliveira

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2360-7556>

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais, Brasil

E-mail: adilson.ribeiro@ifmg.edu.br

Resumo

O sucesso na carreira profissional sempre foi pautado pelas habilidades técnicas do indivíduo (*hard skills*) necessárias à resolução dos problemas do dia a dia. Recentemente, o desenvolvimento de habilidades humanas, também conhecidas como "*soft skills*", ganharam destaque no relacionamento interpessoal e corporativo. O que chama atenção é que tais habilidades ainda não fazem parte da maioria dos currículos regulares de formação profissional. Objetivou-se com o presente estudo entender qual o nível de autoconsciência entre discentes do ensino básico, técnico e tecnológico participantes de Grupos de Estudo

Acadêmicos acerca de seus comportamentos em relação às *soft skills*. Foi aplicada avaliação por meio de um questionário onde as habilidades foram agrupadas em três grupos distintos: Grupo 1: gestão de tempo e organização; Grupo 2: empreendedorismo e capacidade de execução de tarefas; e Grupo 3: autoconhecimento e mentalidade. As respostas dos alunos foram comparadas à percepção dos Orientadores dos Grupos de Estudo quanto a real capacidade de cada aluno em alcançar o objetivo esperado frente ao item avaliado tomando como base a relação desenvolvida entre aluno e orientador. Diante dos resultados, pode-se observar que a autopercepção dos estudantes sobre suas próprias habilidades pessoais é um fator a ser trabalhado em sala, ou mesmo em projetos extracurriculares, para que, a partir do aumento de consciência da necessidade de melhoria, os estudantes desenvolvam, além das tradicionais habilidades técnicas, suas habilidades pessoais tão necessárias ao mercado de trabalho contemporâneo, e assim caminhem em direção à evolução e ao desenvolvimento profissional.

Palavras-chave: Habilidades pessoais; Relacionamento interpessoal; Autopercepção.

Abstract

Success in professional careers has always been guided by the individual's technical skills (hard skills) necessary to solve everyday problems. Recently, the development of human skills, also known as "soft skills", has gained prominence in interpersonal and corporate relationships. What draws attention is that such skills are not yet part of most regular vocational training. The aim of the present study was to understand the level of self-awareness among students of basic, technical and technological education participating in academic study groups about their behaviors in relation to soft skills Evaluation was applied through a questionnaire where the skills were grouped into three distinct groups: Group 1: time management and organization; Group 2: entrepreneurship and ability to perform tasks; and Group 3: self-knowledge and mentality. The students' responses were compared to the perception of the study group's advisors regarding the real capacity of each student to achieve the expected goal in relation to the item evaluated based on the relationship developed between the student and the advisor. In view of the results, it can be observed that the students' self-perception of their own personal skills is a factor to be worked on in the classroom, or even in extracurricular projects, so that, from increasing awareness of the need for improvement, students develop, in addition to traditional technical skills, your personal skills that are so necessary for the contemporary job market, and thus move towards evolution and professional development.

Keywords: Personal skills; Interpersonal relationship; Self-perception.

Resumen

El éxito en las carreras profesionales siempre ha estado guiado por las habilidades técnicas (*hard skills*) del individuo necesarias para resolver los problemas cotidianos. Recientemente, el desarrollo de habilidades humanas, también conocido como “*soft skills*”, ha ganado prominencia en las relaciones interpersonales y corporativas. Lo sorprendente es que estas habilidades aún no forman parte de la mayoría de los planes de estudios de formación profesional. El objetivo del presente estudio fue conocer el nivel de autoconciencia de los estudiantes de educación básica, técnica y tecnológica que participan en grupos de estudio académico sobre su comportamiento en relación con las *soft skills*. La evaluación se aplicó a través de un cuestionario donde las habilidades se agruparon en tres grupos diferenciados: Grupo 1: gestión y organización del tiempo; Grupo 2: espíritu empresarial y capacidad para realizar tareas; y Grupo 3: autoconocimiento y mentalidad. Las respuestas de los estudiantes se compararon con la percepción de los asesores del grupo de estudio sobre la capacidad real de cada estudiante para lograr la meta esperada en relación al ítem evaluado en base a la relación desarrollada entre el estudiante y el asesor. A la vista de los resultados, se puede observar que la autopercepción de los estudiantes sobre sus propias habilidades personales es un factor a trabajar en el aula, o incluso en proyectos extraescolares, de manera que, a partir de una mayor conciencia de la necesidad de mejora, los , además de las competencias técnicas tradicionales, sus competencias personales tan necesarias para el mercado laboral contemporáneo, y así avanzar hacia la evolución y el desarrollo profesional.

Palabras clave: Habilidades personales; Relación interpersonal; Autopercepción.

1. Introdução

De maneira generalista, a formação acadêmica tradicional sempre visou ao desenvolvimento de habilidades e competências que integrassem o profissional em formação às necessidades técnicas do mercado de trabalho, sendo a escola responsável por transmitir um conjunto de conhecimentos técnicos que, quando reunidos, fossem capazes de suprir as demandas apresentadas no dia a dia. Tais habilidades técnicas, também conhecidas como “*hard skills*”, eram tidas como as únicas necessárias para inserção no mercado de trabalho, entretanto, diante da evolução do ambiente corporativo, tais habilidades não são mais o único fator garantidor para manutenção do indivíduo em um determinado posto de trabalho,

sobretudo em grandes empresas (James & James, 2004). Segundo Klaus *et al.* (2010), 75% do sucesso no trabalho a longo prazo depende das habilidades pessoais (ou *soft skills*), enquanto apenas 25% depende do conhecimento técnico e, neste contexto, a busca pelo desenvolvimento de tais habilidades tem se tornado cada vez mais necessária.

Estudos que acompanham o desenvolvimento de carreiras têm indicado que a personalidade de cada ser no que diz respeito a consciência, perseverança, sociabilidade e curiosidade interferem decisivamente no sucesso profissional e satisfação pessoal (Heckman & Kautz, 2012), devendo ser vistas como essenciais aos profissionais além de alvo de investimento (Robles, 2012), fazendo com que o desenvolvimento de habilidades não-técnicas ganhem destaque na formação. Para tanto as denominadas “*soft skills*” podem ser definidas como um conjunto de habilidades humanas ou competências comportamentais inerentes à gestão de equipes e que podem ser exemplificadas como: liderança orientada a metas; capacidade em tomar decisões; gestão de conflitos; construção de equipes e facilidade em trabalhar em equipe (Geithner & Menzel), o que implica diretamente no fortalecimento dos relacionamentos e no alcance de melhores resultados (Rao, 2018).

Durante décadas, tanto os empregadores como os educadores queixam-se frequentemente da falta de competências sociais entre profissionais recém inseridos no mercado, contudo tal formação não é contemplada na maioria dos currículos (Schulz, 2018). Diante deste cenário, além do currículo regular, os professores precisam desenvolver em seus alunos habilidades de comunicação, habilidades técnicas e habilidades sociais, para que o desenvolvimento destas características tornem-se o alicerce de uma carreira de sucesso (Sekhar, 2019).

Vários tipos de estratégias podem ser empregadas com o intuito de estimular o desenvolvimento de *soft skills*, devendo sempre optar-se por aquelas que promovam o relacionamento interpessoal, desenvolvimento da comunicação e análise crítica, gestão do tempo, resolução de problemas e adaptabilidade (Wilkins & Matson, 2017) Nesse contexto, devido ao extenso currículo encontrado na maioria dos cursos de formação técnica, os Grupos de Estudos Acadêmicos e outras atividades extracurriculares se mostram como uma alternativa para se trabalhar no desenvolvimento destas habilidades, uma vez que se configuram em um ambiente mais restrito proporcionando segurança para que professores e alunos se dediquem ao desenvolvimento de projetos que visem tanto à complementação do aprendizado do currículo regular, bem como o crescimento pessoal dos envolvidos.

Diante do exposto, objetivou-se com o presente trabalho promover uma autoavaliação entre discentes do ensino básico, técnico e tecnológico acerca do seu conhecimento sobre *soft*

skills, bem como estes as praticam na realização das atividades desenvolvidas no dia a dia dos Grupos de Estudos Acadêmicos em que atuam (grupos estes onde os integrantes realizam atividades complementares relacionadas a capacitação técnica e desenvolvimento pessoal relacionados as suas futuras áreas de atuação, as Ciências Agrárias), e compará-las com a percepção dos Professores Orientadores dos grupos de estudo quanto a sua real capacidade de entrega de resultados mediante as habilidade e competências avaliadas.

2. Metodologia

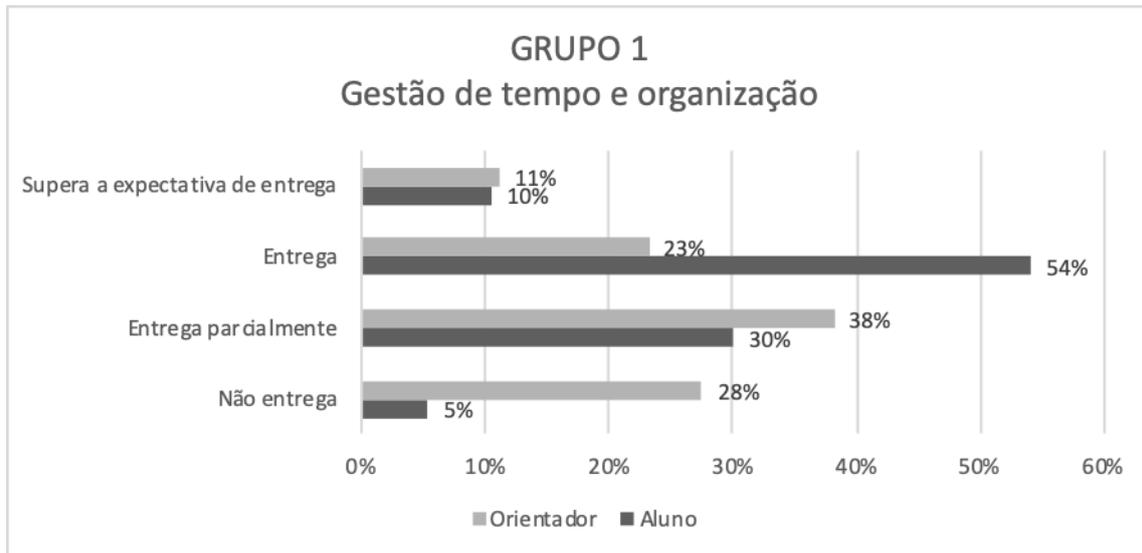
Participaram da pesquisa 20 indivíduos oriundos do Curso Técnico em Agropecuária de um Instituto Federal de Educação Técnica e Tecnológica. Foi utilizada metodologia quali-quantitativa de coleta de dados, como descrito por Pereira, *et al.*, (2018), em que os estudantes responderam a um modelo de questionário, de domínio público, utilizado em grandes corporações para avaliação de competências e habilidades, comumente denominadas *Soft skills*. Inicialmente, foi realizada uma explanação por videoconferência com o auxílio do software Google Meet® sobre a composição dos itens avaliados e orientações acerca do seu preenchimento para que na sequência os participantes respondessem ao questionário que foi disponibilizado por meio digital mediante envio de formulário pelo link do Google Forms® para que estes fizessem sua autoavaliação de maneira individual. Contemplaram-se no questionário 42 habilidades que posteriormente foram agrupadas em três grandes grupos, sendo eles: Gestão de tempo e organização (Grupo 1), Empreendedorismo e capacidade de execução de tarefas (Grupo 2) e Autoconhecimento e mentalidade (Grupo 3). No Grupo 1 foram contempladas as seguintes habilidades: administração do tempo, agilidade, atenção concentrada, compromisso e responsabilidade, delegação, dinamismo, disciplina, foco em detalhes e busca da perfeição, objetividade da comunicação, organização, planejamento, disponibilidade, clareza na comunicação, cooperação, boa vontade e espírito de equipe. No Grupo 2 foram contempladas as habilidades: capacidade de correr riscos, determinação, criatividade, empreendedorismo, foco em resultados, perfil de negociação, perfil de realização e execução, persistência, pro atividade, tomada de decisão, visão estratégica, flexibilidade, foco no cliente e gerenciamento de conflitos e por fim, no Grupo 3 foram contempladas as seguintes habilidades: energia, produtividade sob pressão, resiliência, autocontrole emocional, autopercepção, bom humor, humildade, liderança, relacionamento interpessoal, saber ouvir, comportamento ético, cortesia, discrição e empatia. O formato utilizado caracteriza o método quali-quantitativo, pois para cada habilidade avaliada, utilizou-se uma Escala de Likert adaptada,

em que as respostas poderiam variar de 1 a 4, sendo as notas correspondentes à experiência que cada estudante tinha acerca da respectiva habilidade, sendo a nota 1: “não entrega”, 2: “entrega parcialmente”, 3: “entrega” e 4: “supera a expectativa de entrega”. Neste sentido, considerou-se como “entrega” a capacidade do estudante em atingir resultado satisfatório frente ao item avaliado. No momento de autoavaliação, cada estudante atribuiu sua nota para cada habilidade e posteriormente cada aluno foi individualmente avaliado segundo a ótica de dois docentes que atuam como Professores Orientadores dos Grupos de Estudo Acadêmico e já acompanham esses mesmos estudantes em atividades de rotina extraclasse por um período superior a dois anos, fazendo uso do mesmo questionário. Dessa forma, foi possível obter a autoavaliação do aluno e a avaliação do mesmo pelo professor orientador segundo os mesmos parâmetros. Seguindo o método proposto, após a transformação da coleta de dados, inicialmente qualitativa, para quantitativa por meio das grandezas numéricas geradas, as notas foram tabuladas em programa Excel® para análise dos dados. Após avaliação das notas comparativas em cada habilidade, foram extraídas as médias de cada nota dentro de cada um dos três grandes grupos de habilidades já mencionados. Os resultados foram descritos em gráficos de barra por meio de grandezas relativas, ou porcentagens, a fim de se compararem as notas obtidas na autoavaliação dos estudantes com as notas atribuídas aos mesmos pelos professores orientadores.

3. Resultados e Discussão

O tempo é um elemento singular, único e insubstituível, sendo que toda atividade necessita de um tempo para ser executada (Drucker, 1981). No Grupo 1 foram contempladas habilidades que definem a capacidade de organização e gestão do tempo e observaram-se diferenças expressivas nas notas comparativas obtidas na autoavaliação e atribuídas pelos orientadores, ressaltando-se falta de clareza na percepção dos alunos sobre a sua real capacidade em atingir resultados considerados satisfatórios por ele e o esperado pelos professores orientadores em relação a tais habilidades (Gráfico 1).

Gráfico 1. Média de distribuição de notas atribuídas na autoavaliação e pelos professores orientadores às habilidades do Grupo 1 (Gestão de tempo e organização).



Fonte: Autores.

Várias foram as habilidades que compuseram este conjunto, dentre as quais houve maior variação na atribuição de nota para administração do tempo, agilidade, atenção concentrada, organização e planejamento. Na autoavaliação, 84% dos estudantes entendem que “entrega” ou “entrega parcialmente” a capacidade de organização, bem como de gerenciamento do tempo, enquanto, na perspectiva dos orientadores, apenas 61% dos estudantes foi avaliado com o mesmo nível de capacidade de “entrega” (Gráfico 1).

O desenvolvimento de habilidades e competências assumiu grande importância nas corporações desde o início da década de 90 (Estrada, *et al* 2011). Desde que este cenário se tornou determinante no sucesso profissional do mundo moderno, frequentemente as pessoas são contratadas pelo seu *QI* (Quociente intelectual) e demitidas pelo seu *QE* (Quociente emocional), sendo fundamental o início do desenvolvimento de habilidade e competências não técnicas desde os primeiros anos escolares (Goleman, 2007). Uma vez que o QE é composto pelos conjuntos de *soft skills*, faz-se necessária a abordagem de tais habilidades no ambiente escolar, para que os estudantes estejam preparados à formatura e consigam se estabelecer e desenvolver relacionamentos de sucesso na esfera profissional.

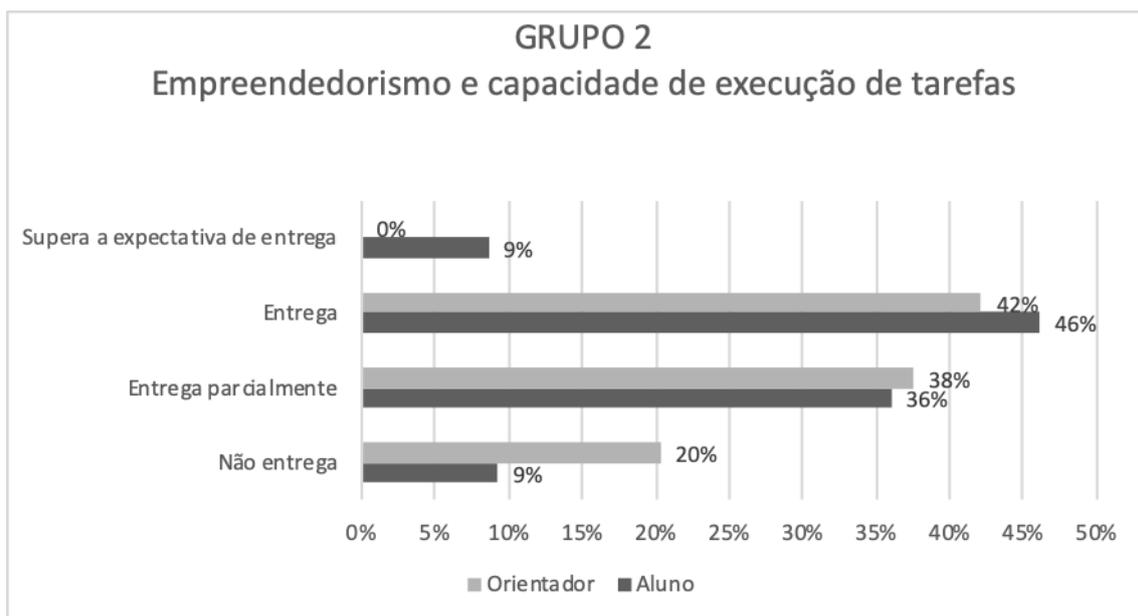
Juntamente com os relacionamentos interpessoais, um dos maiores desafios, em tempos modernos, é a gestão do tempo. Além do tempo despendido em equipamentos de tecnologia e redes sociais, a falta da eficiência na execução de tarefas é marcante em estudantes de ensino técnico. Ainda segundo Bird, (2003) a capacidade de dizer “não” somada

à definição de prioridades é um dos primeiros passos para organização do tempo, uma vez que aproximadamente 30 a 40% do tempo em que as pessoas passam acordadas pode ser considerado desperdiçado ou dispendido em atividades improdutivas.

Para evitar a criação de rotinas improdutivas, algumas atividades extracurriculares podem ser trabalhadas dentro e fora de sala de aula para que os estudantes possam treinar a “organização e a gestão do tempo”, bem como passar por um alinhamento de expectativas sobre o que o mercado espera em relação à esta habilidade por parte de seus colaboradores.

De forma menos discrepante, ao avaliar a capacidade de empreender e executar tarefas, as médias das notas obtidas na autoavaliação e atribuídas pelos orientadores foram mais ajustadas (Gráfico 2).

Gráfico 2. Média de distribuição de notas atribuídas na autoavaliação e pelos professores orientadores às habilidades do Grupo 2 (Empreendedorismo e capacidade de execução de tarefas).



Fonte: Autores.

Segundo os estudantes, em média 79% “entrega” ou “entrega parcialmente” essas características, coincidindo com a opinião dos orientadores em que, em média 80% foi avaliado como “entrega” ou “entrega” parcialmente tais capacidades de empreendedorismo e capacidade de execução de tarefas. Este fato foi interessante, pois o empreendedorismo vem sendo cada vez mais difundido nas últimas décadas, sobretudo sob influência Norte Americana, devido à alta participação do capitalismo nesta economia (Dornelas, 2008).

Diante da dinâmica de rápidas alterações mercadológicas que contemplam desde o desaparecimento de antigas profissões, bem como o aparecimento de novas, sobretudo com a democratização da internet, os estudantes devem estar aptos a encarar situações inusitadas com alta capacidade de adaptação e execução das tarefas propostas por seus superiores.

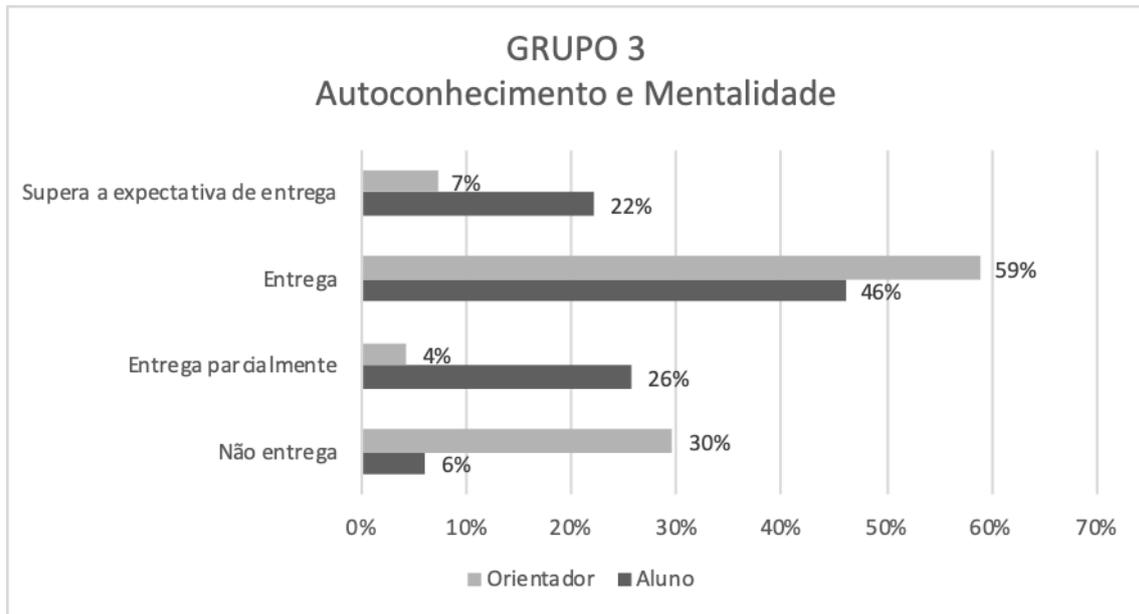
De acordo com McNeil *et al* (2004), a matriz de cenários caracteriza mercados complexos e incertos quando estão presentes produtos e processos tecnológicos mais complexos, alta competitividade dos mercados, ofertas de produtos e serviços de várias fontes e alta taxa de variações tecnológicas, ou seja, o cenário em que grande parte dos estudantes irá atuar profissionalmente.

Diante da necessidade de desenvolver e treinar *soft skills* com os estudantes, algumas atividades realizadas em aula e extraclasse podem ser incorporadas aos planos de ensino de algumas disciplinas como atividades surpresa, exercícios de criatividade e busca por solução de problemas.

Dentre as habilidades avaliadas neste grupo, as que mais se assemelharam entre as médias de notas foram determinação, foco em resultados, perfil de negociação, persistência, tomadas de decisão e gerenciamento de conflitos. Essas características de entrega do Grupo 2 podem ser também atribuídas à cultura em que os estudantes são expostos diariamente, uma vez que este também é o perfil pessoal dos orientadores a maneira como conduzem seu trabalho na instituição, ou seja, pudemos perceber grande influência do seu perfil no perfil de estudantes que está sendo formado uma vez que a participação nos grupos de estudos acadêmicos é de caráter espontâneo e não obrigatório onde a permanência do aluno é livre.

As médias das notas obtidas e atribuídas no Grupo 3, relativas ao autoconhecimento e à mentalidade dos estudantes foram as mais discrepantes em comparação com os demais (Gráfico 3). Esse cenário reforça a dificuldade dos estudantes em se autoavaliar, sobretudo em relação às características de cunho mais sensível, como resiliência, auto percepção, humildade, liderança, saber ouvir, comportamento ético e empatia. Diversas pesquisas, desde a década de 80, já têm demonstrado a importância do desenvolvimento de habilidades como a empatia na construção de relacionamentos saudáveis (Davis & Oathout, 1987).

Gráfico 3. Média de distribuição de notas atribuídas na autoavaliação e pelos professores orientadores às habilidades do Grupo 3 (Autoconhecimento e mentalidade).



Fonte: Autores.

Dentre os dados avaliados, o que mais chama atenção é que apenas 6% considerou não entregar tais habilidades, sendo que 30% foi considerado que não entrega pelos orientadores (Gráfico 3). Da mesma forma, em média 22% dos estudantes consideraram superar a expectativa de entrega, enquanto na avaliação dos orientadores apenas 7% se enquadrava nesta categoria (Gráfico 3). De maneira geral, as habilidades descritas neste terceiro grupo, precisam ser discutidas e desenvolvidas no âmbito acadêmico, pois, quando isso acontece, muitos são os relatos de melhoria em situações de enfrentamento, diminuição de crises de ansiedade, quadros de depressão e outros quadros psicológicos (Egan, 1994).

Outro ponto que deve ser levantado é a influência da internet, marcadamente das redes sociais, no desenvolvimento da autoconfiança, sobretudo com forte influência dos padrões de beleza e narcisismo, cada vez mais reforçados nas gerações expostas ao conteúdo de tais canais (Lira *et al.*, 2017). Cada vez mais, atividades expositivas e ponderações quanto à autoconsciência devem ser exploradas e incentivadas pelos jovens estudantes para que possam minimamente se desenvolver e aprender a reagir a situações de crítica e estresse, o que marcadamente não estão presentes no mundo das mídias digitais.

Além do contexto discente aqui discutido, outro fato que deve ser apontado, especialmente no âmbito das ciências agrárias, é o desconforto e a dificuldade dos próprios docentes em desenvolver *soft skills* em estudantes. Afinal, a grande maioria dos professores e

tutores, em suas trajetórias técnicas, não foram expostos a nenhum conteúdo ou experiência que pudessem ajudar nesse contexto (Schulz, 2018). De maneira geral, há que se atentar para o treinamento docente, assim como para o treinamento dos discentes, para que se formem cidadãos que não só se coloquem no mercado de trabalho por suas habilidades técnicas, mas que construam carreiras saudáveis e promissoras e se mantenham nelas por também por sua capacidade em associar e desenvolver habilidades pessoais e não técnicas.

A necessidade de condução de atividades e projetos extracurriculares que contemplem o desenvolvimento pessoal e a autopercepção é fundamental no processo de maturação e aperfeiçoamento de *Soft skills*. Atividades de rotina em setores da instituição de ensino, atividades em grupo, apresentações expositivas, metodologias ativas que possibilitem o exercício da capacidade de argumentação e, mesmo que em simulações, estimulem os estudantes a tomar decisões, se tornam fundamentais na preparação e na formação de cidadãos e profissionais mais capazes de se relacionar com sucesso em ambientes profissionais.

4. Considerações Finais

Pode-se observar que a autopercepção dos estudantes é um fator a ser trabalhado durante os projetos extracurriculares, para que, a partir do aumento de consciência da necessidade de melhoria nas relações interpessoais, os estudantes caminhem em direção à evolução e ao desenvolvimento profissional.

Há que se trabalhar, de forma continuada, também o corpo docente das instituições para que os mesmos incorporem atividades que desenvolvam *soft skills* em seus planos de aula ou em suas rotinas extraclasse.

Para trabalhos futuros sugere-se que pesquisas que visem a identificação do grau de envolvimento das instituições de ensino quanto ao desenvolvimento de *soft skills* entre seus estudantes sejam realizadas afim de promover um monitoramento sistemático, bem como, o desenvolvimento das habilidades interpessoais de toda a comunidade acadêmica, promovendo não só a formação técnica de qualidade, como também de cidadãos aptos a ocupar posições de liderança no mercado de trabalho.

Referências

Bird, P. (2003). *Gestão do tempo*. São Paulo: Actual.

Davis, M. H., & Oathout, H. A. (1987). Maintenance of satisfaction in romantic relationships: Empathy and relational competence. *Journal of personality and social psychology*, 53(2), 397.

Dornelas, J. C. A. (2008). *Empreendedorismo*. Rio de Janeiro: Elsevier.

Drucker, P. F. (1981). *O gerente eficaz*. Rio de Janeiro: Zahar.

Egan, G. (1994). *The skilled helper: a problem-management approach to helping*. Pacific Grove: Brooks.

Estrada, R. J. S., Flores, G. T., & Schimith, C. D. (2011). Gestão do tempo como apoio ao planejamento estratégico pessoal. *Revista de Administração da Universidade Federal de Santa Maria*, 4(2), 315-332.

Geithner, S., & Menzel, D. (2016). Effectiveness of learning through experience and reflection in a project management simulation. *Simulation & Gaming*, 47(2), 228-256.

Goleman, D. (2007). *Inteligência Emocional. A teoria revolucionária que define o que é ser inteligente*. Rio de Janeiro: Objetiva.

Heckman, J. J., & Kautz, T. (2012). Hard evidence on soft skills. *Labour economics*, 19(4), 451-464.

James, R. F., & James, M. L. (2004). Teaching career and technical skills in a "mini" business world. In *Business Education Forum* (Vol. 59, pp. 39-41). National Business Education Association.

Klaus, P. (2010) Communication breakdown. *California Job Journal*, 28(1248), 1-9.

Lira, A. G., Ganen, A. D. P., Lodi, A. S., & Alvarenga, M. D. S. (2017). Uso de redes sociais, influência da mídia e insatisfação com a imagem corporal de adolescentes brasileiras. *Jornal Brasileiro de Psiquiatria*, 66(3), 164-171.

McNeil, S., Fullerton, D., & Murphy, L. (2004). Entrepreneurship In Atlantic Canadian University Environments Part Ii.

Pereira, A. S., Shitsuka, D. M., Parreira, F. J., & Shitsuka, R. (2018). *Metodologia da pesquisa científica. [e-book]. Santa Maria. Ed. UAB/NTE/UFSM. Recuperado de https://repositorio.ufsm.br/bitstream/handle/1/15824/Lic_Computacao_Metodologia-Pesquisa-Cientifica.pdf.*

Rao, M. S. (2018). Soft skills: toward a sanctimonious discipline, *On the Horizon*, 26(3), 215-224.

Robles, M. M. (2012). Executive perceptions of the top 10 soft skills needed in today's workplace. *Business communication quarterly*, 75(4), 453-465.

Schulz, B. (2018). The importance of soft skills: Education beyond academic knowledge. *Nawa Journal of Communication*, 2(11), 146-154.

Sekhar, G. R. (2019). Teaching soft skills: a necessity in modern era. *Research Journal of English Language and Literature*, 7(1), 109-117.

Wilkins, J. Matson, J. L. (2017). Social Skills. *International Review of Research in Mental Retardation*, 34(1), 321-363.

Porcentagem de contribuição de cada autor no manuscrito

Vinícius Silveira Raposo – 30%

Marcos Aurélio Dias Meireles – 30%

Marcelo Cabral de Souza e Silva – 20%

Adilson Ribeiro de Oliveira – 20%