

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DO MARANHÃO – UEMA  
CENTRO DE ESTUDOS SUPERIORES - CAMPUS CODÓ  
CURSO BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

**ELIZABETE COSTA CARNEIRO**

**SOFT SKILLS E HARD SKILLS NO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO NO  
CAMPUS DA UEMA DE CODÓ**

**CODÓ-MA**

**2024**

**ELIZABETE COSTA CARNEIRO**

**SOFT SKILLS E HARD SKILLS NO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO NO  
CAMPUS DA UEMA DE CODÓ**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Bacharelado em Administração, da Universidade Estadual do Maranhão, para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Dr. Luis Antonio Mendes de Mesquita Araújo.

**CODÓ-MA**

**2024**

Carneiro, Elizabete Costa

Soft Skills e Hard Skills no Curso de Administração no Campus da UEMA de Codó/ Elizabete Costa Carneiro. – Codó, 2024.

32 f.

Monografia (Graduação) – Curso Bacharelado em Administração, Campus Codó, Universidade Estadual do Maranhão, 2024.

Orientador: Prof. Dr. Luis Antonio Mendes de Mesquita Araujo.

1. Administração. 2. Hard Skills. 3. Soft Skills. 4. Mercado de Trabalho. I. Título.

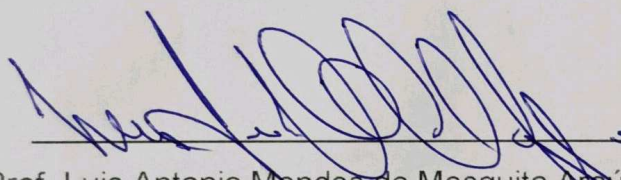
CDU: 331.86:005.322(812.1)


SOFT SKILLS E HARD SKILLS NO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO NO  
CAMPUS DA UEMA DE CODÓ

Monografia apresentada ao curso de Bacharelado em Administração, da Universidade Estadual do Maranhão - UEMA, para obtenção de grau de Bacharel em Administração.


Aprovado em: 19 / 03 / 2024

BANCA EXAMINADORA

  
Prof. Luis Antonio Mendes de Mesquita Araújo (Orientador)  
Doutor em Engenharia de Produção  
Universidade Estadual do Maranhão - UEMA

Documento assinado digitalmente  
 INACIO FERREIRA FACANHA NETO  
Data: 03/04/2024 17:00:57-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Me. Inácio Ferreira Façanha Neto  
Mestre em Administração e Controladoria  
Universidade Estadual do Maranhão - UEMA

Documento assinado digitalmente  
 KEYLA CRISTINA NUNES DE OLIVEIRA  
Data: 02/04/2024 18:18:50-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof.<sup>a</sup> Keyla Cristina Nunes de Oliveira  
Especialista em Gestão de Pessoas  
Universidade Estadual do Maranhão - UEMA

Dedico este trabalho à Deus, que sempre me conduziu, dando forças em todos os momentos de minha vida. A minha família, especialmente meus pais, meus irmãos, que sempre me incentivaram a não desistir de meus sonhos e concluir o presente curso. Dedico ainda a minha tia Maria Piedade e meu marido. Ressalto minha alegria e satisfação em concluir mais esta etapa de minha vida.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiramente a Deus, pela minha vida e pela oportunidade de poder fazer e concluir esse curso, pelas inúmeras vezes que senti sua presença e proteção em minha vida, ainda por me ajudar a superar minhas limitações e a superar e ultrapassar todos os obstáculos que surgiram durante todos esses anos.

A todos os meus familiares, irmãos e minhas irmã que são meu apoio em todos os momentos, e ao meu marido Harteni, com sua paciência e companheirismo durante todos esses anos em especial aos meus pais Benedito Lima Carneiro e Graciete Costa Carneiro, que infelizmente hoje não estão mais aqui em vida, mais acredito estão orgulhosos por mim nos céus, eles que sempre zelaram por mim, e se esforçaram muito pela educação de cada um dos seis filhos, sempre incentivando em nossa educação, a nunca desistir dos estudos e a ser feliz em nossas realizações pessoais.

Agradeço as Irmãs Franciscanas de Reute, que com elas aprendi muito, tanto no âmbito espiritual, pessoal, como na educação e caráter humano, a importância de agarrar as oportunidades com fé e gratidão ao Pai, sempre com sinceridade, simplicidade e humildade.

Ao meu orientador Professor Luis Antonio Mendes de Mesquita Araújo, pela paciência, auxílio e orientações que teve durante a elaboração do trabalho, precisando corrigir quando necessário, a ele o meu carinho e respeito. Aos meus Professores em geral, pelas correções e ensinamentos que me permitiram apresentar hoje um melhor desempenho na minha formação profissional, em especial aos professores: Paula, Luana, Márcio Teto, Francisco Paiva, Aluydio, Eduardo Mohana e Inácio Façanha.

Aos meus colegas de curso, no qual juntos passamos por várias experiências, ajudando, motivando e incentivando um ao outro há nunca desistir e ir em frente.

A Universidade Estadual do Maranhão (UEMA) e a todos os funcionários em geral do Campus Codó, que de certa forma contribuíram para que esse tempo pudesse ser o mais leve, favorável e satisfatório possível a todos.

*“Mas em todas estas coisas somos mais que vencedores, por meio daquele que nos amou”.*

Romanos, 8:37-39

## RESUMO

As Soft e Hard Skills vem impactando o ambiente corporativo, com suas exigências cada vez mais acentuadas e competitividade pela busca do melhor emprego e profissional. Daí a importância e preocupação dos centros de estudos voltar sua atenção a capacitação aos seus alunos e professores, pois discentes bem preparados, estão mais sujeitos ao mercado de trabalho. O presente trabalho tem por objetivo apresentar as habilidades e competências do futuro administrador, salientando suas Soft e Hard Skills, adquiridas no decorrer do curso para, aplicando-as, futuramente ao mercado de trabalho. Trata-se de uma pesquisa de caráter exploratório e qualitativo, com método Survey, obtendo-se de questionário, online, com participantes docentes da instituição Universidade Estadual do Maranhão - Campus Codó. Os resultados apontam que os participantes tem certos entendimentos sobre soft e hard skills. Constatado, a relevância dos centros universitários na formação de docentes, discentes e as Soft e Hard Skills no mundo profissional, bem como o impacto que essas habilidades sociais tem no mercado de trabalho competitiva aos indivíduos. É vasto os ramos que os administradores podem atuar, por isso a necessidade dos centros universitários estarem abertos na formação dos futuros administradores. O futuro administrador deve ter uma boa formação, competências e habilidades básicas.

**Palavras-chave:** Administração. Hard Skills. Soft Skills. Mercado de trabalho.



## **ABSTRACT**

Soft and Hard Skills have been impacting the corporate environment, with their increasingly accentuated demands and competitiveness in the search for the best job and professional. Hence the importance and concern for study centers to focus their attention on training their students and teachers. Because well-prepared students are more exposed to the job market. This article aims to present the skills and competencies of the future administrator, highlighting their Soft and Hard Skills, acquired during the course and applying them in the future in the job market. This is an exploratory and qualitative research, with a Survey method, obtained from an online questionnaire, with teaching participants from the State University of Maranhão - Campus Codó. The results indicate that participants have certain understandings about soft and hard skills. Ascertained, the relevance of university centers in the training of teachers, students and Soft and Hard Skills in the professional world, as well as the impact that these social skills have on the competitive job market for individuals. The areas in which administrators can work are vast, hence the need for university centers to be open to training future administrators. The future administrator must have good training, basic skills and abilities are essential.

**Keywords:** Administration. Hard skills. Soft skills. Job market.

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO .....</b>	<b>11</b>
<b>2. CONTEXTO HISTÓRICO SOBRE O PROFISSIONAL DE ADMINISTRAÇÃO .....</b>	<b>13</b>
<b>2.1 O profissional de Administração .....</b>	<b>13</b>
<b>2.2 Características do administrador moderno.....</b>	<b>14</b>
<b>2.3 Mercado de trabalho e o administrador.....</b>	<b>15</b>
<b>2.4 Soft Skills (habilidades comportamentais) .....</b>	<b>16</b>
<b>2.5 Hard Skills (competência técnicas) .....</b>	<b>17</b>
<b>3. O PAPEL DAS UNIVERSIDADES EM CAPACITAR OS FUTUROS ADMINISTRADORES .....</b>	<b>19</b>
<b>4. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....</b>	<b>23</b>
<b>5. RESULTADOS E DISCUSSÃO.....</b>	<b>30</b>
<b>6. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>44</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>41</b>
<b>APÊNDICE A.....</b>	<b>47</b>
<b>APÊNDICE B.....</b>	<b>48</b>

## 1. INTRODUÇÃO

A Administração vem ocupando lugar de destaque nas últimas décadas. A crescente sofisticação da atividade produtiva, bem como a complexidade das relações comerciais internacionais, vem exigindo cada vez mais preparo dos profissionais que atuam e abordam a realidade de maneira qualificada.

Perante o exposto, vários autores se debruçam para entender a atividade do profissional de administração. Segundo Albina (2020) “o administrador é o técnico responsável pelas tomadas de decisões e conduções de estratégias no meio corporativo, é através dele que passam ações de planejamento, organização e execução, assim como gestão de recursos financeiros, tecnológicos, humanos e materiais”.

Entende-se, portanto, que existe uma amplitude na ação do administrador, podendo este atuar nas empresas da esfera pública ou privada.

Atualmente, as organizações não exigem apenas que os indivíduos reúnam um conjunto de competências técnicas para executar determinadas funções, está cada vez mais em alta o domínio de aptidões transversais respondendo as mais requisitadas exigências dos mercados (GUERRA-BÁEZ, 2019).

Conseqüentemente, entende-se que deve existir um esforço na formação de características que possibilitem o trabalho pleno do administrador, recaindo sobre o corpo docente das instituições de ensino superior (IES) a responsabilidade em desenvolver a formação acadêmica, habilidades e competências de forma adequada para que os profissionais consigam responder as demandas do mercado. É de suma importância o treinamento e capacitação de ambos: docentes e discentes.

Compreendendo-se que as competências e habilidades básicas de um bom administrador versam sobre: comunicação, habilidade em pensar estrategicamente, habilidade em adquirir novos conhecimentos, bem como reconhecer e solucionar problemas em gerais (DUARTE, 2018).

Devido a preocupante falta de empregos em Codó e no Brasil, é necessário buscar se atualizar, conhecer e colocando suas habilidades/competências em práticas. Dá mesma forma, importante que os centros de ensino se volte aos seus alunos, buscando conscientizá-los sobre a relevância das soft skills e hard skills, preparando e orientando os para o mercado de trabalho.

De que forma os Centros Acadêmicos e docentes estão contribuindo com os soft e hard skills dos discentes para o ingresso no mercado de trabalho?

De acordo com essa percepção, fala-se do conceito de soft e hard skills, apresentando definições diferenciadas entre habilidades comportamentais e as técnicas. As *soft skills* são competências sócio comportamentais, e as *hard skills* equivalem aos conhecimentos técnicos, influenciando na quarta revolução industrial dentro do mercado de trabalho (ELY, 2022).

O presente trabalho tem como objetivo apresentar o desenvolvimento das soft e hard skills dentro do contexto da Universidade Estadual do Maranhão no curso de Administração da cidade de Codó.

Com objetivos específicos: Preocupação e participação de docentes no processo de formação dos graduandos, ajudando a se auto descobrirem com suas Soft Skills e Hard Skills; O trabalho detém analisar os desafios dos graduandos em meio ao mercado de trabalho; O papel das universidades em capacitar os graduando e futuros administradores, visando suas habilidades e competências, dentro e fora de sala de aula.

A estrutura do trabalho está dividida assim: introdução, a segunda parte expõe o contexto histórico do profissional em administração, na terceira parte é apresentada a metodologia empregada para a coleta e análise dos dados, posteriormente, a quarta parte é análise dos resultados advindos da pesquisa e, por fim, a quinta e última parte apresenta as conclusões do estudo.

## 2. CONTEXTO HISTÓRICO SOBRE O PROFISSIONAL DE ADMINISTRAÇÃO

### 2.1 O profissional de Administração

O curso de Administração vem crescendo com o maior número de matriculados e concluintes nas Instituições de Ensino Superior (IES), juntamente com os cursos de Pedagogia e Direito (DE SOUZA COELHO 2019; DE SOUZA BASTOS, AUGUSTO, 2023).

Segundo Leopoldo et. al. (2019), com a Revolução Industrial surgiu uma nova perspectiva as organizações, observando a necessidade de um maior controle dos processos e novas ferramentas manuais e pessoais, que exige uma maior preocupação nos requisitos das competências e habilidades do indivíduo, vindo assim a manifestar a “nova forma de trabalho”, sendo completamente diferente das soft e hard skills exigidas nas revoluções anteriores.

Novas tendências vêm ganhando grande espaço dentro das organizações, desafiando os gestores a se reinventarem. O desenvolvimento tecnológico e global presente nas organizações, propõem um clima de instabilidade e mudanças constantes (RICHELS et al., 2020).

O constante progresso tecnológico, não se trata de algo passageiro, é uma ação que causa grandes impactos no mundo corporativo levando os indivíduos a refinarem as suas soft skills e aperfeiçoar suas hard skills.

Segundo Da Silva, Neto, Gritti (2020) a tecnologia é responsável pela renovação na empresa, se tornando as soft skills relevante e importante no mercado de trabalho, sendo a mais requisitada no ramo empresarial, sem depreciar as hard skills.

O administrador é importante dentro das organizações, vivenciando diversos desafios na mesma, por isso necessitam está sempre se aperfeiçoando de novas competências e habilidades tecnológicas para continuarem inseridas no mercado de trabalho.

Entre as características do profissional de Administração, destacam-se: a capacidade de resolução de conflitos, liderar pessoas, delegar funções, ser flexível e ter empatia, cultivar a escuta, ter paciência, acolhendo o esforço do time, valorizando-os e os incentivando a crescer e melhorar sempre mais no que fazem (CAMPOS, 2023).

A administração é essencial para o funcionamento de qualquer organização, seja ela pública ou privada, abrangendo os órgãos da administração direta, que estão diretamente ligados aos poderes executivos. Entre suas características a flexibilidade, responsabilidade e o carisma são necessária para essa profissão (CAMPOS, 2023).

É fundamental na ação de direcionamento da organização, um líder que some novos conhecimentos, atitudes e estratégias relacionadas aos seus próprios talentos, um administrador que busque melhoramento e especialização (RAMOS, 2020).

Desta forma é necessário que o futuro administrador adquira as habilidades e competências profissionais, desde sua formação. Tendo a capacidade de aprender e a reaprender em todas as esferas, principalmente, no local de trabalho (TROMBIN, 2018).

## 2.2 Características do Administrador Moderno

Com o desenvolvimento da sociedade, e a aceleração dos instrumentos tecnológicos, percebeu-se que a dinâmica produtiva convencional sofreu alterações, exigindo do administrador, uma mudança de paradigma de ação, no quadro 01 são apresentadas características exigidas na atualidade para trabalhar de maneira plena no contexto organizacional:

**Quadro 01-** Característica do Administrador Moderno

<b>CARACTERÍSTICAS DO ADMINISTRADOR MODERNO</b>	
Profissionais proativos, aptos para a inovação, que demonstrem iniciativa empreendedora, criatividade e sejam capazes de criar novas formas de gerir recursos financeiros, humanos, tecnológicos e materiais. Podendo atuar em diversos segmentos e em vários tipos de empresas, independentemente do porte ou do ramo de atividade. (SANTOS, 2019)	O administrador deve ir além das habilidades técnicas, humanas e conceituais, desenvolvendo três competências duráveis que são: o conhecimento, a perspectiva e a atitude. Desta forma a administração deve não somente acompanhar as novas tendências, mas também preparar o caminho das empresas para que as mudanças possam acontecer no mais curto período de tempo. (CHIAVENATO, 2020)

- Ser e ter flexibilidade e Organização, tendo timing para reconhecer as boas oportunidades;
- Ter uma comunicação efetiva, dar e receber feedbacks;
- Lidera pelo exemplo de vida, mantendo a Comunicação assertiva;
- Experiência de trabalho em ambiente profissional e liderar uma equipe, valorizando-os;
- Gerenciamento do tempo;
- Estando disponível para os colaboradores, sendo confiável honrando sua palavra, apoiando a equipe, tendo respeito pelo funcionário;
- Confiança é uma característica importante, pois você precisa estar confiante em suas habilidades, experiência e decisões, delegando tarefas quando necessário.
- (MARQUES, 2021)

**Fonte:** Elaborado pela autora, (2023)

Aparecida e Silva (2019) descrevem que na sociedade o papel do Administrador exige uma infinidade de conhecimentos sobre organizações, conjuntura interna e seus impactos sociais.

O conceito de administração representa nada mais do que uma governabilidade de uma organização, gerida através de planejamento, organização, direção e controle. O ato de administrar é trabalhar por intermédio de outras pessoas, na busca de realização de objetivos organizacionais, bem como de seus membros.

### **2.3 Mercado de trabalho e o administrador**

O mercado de trabalho vem mudando muito com o passar do tempo, a procura cada vez mais é por profissionais que tenham atitudes, capazes de executar tarefas de maneira efetiva.

Dentro desse contexto, a conjuntura laboral atual para o administrador, exige que o mesmo tenha segurança, exponha com base dados reais, ideias de forma clara e objetiva, além de ser organizado e usar diversas ferramentas para auxiliar na organização dos dados, sendo inovador e criativo, sempre atualizando suas habilidades.

De acordo Albina (2020) as habilidades profissionais e a demanda por elas são acompanhadas pelas seguintes competências:

- Pensamento crítico;
- Habilidades de comunicação e;

➤ Trabalho em equipe.

Desta forma as Universidades buscam trabalhar tanto as competências como as habilidades na formação dos universitários.

A adentrar a graduação as soft skills, também permitem o planejamento de intervenções adequadas de melhoria e desenvolvimento destinadas a aumentar o sucesso acadêmico e facilitar a entrada no mercado de trabalho (MARCONE-DAPELO et al., 2020; TAN, ABDUL LAH, & ALI, 2021).

Goestjahjanti (2020) afirma que os centros de ensino devem ser flexíveis, capazes de se adaptar a situações e contextos em mudança conforme suas realidades para melhor orientar seus discentes e alunos.

As universidades devem colaborar com o desenvolvimento das soft skills de seus graduandos na entrada no mercado de trabalho. Tornando fundamental a integração das soft skills à grade curricular no curso de administração.

As IES públicas ou privadas, devem e são responsáveis pela qualificação e capacitação dos discentes, para o mercado de trabalho, se preocupando em aprimorar tais habilidades e competências dos alunos (DOS SANTOS, 2024).

Dentro desta pesquisa de informação, entendeu-se que as soft skills são um conjunto de características afeitas a lidar com críticas, correr riscos, conviver com as pessoas, trabalhar em equipe e desenvolver um grupo são difíceis de quantificar e medir e exige do trabalhador mudanças de comportamento.

Ely (2022) traz uma outra característica que fundamenta, as hard skills, de acordo com o autor, devendo ser constantemente renovadas, atualizadas buscando sempre novos aprendizados.

Em suma, as hard skills são necessárias para o crescimento e o desenvolvimento do acadêmico, corroborando com os conhecimentos técnicos do profissional agregando-o no currículo.

Tanto as hard como as softs skills estão ligadas, desta forma, identifica-se que qualquer habilidade no local de trabalho requer uma combinação de hard skills e soft skills (VAN DER VLEUTEN et al. 2019; LYU e LIU 2021).

Notório que atualmente o mercado exige bons profissionais tanto em hard como em soft skills, daí a preocupação em capacitação.

## **2.4 Soft skills (habilidades comportamentais)**



As soft skills é um termo do inglês muito utilizado por profissionais da área de recursos humanos, para conceituar as habilidades interpessoais e comportamentais, também conhecidas como *people skills* e *interpersonal skills*. Sendo habilidades comportamentais que cada ser humano trás e aperfeiçoam dentro de si.

A consolidação das habilidades emocionais vem influenciando no desenvolvimento e na adaptação às exigências no mercado, contribuindo para a qualidade, bem-estar e sucesso (ALMEIDA et al., 2019).

Além disso as soft skills têm adquirido no mercado uma grande relevância, pois melhora o engajamento da equipe de trabalho, com o desenvolvimento das habilidades podendo auxiliar no aumento de produtividade da empresa, contribuindo para os colaboradores a executarem suas atividades de uma maneira mais eficiente.

Para Gizatullina e Shatunova (2019) as soft skills se tornaram um conjunto de habilidades ou competências que podem ser meta-sujeitas ou comuns a vários tipos de atividades.

Diversas pesquisas apresentam as necessidades do mercado de trabalho no sentido de reconhecer as soft skills que devem ser promovidas nos centros universitários, tendo em vista uma valorização profissional dos estudantes (VOGLER et al., 2018).

Diante disso, observa-se que os professores devem gerar novas oportunidades aos acadêmicos, para que estes desenvolvam habilidades socioemocionais, permitindo que os discentes explorem suas competências, seus valores e aprendam a lidar com problemas reais e atribuições que vierem a surgir, transformando-os em protagonistas do seu próprio aprendizado.

## **2.5 Hard skills (competências técnicas)**

A palavra hard, no inglês, significa pesado, duro, a junção de hard skills no inglês significa 'Habilidades difíceis ou pesadas'. Hard Skills para a empresa é todo conhecimento técnico avaliado por meio de certificados, de cursos técnicos, treinamentos na empresa, formação acadêmica, testes práticos, entre outros métodos, sendo a parte tangível das habilidades.

As habilidades que podem produzir algo visível são conhecidas como hard skills, podendo ser avaliadas a partir de testes técnicos e práticos, estando relacionadas ao domínio da tecnologia, ciência, e habilidades técnicas relacionadas à seção de conhecimento (GOESTJAHJANTI, 2020).

Esses conhecimentos permitem que o profissional seja mais eficiente e realize seu trabalho com agilidade, apresentando um melhor desempenho.

Sendo necessárias para tarefas específicas baseadas em conhecimento, e muitas das vezes ensinadas em universidades e escolas técnicas (HARGOOD e PECKHAM, 2017).

Hard skills tem influência nos índices de performance, não só pela qualidade do conhecimento, mas também pelo impacto que o colaborador gera ao ocupar um cargo almejado na organização, desta forma ela desempenha um papel importante no desempenho do trabalho (HENDARMAN e CANTNER, 2018).

As empresas, hoje, estão mais rigorosas na seleção de candidatos, avaliando-os através de testes, entrevistas e dinâmicas, como também analisando no seu quadro de funcionários a necessidade de investimento em formação, capacitando-os com palestras educativas, treinamentos e financiamento de cursos e especializações.

Diante disso é interessante que as universidades estejam atentas e aberta para as mudanças, buscando saber sobre inovações tecnológicas e educacionais que já existem no mercado e auxiliando na aquisição de conhecimentos técnicos.

Portanto, percebe-se que independente da área todo profissional deve desenvolver competências necessárias em hard skills e sempre buscar se atualizar em sua área específica.

### **3. O PAPEL DAS UNIVERSIDADES EM CAPACITAR OS FUTUROS ADMINISTRADORES**

É notável que universitários e profissionais graduados levem vantagem na hora de arrumar emprego, mesmo que sejam para vagas que não tenham qualquer exigência de grau acadêmico, tendo uma vantagem salarial.

As empresas valorizam certas habilidades que refletem na vida pessoal, ou seja, aquilo que é realizado para manter em dia as relações com colegas e familiares.

As estratégias que podem ser utilizadas pelas instituições de Ensino Superior para promover exatamente essas habilidades de relacionamento interpessoal, que são conhecidas como soft skills sendo diversas (JÄÄSKELÄ, NYKÄNEN, & TYNJÄLÄ, 2018).

Os treinamentos para o sucesso em qualquer carreira são as habilidades práticas, trabalho em equipe, comunicação eficiente, eficaz, resolução de problemas e gerenciamento de tempo, os docentes podem ajudar aos discentes a se prepararem para o mercado de trabalho.

Evidente que muitos concluintes enfrentam um grande desafio em colocar os seus adquiridos conhecimentos teóricos na prática, gerando assim, a preocupação entre transição acadêmica para o mercado de trabalho.

Desta forma o papel das universidades é preparar os universitários para a realidade profissional futura, buscando solucionar os inúmeros desafios, como a busca por emprego, a adaptação a cultura organizacional da empresa e a realização prática dos conhecimentos adquirido no período acadêmico.

A transição do discente ao mercado de trabalho acaba se tornando um momento angustiante para muitos estudantes, pois a empregabilidade dos mesmos, vem exigir uma boa formação acadêmica, qualificação e competência, daí a preocupação crescente dos discentes no ingresso ao mercado de trabalho. De acordo com Duarte, Rieg e Scramim (2019) a gestão da qualidade vem evoluindo ao longo do tempo, por isso se tem a preocupação na formação dos novos e modernos administradores.

Não somente os discentes são beneficiados com a capacitação, mas toda a sociedade e as empresas, pois funcionário bem capacitados gera lucratividade à empresa. Sem a experiência prática dos trabalhos de grupo, dos estágios, dos

projetos de pesquisa de campo, poderia criar uma lacuna entre o que se aprendeu e o que é necessário no ambiente de trabalho.

A empatia é uma *soft skills* muito notável, pois evidencia a importância da mesma no âmbito profissional, influenciando no comportamento das pessoas mantendo um ambiente saudável, sendo empregada para aprimorar a gestão estratégica de pessoas na empresa (HERSING COSTA, 2022). Quanto mais alta a competência de um individual, maior as qualidades para desenvolver um trabalho complexo.

A competência que mostram a personalidade e o comportamento profissional de um indivíduo é conhecida como *soft skills*. Atualmente as empresas buscam por essas habilidades humanas que representam um diferencial competitivo, pessoas que se destacam tanto nas relações humanas como nas labutas árduas (COSTA, 2022).

Deve ser prioridades dos centros acadêmicos investir em capacitação e treinamento de seus discentes e docentes visando o aperfeiçoamento de seus talentos comportamentais e competências já existentes no indivíduo, desenvolvendo os competências e habilidades, afinal, profissionais capacitados colaboram com o crescimento econômico e o desenvolvimento social. Diz Lucchesi, (2018) assim, a probabilidade de profissionais com maior capacitação terá mais chance profissionalmente.

Além da capacitação aos alunos, também é de suma importância a capacitação permanente de docentes de todas as áreas do conhecimento, no desenvolvimento e atualização de suas competências, tanto as *soft skills* como as *hard skills*. Através da capacitação de formadores, se chega a melhor formação dos acadêmicos, oferecendo melhores ferramentas didática de aprendizagem aos formandos.

Propiciando todo tipo de recursos aos formandos, relevantes experiências, potencializando a aprendizagem. As *soft skills* dos docentes devem contribuir na melhoria de suas qualificações e motivando acadêmicos, transmitindo conhecimentos de uma forma acessível, atraente, levando em conta os aspectos pessoais e interpessoais de cada um.

Para garantir que as instituições educativas, especialmente as escolas, possam ser competitivas e adaptáveis, os professores precisam ser orientados e envolvidos na melhoria do desempenho escolar. Os professores devem ser

capacitados (GOESTJAHJANTI 2020).

Os docentes são incumbidos em treinar discentes em sua formação inicial para o mercado de trabalho. Desta forma entende-se que os formandos são os protagonistas ativos, já os formadores são os mediadores desses processos que envolve o formando.

Desta forma, percebe-se que as competências transversais, formam os discentes, com o objetivo de contribuir a se confrontarem de forma positiva na sociedade seus desafios futuros. Assim, podemos dizer que os centros acadêmicos estão comprometidos com o futuro de seus discentes e docentes.

Para Loureiro e Lima (2018) a formação de docente abrange a atualidade das transformações sociais oriundas da evolução científica, político, filosófico e tecnológicos. O pedagogo precisa ter conhecimentos básicos em tecnológico, no conhecimento adequados do ensino que irá lecionar, conteúdo (GOULART, DA COSTA, PEREIRA, 2018).

Portanto, é indiscutível a importância de os Centros acadêmicos capacitar seus atuais docentes e futuros administradores. Para uma boa formação a esses futuros empreendedores e administradores, existe também a preocupação e necessidade das formações ao corpo docente. Enfim, para uma melhor contribuição na formação dos acadêmicos.

A formação dos docentes nos centros de ensino é uma necessidade, de forma complexa e desafiadora, exigindo dos docentes um constante animo e disponibilidade para estar em constante aprendizagem. Os cursos de formação contribuem para se refletir e melhorar seu trabalho e dinamismo em sala de aula (SOARES, 2020).

Consequentemente formandos bem capacitados só aumentam as chances de um futuro mais promissor, pois as empresas estão cada vez mais exigentes, por isso é necessário estar em constantes evoluções e atualizados.

#### 4. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Iniciando a pesquisa nas plataformas entre o período de 2023 à 2024, houve-se um retorno considerável de arquivos que auxiliou na pesquisa. Depois de uma leitura inicial, e uma análise, ocorreu a separação de 62 artigos que proporcionou o avanço do trabalho. Havendo a construção desse primeiro entendimento realizou-se a criação de um questionário.

Dentre as metodologias de pesquisa qualitativas, definiu-se a utilização do método Survey, para a aplicação dos instrumentos de coleta de dados devido a relevância dessa técnica de investigação para a análise de resultados e opiniões.

Tendo como tipo da pesquisa de campo e bibliográfica. Seu público alvo entrevistados e sujeito da pesquisa foram os docentes.

Marconi e Lakatos (2019), ressalta que o conhecimento qualitativo possui uma riqueza de elementos descritivos, se caracterizando em circunstâncias naturais.

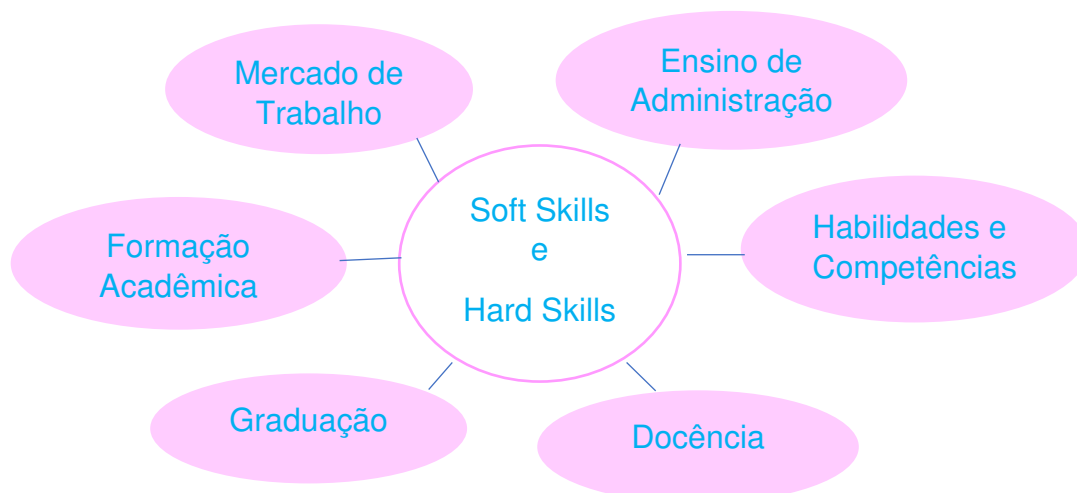
O método Survey se caracteriza como sendo um processo de análise investigativa que habitualmente trabalha com uma fração da população selecionada, levando em consideração certas cautelas para conservar relação de representação (MINEIRO, 2020).

Ainda de acordo com Mineiro (2020) a metodologia Survey funciona por meio de questionamento direto juntamente ao sujeito da pesquisa, destacando que executável a inúmeras situações.

Diante disso os instrumentos de coleta de dados correspondem a um questionários respondidos de forma sequencial, individual e no final, as resposta são analisadas conforme as tendências e opiniões distintas dos entrevistados.

Foram utilizadas as bases de dados Google Acadêmico, Directory of Open Access Journals (DOAJ), SciELO – Brasil, Portal de Periódicos da CAPES, Biblioteca Virtual da UEMA. As palavras chaves usadas foram em português e inglês destacando-se as seguintes: Soft Skills e Hard Skills, mercado de trabalho, ensino de administração, formação acadêmica, habilidades, competências, graduação e docência.

**Figura 1** – Árvore de palavras chave da pesquisa.

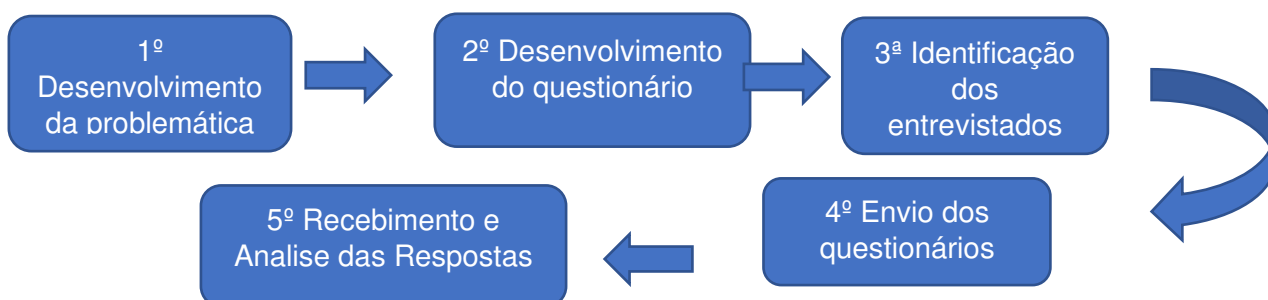


**Foto:** Elaborado pela autora, (2024).

O trabalho foi constituído acessando referências que proporcionou o suporte para o desenvolvimento e resolução das dúvidas que motivaram o artigo.

As etapas de desenvolvimento da pesquisa foram:

**Figura 2** – Etapas da Aplicação da Metodologia de Survey



**Fonte:** Elaborado pela autora, (2024)

Quanto a coleta de dados, utilizou-se um questionário composto com 15 questões dispostas em 5 seções, na primeira e segunda parte do questionário haviam questões com intuito de identificar os respondentes e traçar o perfil dos docentes; a terceira parte destinou-se a identificar a preocupação das universidades na formação dos discentes em sua preparação para o mercado de trabalho pós universidade; a quarta parte enfoca a importância das Soft e Hard Skills no grupo empregatício, até onde ela está sendo investida na formação; e a última parte traz o valor das softs e hard skills no ambiente pessoal, acadêmico e profissional.

O questionário foi disponibilizado no Google Docs, ao todo foram respondidos por nove docentes que ministraram aulas no curso de administração da UEMA Campus Codó.

Após a construção do questionário a respeito das Soft e Hard skills, o questionário foi enviado via WhatsApp para 12 professores formados em administração que trabalham na UEMA, sendo que apenas 9 questionários foram respondidos como já citado anteriormente.

O quadro a seguir disponibiliza os predicados dos entrevistados:

**Quadro 1** – Especialistas e seus Atributos

ENTREVISTADOS	PERFIL
01	Doutoranda em Administração pela Universidade Potiguar - UNP e Mestre em Administração e Contabilidade pela FUCAPE Business School. Possui Licenciatura em Formação Pedagógica - IFMA, MBA em Gerenciamento de Projetos pela FGV e Bacharel em Administração pela UNDB. Atualmente é professora de cursos superiores e técnicos na modalidade presencial e EAD no SENAI- RN e UNIFACEX. Atuei como docente na Universidade Estadual do Maranhão, Agente Local de Inovação no SEBRAE x CNPq e no Programa de Microcrédito - Crediamigo do Banco do Nordeste. Tendo experiência na elaboração de Projetos Econômico Financeiro e PMBOK, Elaboração de Planejamento Estratégico, Plano de Cursos Educacionais, Gestão de Pessoas e Processos e Elaboração de Treinamentos Corporativos e Educacionais.
02	Técnico em Administração pelo Instituto Federal do Piauí (IFPI, campus Parnaíba), Técnico em Transações Imobiliárias pela Conselho Regional de Corretores de Imóveis do Piauí, Avaliador e Perito Judicial de Imóveis pelo(CRECI-PI), Tecnólogo em Processos Gerenciais pelo Instituto Federal do Piauí (IFPI, campus Parnaíba), Bacharel em Administração de Empresas pela Universidade Federal do Piauí (UFPI - CMRV), Pós-graduado em Gestão



	<p>de Negócios e Empreendedorismo (UFDPAr), Gestão de Pessoas pelas Faculdades Integradas de Ariquemes (FIAR), em Psicologia Organizacional (Instituto Prominas) e em Administração Pública (Instituto Prominas). Atualmente mestrando em Políticas Públicas na UFPI. Foi professor mediador do projeto Novos Caminhos - IFPI (2020.2), professor substituto do curso de administração da Universidade Estadual da Maranhão (UEMA) / Universidade Estadual do Piauí (UESPI) e professor substituto no curso de Técnico em Transações Imobiliárias (Colégio estadual do Piauí - CEEP, em Parnaíba-PI). Portanto tem experiências nas áreas de Administração de Empresas, Gestão de Pessoas, Locação e Vendas de Imóveis, Administração de Condomínios, temáticas de Lazer, Sustentabilidade, Comunicação de Marketing, Voluntariado em Unidades de Conservação (UC), Percepções dos Consumidores (Covid-19), Políticas Públicas, Estudos do PNAE e AF, Orçamento Público e Trabalho.</p>
03	<p>Mestre em Ciências Contábeis pela FUCAPE Business School (Fundação Instituto Capixaba de Pesquisas em Contabilidade, Economia e Finanças) e Professor Assistente, Classe I, da Universidade Estadual do Maranhão - UEMA. Pós graduado em Contabilidade Pública pela Faculdade de Ciência e Tecnologia (2003). Pós graduação em Direito Civil e Processo Civil pelo Centro de Ensino Unificado de Teresina - concludente, Pós graduação em Gestão Empresarial pela Universidade Estadual do Piauí - concludente. Graduado em Direito pela Universidade Estadual do Piauí (2005) e Graduado em Ciências Contábeis pelo Centro de Ensino Superior do Vale do Parnaíba (2000). Atuou como Coordenador e Professor de Graduação e Pós-graduação da FAESPI, FATEPI, FAI, FACET, UFPI-UAP, UNINOVAFAPI, UFMA, FAR, CEUBRA, dentre outros, nos Cursos de Ciências</p>

	Contábeis, Administração, Direito, Educação e Sistemas de Informação.
04	Possui graduação em Administração pela Faculdade Atenas Maranhense (2008). Tem experiência na área de Educação, com ênfase em Ensino-Aprendizagem Especialista em Gestão de Saúde Pública com Ênfase em Saúde Coletiva e Programa Saúde da Família. MBA em Finanças, Auditoria e Controladoria.
05	Mestre em Administração e Contabilidade pela FUCAPE Business School (Linha de pesquisa: reciclagem, responsabilidade compartilhada), e participa de projetos na área de sustentabilidade. Possui MBA em Logística Empresarial, Gestão Portuária e Negócios Internacionais pela Faculdade Laboro, graduada em Administração, com formação específica em Marketing pela Faculdade Atenas Maranhense. Possui 08 anos de atuação na docência. Atualmente é professora da Universidade Estadual do Maranhão - UEMA e Foi Diretora do curso de Administração, Ministrou aula no Instituto Federal do Mato Grosso - IFMT, no Instituto Federal do Maranhão - IFMA e no SENAC/MA. Foi tutora presencial do curso de Tecnologia em Gestão Comercial pela UEMANET, é orientadora de Trabalho de Conclusão de Curso - TCC e professora palestrante. Disciplinas ministradas na docência: Logística, Projetos e Gestão, Empreendedorismo e Inovação, Marketing e Vendas, Teoria de Administração, Fundamentos de Administração, Associativismo, Cooperativismo, Gestão da Qualidade, Gestão de Projetos, TCC entre outros. Possui 10 anos de atuação em Administração de empresas com destaque para Jornal o Imparcial e Bob's Fast Food.
06	Mestre em Administração e Contabilidade pela FUCAPE Business SCHOOL. Bacharel em Administração pela Universidade Estadual do Piauí (1993). Especialista em

	Administração de Recursos Humanos pela Universidade Federal do Piauí (1996). Atualmente é Professor Efetivo e Diretor do Curso de Administração Bacharelado da Universidade Estadual do Maranhão, Campus Timon.
07	Experiência Profissional na área de Administração (Gerência) de Empresas, Pós Graduação em Gestão Pública com experiência na área Pública direcionada ao Programa Cadastro Único/Bolsa Família, atualmente exerço o cargo de Professor na Faculdade de Educação São Francisco - FAESF em Pedreiras nos Cursos de Bacharelado em Administração e Bacharelado em Ciências Contábeis, Professor na Universidade Estadual do Maranhão - UEMA no Centro de Estudos Superiores de Codó no Curso de Bacharelado em Administração e Bacharelado em Ciências Contábeis e Supervisor de Estágio II pela UEMANET no Curso de Administração Pública. Registrado no Conselho Regional de Administração do Maranhão - CRA/MA, com o Nº 6785.
08	Doutoranda em Ciências Contábeis e Administração pela FUCAPE. Mestra em Gestão Pública pela Universidade Federal do Piauí (UFPI). Graduada em Administração pela Universidade Estadual do Maranhão (UEMA) e Ciências Contábeis pela Faculdade Maranhense São José dos Cocais (FMSJ). Professora Assistente I da Universidade Estadual do Maranhão (UEMA). Atualmente, é Diretora do Curso de Administração UEMA-Codó.
09	Possui graduação em Administração pela Faculdade do Piauí (2012). Atualmente é professora substituta dos cursos de Administração e Ciências Contábeis da Universidade Estadual do Maranhão UEMA, professora substituta do curso técnico de administração-SEDUC-PI, Instrutora/Consultora - Serviço Nacional de Aprendizagem Rural -SENAR, Tutor Presencial - Serviço Nacional de Aprendizagem Rural- SENAR-REDE E-TEC. Tem

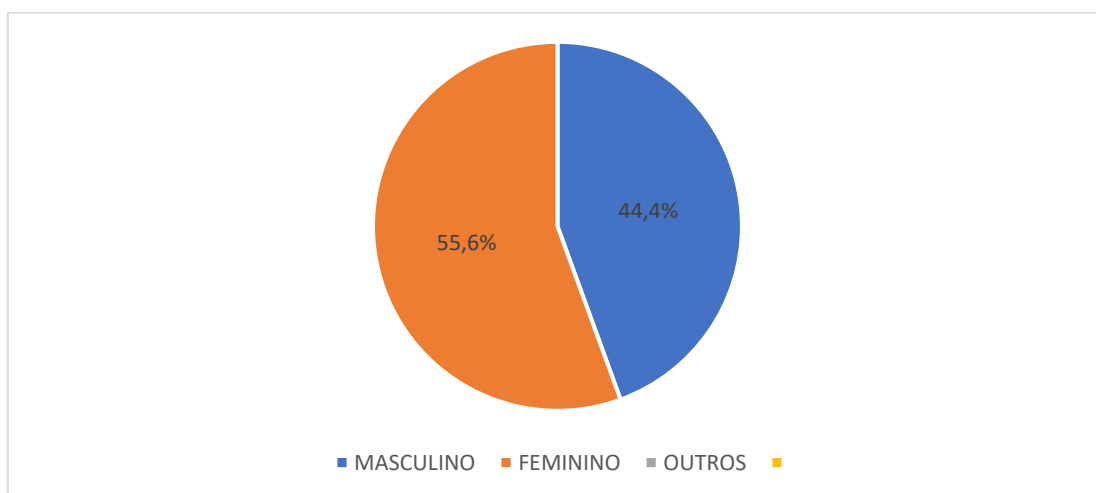
	<p>experiência na área de Administração, com ênfase em Administração, atuando principalmente nos seguintes temas: Marketing, Empreendedorismo, Gestão de Pessoas, Teoria Geral da Administração e Administração Pública. Integrante do Núcleo de Docente Estruturante- NDE do curso de Administração CESC/D/UEMA. Professora da Fundação Bradesco.</p>
--	--

**Fonte:** Elaborado pela autora, (2024).

## 5. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados da pesquisa estão dispostos e interpretados dentro da análise de sua preponderância na formação de administrados aptos a atuarem numa conjuntura cada vez mais complexa.

**Gráfico 1** – Gênero dos participantes

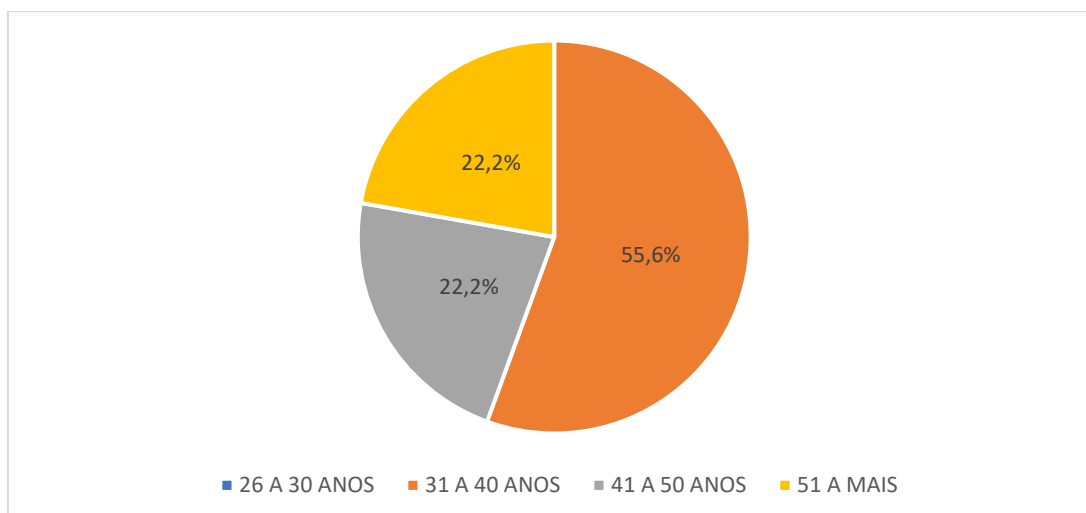


**Fonte:** Elaborado pela autora, (2024).

Quanto ao perfil dos respondentes, 55,6% eram do gênero feminino e 44,4% masculino como demonstra o gráfico acima.

De Andrade (2023), afirma em seus escritos que independente do sexo e idade, as mulheres estão cada vez mais hábil, impactando positivamente dentro do mercado de trabalho, apesar da maior participação feminina no corpo docente qualificados nas instituições de ensino e em outras áreas, continua homens recebendo méritos, sendo apresentados significativamente como superior as mulheres.

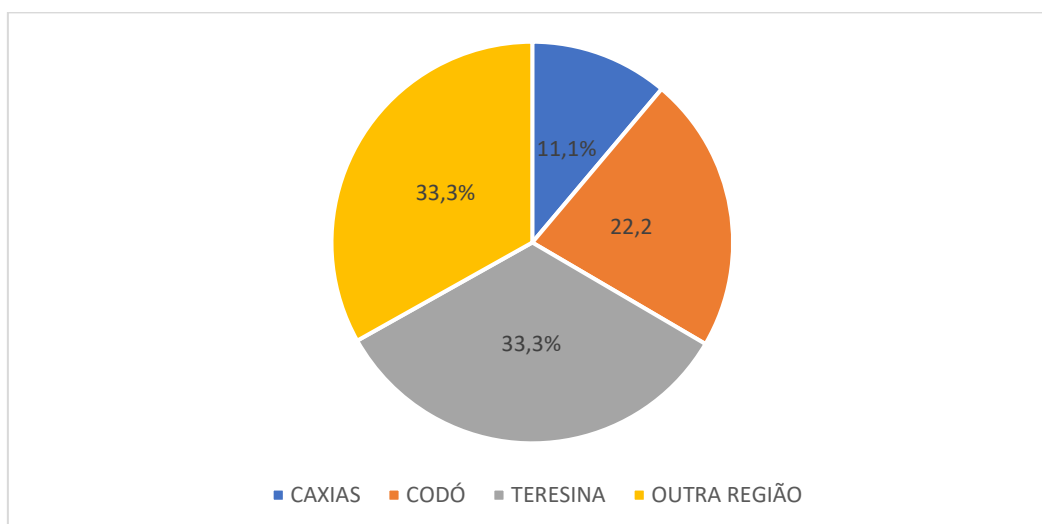
No gráfico a seguir a disposição da idade dos entrevistados.

**Gráfico 2 – Idades dos participantes**

**Fonte:** Elaborado pela autora, (2024).

Analisando a faixa etária dos respondentes, percebeu-se 55,6% possui entre 31 a 40 anos, 22,2% com idade entre 41 a 50 anos e 22,2% entre 51 ou mais como demonstra o gráfico.

Pérez-Luño et al, (2018) afirma que as competências transversais têm um impacto significativo na capacitação dos docentes, independentemente da idade e qualificação dos mesmos. Surgindo cada vez mais profissionais mais capacitados.

**Gráfico 3 – Cidade residente dos respondentes**

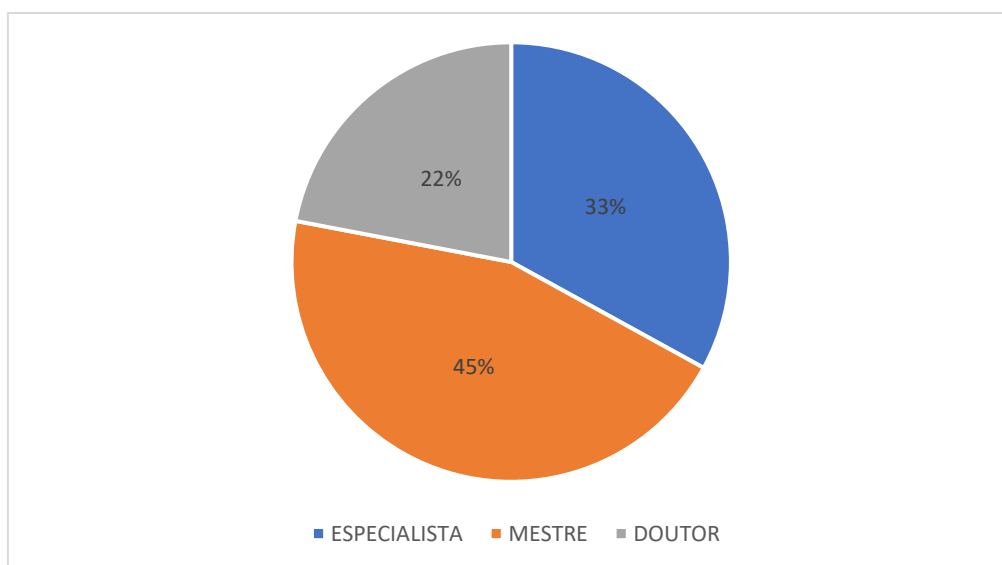
**Fonte:** Elaborado pela autora, (2024).

Dos respondentes 11,1% disseram morar em Caxias, 22,2% moram em Codó, 33,3% moram em Teresina e de 33,3% disseram morar em outra região fora das apresentadas pelo questionário.

A importância de se transmitir conhecimento vai além das fronteiras e do comodismo, por isso a necessidade e disponibilidade de muitos docentes buscarem fora de suas localidades essa oportunidade de se empregarem e disseminar conhecimento.

Podem se tornar uma vantagem competitiva no mercado de trabalho tais competências oriundas de outras vivências somando na construção de melhores profissionais (DALAGO et al., 2020).

**Gráfico 4** – Formação dos respondentes



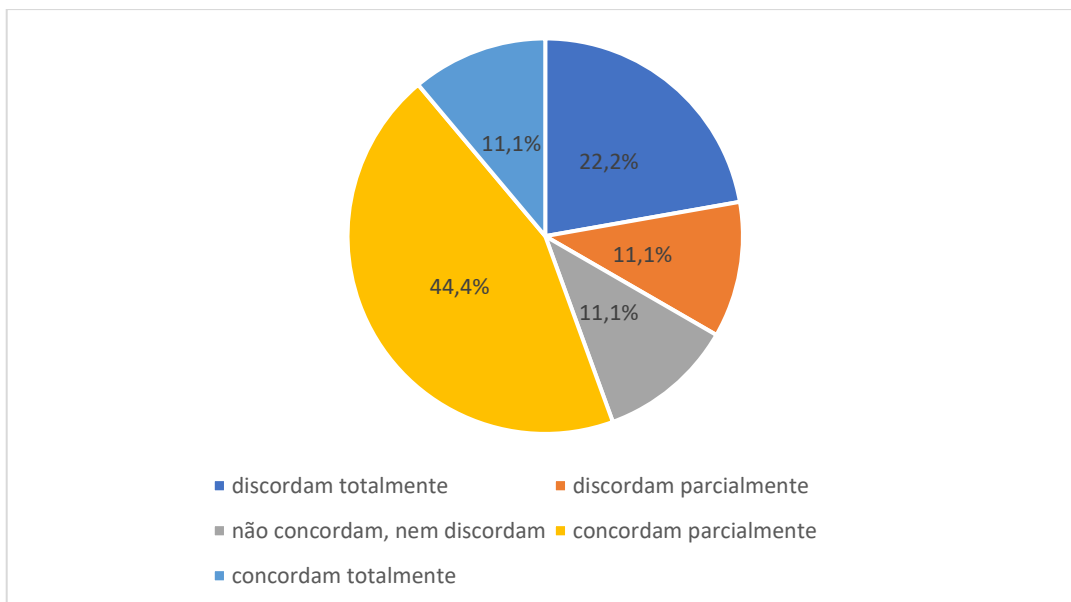
**Fonte:** Elaborado pela autora, (2024).

Em seguida foi interrogado sobre a formação dos participantes. Obtivemos 33% especialistas, 45% com formação em mestre, 22% com formação em doutor, observa-se que o corpo docente tem boa formação, podendo impactar de maneira sólida a concepção educacional do aluno.

Para Lemos (2019), as habilidades comportamentais são pertencentes ao ser humano, portanto a necessidade e importância de uma boa formação ao corpo docente, e seu impacto sobre os discentes, contribuindo diretamente ao desenvolvimento da responsabilidade, autonomia profissional e capacitando-os ao mercado de trabalho, criando à capacidade de tomar decisões com base em suas próprias reflexões, conhecimentos e experiências, sem depender exclusivamente de prescrições ou orientações externas,

Desta forma segundo Nagib & Silva (2020), reafirma que as instituições de educação superior têm como função formar cidadãos com hard skills (conhecimentos técnico-teóricos) e soft skills (habilidades comportamentais).

**Gráfico 5** – Habilidades e competências pessoais e interpessoais dos discentes



**Fonte:** Elaborado pela autora, (2024).

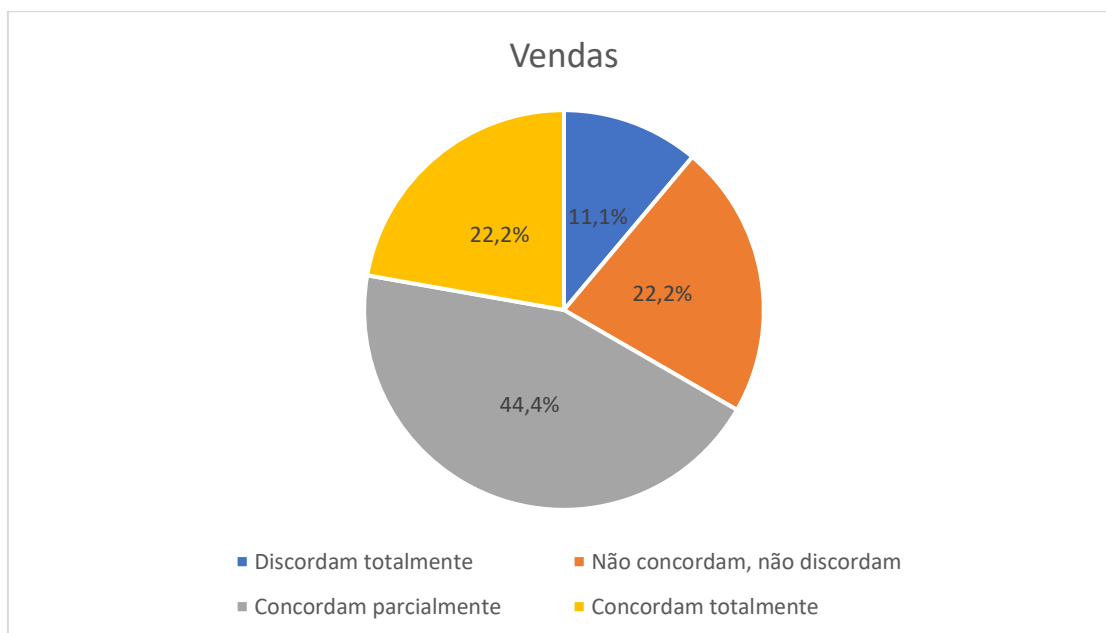
A pesquisa abordou na pesquisa como está a colaboração das Universidades, com as habilidades e competências pessoais e interpessoais de discentes, no qual os respondentes atuam e responderão de 1 discordam totalmente 22,2%; 2 discordam parcialmente 11,1%; 3 não concordam nem discordam 11,1%; 4 concordam parcialmente 44,4%; 5 concordam totalmente 11,1%.

As mudanças tecnológicas, vêm influenciando o meio trabalhista, na busca de profissionais com habilidades e competências de qualidade, favorecendo no desempenho do indivíduo na empresa atuante.

Atualmente, o mercado de trabalho caracteriza-se por uma crescente transformação tecnológico, necessitando de indivíduos que estejam qualificados ao mercado de trabalho (Ramírez-Vielma & Nazar, 2019).

É fundamental que os centros de ensino busquem qualificar seus discentes, para o mercado de trabalho, buscando qualificações, aumentando as chances no ramo empregatícios, devido as inúmeras exigências de empresas em habilidades e competências dos colaboradores.



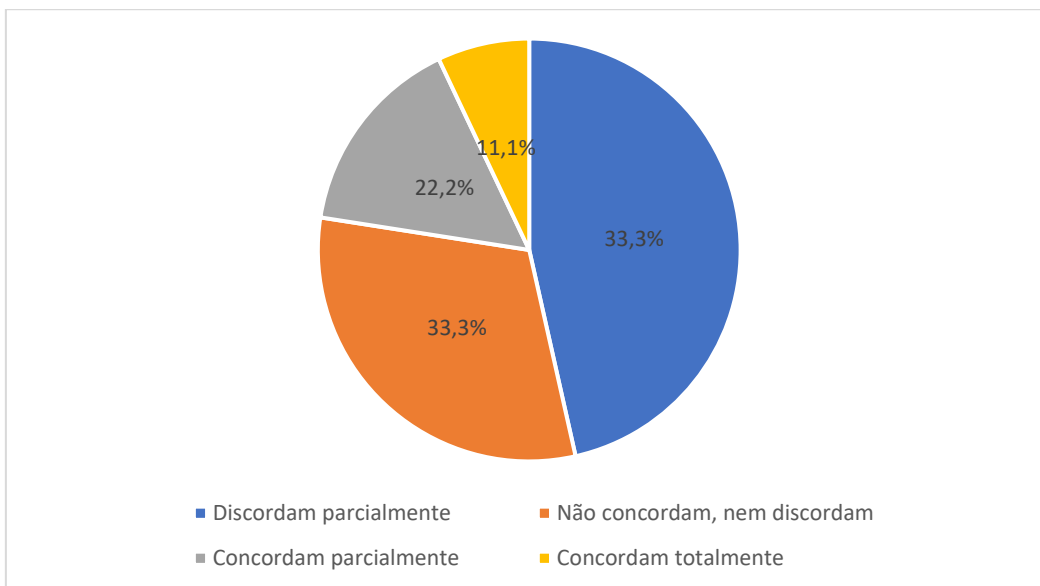
**Gráfico 6 – Titulação dos professores**

**Fonte:** Elaborado pela autora, (2024).

Conforme a pesquisa 11,1% discordam totalmente; 22,2% não concordam nem discordam; 44,4% concordam parcialmente; 22,2% concordam totalmente, os respondentes apontaram seus feedback com relação ao questionamento sobre: A Universidade atuante precisa capacitar mais os professores a respeito das soft skills e hard skills, para assim melhor ajudarem os seus discentes. Como mostra a figura acima.

Para Goestjahjanti (2020) é importante a capacitação dos docentes/discentes aperfeiçoando suas softs e hards skills. Um bom docente deve gozar de habilidades para ministrar, planejar, organizar e administrar as aulas e a sala, desenvolvendo trabalhos e discussões em grupo, só assim poderão capacitar melhor seus discentes e discentes bem capacitados conseguirão inserir-se no mercado de trabalho.

As Universidades devem constantemente buscar capacitar intensamente seus docentes e discentes com suas soft e hard skills, através da produção de ciência, tecnologia e inovação, inseridas na sociedade. Desta forma com o desenvolvimento das soft skills em sala de aula, assim para promover o conhecimento técnico-teórico surgiram métodos de ensino-aprendizagem que superaram a metodologia tradicional (NAGIB & SILVA, 2020).

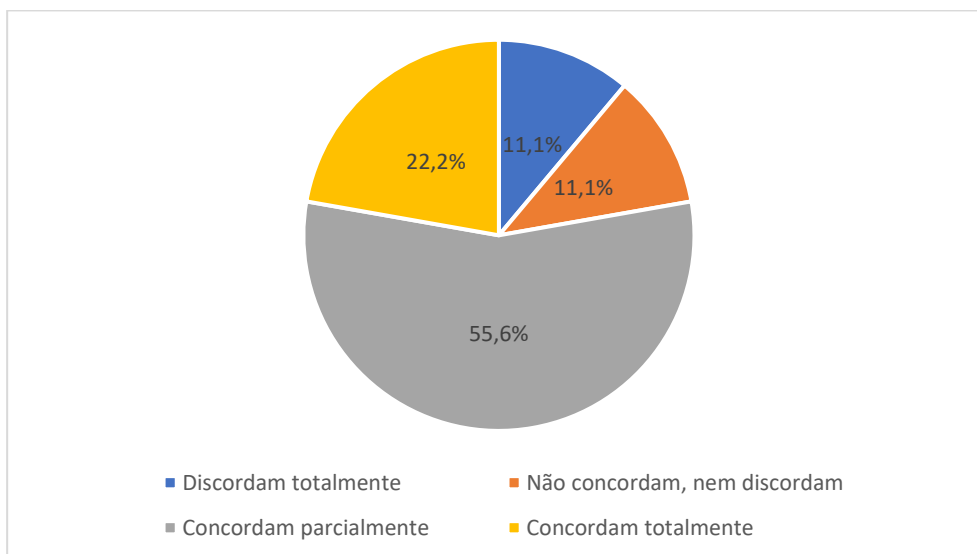
**Gráfico 7 – Impacto das soft skills nos empregos**

**Fonte:** Elaborado pela autora, (2024).

Diante do processo de recrutamento, as competências técnicas e o currículo asseguram uma oportunidade de entrevista, mas são as soft skills que realmente garantem o emprego. Desta forma a figura acima os resultados de acordo com a opinião dos respondentes são: 33,3% discordam parcialmente; 33,3% não concordam nem discordam; 22,2% concordam parcialmente; 11,1% concordam totalmente.

As empresas não buscam somente profissionais que saibam resolver tecnicamente falhas, mas necessitam de pessoas que venham a ter habilidades que influenciam um ambiente favorável a empresa e aos colaboradores (AMORIM, 2023).

Logo, as soft skills quando bem desenvolvidas, podem contribuir para a melhoria do clima organizacional de uma empresa, uma vez que aspectos como a convivência em grupo vem a evoluir, por sua vez, o desenvolvimento das hard skills, contribui para a formação de uma equipe cada vez mais competente, contribuindo para a produtividade e o sucesso da empresa.

**Gráfico 8 – Competências sociais nos currículos universitários**

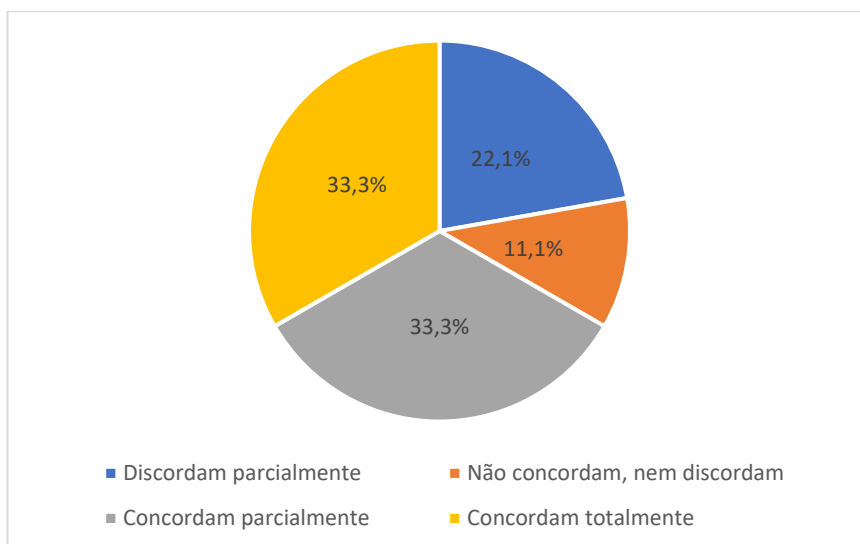
**Fonte:** Elaborado pela autora, (2024).

Observa-se que, 11,1% discordam totalmente; 11,1% não concordam nem discordam; 55,6% concordam parcialmente; 22,2% concordam totalmente, mediante a pergunta proposta com relação as competências sociais (relacionamento dos indivíduos entre si) precisam ter maior ênfase nos currículos universitários, os respondentes deram suas opiniões, como apresentado na figura.

Trabalhar com um administrador que não tenha habilidades interpessoais pode prejudicar o desempenho das equipes de trabalho, assim como nos seus resultados.

A tecnologia vem exigindo ao mercado atual um forte aperfeiçoamento nas áreas em se que se atua, portanto, as empresas e organizações vem enfrentando diversas dificuldades diariamente, ainda mais quando se trata da unificação entre competências pessoais e interpessoais, resultando a importância da capacitação profissional para a imersão no mercado de trabalho (DA SILVA, 2020).

O autoconhecimento contribui a conhecer e entender seus sentimentos e ações, sua importância é indispensável para desenvolver as habilidades, facilitando na percepção de quais são suas competências e como podem ser desenvolvidas (CONTRO, 2021)

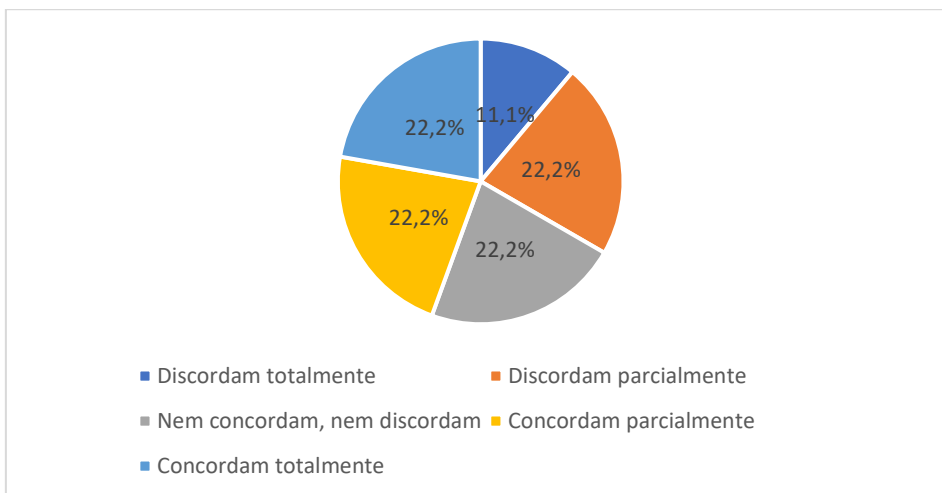
**Gráfico 9** – Equilíbrio entre as soft e as hard skills.

**Fonte:** Elaborado pela autora, (2024).

Conforme a figura, percebe-se o resultado dos respondentes referentes ao questionamento de que um dos elementos essenciais para progredir na carreira é o equilíbrio entre as soft e as hard skills; 22,2% discordam parcialmente; 11,1% não concordam nem discordam; 33,3% concordam parcialmente; 33,3% concordam totalmente, que um dos elementos essenciais para progredir na carreira é o equilíbrio entre as soft e as hard skills.

De acordo com Gomes (2023), as Soft skills são fundamentais para uma sólida empregabilidade, no qual se torna fundamental ao profissional, incluindo traços de personalidade, talentos individuais, virtudes e valores, resultando nas comunicações, habilidades de trabalho em equipe, proatividade, flexibilidade e integridade pessoal.

Importante para o profissional de qualquer área, ter uma formação sólida e aprofundada tecnicamente que possibilite fundamentar posicionamentos e decisões. No contexto atual as habilidades comportamentais, são tão valorizadas, porém ambas as habilidades são faces da mesma moeda, devendo se complementar e não se conflitar, distanciando-se (LAGRECA, 2021).

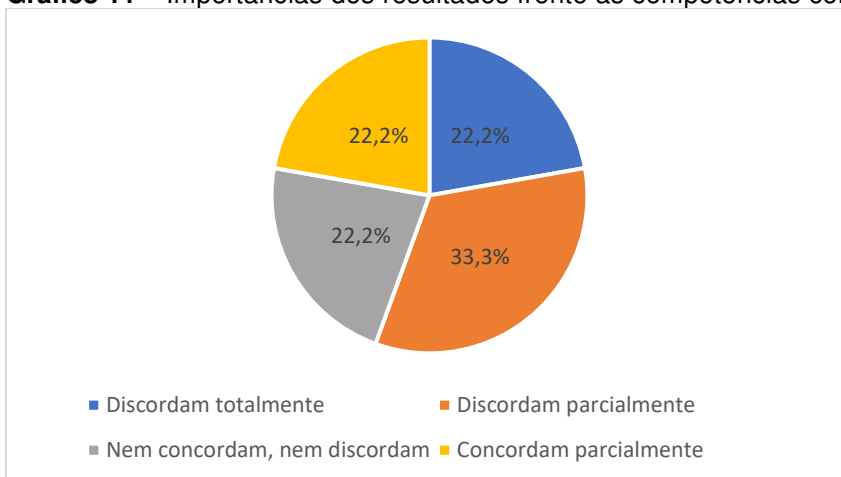
**Gráfico 10 – Impacto das soft e hard skills nas contratações**

**Fonte:** Elaborado pela autora, (2024).

Referente a pesquisa feita, quanto ao contrato de trabalho, é mais valorizado a qualidade do trabalho (hard skills), quanto às competências comportamentais (soft skills) do profissional. 11,1% discordam totalmente; 22,2% discordam parcialmente; 22,2% não concordam nem discordam; 22,2% concordam parcialmente; 22,2% concordam totalmente.

Muitos discentes concordam que as instituições deveriam buscar se esforçar mais na formação dos mesmos à adquirir soft skills, antes de ingressarem no mercado de trabalho. (DEMISSIE et al., 2021; KESSY, 2020).

Se deparam frente inúmeros desafios discentes ansiosos para aprender a desenvolverem as habilidades sociais fora do ambiente de sala de aula (SIDDIKY, 2020).

**Gráfico 11 – Importâncias dos resultados frente as competências comportamentais**

**Fonte:** Elaborado pela autora, (2024).

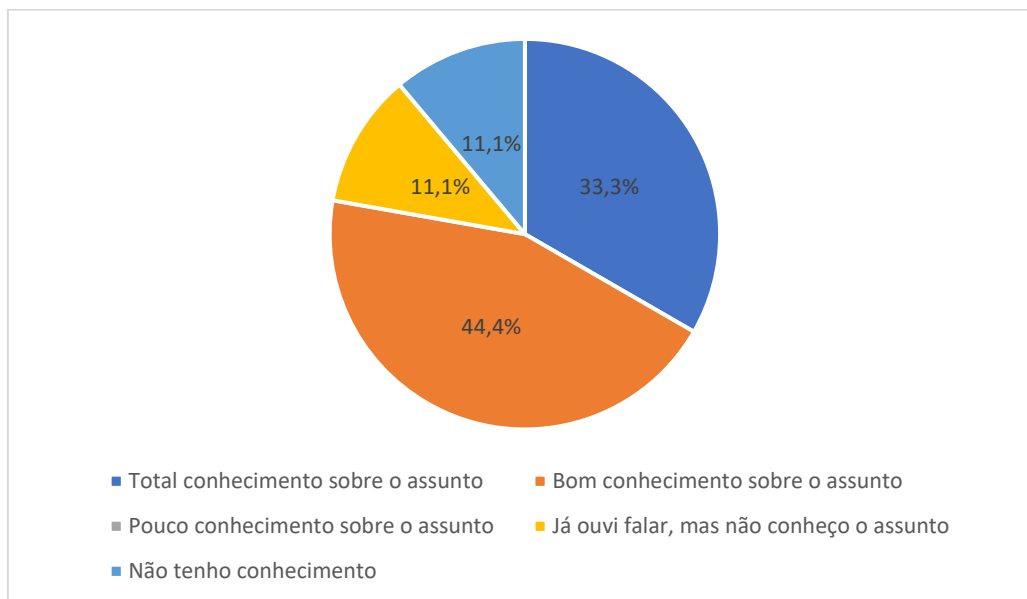
Os conceitos de hard skills e soft skills, definem os tipos de habilidade no ambiente corporativo, desta forma a pesquisa buscou averiguar conforme a ótica dos entrevistados, se em uma empresa o importante são os resultados, independentemente das competências comportamentais dos colaboradores, no qual 22,2% discordam totalmente; 33,3% discordam parcialmente; 22,2% não concordam nem discordam; 22,2% concordam parcialmente.

A aprendizagem organizacional contribui para avaliar a organização geral, contribuindo para manter o crescimento e a continuidade da universidade (QI & CHAU, 2018).

Segundo Castagnaro (2021), atualmente a formação em geral requer mais conhecimentos e habilidades. Assim, as competências são formadas através da interrelações das competências da aprendizagem, as interpessoais e intrapessoais de cada indivíduo. Conflitos ou crise interna e externa no âmbito de formação e inovação profissional, se torna mais resilientes a uma boa aprendizagem organizacional.

De acordo com Sopa et al. (2020) a inovação e informação é muito importante para melhorar o desempenho dos docentes e discentes e mostra que as universidades que se concentram na formação e inovação do professor serão mais produtivas e competitivas no mercado educacional.

**Gráfico 12** – Investimento das Soft Skills nos centros de ensino

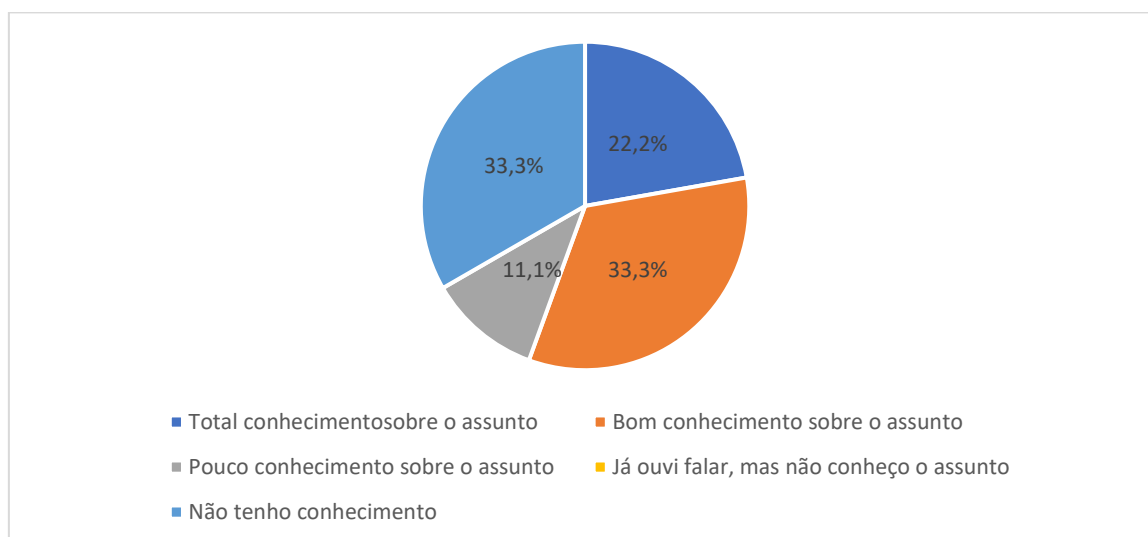


**Fonte:** Elaborado pela autora, (2024).

Nessa questão, os entrevistados 33,3%, apontaram ter conhecimento sobre o assunto, 44,4% afirmaram ter bom conhecimento sobre o assunto, um total de 11,1% já ouviram falar mas não conhecem o assunto, 11,1% não tem conhecimento.

Para ter uma lista de soft skills relevantes para o mercado de trabalho, composto por um ambiente complexo e de rápidas mudanças, Succi (2019) apresenta uma revisão de literatura aprofundada. Conforme soft skills consideradas primárias na avaliação de jovens graduados são: o trabalho em equipe, a comunicação, a orientação para resultados e as habilidades de aprendizagem.

**Gráfico 13** – Investimento das Hard Skills nas instituições de ensino

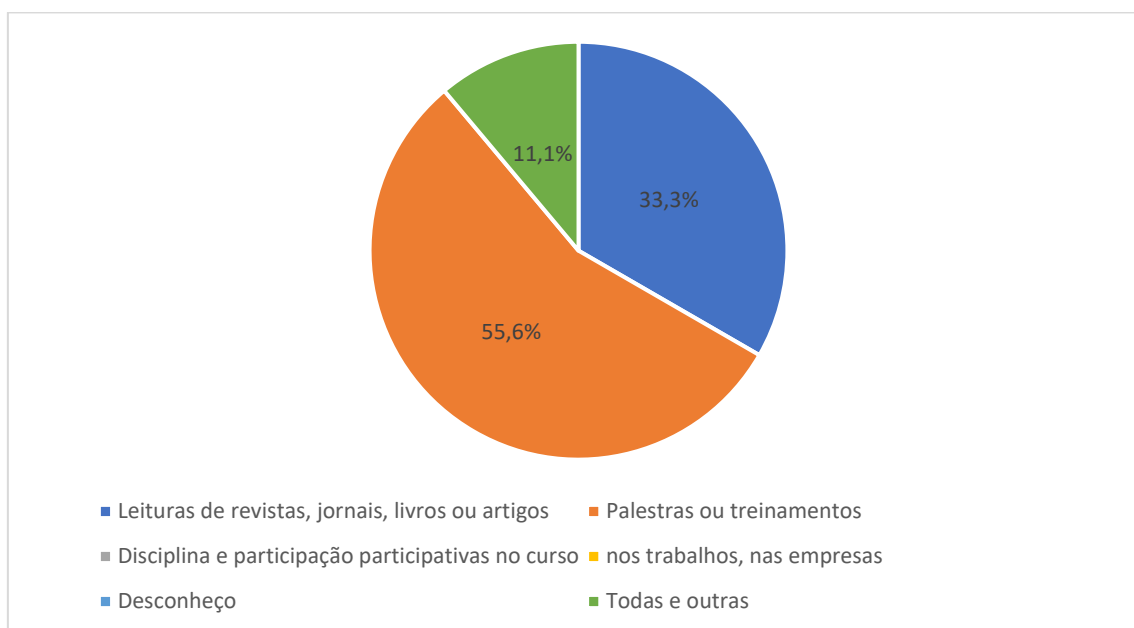


**Fonte:** Elaborado pela autora, (2024).

Na pergunta feita: Qual o conhecimento que a instituição em que trabalha está investindo nas suas Hard Skills? Como resultado obteve 33,3% bom conhecimento sobre o assunto, 22,2% total conhecimento sobre o assunto, 11,1% pouco conhecimento sobre o assunto, 33,3% não tem conhecimento.

Aprendizagem organizacional é um elemento importante como disciplina, tomada de decisão, desta forma os métodos e meios de contribuir na formação são necessários para um bom profissional do futuro (WETZEL & TINT, 2019; URBAN & GAFFURINI, 2018).

O termo Hard Skills é utilizado para denominar as habilidades adquiridas, através de encontros, cursos e palestras, aquelas que nos permiti adquirir certificação como comprovação de participação e conhecimento naquilo que foi estudado.

**Gráfico 14 –** Maneira de desenvolver as Soft e Hard Skills

**Fonte:** Elaborado pela autora, (2024).

Referente ao tema Soft e Hard Skills, as técnicas essenciais para o seu desenvolvimento foram de 33,3% através de leituras de revistas, jornais livros ou artigos, 55,6% palestras ou treinamentos, 0% disciplinas e participações participativas no Curso, 0% nos trabalhos nas empresas, 0% os entrevistados desconhecem, e 11,1% dos respondentes entrevistados acreditam que todas as técnicas citadas e outras não citadas são certas.

De acordo com Borrego (2020), quando o desenvolvimento das soft e hard skills são bem trabalhadas, conduzidas por um orientador competente, tendem a colher bons resultados, como a capacidade intrapessoal, de conhecer a si mesmo, desenvolver pensamento crítico, competências ao nível da criatividade e autonomia para a resolução de problemas, resiliência, gestão de trabalho ou tempo e competências sociais, sempre utilizando as próprias competências.

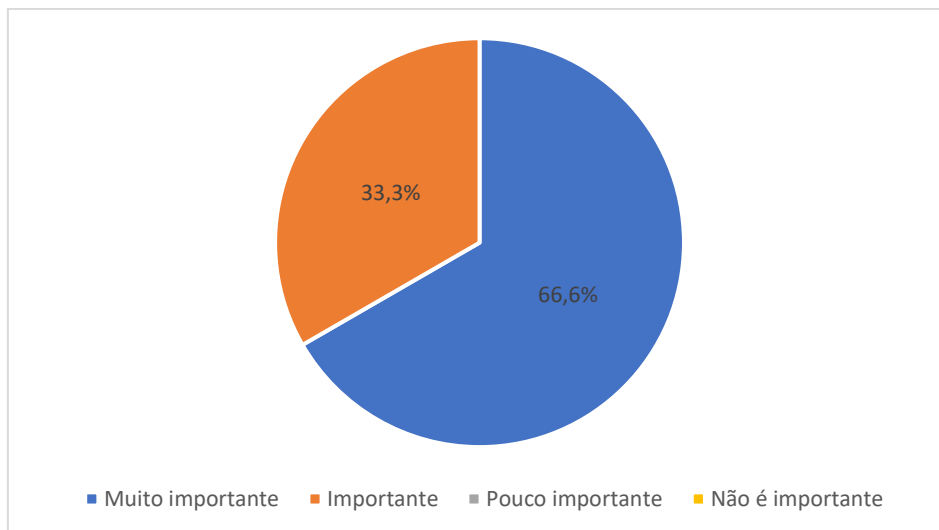
São indispensáveis as soft skills tanto para se entrar no mercado de trabalho como manter-se no âmbito profissional, essas habilidades interpessoais estão diretamente relacionadas à capacidade de nutrir bons relacionamentos com as pessoas à sua volta, e os aperfeiçoamento técnicos providos das hard skills podem proporcionar uma promoção no âmbito empregatício.

Segundo Kovalski (2019), embora as hard skills contribuem para se garantir uma boa entrevista, porém são as soft skills que realmente são decisivas e



garantem a permanência no emprego, daí a importância de se avaliar e buscar conhecer dentro de se ambas as qualidades.

**Gráfico 15** – Soft e Hard Skills no ambiente pessoal, acadêmico e profissional



**Fonte:** Elaborado pela autora, (2024).

Como último questionamento: Qual a importância da Soft e Hard Skills no ambiente pessoal, acadêmico e profissional? Com um percentual de maior de respondentes entre a linha 7, acham muito importante, tanto no âmbito pessoal, acadêmico e profissional, a segunda opinião na linha de 2 acham importante nos três âmbitos.

Experiência de trabalho, habilidade relacionadas às conquistas de um currículo, não garantem sucesso profissional isoladamente, inevitável não só o conhecimento e a competência técnica para se executar determinadas tarefas, mas também a aptidão para gerir e aplicar as emoções (KOSSLYN, 2019). Enquanto as hard skills podem ser facilmente adquiridas nas formações acadêmicas e universitárias, como um conjunto de habilidades e capacidades para realizar uma atividade, as soft skills são valores pessoais como a integridade, a motivação e caráter, competências que competem à personalidade e o comportamento profissional.

Tendo isso, a pesquisa baseou-se nos Soft Skills e Hard Skills de alunos da graduação na Universidade UEMA CAMPUS Codó, visando a participação dos docentes e todo o centro universitário, nessa preocupação e formação dos futuros administradores no mercado de trabalho.

## 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados mostram que existem por parte de alguns participantes conhecimento sobre soft e hard skills e sua relevância no meio profissional, porém sendo um tema ainda pouco abordado nas instituições de ensino e ambiente de trabalho.

Visando os desafios da falta de empregos em Codó, as grandes exigências em empresas ao empregar novos colaboradores, assim como a importância dos centros de ensino capacitar alunos, buscando conscientizá-los da relevância das soft e hard skills, preparando e orientando-os para o mercado de trabalho.

Treinar e capacitar alunos não se limita apenas à preparação para o mercado de trabalho, mas promove a inovação futura, a satisfação pessoal de cada indivíduo, além de contribuir para o desenvolvimento de qualidades que são altamente valorizadas no mercado de trabalho, através da liderança, inteligência emocional, comunicação, resiliência e ética, colaborando para a existência de um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo. Sem descartar a ideia de favorecer o bem-estar da sociedade como um todo.

O intuito maior dessa pesquisa é contribuir para o futuro dos discentes, docentes e centros acadêmicos, alertando as instituições de ensino superior a perceber a necessidade de procurarem atualizar e motivar seus discentes a uma boa formação acadêmica e a conhecerem-se com suas soft e hard skills, para assim melhor poderem ingressar no mercado de trabalho. Além das instituições buscarem sempre qualificar e capacitar seus docentes.

Conclui-se que a instituição acadêmica estudada, deve promover projetos focados nas habilidades e competências dos discentes, com eventos presenciais extensivos, online e mistos que sejam sustentáveis às universidades para a formação dos acadêmicos e futuros administradores, aperfeiçoando suas soft e hard skills e promovendo capacitação aos docentes.

Acredita-se ser essencial que os centros acadêmicos desempenhem seu papel na abrangência do tema para que os futuros administradores se inserindo no mercado de trabalho, consiga combinar *soft e hard skills* no desempenho de suas funções, para assim ter êxito profissional.

## REFERÊNCIAS

ALBINA, Albert C.; SUMAGAYSAY, Lilian P. **Employability tracer study of Information Technology Education graduates from a state university in the Philippines**. Social Sciences & Humanities Open, v. 2, n. 1, p. 100055, 2020.

ALMEIDA, Paulo Samuel de. **Indústria 4.0: princípios básicos, aplicabilidade e implantação na área industrial**. São Paulo: Érica, 2019. E-book.

AMORIM, Daniel Maciel de. (2023). **Habilidades interpessoais e sugestões no processo de aprendizagem: análise da visão do estudante no curso de Sistemas de Informação e o mercado**.

APARECIDA, K.; SILVA, T. **Ensino de Administração: Teaching of Administration: critical reflexions about the Administrator 's formation**. Enseña de Administración: p. 161–178, 2019.

Universidade Pontiguar, 11 out 2021. Disponível em: <<https://blog.unp.br/o-que-sao-soft-skills-e-hard-skills-na-carreira/>> Acesso em: 20 de abril de 2023

BORREGO, Ana Beatriz Peneda. **O desempenho adaptativo pelos recém-formados: O papel das soft e hard skills e a moderação da autoeficácia**. 2020. Dissertação de Mestrado.

CASTAGNARO, Thaís Janaína. **Metodologias ativas e o desenvolvimento de habilidades e competências: estratégias para um ensino contextualizado**. 2021.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel da gestão do talento humano**. São Paulo: Atlas, 2020.

CONTRO, Luca. **O que são soft skills e hard skills na carreira?**

COSTA, Juan et al. **A importância dos soft skills nas organizações**. 2022.

DA SILVA, Beatriz Xavier Ferreira; NETO, Victória Carolina; GRITTI, Neusa Haruka Sezaki. **Soft skills: rumo ao sucesso no mundo profissional**. Revista Interface Tecnológica, v. 17, n. 1, p. 829-842, 2020.

DALAGO, K.M.S. Arbieto, E. R. M., Ermes Neto, J., Petry, I. R. & Schmidt, E. (2020). **Educação em saúde e cinesioterapia contribuem no aprimoramento de soft skills e hard skills?** Estácio Saúde, 9(2), 34-38. <http://revistaadmmade.estacio.br/index.php/saudesantacatarina>

DE ANDRADE, Alexsandro Luiz; MARQUES, Ana Carolina Rosa; DE MELO, Mariana Ramos. **Barreiras na carreira feminina no serviço público**. Revista Pensamento Contemporâneo em Administração, v. 17, n. 4, p. 140\_159-140\_159, 2023.

DE SOUZA BASTOS, Marina; AUGUSTO, Cleiciele Albuquerque Albuquerque. **Desenvolvimento de soft skills na graduação em Administração: um estudo dos currículos das Universidades Federais com conceito de excelência no Brasil.** Revista Gestão Universitária na América Latina-GUAL, p. 22-42, 2023.

DE SOUZA COELHO, Fernando. **A Fase Embrionária do Campo de Públicas: O Processo de Expansão e Diversificação do Ensino de Graduação de Administração Pública no Brasil entre 1995 e 2006.** Revista Administração em Diálogo, v. 21, n. 2, p. 240-267, 2019.

DEMISSIE, M. M., Herut, A. H., Yimer, B. M., Bareke, M. L., Agezew, B. H., Dedho, N. H., & Lebeta, M. F. (2021). **Graduates' Unemployment and Associated Factors in Ethiopia: Analysis of Higher Education Graduates' Perspectives.** Education Research International, 2021, 1–9. <https://doi.org/10.1155/2021/4638264>

DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO. 18 de outubro de 2021, p. 47-48. Brasília, 2021.

DOS SANTOS, Cidmar Ortiz et al. **Evasão no ensino superior brasileiro: uma percepção das predisposições, causas e consequências.** Revista de Gestão e Secretariado, v. 15, n. 2, p. e3515-e3515, 2024.

DUARTE, André Luís de Castro Moura; RIEG, Denise Luciana; SCRAMIM, Fernando Cezar Leandro. **Administração da produção e operações: uma abordagem inovadora com desafios práticos.** São Paulo, Empreende Fazendo Acontecer. 2019. 1 recurso online ISBN 9788566103199.

DUARTE, Constância Lima. **Imprensa feminina e feminista no Brasil: século XIX.** Autêntica, 2018.

ELY, Juliana Soares. **Competências individuais na indústria 4.0: um estudo sobre as Soft Skills e Hard Skills.** 2022.

GIZATULLINA, A. V.; SHATUNOVA, O. V. **Supra-professional skills of teachers: content and relevance.** Higher education today, no. 5, p. 14-20, 2019.

GOESTJAHJANTI, Francisca Sestri et al. **Aprenda a aprendizagem organizacional com habilidades difíceis, habilidades sociais e guru inovador.** EduPsyCouns: Revista de Educação, Psicologia e Aconselhamento, v. 1, pág. 202-226, 2020.

GOMES, Israel Victor Graca Andrade. **Perspectivas sobre as soft skills por egressos dos cursos de engenharia de produção da UFPB.** 2023.

GOULART, Marcell Behm; DA COSTA, Priscila Kabbaz Alves; PEREIRA, Ana Lúcia. **A integração das TDIC na formação inicial de professores de matemática no Brasil: uma análise a partir dos projetos pedagógicos.** Olhar de Professor, v. 21, n. 2, p. 351-367, 2018.

GUERRA-Báez, S. P. (2019). **A panoramic review of soft skills training in university students.** *Psicologia Escolar e Educacional*, 23. <https://doi.org/10.1590/2175-35392019016464>.

HARGOOD, Charlie, and Stephen Peckham. 2017. **Soft Skills for the Digital Age.** London: Routledge

HENDARMAN, Achmad F., and Uwe Cantner. 2018. **Soft skills, hard skills, and individual innovativeness.** *Eurasian Business Review* 8: 139–69. [CrossRef]

HERSING COSTA, Leila Beatriz et al. **Soft skills no contexto da gestão universitária: um estudo de caso com servidores discentes de um mestrado profissional na Universidade Federal de Santa Catarina (Brasil).** *Documentos y Aportes en Administración Pública y Gestión Estatal*, v. 22, n. 39, 2022.

JÄÄSKELÄ, P., Nykänen, S., & Tynjälä, P. (2018). **Modelos para o desenvolvimento de habilidades genéricas no ensino superior finlandês.** *Journal of Further and Higher Education*, 42(1), 130–142. 10.1080/0309877X.2016.1206858.

KESSY, A. T. (2020). **Higher Education and Prospects of Graduates' Employability in Tanzania.** *Journal of Education and Practice*, 9(11), 117–187. <https://doi.org/10.7176/JEP/11-9-19>

KOSSLYN, S. (2019). **Are you developing skills that won't be automated?** *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2019/09/are-you-developing-skills-that-wont-be-automated>

KOVALESKI, Fanny; PICONIN, Claudia Tania. **Gestão de recursos humanos: comparação das competências hard skills e soft skills listadas na literatura, com a percepção das empresas e especialistas da indústria 4.0.** AYA Editora, 2020.

LAGRECA, Danilo. **Master of Business Administration (MBA) GFCA - Gestão Financeira, Controladoria e Auditoria | Fundação Getúlio Vargas, 09 jun. 2021.** Disponível em: <<https://pt.linkedin.com/pulse/equil%C3%ADbrio-entre-soft-e-hard-skill-danilo-lagreca/>> Acesso em: 07 de fevereiro de 2023

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Metodologia científica – 7. Ed. – [3. Reimp.]**.- São Paulo: Atlas, 2019.

LEMOS, V.A.F. **A relevância da reflexão crítica para o desenvolvimento de habilidades comportamentais: análise de uma formação de líderes. Programa de Pós-graduação em Administração de Empresas.** Universidade Mackenzie, São Paulo,

LEOPOLDO, André Luis Silvério; ZILLI, Cesar Zilli; FREIRE, Patrícia de Sá. **A percepção dos acadêmicos de administração e comércio exterior da unesc perante as competências e habilidades da indústria 4.0.** III congresso sulcatarinense de administração e comércio exterior. Gestão Contemporânea de

negócios: PerspECTSivas ambientais. 2019. Disponível em:<<http://periodicos.unesc.net/admcomex/article/view/5232> >. Acesso em: 11 de janeiro de 2024.

LOUREIRO, Robson Carlos; LIMA, Luciana de. **Tecnodocência: integração entre tecnologias digitais da informação e comunicação e docência na formação do professor**. Fortaleza: Amazon, 2018.

LUCCHESI, Rafael. **Profissionais que dominarem competências da Indústria 4.0 vão ter mais chances no mercado**. 2018. Disponível em: Acesso em: 14 setembro 2023.

LYU, Wenjing; LIU, Jin. **Habilidades sociais, habilidades básicas: o que é mais importante? Evidências de anúncios de emprego**. *Energia Aplicada*, v. 300, pág. 117307, 2021.

MARCONE-DAPELO, P., Vizcaíno, MFA, López, MR, Godoy-Briceño, J., & Campos, JG (2020). **Autopercepção das competências de criatividade em inovação em universitários de Ciências da Saúde: Fatores de desenvolvimento**. *REOP - Revista Espanhola de Orientação e Psicologia Educacional*, 31(3), 64–85. 10.5944/reop.vol.31.num.3.2020.29262.

MARQUES, José Roberto. **Conheça 15 Características de um Administrador Moderno**. 24 de Jan de 2021. Disponível em:<<https://irmcoaching.com.br/blog/caracteristicas-administrador-moderno/> /> Acesso em: 28 mar. 2023.

MINEIRO, Márcia. **Pesquisa de survey e amostragem: aportes teóricos elementares**. *Revista de Estudos em Educação e Diversidade-REED*, v. 1, n. 2, p. 284-306, 2020.

NAGIB, L. R. C., & Silva, D. M. (2020). **Adoção de metodologias ativas e sua relação com o ciclo de vida e a qualificação docente no ensino de graduação em ciências contábeis**. *Revista Contabilidade & Finanças*,31(82), 145-164. <https://doi.org/10.1590/1808-057x201909030>

PÉREZ-LUÑO, A., Alegre, J., & Valle-Cabrera, R. (2018). **The role of soft skills in connecting knowledge exchange and combination with innovation**. *Technology Analysis & Strategic Management*, 1–13. doi:10.1080/09537325.2018.1492712

QI, C. and Chau, P.Y.K.(2018). **Will enterprise social networking systems promote knowledge management and organizational learning? An empirical study**,*Journal of Organizational Computing and Electronic Commerce*,28:1,31-57,DOI: 10.1080/10919392.2018.1407081

RAMÍREZ-VIELMA, R., & Nazar, G. (2019). **Factores motivacionales de diseño del trabajo y su relación con desempeño laboral**. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 19(4), 791–799. <https://doi.org/10.17652/rpot/2019.4.17517>.

RAMOS, Rogério. **Ramos da Administração** / Rogério Ramos. 2ed. – Brasília: CFA, 2020. 58 p.; 24 cm. 1. Atuação profissional. 2. Guia da profissão. 3. Revolução 4.0. 4. Ciência da Administração. I. Conselho Federal de Administração. II. Título. 2020.

RICHELS, K. A., Day, E. A., Jorgensen, A. G., & Huck, J. T. (2020). **Keeping Calm and Carrying On: Relating Affect Spin and Pulse to Complex Skill Acquisition and Adaptive Performance**. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00377>.

SANTOS, Thiago Diórgenes Lima Pereira dos. **Competências profissionais na indústria 4.0: uma revisão sistemática**. 2019.

SIDDIKY, R. (2020). **Examining the Linkage between Students' Participation in Co-curricular Activities and their Soft Skill Development**. *Journal of Educational Sciences*, 4(3), 511–528. <https://doi.org/10.31258/jes.4.3.p.511-528>

SOARES, Renata Godinho; COPETTI, Jaqueline. **Formação Profissional Docente: perfil e compreensão de professores de uma escola pública do RS**. *Práxis Educacional*, v. 16, n. 40, p. 573-591, 2020.

SOPA, A., Asbari, M., Purwanto, A., Santoso, P.B., Mustofa, Hutagalung, D., Maesaroh, S., Ramdan, M., Primahendra, R. (2020). **Hard Skills versus Soft Skills: Which are More Important for Indonesian Employees Innovation Capability**. *International Journal of Control and Automation*, 13(02), 156 - 175. Retrieved from <http://sersc.org/journals/index.php/IJCA/article/view/7626>

SUCCI, C.; WIEANDT, M. **Walk the talk: soft skills' assessment of graduates**. *European Journal of Management and Business Economics*, 28, n. 2, p. 114-125, 2019. Article.

TAN, CY, Abdullah, AGK e Ali, AJ (2021). **Integração de soft skills para inspirar habilidades críticas de empregabilidade no ensino superior privado**. *Eurasian Journal of Educational Research*, 92, 23- 39.

TROMBIN, Rafael Bittencourt. **Uma visão sobre as competências Sócio Emocionais do Administrador: um estudo amparado na visão de estudantes e Docentes de um curso de administração**. p. 13-63, dez/ 2018.

UNIVERSIDADE PONTIGUAR. **O que são soft, skills e hard skills?** Disponível em:<<https://blog.unp.br/o-que-sao-soft-skills-e-hard-skills-na-carreira/>> Acesso em: 20 de abril de 2023

URBAN, B. and Gaffurini, E. (2018), **"Social enterprises and organizational learning in South Africa"**, *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, Vol. 10No. 1, pp. 117-133. <https://doi.org/10.1108/JEEE-02-2017-0010>

VAN DER VLEUTEN, CEES, **Valerie van den Eertwegh, and Esther Giroldi**. 2019. Assessment of communication skills. *Patient Education and Counseling* 102: 2110–13. [CrossRef]

VOGLER, JS, Thompson, P., Davis, DW, Mayfield, BE, Finley, PM e Yasseri, D. (2018). **O trabalho árduo das soft skills: Aumentando a experiência de aprendizagem baseada em projetos com trabalho em equipe interdisciplinar.** *Ciência Instrucional: Um Jornal Internacional das Ciências da Aprendizagem*, 46(3), 457–488. 10.1007/s11251-017-9438-9.

WETZEL R., Tint B. (2019) **Using Applied Improvisation for Organizational learning in the Red Cross Red Crescent Climate Centre.** In: Antonacopoulou E., Taylor S. (eds) *Sensuous Learning for Practical Judgment in Professional Practice.* Palgrave Studies in Business, Arts and Humanities. Palgrave Macmillan, Cham. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-99049-1\\_3](https://doi.org/10.1007/978-3-319-99049-1_3)



## APÊNDICE A



Universidade Estadual do Maranhão – UEMA  
Centro de Estudos de Superiores de Codó  
Curso: Bacharelado em Administração

### TERMO DE ESCLARECIMENTO À CERCA DA PESQUISA

**Título da pesquisa:** Soft Skills e Hard Skills no Curso de Administração no Campus da UEMA de Codó.

**Pesquisadora Responsável:** Elizabete Costa Carneiro

**Telefone para contato:** (99) 98820-6164

**E-mail:** elizabetecc25@gmail.com

No âmbito da minha Dissertação na Graduação em Bacharelado em Administração, venho por este meio pedir a sua colaboração com relação ao questionário, tendo como título **“Soft Skills e Hard Skills no Curso de Administração no Campus da UEMA de Codó”**. A pesquisa será administrado pela discente do curso mencionado, tendo como orientador: Professor Me. Luis Antonio Mendes de Mesquita Araújo. Acerca da envolvimento das soft skills e hard skills, têm no meio acadêmico e no mercado de trabalho. Como objetivo geral: apresentar as habilidades e competências do futuro administrador, salientando suas Soft e Hard Skills, adquiridas no decorrer do curso para, assim aplicá-las, futuramente no mercado de trabalho.

Entende-se por hard skills, os conhecimentos técnicos, nos quais as habilidades que podem ser aprendidas e facilmente quantificadas, enfatizando o saber-fazer. Já as soft skills estão relacionadas à sua forma de se relacionar e interagir com as pessoas como um conjunto de traços de personalidade, de carácter, de atitudes e comportamentos, que caracterizam o relacionamento dos indivíduos entre si como as qualidades pessoais e interpessoais.

Quanto aos nomes dos respondentes, serão mantidas em sigilo e todas as informações colhidas ficarão sob guarda da pesquisadora.

## APÊNDICE B

### QUESTIONÁRIO APARTIR DO METODO SURVEY

**Título: SOFT SKILLS E HARD SKILLS NO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO NO CAMPUS DA UEMA DE CODÓ**

#### **Parte I – Consentimento informado**

Saliento o facto do presente questionário ser confidencial e ter como única finalidade o tratamento estatístico dos respetivos dados para efeitos académicos.

Sim, concordo e aceito responder

#### **Parte II – Dados Sócio Demográficos**

1. Género:

- Feminino
- Masculino
- Outros

2. Idade:

- 26 a 30 anos
- 31 a 40 anos
- 41 a 50 anos
- 51 ou mais

3. Cidade de Residência:

- Codó
- Timbira
- Caxias
- São Luis
- Teresina

( ) Outro

#### 4. Habilitações e Formação:

( ) Especialista

( ) Mestre (a)

( ) Doutor (a)

### Parte III

De acordo com a sua opinião, classifique as seguintes frases de 1 a 5, sendo:

1. Discordo totalmente
2. Discordo parcialmente
3. Não concordo nem discordo
4. Concordo parcialmente
5. Concordo totalmente

5. A universidade em que atua colabora ao máximo com as habilidades e competências pessoais e interpessoais.

Discordo totalmente      Concordo totalmente  
1 2 3 4 5

6. As Universidade no qual participa precisa capacita mais os professores a respeito das soft skills e hard skills, para assim melhor ajudarem os seus discentes.

Discordo totalmente      Concordo totalmente  
1 2 3 4 5

7. No processo de recrutamento, as competências técnicas e o currículo asseguram uma oportunidade de entrevista, mas são as soft skills que realmente garantem o emprego.

Discordo totalmente      Concordo totalmente

1 2 3 4 5

8. As competências sociais (relacionamento dos indivíduos entre si) precisam ter maior ênfase nos currículos universitários.

Discordo totalmente      Concordo totalmente  
1 2 3 4 5

9. Um dos elementos essenciais para progredir na carreira é o equilíbrio entre as soft e as hard skills.

Discordo totalmente      Concordo totalmente  
1 2 3 4 5

10. Quando ao contrato de trabalho, acredito é mais valorizado a qualidade do trabalho (hard skills), não tanto às competências comportamentais (soft skills) do profissional.

Discordo totalmente      Concordo totalmente  
1 2 3 4 5

11. Em uma empresa o importante são os resultados, independentemente das competências comportamentais dos colaboradores.

Discordo totalmente      Concordo totalmente  
1 2 3 4 5

#### Parte IV

12. O termo Soft Skill é utilizado para denominar qualquer habilidade comportamental, nos permitindo lidar com problemas e desafios no dia a dia. Qual o conhecimento que a instituição em que trabalha está investindo nas suas Soft Skills?

- ( ) Total conhecimento sobre o assunto
- ( ) Bom conhecimento sobre o assunto
- ( ) Pouco conhecimento sobre o assunto
- ( ) Já ouvi falar, mas não conheço o assunto
- ( ) Não tenho conhecimento

13. O termo Hard Skill é utilizado para denominar qualquer habilidade adquirida, através de encontros, cursos e palestras, são aquelas que nos permiti adquirir certificação como comprovação de participação e conhecimento naquilo que foi estudado. Qual o conhecimento que a instituição em que trabalha está investindo nas suas Hard Skill?

- Total conhecimento sobre o assunto
- Bom conhecimento sobre o assunto
- Pouco conhecimento sobre o assunto
- Já ouvi falar, mas não conheço o assunto
- Não tenho conhecimento

14. Referente ao tema Soft e Hard Skills, para adquiri-la qual das técnicas abaixo são essenciais para o seu desenvolvimento:

- Leituras de revistas, jornais, livros ou artigos
- Palestras ou treinamentos
- Disciplinas e participações participativas no Curso
- Nos trabalhos nas empresa
- Desconheço
- Outros

#### **Parte V**

15. Qual a importância da Soft e Hards Skills no ambiente pessoal, acadêmico e profissional.

	Pessoal	Acadêmico	Profissional
Não é importante			
Pouco importante			
Importante			
Muito importante			