



AS SOFT SKILLS DESENVOLVIDAS PELOS ALUNOS DA FACULDADE DE TECNOLOGIA DE CATANDUVA POR MEIO DO ESTÁGIO SUPERVISIONADO

The soft skills developed by the students of Catanduva Faculty of Technology through the supervised internship

Las habilidades blandas desarrolladas por los estudiantes de la Facultad de Tecnología de Catanduva a través de las prácticas supervisadas

Andreza Marques De Souza¹, Jordiane de Sousa Cardozo², Sandra Regina Chalela Ayub³

Faculdade de Tecnologia de Catanduva - Centro Paula Souza (FATEC), Catanduva, SP

RESUMO

As mudanças no ambiente empresarial têm ocasionado diversas transformações que contribuem significativamente para o aumento da preocupação com a empregabilidade. Outra inquietação atual é verificar se os graduandos possuem as competências exigidas pelos empregadores. Dados revelam que atualmente as *soft skills* são mais importantes do que as *hard skills*. Diante disto, o objetivo do artigo é identificar se as *soft skills* e competências sociais são desenvolvidas pelos alunos da Faculdade de Tecnologia de Catanduva no estágio supervisionado. *Soft skills* são habilidades interpessoais que envolvem um conjunto de competências, incluindo as competências sociais, relacionadas à interação do indivíduo. Ambas são complementares e de grande importância no aprimoramento do desempenho profissional. Neste estudo, verificou-se se as habilidades desenvolvidas por meio do estágio são importantes para a carreira profissional bem como os benefícios aos acadêmicos e às organizações. A pesquisa foi de natureza aplicada, com abordagem quanti-qualitativa, um estudo de caso de objetivo descritivo. Foi utilizado um questionário semiestruturado, aplicado a 39 (50%) alunos-estagiários dos cursos de Gestão Empresarial, Gestão da Tecnologia da Informação e Automação Industrial. Para a validação do instrumento foi utilizado o coeficiente alfa de Cronbach, com um valor obtido de 0,96. Os resultados indicam que os estudantes possuem as competências analisadas, algumas das quais são destacadas como essenciais pelos empregadores até 2025, segundo informação divulgada pelo Fórum Econômico Mundial. Notavelmente, as competências mais desenvolvidas foram resolução de problemas e relacionamento interpessoal.

Palavras-chave: Competências; Estágio; Organização; Ensino superior.

ABSTRACT

Changes in the business environment have led to a number of transformations which have contributed significantly to increased concern about employability. Another current concern is whether graduates have the skills required by employers. Data shows that *soft skills* are currently more important than *hard skills*. In view of this, the aim of this article is to identify whether *soft skills* and social competencies are developed by students at the Catanduva Faculty of Technology during their supervised internship. *Soft skills* are

¹ Faculdade de Tecnologia de Catanduva - Centro Paula Souza. Graduada em Gestão Empresarial pela Faculdade de Tecnologia de Catanduva. Atualmente é Gerente de Serviços Culturais do Município de Palmares Paulista. ORCID id: <https://orcid.org/0009-0002-3064-028X>. E-mail: 1andrezamarques2002@gmail.com

² Faculdade de Tecnologia de Catanduva - Centro Paula Souza. Graduada em Gestão Empresarial pela Faculdade de Tecnologia de Catanduva. Atualmente é Analista de informações Estratégicas - Unimed Catanduva - Cooperativa de trabalho médico. ORCID id: <https://orcid.org/0009-0006-0767-0148>. E-mail: jordianecardozo@gmail.com

³ Universidade Estadual Paulista (UNESP), Faculdade de Filosofia e Ciências, Marília, SP. Pós-Doutorado e Doutorado em Educação pela UNESP Marília. Atualmente é Professora de Ensino Superior na FATEC Catanduva, concursada na disciplina Comportamento Organizacional e Gestão de Pessoas. ORCID id: <https://orcid.org/0000-0001-6582-9766>. E-mail: sandrachalela@gmail.com

interpersonal skills that involve a set of competencies, including social competencies, related to individual interaction. Both are complementary and of great importance in improving professional performance. In this study, it was examined whether the skills developed through the internship are important for a professional career, as well as the benefits to academics and organizations. The research was of an applied nature, with a quantitative-qualitative approach, a case study with a descriptive objective. A semi-structured questionnaire was applied to 39 (50%) student interns from the Business Management, Information Technology Management and Industrial Automation courses. Cronbach's alpha coefficient was used to validate the instrument, with a value of 0.96. The results indicate that the students possess the competences analyzed, some of which are highlighted as essential by employers by 2025, according to information released by the World Economic Forum. Notably, the most developed skills were problem-solving and interpersonal relationships.

Keywords: Competencies; Internship; Organization; Higher education.

RESUMEN

Los cambios en el entorno empresarial han provocado una serie de transformaciones que han contribuido significativamente a aumentar la preocupación por la empleabilidad. Otra preocupación actual es si los titulados tienen las competencias que exigen los empresarios. Los datos muestran que las competencias blandas son actualmente más importantes que las duras. En vista de ello, el objetivo de este artículo es identificar si las habilidades blandas y las competencias sociales son desarrolladas por los estudiantes de la Facultad de Tecnología de Catanduva durante sus prácticas supervisadas. Las habilidades blandas son habilidades interpersonales que implican un conjunto de competencias, incluidas las sociales, relacionadas con la interacción individual. Ambas son complementarias y de gran importancia para mejorar el desempeño profesional. En este estudio se examinó si las habilidades desarrolladas a través de la pasantía son importantes para una carrera profesional, así como los beneficios para académicos y organizaciones. La investigación fue de naturaleza aplicada, con enfoque cuantitativo-cualitativo, objetivo descriptivo y estudio de caso. Se aplicó un cuestionario semiestructurado a 39 (50%) estudiantes en prácticas de los cursos de Gestión Empresarial, Gestión de Tecnologías de la Información y Automatización Industrial. Se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach para validar el instrumento, con un valor de 0,96. Los resultados indican que los estudiantes poseen las competencias analizadas, algunas de las cuales son destacadas como esenciales por los empleadores para 2025, según información publicada por el Foro Económico Mundial. En particular, las competencias más desarrolladas fueron la resolución de problemas y las relaciones interpersonales.

Palabras clave: Competencias; Prácticas; Organización; Educación superior.

INTRODUÇÃO

A concepção de competência faz parte do mundo moderno, principalmente nos ambientes educacionais e organizacionais. As instituições estão cada vez mais preocupadas em desenvolver pessoas capacitadas e as organizações, por outro lado, buscam inserir em seus processos seletivos avaliações que captem candidatos que possuam habilidades para um bom desempenho no trabalho. Neste contexto, os universitários, que, por sua vez, são novos no mercado de trabalho, deparam-se com desafios na busca de competências para conquistar seu espaço no mundo competitivo.

É nítido que a informação, o conhecimento, que trazem como consequência a aquisição de competências, cresce em uma proporção nunca vista anteriormente. Baseando-se nesse pressuposto, este estudo tem como objetivo principal verificar se os acadêmicos da instituição estão desenvolvendo *soft skills* no estágio supervisionado. Para o desenvolvimento do estudo, foi averiguado se as competências

desenvolvidas durante o estágio são importantes para a carreira profissional, investigando ainda os benefícios que o estágio supervisionado proporciona aos estudantes.

O presente artigo está estruturado em três sessões. A introdução apresenta o conceito de competências, que abrange um breve histórico e pressupostos teóricos até o momento atual e que fundamenta esta investigação. Foram apresentados ainda os conceitos de *Hard Skills*, *Soft Skills*, Habilidades do Futuro e as dez habilidades mais listadas como essenciais nos anos de 2015, 2020 e 2025 pelos principais empregadores mundiais no relatório emitido pelo Fórum Econômico Mundial, bem como um comparativo das competências predominantes nesses anos. Por último, é apresentado o conceito de estágio e sua importância.

A primeira sessão apresenta o Delineamento Metodológico, na qual é apresentada a coleta de dados e amostra. Nela evidencia-se que o estudo foi realizado com alunos da FATEC do 1º ao 6º módulo de todos os cursos da unidade (Gestão Empresarial, Gestão da Tecnologia da Informação e Automação Industrial). A segunda sessão, por sua vez, expõe os resultados e a discussão acerca dos dados obtidos. Por fim, são expostas as conclusões e as contribuições deste artigo para os estagiários e as organizações que os contratam.

Uma das limitações desta pesquisa está relacionada a uma amostragem limitada aos estudantes da FATEC, o que significa que os resultados obtidos não representam a realidade presente em todas as Instituições de Ensino Superior (IES). Esta investigação será crucial para avaliar a eficácia dessa preparação dos alunos para o mercado de trabalho.

Competência

O termo competência começou a ser abordado no setor empresarial no começo do século XX. Foi “[...] desenvolvido para oferecer suporte a movimentos de qualificação profissional em pequenas e médias empresas do setor moveleiro, em meados da década de 80” (Dutra, 2004, p. 22). O termo é utilizado na administração desde a publicação das primeiras teorias, contudo, com uma perspectiva diferente de hoje. De início, o termo caracterizava um indivíduo capaz de desenvolver atividades de maneira eficiente (Lana; Ferreira, 2007). Pouco tempo depois o conceito começou a ser aplicado no âmbito escolar por meio de estudos a fim de compreender as competências básicas de ensino. Com base nisso, o conhecimento de aptidões desejáveis nos alunos foi relacionado às competências que os docentes deviam lecionar (Zabala; Arnau, 2014).

A princípio, o desenvolvimento de um indivíduo era avaliado pela sua inteligência. O psicólogo alemão William Stern, fundamentado na teoria do desenvolvimento de habilidades de acordo com a idade, criou o "conceito de QI" (Quociente de Inteligência). Para ele, a inteligência era a habilidade da pessoa de adaptar sua ideia a novas premissas, com domínio e adaptação mental para diferentes obstáculos do cotidiano. A percepção de avaliar as competências ao invés da inteligência foi desenvolvida por David McClelland (psicólogo e pesquisador dos Estados Unidos), em 1973 (Fleury; Fleury, 2004).

Dedicou-se então à ideia de que uma conduta que resultasse em efeitos úteis era o que necessitava ser avaliado. Determinou que a competência era uma maneira de examinar como acontece “um rendimento superior no trabalho”. Naquele mesmo ano, publicou o artigo *“Testing for competence rather than intelligence”*, no qual despertou o desejo de busca de novos métodos pelos quais os trabalhadores pudessem adquirir novas competências (Fleury; Fleury, 2004).

Com o passar dos anos, a competência foi “(re-) conceituada e (re-) valorizada” devido às muitas mudanças que ocorrem nas organizações, causadas tanto no ambiente interno quanto externo, geradas pela globalização (Ayub; Martins, 2019). Atualmente, existem inúmeros conceitos e levantamentos acerca de competência, que, segundo Tomasi (2002), trata-se de um tema complexo, pouco tangível e heterogêneo; uma construção social.

De acordo com Dutra (2004), competência é a habilidade que uma pessoa tem de realizar um trabalho que lhe foi atribuído, sendo relativo, porque necessita de algumas características do indivíduo e das atividades que irá realizar. Fleury e Fleury (2001, p. 188) defendem que as competências têm que reunir tanto o valor social para a pessoa quanto o valor econômico para a instituição, descrevendo-as como o “[...] saber agir responsável e reconhecido, que implica mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos, habilidades que agreguem valor econômico à organização social e ao indivíduo”.

Estudos, como o conduzido por Rabaglio (2001), apontam que a competência se caracteriza por um conjunto de Conhecimento (C), Habilidade (H) e Atitude (A), que gera o termo CHA. O Conhecimento (C) significa o saber, são as informações que o indivíduo foi adquirindo no decorrer da vida e que geram efeito sobre a conduta ou comportamento. A Habilidade (H) significa o saber fazer, ou seja, realizar, colocar em prática o conhecimento. A Atitude (A) significa querer fazer, refere-se ao desempenho do indivíduo em várias circunstâncias ou acontecimentos na sociedade.

O autor Boyatzis (1982) também defende que comportamentos são “observáveis”, apoiando-se em enfoques psicológicos procedentes de fatores como a motivação, o papel social e as habilidades. Para ilustrar esse conceito, utilizou a metáfora do iceberg, onde a parte visível trata-se dos “comportamentos observáveis”, enquanto a parte submersa diz respeito às aptidões e conhecimentos, traços de personalidade, motivação, atitudes e valores do indivíduo, como representado na Figura 1.

Figura 1 – Iceberg de Competências



Fonte: Adaptado de Ribeiro (2017).

Com os novos modelos de trabalho, surgem novos tipos de profissionais e, por esse motivo, as qualificações são cada vez mais exigidas no mercado de trabalho. Diante disso, o indivíduo mais preparado e com melhores competências alcançará as melhores oportunidades, pois cada pessoa desenvolve uma competência diferente da outra (Souza; Ventura; Soares, 2016).

Hard Skills

Segundo Ribeiro (2017) e Travassos (2019), as *hard skills* eram as competências que dispunham de maior relevância na época fabril, em que era preciso ter competências técnicas para a elaboração dos processos produtivos. Essas competências podem ser tocáveis, medíveis e verificáveis, comprovadas por documentos, como o certificado (Ribeiro, 2017).

Conforme a definição de Swiatkiewicz (2014, p. 678), estas são caracterizadas da seguinte forma:

Competências técnicas (*hard skills*): competências do domínio técnico, adquiridas por meio de formação profissional, acadêmica ou pela experiência adquirida ou competências relacionadas com a profissão ou atividade exercida, procedimentos administrativos relacionados com a área de atividade da organização, tais como: saber operar/manusear máquinas, aparelhos e equipamentos, conhecimento de normas de segurança, conhecimentos de informática/programas, habilidades financeiras/contabilísticas, experiência profissional e técnica.

Na perspectiva de Robles (2012), as *hard skills* referem-se aos conhecimentos técnicos essenciais para desempenhar uma função específica. Essa competência técnica é adquirida por meio da educação profissional e acadêmica, juntamente com a experiência obtida no desempenho da função e na execução dos procedimentos administrativos dentro da organização. Essas competências, por si só, não garantem o sucesso profissional, elas são apenas um requisito necessário para que um profissional se mantenha empregado.

Para Ribeiro (2017), é crucial haver um equilíbrio entre as competências técnicas e comportamentais para alcançar o sucesso profissional. Isso ocorre porque as habilidades e conhecimentos

técnicos (*hard skills*) são essenciais para um desempenho eficaz das funções, enquanto as competências comportamentais (*soft skills*) ganham relevância devido à necessidade de relacionar-se com as pessoas do ambiente de trabalho, os consumidores, os fornecedores e de estabelecer outras relações interpessoais.

Soft Skills

Com o passar dos anos ocorreram mudanças tanto no mercado de trabalho como na sociedade em si, o que gerou uma necessidade de ir além das habilidades técnicas, então as habilidades pessoais e interpessoais, ou seja, as *soft skills*, passam a ser consideradas essenciais (Travassos, 2019). Diplomas não são mais vistos como um indicador decisivo da inteligência profissional, como antigamente. A quarta revolução industrial trouxe consigo transformações significativas no mercado de trabalho, onde a produtividade, o crescimento e a tecnologia ganharam importância. Por consequência, manter-se atualizado, construir relações positivas no trabalho e lidar com problemas imprevistos passam a ser de suma importância nessa nova evolução (Qizi, 2020).

Segundo Ribeiro (2017), as *soft skills* são mais difíceis ou complicadas e de aprendizagem demorada em relação às habilidades técnicas. Contudo, são capacidades empregadas em várias circunstâncias e, por conseguinte, de interesse para diferentes ocupações. De acordo com Gama (2016), as *soft skills* são habilidades intangíveis, de difícil identificação e estão diretamente relacionadas à inteligência emocional dos indivíduos. Geralmente, são habilidades que foram aprendidas e desenvolvidas a partir das experiências de vida e estão ligadas à capacidade de adaptação a novas circunstâncias, ao desenvolvimento de soluções criativas e satisfatórias para obstáculos e, além disto, à interação saudável com todos. Para melhor entendimento dessas duas competências, segue um exemplo dado por Ribeiro (2017, p. 44):

Um indivíduo possui um diploma acadêmico na área das Línguas e Relações Empresariais (*hard skill*), trabalha com o mercado externo numa empresa exportadora e possui os conhecimentos linguísticos, culturais, de gestão e marketing necessários ao exercício da função (*hard skills*) e, por outro lado, tem uma débil capacidade de negociação (*soft skill*) e é xenófobo em relação a um dos principais países de origem dos maiores clientes da empresa, com os quais têm que lidar (*soft skill*). Nesta situação, o indivíduo tem os conhecimentos técnicos e práticos necessários ao exercício das suas funções; contudo, faltam-lhe competências comportamentais essenciais ao bom desempenho profissional, pondo em causa o relacionamento com os clientes e os resultados da organização.

As *Soft Skills* apresentam duas características diferentes: transversais e transferíveis. A sua transversalidade relaciona-se ao fato de serem habilidades comuns a várias situações independentes, do domínio profissional e pessoal privado. E transferíveis por serem aplicadas num contexto diferente daquele em que foram adquiridas e adequadas a várias profissões (Ramos; Bento, 2010).

Conforme Joshi (2017) as *soft skills* compõem habilidades interpessoais e psicossociais que contribuem para a tomada de decisões, resolução de problemas, pensamento crítico, comunicação de maneira efetiva, bem como para a construção de bons relacionamentos. As *soft skills*, ao contrário das *hard skills*, têm um importante papel no desenvolvimento da personalidade dos funcionários. Entretanto, as *soft*

skills não substituem as habilidades técnicas. Elas se integram e auxiliam no desenvolvimento do potencial de indivíduos possuidores de *hard skills*.

De acordo com Marques (2012), as *Soft Skills* são importantes para aqueles que almejam alcançar cargos de liderança nas organizações. Reforça ainda que líderes mundiais como Mahatma Gandhi e Madre Teresa eram líderes que se destacavam por suas competências interpessoais, sendo providos de *soft skills*. Essa habilidade tem ganhado notoriedade em muitos países, pois é vista por grande parte das organizações como vantagem competitiva frente aos concorrentes.

A evolução do conceito revela que antes a preocupação era no saber-saber (conhecimento técnico) e no saber-fazer (habilidades práticas); hoje, contudo, focaliza no saber-ser, que se refere às competências pessoais e sociais, denominadas de "*soft skills*", que são essenciais para o sucesso no ambiente de trabalho. Isso inclui habilidades como comunicação eficaz, trabalho em equipe, resolução de problemas, criatividade, empatia e liderança, ou seja, deixou-se de dar importância apenas às características intrínsecas da pessoa, passando a considerar também o contexto empresarial, os seus recursos e as suas estratégias (Chambers, 2017).

Uma pesquisa realizada pela Universidade de Harvard mostrou que 85% do sucesso profissional depende das *soft skills* e apenas 15% dependem das competências técnicas (Sydorenko, 2020). Já existem organizações rejeitando candidatos com importantes níveis acadêmicos, por entenderem que ter diploma não significa que eles possuam as habilidades necessárias para um alto desempenho (Kovarik; Warren, 2020). Ainda, Sista (2022) acrescenta que a maioria das empresas dá mais importância às *soft skills* porque elas são mais difíceis de desenvolver.

Habilidades do Futuro

A Quarta Revolução Industrial trouxe consigo algumas mudanças e dentre elas, o trabalho. De acordo com Fórum Econômico Mundial (FEM), será necessário um alinhamento de habilidades para que se possa acompanhar esse ritmo, visto que cada vez mais as tecnologias estão sendo introduzidas neste meio. Ainda, acrescenta que a capacidade das organizações globais em adotar essas novas tecnologias é um obstáculo devido à falta de mão de obra qualificada. Embora o fato de possuir todas as habilidades desejadas para um cargo não seja um pré-requisito obrigatório, o órgão acredita que a produtividade de longo prazo dos colaboradores é estabelecida pelo domínio de "competências-chaves". "Desenvolver e aprimorar habilidades e capacidades humanas por meio da educação, aprendizado e trabalho significativo são os principais impulsionadores do sucesso econômico, do bem-estar individual e da coesão social" (Fórum Econômico Mundial, 2020).

Ao longo dos anos, a organização acompanha o impacto da Quarta Revolução Industrial no mercado de trabalho e apresenta os resultados no relatório "*The Future of Jobs*", onde destaca as dez habilidades mais necessárias, listadas pelos diretores de recursos humanos e diretores de estratégia dos principais empregadores globais, além de informações fornecidas pelo LinkedIn. De acordo com o relatório

emitido em 2015, o poder de negociação e a flexibilidade eram as habilidades de maior destaque; já em 2020 elas começam a cair de posição e, segundo o FEM, isso se deve à inserção das máquinas, que começaram a tomar “decisões por nós”. Acrescenta ainda que a criatividade será uma das três principais habilidades mais importantes pois, com as novas tecnologias e os novos modelos de trabalho, os indivíduos terão que ser mais criativos para poder se beneficiar com essas mudanças. A Figura 2 representa a lista das competências requisitadas nos anos de 2015 e 2020.


Figura 2 – TOP 10 Competências – 2015 e 2020

Em 2020	Em 2015
1. Solução de Problemas Complexos	1. Solução de Problemas Complexos
2. Pensamento Crítico	2. Relacionamento Interpessoal
3. Criatividade	3. Gestão de Pessoas
4. Gestão de Pessoas	4. Pensamento Crítico
5. Relacionamento Interpessoal	5. Negociação
6. Inteligência Emocional	6. Controle de Qualidade
7. Julgamento e Tomada de Decisão	7. Orientação de Serviço
8. Orientação de Serviço	8. Julgamento e Tomada de Decisão
9. Negociação	9. Escuta Ativa
10. Flexibilidade Cognitiva	10. Criatividade

Fonte: Adaptado de Damasceno (2018).

Agora em sua terceira edição, o relatório mapeou as competências que serão mais requisitadas até 2025 (Figura 3), divididas em quatro tipos: resolução de problemas, autogerenciamento, trabalho com pessoas e uso e desenvolvimento da tecnologia. A resolução de problemas e o pensamento crítico estão no topo da lista de habilidades. É nítida sua importância, já que estes têm sido consistentes desde o primeiro relatório emitido. Vale ressaltar que entram nessa lista habilidades de autogestão como aprendizagem ativa, resiliência, tolerância ao estresse e flexibilidade. Portanto, nota-se que as mudanças nas competências exigidas são cada vez mais rápidas e bem diferentes daquelas demandadas nos anos anteriores. Ainda, outro fator importante a ser observado é que 80% das habilidades listadas para os próximos anos são *soft skills*.

Figura 3 – TOP 10 Competências – 2025

Em 2025	
1. Pensamento analítico e inovativo	 <p>Resolução de problemas Autogestão Trabalhar com pessoas Desenvolvimento e uso de tecnologia</p>
2. Aprendizagem ativa e estratégias de aprendizagem	
3. Resolução de problemas complexos	
4. Pensamento crítico e analítico	
5. Criatividade, originalidade e iniciativa	
6. Liderança e influência social	
7. Uso e controle de tecnologia	
8. Design de tecnologia e programação	
9. Resiliência, tolerância ao estresse e flexibilidade	
10. Raciocínio, solução de problemas e ideação	

Fonte: Adaptado de Dal Col (2021).

Estágio

Nos últimos anos, tem se observado que o estágio se tornou processo significativo para a aprendizagem, utilizado pelas organizações de ensino e adotado pelas empresas. É por meio dele que os graduados obtêm experiências importantes para o desenvolvimento profissional, haja vista que o estágio integra o que foi aprendido na faculdade, assegurando conhecimento. É nítido que o estágio propicia que os acadêmicos compreendem um pouco mais sobre a área escolhida para atuação e desenvolvem competências que os tornam profissionais eficientes e capacitados. De acordo com a Lei nº 11.788, Art.1º, incisos 1 e 2 (Brasil, 2008):

Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos. § 1o O estágio faz parte do projeto pedagógico do curso, além de integrar o itinerário formativo do educando. § 2o O estágio visa ao aprendizado de competências próprias da atividade profissional e à contextualização curricular, objetivando o desenvolvimento do educando para a vida cidadã e para o trabalho.

Nota-se que as organizações cada vez mais procuram profissionais em formação com o intuito de encontrar talentos, haja vista que esses graduandos podem auxiliar no crescimento da empresa, contribuindo com conhecimentos importantes para o crescimento na carreira profissional desses indivíduos (Zampieri; Rezende Junior, 2016). O estudo de Esse (2023) acerca de “*Soft Skills*, Trabalho Remoto e Indústria 4.0” evidencia que as *soft skills* têm ganhado um papel importante na seleção dos novos talentos, uma vez que as empresas contratantes muitas vezes preferem treinar pessoas que possuam personalidades interessantes para a organização ao invés de buscar um profissional com experiência no mercado, mas cujo perfil comportamental não é o que a empresa deseja.

Oliveira, Gouvêa, Costa e Pacheco (2020) consideram o estágio supervisionado como uma prática de “ensino-aprendizagem”, já que possui características didáticas, em que deve haver alinhamento entre a empresa e a instituição onde o aluno estuda, para que o crescimento deste seja garantido. Durante o estágio, o aluno pode expressar ideias e criar uma análise do processo produtivo, trazendo uma possibilidade de notar a empresa por diferentes aspectos, tanto nas transformações econômicas quanto sociais (Murari; Helal, 2009).

Percebe-se que as organizações procuram contratar estagiários, já que são talentos que podem ser desenvolvidos, gerando mão de obra qualificada, o que é benéfico para ambas as partes. É por meio do estágio que o discente tem a oportunidade de aprender, tornando-se um potencial, desenvolvendo habilidades interpessoais, espírito de liderança, além de maturidade e responsabilidade (Pereira, 2013).

Segundo Cavassani (2023), a cooperativa Unimed Catanduva ressalta que o estágio representa uma oportunidade de desenvolvimento e troca de experiências. Esse tipo de contratação traz a oportunidade de crescimento e troca de conhecimento, promovendo satisfação entre ambas as partes. Para o aprendiz, o empenho durante o período de estágio “agrega valor” à sua carreira. Acrescenta ainda que,

A contratação, de acordo com o gerente de Gestão de Pessoas da organização, Sérgio Donizeti Sizinando, gera oportunidade de desenvolvimento e troca de experiências entre as partes. 'Contratar um estagiário tem relevância importante nas organizações, visto que uma nova geração traz consigo as novas tendências, já que é uma característica dos jovens estarem antenados. Com isso, sempre haverá um contraste positivo entre gerações, fazendo com que ganhem a empresa e o jovem, que vem com muita energia e contagia o ambiente`.

Nesse contexto, no estágio é possível desenvolver *soft skills* tais como liderança, comunicação assertiva, empatia, trabalho em equipe, relacionamentos interpessoais e resiliência, habilidades essas de grande importância para o mercado de trabalho.

A prática de aprendizagem ajuda a superar os desafios encontrados em meio à falta de experiência e à falta de segurança dos graduandos que estão familiarizados apenas com aulas e modelos teóricos, distante das situações recorrentes do cotidiano (Frey; Frey, 2002). Lima (2013) afirma que o estágio configura elementos importantes para a educação do aluno, integra e aprimora o saber profissional passado pelo educador, bem como os conhecimentos repassados pelos integrantes da organização.

DELINEAMENTO METODOLÓGICO

Este estudo é uma pesquisa de natureza aplicada, de abordagem quanti-qualitativa, de objetivo descritivo. Segundo Prodanov e Freitas (2013), a pesquisa aplicada contém “verdades e interesses locais” e tem a finalidade de obter informações ou conhecimentos para pôr em prática com vistas à resolução de problemas únicos ou específicos.

Quanto à abordagem quanti-qualitativa, para Gonçalves e Meireles (2004), nas pesquisas de abordagem quantitativa, os dados são de natureza interpretativa. Essa pesquisa é usada quando se pretende entender de maneira mais ampla o instrumento de estudo. Enquanto a pesquisa qualitativa, de acordo com Stake (2011, p. 41), tem como definição ser “interpretativa, baseada em experiências, situacional e humanística”, sendo consistente com suas particularidades e circunstâncias.

Em relação aos objetivos, o método utilizado foi o descritivo, que Sampieri, Collado e Lucio (2013, p. 107) classificam do seguinte modo: “Procura especificar as propriedades, as características e os perfis de pessoas, grupos, comunidades, processos, objetos ou qualquer outro fenômeno que possa ser submetido a uma análise”. Para condução da pesquisa foram utilizados livros, questionários, análise de artigos científicos, pesquisa bibliográfica e sites acerca do tema, durante o período de agosto de 2022 a junho de 2023.

Coleta de dados

O estudo foi realizado com os alunos da Faculdade de Tecnologia de Catanduva (FATEC) que estavam estagiando no momento da pesquisa (1º semestre de 2023), sendo alunos do 1º ao 6º módulo de todos os cursos da unidade (Gestão Empresarial, Gestão da Tecnologia da Informação e Automação Industrial). A princípio, fez-se contato com os coordenadores dos cursos e a diretoria para aprovação da

pesquisa de campo e posteriormente com a responsável pela área de estágio na instituição. O processo de coleta de respostas aconteceu inicialmente em 30/03/2023, com o envio do questionário por meio do *Google Forms* aos representantes de sala. Observou-se que seria necessário também a coleta de respostas presencialmente, que ocorreu nos dias 11 e 19 do mês subsequente. A aplicação dos instrumentos ocorreu conforme conveniência e disponibilidade dos professores para ceder um espaço em sala de aula para a coleta. O questionário continha um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, no qual, os participantes foram devidamente informados que a pesquisa tinha como propósito específico esta investigação e foi enfatizado o respeito aos participantes como um princípio fundamental da conduta ética na pesquisa.

Amostra

Para esta pesquisa, foi utilizada a amostra de 39 alunos (50%) de um total de 78 discentes. Essa população foi definida de acordo com o cálculo da amostra de Comentto (2018), na qual se obteve 90% de índice de confiança com 10 pontos percentuais para mais ou para menos ($\pm 10\%$). Do total de participantes, 21 (53,8%) são do período da noite e 18 (46,2%) da manhã e, quanto aos cursos, 30 (76,9%) são alunos de Gestão Empresarial, 5 (12,8%) Gestão da Tecnologia da Informação e 4 (10,3%) de Automação Industrial. O maior índice de respostas se deu entre os alunos do sexto módulo, apresentando 10 (25,6%) das respostas, seguido do segundo e terceiro módulo representando 9 (23,1%) cada.

Da amostra colhida, a maior quantidade dos respondentes era do sexo feminino, correspondendo a 53,8%, sendo a faixa etária predominante de 18 a 24 anos (59%). De acordo com os dados obtidos, 18 (46,2%) estagiam no período da manhã, 27 (69,2%) estagiam no período da tarde e dois (5,1%), à noite.

O instrumento aplicado foi o Inventário de Habilidades Discentes, adaptado do Inventário de Práticas Docentes que Favorecem a Criatividade no Ensino Superior, validado por Alencar e Fleith (2004), composto por 27 itens respondidos na escala de Likert (Gil, 2008) com pontuação de um a cinco: discordo plenamente (1 ponto), discordo parcialmente (2 pontos), não concordo nem discordo (3 pontos), concordo parcialmente (4 pontos), concordo plenamente (5 pontos). O questionário continha também um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, além de dados sociodemográficos dos participantes e instruções de como respondê-lo. O intuito do questionário era avaliar 5 Competências (Capacidade de aprender novos conceitos, Iniciativa de ação e decisão, Capacidade de correlacionar e aplicar conhecimentos, Resolução de problemas, Capacidade de Relacionamento Interpessoal). De acordo com Ayub e Martins (2019):

- Capacidade de aprendizado: disposição e vontade de entender e saber sobre um assunto, produzindo o conhecimento por si próprio;
- Iniciativa de ação e decisão: saber o melhor jeito de conduzir, mediante um problema, obstáculo ou oportunidade, com rapidez e prudência (racionais, intuitivas, emocionais, improvisação);
- Capacidade de correlacionar e aplicar conhecimentos: compreender as variáveis dos fatos, em situações teóricas e práticas;

- Resolução de problemas: capacidade de resolver um determinado contexto (identificar, diagnosticar, formular, solucionar e avaliar), definido ou não, para encontrar uma solução;
- Capacidade de Relacionamento Interpessoal: habilidade para relacionar-se com outras pessoas de forma adequada.

Para analisar os dados, somou-se o resultado de cada item, calculou-se a média de cada item, verificando os itens com resultados elevados e baixos. O instrumento foi validado pelas pesquisas de Alencar e Fleith (2004) e Ayub e Martins (2019) demonstrando ser eficiente para avaliar as competências. A validação do questionário foi realizada também neste estudo com o intuito de avaliar a confiabilidade por meio da aplicação do coeficiente alfa de Cronbach, em que o valor obtido foi de 0,96 - o que é considerado por Pestana e Gageiro (2014) como muito bom. Sendo assim, com o resultado do questionário aplicado é possível verificar a confiabilidade, permitindo dar maior relevância à pesquisa feita na instituição.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Compreensão dos discentes acerca da Capacidade de Aprendizagem

Conforme Fleury e Fleury (1997), a aprendizagem consiste na transformação decorrente de práticas ou vivências anteriores, podendo ou não refletir em uma alteração mensurável de conduta. Por meio do processo de aprendizagem, os indivíduos conseguem se ajustar ao ambiente em que estão inseridos, promovendo assim uma maior capacidade de adaptação e flexibilidade frente às diversas situações.

De acordo com os dados obtidos, verifica-se que 56,4% dos alunos/estagiários acreditam plenamente que o estágio amplia o processo de aprendizagem. Cerca de 38,5% concordam parcialmente, mas 44% destes estão no processo de estágio há menos de 6 meses. É importante salientar que nenhum dos participantes afirmou que o estágio não amplia a aprendizagem. No que diz respeito à habilidade de reflexão e raciocínio, cerca de 89,7% concordam plenamente e parcialmente, apenas 7,7% não concordam com a afirmação. Quando questionados sobre o grau de concordância quanto ao desenvolvimento da habilidade de análise crítica no ambiente de estágio, cerca de 89,8% respondem positivamente, enquanto apenas 7,7% (3) não concordam e nem discordam (Figura 4).

Figura 4 – Questionário - Capacidade de Aprendizagem

Item - Capacidade de Aprendizagem	Discordo	Discordo	Não	Concordo	Concordo
	Plenamente (%)	parcialmente (%)	concordo nem discordo (%)	parcialmente (%)	plenamente (%)
Cultiva o gosto pela descoberta e busca de novos conhecimentos	2,6	0	2,6	28,1	66,7
Estimula pensar, raciocinar e refletir	2,6	5,1	2,6	17,9	71,8
Estimula os alunos a analisarem diferentes aspectos de um problema	0	5,1	2,6	33,3	59
Estimula a iniciativa dos alunos	0	2,6	0	28,2	69,2
Estimula o aluno a pensar ideias novas	10,3	5,1	7,7	41	35,9
Promove a autoconfiança dos alunos	2,6	5,1	10,3	38,5	43,6
Estimula a curiosidade dos alunos através das tarefas propostas	2,6	0	12,8	33,3	51,4
Incentiva a independência dos alunos	0	2,6	5,1	43,6	48,7
Desenvolve nos alunos habilidades de análise crítica	2,6	0	7,7	30,8	59
Leva o aluno a perceber e conhecer pontos de vistas divergentes sobre o mesmo problema	5,1	2,6	10,3	38,5	43,6
Incentiva os alunos a fazerem questionamentos	15,4	2,6	20,5	33,3	28,2
Promove o debate	10,3	7,7	10,3	46,2	25,6
Estimula realizar conexões com assuntos abordados	2,6	2,6	7,7	51,3	35,9
Preocupa-se apenas com o conteúdo informado	12,8	15,4	35,9	28,2	7,7
Utiliza formas de avaliação que exigem do aluno apenas a reprodução do conteúdo contido nos livros-texto	15,4	20,5	35,9	17,9	10,3
Proporciona correlação aprendizagem e experiência prática	2,6	2,6	0	35,9	59
Amplia o processo de aprendizagem	0	0	5,1	38,5	56,4

Fonte: As autoras.

Iniciativa de ação e decisão

De acordo com Larcher (2022), a proatividade na tomada de decisões é uma habilidade capaz de mudar o ambiente organizacional, melhorar a produtividade e resolver problemas. Devido a isso, é tida como característica para profissionais com perfil de liderança.

No que se refere à percepção em relação ao poder de ação e decisão do discente a respeito da importância do estágio na carreira profissional, apenas um participante (2,6%) se manteve neutro, preferindo não opinar positivamente ou negativamente. Cabe ressaltar que quase 90% acreditam na sua importância, conforme apresentado na Figura 5.

Figura 5 – Questionário – Iniciativa e Ação

Item - Iniciativa e Ação	Discordo	Discordo	Não	Concordo	Concordo
	Plenamente (%)	parcialmente (%)	concordo nem discordo (%)	parcialmente (%)	plenamente (%)
Ajuda a compreender melhor os conceitos relacionados as disciplinas	7,7	2,6	15,4	46,2	28,2
Possibilita conhecer melhor as práticas e técnicas das organizações	0	5,1	5,1	28,2	61,5
De grande importância para carreira profissional	2,6	5,1	2,6	20,5	69,2

Fonte: As autoras.

Capacidade de correlacionar e aplicar conhecimentos

Para Davenport e Prusak (1998), o conhecimento é a junção de experiências acumuladas, valores, contexto informacional e discernimento especializado. Esse conhecimento oferece uma estrutura para analisar e unir novas informações e vivências. Segundo os autores, nas organizações, o conhecimento vai

além de documentos e arquivos, manifestando-se também em práticas cotidianas, processos, diretrizes e padrões.

No contexto organizacional, a capacidade de absorver conhecimento emerge como um elemento distintivo para os profissionais dentro de uma empresa. Aqueles que demonstram uma disposição aberta para adquirir, assimilar e aplicar conhecimentos em suas dimensões cognitivas, emocionais e comportamentais têm o potencial de se destacar entre os colegas de trabalho (Lacerda, 2017).

No sentido de evidenciar a capacidade de correlacionar e aplicar conhecimentos dos estagiários, observou-se que 28,2% (11) participantes não acreditam que o estágio não tenha relação com as disciplinas já cursadas da instituição de ensino (Figura 6).

Figura 6 – Questionário – Capacidade de correlacionar e aplicar conhecimentos

Item - Capacidade de correlacionar aplicar conhecimentos	Discordo Plenamente (%)	Discordo parcialmente (%)	Não concordo nem discordo (%)	Concordo parcialmente (%)	Concordo plenamente (%)
Exige correlação entre as disciplinas do semestre	7,6	10,3	5,1	38,5	38,5
Exige correlação das disciplinas do semestre e dos anteriores	7,7	7,7	12,8	33,3	38,5
Exige ampliar a bibliografia relativa aos assuntos abordados	12,8	5,1	23,1	28,2	30,8

Fonte: As autoras.

Resolução de problemas

Atualmente, as empresas buscam por profissionais capazes de reconhecer e entender os problemas para então resolvê-los, utilizando a criatividade, de maneira eficiente e eficaz [...] um indivíduo que lida com problemas detém várias características, sobressaindo o conhecimento, a experiência, habilidades de aprendizagem, sabe resolver problemas, tem postura de líder e comunica-se o suficientemente para coordenar atividades em equipes (Costa, 2015).

Acerca da análise da capacidade de resolução de problemas, nota-se que 97,4% dos alunos da FATEC enfrentam situações que devem ser solucionados. Diante desse fato, a capacidade de resolução de problemas é desenvolvida no exercício de suas atividades (Figura 7).

Figura 7 – Questionário – Resolução de problemas

Item - Resolução de problemas	Discordo Plenamente (%)	Discordo parcialmente (%)	Não concordo nem discordo (%)	Concordo parcialmente (%)	Concordo plenamente (%)
Apresenta situações-problema a serem solucionados pelos alunos	0	0	2,6	41	56,4

Fonte: As autoras.

Capacidade de Relacionamento Interpessoal

A competência de resolução interpessoal envolve a interação entre duas ou mais pessoas e está estreitamente ligada à maneira como cada uma percebe e responde emocionalmente à outra. No contexto profissional, é crucial cultivar relacionamentos saudáveis que promovam sentimentos positivos, promovendo não apenas a harmonia entre as pessoas, mas também impulsionando a produtividade e a eficiência (Muniz, 2004).

O autor Kechagias (2011) defende que as competências interpessoais são importantes para a evolução pessoal e o sucesso profissional, incluindo habilidades como capacidade de atuar em equipe, comunicação, adaptabilidade.

Por fim, no que tange à investigação da capacidade de relacionamento interpessoal, cerca de 84,6% dos alunos afirmam que o estágio integra o aluno à empresa (Figura 8).

Figura 8 – Questionário – Capacidade de Relacionamento Interpessoal

Item - Capacidade de Relacionamento Interpessoal	Discordo Plenamente (%)	Discordo parcialmente (%)	Não concordo nem discordo (%)	Concordo parcialmente (%)	Concordo plenamente (%)
Promove integração aluno-empresa	5,1	2,6	7,7	28,2	56,4
Promove integração aluno-aluno	5,1	2,6	20,5	28,5	33,3
Promove integração aluno-professores	5,1	2,6	33,5	23,1	35,9

Fonte: As autoras.

De acordo com os dados obtidos, verificou-se uma média geral de ($X = 4,1$) pontos para a habilidade de aprender novos conceitos; ($X = 4,0$) para a iniciativa de ação e decisão; ($X = 3,4$) para a correlação e aplicação de conhecimento; ($X = 4,5$) para a resolução de problemas e ($X = 4,2$) pontos para o relacionamento interpessoal. A competência de correlação e aplicação de conhecimentos foi a que apresentou um índice menor em relação às demais. Este fato se deve provavelmente ao fato de que a maioria das respostas provém de alunos do segundo e terceiro módulo, dos quais 44% estagiam há menos de 6 meses.

Todas essas cinco competências analisadas foram avaliadas com pontuação média total de 108,7 (81%) de um total máximo de 135 pontos, demonstrando que o estágio supervisionado realizado pelos discentes propicia a adesão de competências sociais. Ainda, a fim de aferir o ranking das habilidades desenvolvidas, percebeu-se que a capacidade de resolução de problemas, assim como a habilidade de relacionamento interpessoal, são as mais desenvolvidas pelos discentes da FATEC Catanduva, conforme apresentado no Gráfico 1. Portanto, nota-se que este estudo foi essencial para demonstrar que os participantes estão desenvolvendo as competências que Joshi (2017) denomina como usualmente

chamadas de “habilidades para a vida”, pois defende que, para trabalhar em qualquer que seja a função, é necessário possuir habilidades interpessoais.

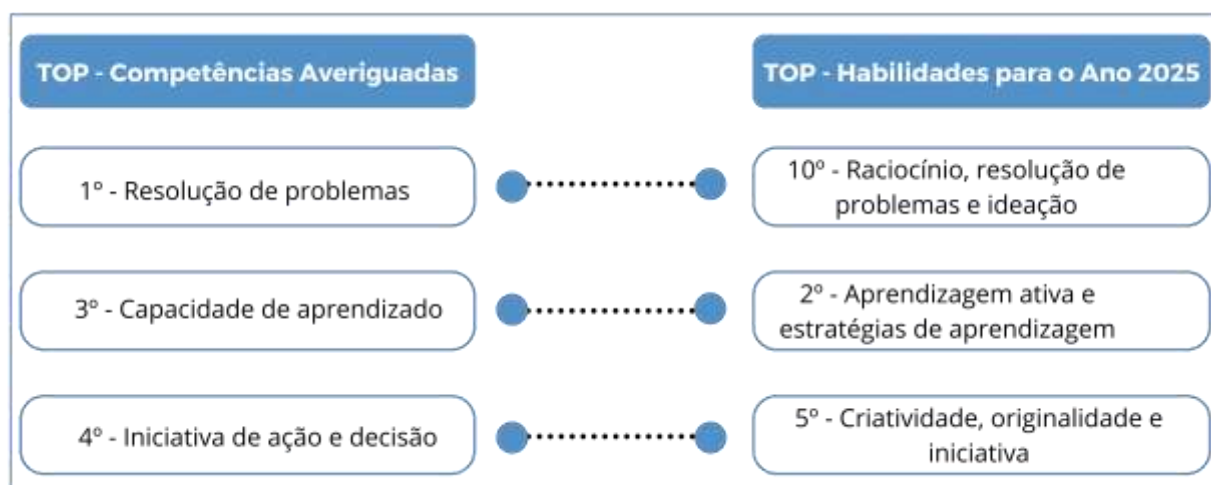
Gráfico 1 – Ranking das Habilidades desenvolvidas



Fonte: As autoras.

Por meio do questionário aplicado aos alunos da Fatec Catanduva, conclui-se que algumas habilidades averiguadas foram identificadas pelos principais empregadores no relatório “*The Future of Jobs*” como essenciais até o ano de 2025 (Figura 9).

Figura 9 – Habilidades averiguadas listadas pelos empregadores até o ano de 2025



Fonte: As autoras.

CONCLUSÕES

Na era em que a informação ganha cada dia mais espaço, as competências sociais serão cada vez mais valorizadas, uma vez que elas potencializam a performance dos indivíduos. Embora as competências técnicas sejam de grande importância, atualmente a busca pelos profissionais que possuem *Soft Skills* se faz cada vez mais presente.

O objetivo da pesquisa foi verificar se os alunos da FATEC (Faculdade de Tecnologia de Catanduva) desenvolviam as *soft skills* por meio do estágio supervisionado, assim como a importância dessas habilidades no mundo empresarial contemporâneo. Nesse sentido, foi implementado um inquérito por questionário aos estudantes com uma amostra de 39 alunos (50%) da população estudada.

Mediante os resultados apresentados, conclui-se que os alunos participantes da investigação desenvolvem todas as habilidades analisadas. Notou-se ainda que as competências mais desenvolvidas pelos discentes são resolução de problemas e relacionamento interpessoal. A conclusão deste trabalho se equipara ao artigo de Ayub e Martins (2019), o qual investigava as competências transversais desenvolvidas pelos alunos da mesma instituição em relação aos projetos interdisciplinares que são elaborados ao longo dos seis semestres, sendo que em cada um deles há um propósito específico e uma disciplina em destaque. Com isso, as demais disciplinas são integradas, estabelecendo objetivos e promovendo a interdisciplinaridade de forma consistente. Estes projetos são feitos com grupos de alunos, o que impulsiona o desenvolvimento de habilidades em trabalho em equipe, comunicação, gestão de conflitos, entre outros.

Diante disso, acredita-se que o desenvolvimento dessas habilidades se inicia a partir do primeiro semestre da faculdade, quando os alunos desenvolvem o projeto interdisciplinar, e se maximiza quando colocado em prática na ocupação em que exercem seus estágios. Este estudo foi importante para evidenciar que as mesmas competências que eram desenvolvidas há mais de meia década continuam sendo fomentadas atualmente, seja mediante atividades desenvolvidas na Instituição de Ensino Superior (IES), ou por meio de atividades fora do contexto escolar.

É importante salientar que algumas das habilidades averiguadas foram listadas pelos principais empregadores no relatório *“The Future of Jobs”* como essenciais até o ano de 2025 (Figura 9). Assim, como defende o Fórum Econômico Mundial (2020), é perceptível que desenvolvimento e o aprimoramento de competências-chaves são os fatores primordiais para o sucesso individual e social.

Conclui-se que o estágio é benéfico ao estudante, pois por meio dele é possível solidificar o aprendizado e entender de maneira eficaz os conceitos aprendidos na instituição de ensino que se aplicam no mercado de trabalho. Durante esse período, eles têm a chance de desenvolver habilidades como comunicação, resolução de problemas e trabalho em equipe.

Do outro lado, as organizações são beneficiadas por poderem identificar e recrutar profissionais promissores, já que os estagiários podem se tornar potenciais candidatos para futuras contratações,

trazendo consigo visão sólida das práticas de trabalho. Trazem ainda para a empresa novas perspectivas, ideias e conhecimentos atuais, o que pode ajudar a organização em seu crescimento.

Uma das limitações desta pesquisa está relacionada a uma amostragem limitada, o que significa que os resultados recolhidos não representam a realidade presente nas IES. Acredita-se ser pertinente a continuação da investigação por ser um tema atual, contudo pouco abordado. Neste sentido, recomenda-se que futuros investigadores usem esta temática, mas recorrendo a outros instrumentos de investigação, como as entrevistas, de forma a poder explorar mais a fundo as respostas obtidas dos estudantes.

Por fim, chega-se à reta final deste projeto extremamente enriquecedor a nível académico e pessoal, em que é possível concluir que o objetivo principal desta investigação foi atingido, uma vez que foram respondidos os objetivos propostos, mediante fundamentação teórica e por meio das respostas ao inquérito por questionário para a análise da perspectiva dos estudantes sobre a aquisição das *soft skills* no estágio supervisionado.

REFERÊNCIAS

ALENCAR, Eunice Maria Lima Soriano de; FLEITH, Denise de Souza. Inventário de práticas docentes que favorecem a criatividade no Ensino Superior. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, Porto Alegre, v. 17, n. 1, p. 105-110. 2004. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/prc/v17n1/22310.pdf>. Acesso em: 15 mar. 2023.

AYUB, Sandra Regina Chalela; MARTINS, Raul Aragão. Projeto Interdisciplinar: desenvolvimento de competências transversais. **Colloquium Humanarum**, Presidente Prudente, v. 16, n. 1, p. 41-48, jan. 2019. Disponível em: <https://journal.unoeste.br/index.php/ch/article/view/2657>. Acesso em: 10 out. 2022.

BOYATZIS, Richard Eleftherios. **The competent manager: a model for effective performance**. Nova York: John Wiley & Sons, 1982. Disponível em: <https://babel.hathitrust.org/cgi/pt?id=uc1.b4906221&seq=40>. Acesso em: 12 mar. 2024.

BRASIL. Congresso Nacional. Lei nº 11.788 de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e a Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nos 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6o da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 25 set. 2008. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm. Acesso em: 14 out. 2022.

CAVASSANI, Giovani. **Unimed Catanduva enfatiza: estágio é oportunidade de desenvolvimento e troca de experiências**. 2023. Disponível em: <https://www.unimed.coop.br/site/web/catanduva/-/estagio-e-oportunidade-de-desenvolvimento-e-troca-de-experiencias>. Acesso em: 18 mar. 2024.

CHAMBERS, Robert. **Can We Know Better? Reflections for Development**. Warwickshire: Practical Action Publishing, 2017. Disponível em: <https://practicalactionpublishing.com/book/257/download?type=download>. Acesso em: 19 mar. 2023.

COMENTTO. **Calculadora amostral**. 2018. Disponível em: <https://comentto.com/calculadora-amostral/>. Acesso em: 24 abr. 2024.

COSTA, Natalya. **A importância das competências transversais (soft skills) na formação do engenheiro**. 2015. Trabalho de Conclusão de Curso (Engenharia Industrial Química) - Universidade de São Paulo, Lorena, SP, 2015. Disponível em: <https://sistemas.eel.usp.br/bibliotecas/monografias/2015/MIQ15031.pdf>. Acesso em: 05 abr. 2024. <https://comentto.com/calculadora-amostal/>

DAL COL, Wilma. **É preciso alicerçar agora as mudanças necessárias ao futuro do trabalho**. 2021. Disponível em: <https://ofuturodascoisas.com/e-preciso-alicerçar-agora-as-mudanças-necessárias-ao-futuro-do-trabalho/>. Acesso em: 10 maio 2023.

DAMASCENO, Alexandre. **10 competências-chave do profissional do futuro**. LinkedIn, 2018. Disponível em: <https://pt.linkedin.com/pulse/10-compet%C3%A2ncias-chave-do-profissional-futuro-alexandre-damasceno>. Acesso em: 10 maio 2023.

DAVENPORT, Thomas; PRUSAK, Laurence. **Conhecimento empresarial: como as organizações gerenciam o seu capital intelectual**. 1. ed. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

DUTRA, Joel Souza. **Competências: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna**. 1. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2004.

ESSE, Luis Gustavo. Soft Skills, trabalho remoto e indústria 4.0: a reestruturação das relações de trabalho no século XXI. **Colloquium Socialis**, Presidente Prudente, v. 7, n. 1, p. 25-32, jan./dez. 2023. Disponível em: <https://journal.unoeste.br/index.php/cs/article/view/4606/3622>. Acesso em: 16 mar. 2024.

FLEURY, Maria Tereza Leme; FLEURY, Afonso. **Aprendizagem e inovação organizacional: as experiências de Japão, Coréia e Brasil**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 1997.

FLEURY, Maria Tereza Leme; FLEURY, Afonso. Desenvolver competências e gerir conhecimento em diferentes arranjos empresariais: o caso da indústria brasileira de plástico. In: FLEURY, Maria Tereza Leme; OLIVEIRA JUNIOR, Moacir de Miranda (eds.). **Gestão estratégica do conhecimento: integrando aprendizagem, conhecimento e competências**. São Paulo: Atlas, 2001. p. 189-211.

FLEURY, Maria Tereza Leme; FLEURY, Afonso. **Estratégias empresariais e formação de competências: um quebra-cabeça caleidoscópico da indústria brasileira**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

FÓRUM ECONÔMICO MUNDIAL. **These are the top 10 job skills of tomorrow** – and how long it takes to learn them. 2020. Disponível em: <https://www.weforum.org/agenda/2020/10/top-10-work-skills-of-tomorrow-how-long-it-takes-to-learn-them/>. Acesso em: 26 jan. 2023.

FREY, Márcia Rosane; FREY, Irineu Afonso. A contribuição do estágio supervisionado na formação do bacharel em ciências contábeis. **Contabilidade Vista & Revista**, Belo Horizonte, v. 13, n. 1, p. 93-104, abr. 2002. Disponível em: <https://revistas.face.ufmg.br/index.php/contabilidadevistaerevista/article/view/190>. Acesso em: 14 out. 2022.

GAMA, Academy. **Soft skills: como desenvolvê-las em seu time**. São Paulo, 2016. Disponível em: <https://doceru.com/doc/v0n8xn1>. Acesso em: 15 nov. 2022.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GONÇALVES, Carlos Alberto; MEIRELES, Anthero de Moraes. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2004.

JOSHI, Manmohan. **Soft Skills**. 1. ed. Canadá. Bookboon, 2017. Disponível em: <http://worldwideuniversity.org/library/bookboon/soft-skills.pdf>. Acesso em: 15 nov. 2022.

KECHAGIAS, Konstantinos. **Teaching and assessing soft skills**. Neapolis: 1st Second Chance School of Thessaloniki, 2011.

KOVARIK, Angie; WARREN, Gabriel. Improved Soft Skills and university club involvement: are they connected? **Journal of Business**, Bemidji, v. 5, n. 1, abr. 2020. Disponível em: <https://journalofbusiness.us/index.php/site/article/view/131>. Acesso em: 19 mar. 2023.

LACERDA, Aline Cristiane Rocha. **Efeitos da capacidade de absorção do conhecimento individual nos domínios de aprendizagem com base na taxonomia de bloom**. 2017. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, SP, 2017. Disponível em: <https://adelpha-api.mackenzie.br/server/api/core/bitstreams/efe9114f-c69c-4c21-a1e6-b51599181ae9/content>. Acesso em: 06 abr. 2024.

LANA, Manuela Sampaio; FERREIRA, Victor Cláudio Paradela. Gestão por competências: impactos na gestão de pessoas. **Estação Científica Online**, Juiz de Fora, n. 4, p. 1-18, abr./maio. 2007. Disponível em: <https://portal.estacio.br/media/4355/2-gestao-competencias-impactos-gestao-pessoas.pdf>. Acesso em: 15 nov. 2022.

LARCHER, Marcelle. Habilidades profissionais: proatividade e tomada de decisão. **Tribuna de Minas**, Juiz de Fora, 17 jun. 2022. Disponível em: <https://tribunademinas.com.br/colunas/carreiras-e-geracoes/17-06-2022/habilidades-profissionais-proatividade-e-tomada-de-decisao.html>. Acesso em: 17 mar. 2024.

LIMA, Juliana de Albuquerque Portela. **A importância do estágio para o desenvolvimento de competências estratégicas do administrador**. 2013. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação de Administração) - Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, CE, 2013. Disponível em: <https://repositorio.ufc.br/handle/riufc/29602?locale=en>. Acesso em: 14 out. 2022.

MARQUES, Joan. Understanding the Strength of Gentleness: Soft-Skilled Leadership on the Rise. **Journal of Business Ethics**, Burbank, 30 aug. 2012. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/257541882_Understanding_the_Strength_of_Gentleness_Soft-Skilled_Leadership_on_the_Rise. Acesso em: 23 maio 2023.

MUNIZ, Mônica Barreto de Araújo. **O papel do líder no gerenciamento das diferenças individuais**. 2004. Monografia (MBA de Administração Judiciária) - Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, RJ, 2004. Disponível em: https://www.tjrj.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=97eae91e-eaf2-4f9c-94ac-18e9d491cf14&groupId=10136. Acesso em: 07 abr. 2024.

MURARI, Juliana de Melo Franco; HELAL, Diogo Henrique. O estágio e a formação de competências profissionais em estudantes de administração. **Revista Gestão e Planejamento**, Salvador, v. 10, n. 2, p. 262-280, jul./dez. 2009. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/rgb/article/view/787>. Acesso em: 24 set. 2022.

OLIVEIRA, Ingrid Custódio Matheus de; GOUVÊA, Larissa Corrêa; COSTA, Matheus Silva da; PACHECO, Miriam Nóbrega. A importância do estágio supervisionado na formação do profissional de administração. **Revista Augustus**, Rio de Janeiro, v. 25, n. 50, p. 130-144, mar./jun. 2020. Disponível em: <https://revistas.unisuam.edu.br/index.php/revistaaugustus/article/view/467>. Acesso em: 24 set. 2022.

PEREIRA, Mariane Camboim. **O papel do estágio na formação dos alunos do curso de administração da UFRGS**. 2013. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, RS, 2013. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/87864/000910853.pdf?sequence=1>. Acesso em: 12 mar. 2024.

PESTANA, Maria Helena; GAGEIRO, João Nunes. **Análise de dados para ciências sociais: a complementaridade do SPSS**. 6 ed. Lisboa: Sílabo, 2014.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

QIZI, Karimova Nilufar Ummatqul. Soft skills development in higher education. **Universal Journal of Educational Research**, Uzbekistan, v. 8, n. 5, p. 1916-1925, apr. 2020. Disponível em: https://www.hrpub.org/journals/article_info.php?aid=9154. Acesso em: 11 mar. 2024.

RABAGLIO, Maria Odete. **Seleção por competências**. 4. ed. São Paulo: Educador, 2001.

RAMOS, Eliana; BENTO, Sandra. As competências: quando e como surgiram. In: CEITIL, Mário. **Gestão e desenvolvimento de competências**. Lisboa, Edições Sílabo, 2010. p. 87-118.

RIBEIRO, Elsa Maria de Paiva. **Soft skills no mundo laboral atual: a criação de uma nova empresa**. 2017. Dissertação (Mestrado em Línguas e Relações Empresariais) - Universidade de Aveiro, Portugal, 2017. Disponível em: <https://ria.ua.pt/bitstream/10773/18347/1/Disserta%C3%A7%C3%A3o.pdf>. Acesso em: 15 nov. 2022.

ROBLES, Marcel. Executive perceptions of the top 10 soft skills needed in today's workplace. **Sage Journals**, Kentucky, v. 75, n. 4, p. 453 - 465, oct. 2012. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1080569912460400>. Acesso em: 10 mar. 2024.

SAMPIERI, Roberto Hernández; COLLADO, Carlos Fernández.; LUCIO, María Del Pilar Baptista. **Metodologia de Pesquisa**. 5. ed. Porto Alegre: Penso, 2013.

SISTA, Inês Filipa Tavares. **Formação e desenvolvimento das soft skills pelos estudantes do Politécnico do Porto**. 2022. 88 f. Dissertação (Mestrado em Assessoria em Comunicação Digital) – Instituição Superior de Contabilidade e Administração do Porto Politécnico, Porto, 2022. Disponível em: https://recipp.ipp.pt/bitstream/10400.22/22348/1/In%C3%AAs_Sista_MACD_2022.pdf. Acesso em: 19 maio 2023.

SOUZA, Reginaldo Adriano de; VENTURA, Rita de Cássia Martins de Oliveira; SOARES, Carla Aparecida. Identificação com a carreira: a perspectiva de acadêmicos em relação ao desenvolvimento da vida profissional. **Revista de Administração, Sociedade e Inovação**, Volta Redonda, v. 2, n. 2, p. 90-115, jul./dez. 2016. Disponível em: <https://www.rasi.vr.uff.br/index.php/rasi/article/view/17>. Acesso em: 14 out. 2022.

STAKE, Robert Edward. **Pesquisa qualitativa: estudando como as coisas funcionam**. 1 ed. Porto Alegre: Penso, 2011.

SWIATKIEWICZ, Olgierd. Competências transversais, técnicas ou morais: um estudo exploratório sobre as competências dos trabalhadores que as organizações em Portugal mais valorizam. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 12, n. 3, jul./set. 2014. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cadernosebape/article/view/12337/31326>. Acesso em: 14 nov. 2022.

SYDORENKO, Viktoriya. Soft skills as an educational trend and a necessary development component for a vocational lifelong education teacher. **Fundamental and applied researches in practice of leading scientific schools**, v. 38, n. 2, p. 127-134, 2020. Disponível em: <https://lib.iitta.gov.ua/722987/1/%D0%A1%D0%BE%D1%84%D1%82-SKILLS-%D0%A1%D0%B8%D0%B4%D0%BE%D1%80%D0%B5%D0%BD%D0%BA%D0%BE.pdf>. Acesso em: 19 mar. 2023.

TRAVASSOS, Vasco Daniel Cordeiro. **A importância das soft skills nas competências profissionais**. 2019. Dissertação (Mestrado em Gestão Empresarial) - Instituto Politécnico de Coimbra, Coimbra, 2019. Disponível em: https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/31936/1/Vasco_Travassos.pdf. Acesso em: 14 nov. 2022.

TOMASI, Antônio de Pádua Nunes. Qualificação ou Competência? **Revista Educação e Tecnologia**, Belo Horizonte, v.7, n. 1, p. 51-60, jan./jun. 2002. Disponível em: <https://periodicos.cefetmg.br/index.php/revista-et/article/view/34>. Acesso em: 11 mar. 2024.

ZABALA, Antoni; ARNAU, Laia. **Como aprender e ensinar competências**. Porto Alegre: Artmed, 2014.

ZAMPIERI, Renato Calefi; REZENDE JUNIOR, Sergio Narciso. **A importância do estágio na formação do administrador**. 2016. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) - Faculdade Doctum de Vitoria, Vitória, ES, 2016. Disponível em: <http://dspace.doctum.edu.br:8080/xmlui/handle/123456789/1215?show=full>. Acesso em: 24 set. 2022.

Submetido: 15/08/2023

Correções: 25/03/2024

Aceite Final: 11/04/2024