

CONSTRUÇÃO DE UMA METODOLOGIA DE AVALIAÇÃO DA IMPORTÂNCIA DAS SOFT SKILLS NA INTERVENÇÃO PRECOCE NA INFÂNCIA

Leonor Vaz

CIEP - Universidade de Évora
aleonorcvaz@gmail.com

Vítor Franco

CIEP – Universidade de Évora
vfranco@uevora.pt

Sandrina Leal

ISDOM
sandrina.leal@hotmail.com

Recepción Artículo: 13 septiembre 2021
Admisión Evaluación: 13 septiembre 2021
Informe Evaluador 1: 14 septiembre 2021
Informe Evaluador 2: 15 septiembre 2021
Aprobación Publicación: 17 septiembre 2021

RESUMO

As *soft skills* são competências não técnicas que influenciam o sucesso laboral. A sua importância é cada vez mais destacada no mundo organizacional, pois contribuem significativamente para o bom desempenho e o desenvolvimento do percurso profissional. Verifica-se, no entanto, uma lacuna no que concerne ao seu estudo nas profissões que envolvem uma relação de ajuda, como no caso da Intervenção Precoce na Infância (IPI) implementada numa perspetiva centrada na família por equipas multiprofissionais. O presente estudo tem como objetivo construir um questionário que permita avaliar a importância das *soft skills* para os profissionais de IPI, bem como perceber o seu domínio sobre estas competências e a respectiva utilização no desempenho profissional. O questionário foi constituído a partir de uma ampla lista de *soft skills* referidas em literatura científica, sendo chamados especialistas para avaliar a clareza do conceito e a sua pertinência para a prática de IPI. O estudo contou com a participação de 8 especialistas portugueses. De modo geral, as *soft skills* obtiveram percentagens altas em ambos os critérios, no entanto, após a avaliação dos participantes, foram excluídas três competências da lista inicial, adicionada uma e doze foram alvo de revisão, resultando um total de 48 itens no questionário final.

Palavras-chave: *soft skills*; relação de ajuda; intervenção precoce na infância; desenvolvimento profissional; questionário

ABSTRACT

Construction of a methodology for assessing the importance of soft skills in early intervention in infancy. Soft skills are non-technical skills that influence job success. Its importance is

CONSTRUÇÃO DE UMA METODOLOGIA DE AVALIAÇÃO DA IMPORTÂNCIA DAS SOFT SKILLS NA INTERVENÇÃO PRECOZE NA INFÂNCIA

increasingly highlighted in the organizational world, as they contribute significantly to the good performance and the professional development. There is, however, a gap with regard to its study in professions that involve a helping relationship, as in the case of Early Intervention in Infancy (IPI) implemented in a family centered perspective by multiprofessional teams. This study aims to build a questionnaire that allows assessing the importance of soft skills for IPI professionals, as well as realizing their mastery over these skills and their use in professional practice. The questionnaire was built from a wide list of soft skills referred to in scientific literature, being called experts to assess the clarity of the concept and its relevance for the practice of IPI. The study had the participation of 8 portuguese specialists. In general, soft skills obtained high percentages in both criteria, however, three competencies were excluded from the initial list, one added and twelve were reviewed, resulting in a total of 48 items in the final questionnaire.

Keywords: soft skills; helping relationship; early intervention in infancy; professional development: questionnaire

INTRODUÇÃO

As equipas de IPI desenvolvem um trabalho transdisciplinar que procura corresponder às necessidades das famílias. Durante todo o processo de intervenção, o profissional depara-se com múltiplos desafios que requerem a aplicação das suas capacidades técnicas, mas também das suas capacidades não técnicas, enquanto pessoa. Dunst, Trivette, Davis e Cornwell (1994) realçam a importância da componente pessoal, especificamente das crenças e atitudes, no exercício da profissão. Dunst (1998) enunciou que a combinação e articulação da qualidade técnica, características e representações do profissional e o seu envolvimento participativo constituem o perfil do profissional de IPI. A dimensão pessoal tem vindo, assim, a ser referida e realçada, tornando-se cada vez mais importante investigar a sua especificidade e analisar quais as competências não técnicas que se destacam na IPI. A estas competências não-técnicas dá-se o nome de “*soft skills*”, embora não exista ainda uma definição única e consensual para este conceito. A definição apresentada por Hurrell, Scholarios e Thompson (2013) enuncia que *soft skills* são competências não-técnicas, não dependentes de raciocínio abstrato, envolvendo habilidades inter e intrapessoais para facilitar o desempenho dos indivíduos em determinados contextos.

Embora as *soft skills* no âmbito da IPI tenham vindo a conquistar o seu espaço, este reconhecimento ainda se encontra numa fase embrionária. Daí a necessidade de estudos que aprofundem esta temática e comprovem a sua importância.

O conceito de Intervenção Precoce na Infância (IPI) tem sofrido algumas alterações ao longo do tempo e tem sido observado a partir de diferentes perspetivas. Nos anos 60 a intervenção dirigia-se exclusivamente à criança e ao seu problema, porém, este tipo de intervenção revelou-se insuficiente face às necessidades apresentadas. Assim, a criança passou a ser considerada no seu todo, ou seja, a intervenção passou a ser dirigida a um contexto mais abrangente: criança, família e comunidade (Almeida, 2004). A IPI caracteriza-se como uma intervenção centrada na família, realizada em contextos naturais de aprendizagem, usando os recursos da comunidade, e realizada por uma equipa, com um funcionamento transdisciplinar, coordenando e integrando serviços e recursos (Carvalho et al., 2016). É destinada a crianças até aos 6 anos de idade, com alterações no desenvolvimento, ou em risco de as virem a apresentar, e respetivas famílias, tendo como objetivo intervir o mais precocemente possível nas suas necessidades, transitórias ou permanentes.

A abordagem centrada na família é um dos principais eixos das práticas recomendadas em IPI (Carvalho et al., 2016). Uma intervenção deste tipo implica o envolvimento por parte dos intervenientes – profissionais e família – que se traduz numa relação de ajuda que visa promover a capacitação da família a fim de potenciar o máximo desenvolvimento na criança. A IPI constitui-se uma relação de ajuda quando é experienciada como uma oportunidade de desenvolvimento e fortalecimento das competências das crianças e respetivas famílias.

Diferentes estudos (Drake, 1994; Lambert & Ogles, 2004; Orlinsky, Ronnestad & Willutzki, 2004) mostram que respeito mútuo, aceitação, confiança, compreensão, atitude amigável, colaboração, honestidade e empatia são características fulcrais num relacionamento de ajuda, nomeadamente no trabalho com famílias. Autores como

Drake (1994) e Lee e Ayón (2004) salientam que um bom relacionamento de ajuda entre o profissional e a família, conduz a melhorias no cuidado físico, disciplina e no cuidado emocional das crianças e, conseqüentemente, no enfrentamento dos pais. Do mesmo modo, a família tende a partilhar informação de forma mais honesta, promovendo um clima de maior apoio, aumentando a precisão das avaliações e facilitando o processo de intervenção. Quando se fala em bem-estar infantil, boas relações de ajuda são, no geral, boas relações humanas. Para isso é fundamental que surjam atitudes de bondade, respeito, dignidade, honestidade, genuinidade e um elevado esforço para entender e trabalhar em colaboração (Boer & Coady, 2007).

Esta abordagem implica que o profissional possua capacidade para se descentrar do seu papel, embarcando num trabalho colaborativo, o que é repercutido na sua formação profissional e na sua prática diária (Matos & Pereira, 2011). Neste campo, as características do profissional são determinantes para uma relação de ajuda eficaz. Este deverá possuir capacidade para trabalhar com famílias e com profissionais de outras formações e serviços, ver mais além da problemática da criança e ter capacidade de responder com criatividade a novos problemas emergentes (Almeida 2004; Pimentel, 2005).

Estudos realizados junto de famílias envolvidas em processos de IPI (Coogly et al., 2013; Fordham et al., 2011; Pighini et al., 2014; Zheng et al., 2016; Ziviani et al., 2014) relatam que as características interpessoais dos profissionais que mais influenciam a relação de ajuda são o ser amigo, atencioso, compassivo, agradável, útil, gentil e ser organizado. No que respeita às competências de comunicação, as famílias destacam a importância de o profissional transmitir confiança, respeito, empatia, compreensão, ser simpático e ter atitudes de escuta ativa.

O estudo realizado por Milheiro e Seixas (2016), com educadores/docentes de Educação Especial que desempenham as suas funções em IPI, acerca das dimensões afetivas e éticas sentidas pelos técnicos, concluiu que as competências mais valorizadas foram: escuta ativa, empatia, confidencialidade e maleabilidade. Estrela (2010) corrobora estes resultados considerando que as competências emocionais, como é o caso da escuta ativa, constituem o que caracteriza uma relação ética de respeito e atenção para com o outro. Matos e Pereira (2011) destacam a importância de qualidades relacionais como equilíbrio psicológico, autorreflexão, sinceridade e respeito para a construção da profissionalidade em IPI.

As competências não-técnicas assumem uma importância cada vez maior no mundo laboral, pois tornaram-se o elo de ligação entre a organização e os profissionais que nela trabalham. Atualmente, não basta apenas saber-fazer, pois o saber-estar é cada vez mais valorizado (Teixeira & Luz, 2014). Carbone, Brandão e Leite (2009) referem-se a estas competências como o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes aplicados a um contexto organizacional específico. Ceitil (2016), descreve as competências como comportamentos específicos, constantes e regulares realizados pelos indivíduos no desempenho das suas funções laborais.

Analisando o crescimento e transformação do conceito de *soft skills* (também conhecidas no mundo organizacional como competências do século XXI) é possível verificar não haver consenso quanto a uma única definição. No entanto, as *soft skills*, podem ser entendidas como competências, traços de personalidade, atitudes e habilidades comportamentais, pessoais e interpessoais essenciais para o desenvolvimento pessoal e sucesso no trabalho. Dizem respeito a competências não-técnicas necessárias para o desenvolvimento da carreira, sendo transversais e transferíveis de um contexto para o outro ao longo da vida. São competências pessoais e interpessoais relevantes para o desempenho eficaz das funções de trabalho.

Swiatkiewicz (2014) mostra que as *soft skills* são as competências mais valorizadas pelas organizações, quando comparadas com competências morais e com competências técnicas. Embora as competências técnicas – *hard skills* – sejam uma componente essencial para o desempenho das funções laborais, as competências interpessoais, na origem do conjunto de *soft skills* que o profissional possui, assumem uma importância preponderante e decisiva para a manutenção e/ou progressão na carreira.

CONSTRUÇÃO DE UMA METODOLOGIA DE AVALIAÇÃO DA IMPORTÂNCIA DAS SOFT SKILLS NA INTERVENÇÃO PRECOCE NA INFÂNCIA

OBJETIVO

O objetivo da presente investigação é a construção de um questionário que permita avaliar a importância das *soft skills* no desempenho das funções dos profissionais de Intervenção Precoce na Infância, o seu domínio e a sua utilização por partes destes profissionais.

MÉTODO

Começou por ser elaborada uma lista constituída por 50 *soft skills* frequentemente referidas na literatura, e respetivas definições, com o intuito de perceber se as mesmas também poderão estar relacionadas com a prática em IPI.

Esta lista deu origem a um primeiro questionário que foi encaminhado para os participantes a quem foi solicitada a opinião. Foram convidados a participar 8 especialistas na área de IPI que aceitaram colaborar no estudo. Estes especialistas foram escolhidos com base na sua larga experiência na área.

Foi solicitado aos especialistas que avaliassem cada um dos itens do questionário relativamente à clareza (adequação e objetividade) e pertinência (importância para a prática do profissional de IPI) do conceito e da respetiva definição, numa escala tipo *Likert*, com valores de 1 a 5, em que 1 corresponde a "nada claro"/"nada pertinente" e 5 corresponde a "totalmente claro"/"totalmente pertinente".

Os especialistas foram incentivados a fazer comentários e sugestões quanto aos itens incluídos ou outros que eventualmente considerassem em falta.

RESULTADOS

Esta primeira versão do questionário foi avaliada quanto à clareza e pertinência para a IPI dos conceitos apresentados, correspondendo a cada uma das *soft skills*.

Na tabela 1 podemos ver os resultados obtidos para de cada *soft skills* em termos das respetivas percentagens de clareza e pertinência. Para o cálculo das percentagens foram contabilizadas apenas as classificações 4 e 5 atribuídas a cada item. Podemos verificar que a maior parte dos itens apresentaram valores de 100% em ambos os aspectos.

Tabela 1. Clareza e pertinência das soft skills

<i>Soft skill</i>	Percentagens	
	Clareza	Pertinência
1. Amigoso	88%	88%
2. Atitude positiva	100%	100%
3. Autoconfiança	100%	100%
4. Autodesenvolvimento	88%	100%
5. Autonomia	88%	88%
6. Autorreflexão	100%	100%
7. Compassividade	100%	100%
8. Comunicação escrita	100%	100%
9. Comunicação não-verbal	100%	100%
10. Comunicação verbal	75%	100%
11. Confiança moral	75%	100%
12. Consciência cultural	83%	75%
13. Conscienciosidade	63%	100%
14. Construção de relações de trabalho externas	100%	100%
15. Cooperação	88%	88%
16. Cortesia	100%	88%
17. Criatividade e inovação	100%	100%
18. Dedicção	88%	100%
19. Destemor	88%	88%
20. Empatia	88%	100%
21. Empreendedorismo	75%	75%
22. Escuta ativa	75%	100%
23. Estabilidade e gestão emocional	100%	100%
24. Ética	88%	100%
25. Falar em público	100%	100%
26. Flexibilidade	88%	100%
27. Gestão de stress	100%	100%
28. Gestão de tempo	75%	100%
29. Gestão e planeamento	75%	100%
30. Imparcialidade	88%	88%
31. Influência e persuasão	88%	38%
32. Iniciativa e proatividade	88%	100%
33. Integridade	88%	100%
34. Inteligência emocional	88%	100%
35. Lidar com a crítica	88%	100%
36. Lidar com a incerteza	88%	100%
37. Liderança	88%	75%
38. Motivação	38%	75%
39. Negociação e gestão de conflitos	75%	100%
40. Pensamento crítico	100%	100%
41. Pensamento estratégico	88%	88%
42. Pontualidade	100%	100%
43. Resiliência	100%	100%
44. Resolução criativa de problemas	63%	100%
45. Responsabilidade	75%	100%
46. Ser de confiança	75%	100%
47. Tomada de decisão	100%	100%
48. Trabalhar em equipa	88%	100%
49. Trabalhar sob pressão	100%	88%
50. Transparência	88%	100%

CONSTRUÇÃO DE UMA METODOLOGIA DE AVALIAÇÃO DA IMPORTÂNCIA DAS SOFT SKILLS NA INTERVENÇÃO PRECOZE NA INFÂNCIA

Considerou-se como critério de exclusão dos itens uma percentagem de pertinência e clareza igual ou inferior a 75%. Todos os itens que apresentaram uma percentagem igual ou inferior a 75% numa das dimensões (pertinência ou clareza) considerou-se que deviam ser alvo de revisão.

Deste modo, na sequência da avaliação dos especialistas, foram excluídas três *itens*: 11-confiança moral, 31-influência e persuasão, e 38-motivação. Os itens 31-influência e persuasão, e 38-motivação foram excluídos por baixas pontuações quanto à pertinência e clareza. O item 11-confiança moral foi excluído devido também à inconsistência do conceito.

Daqui resultou um total de 47 *itens*. Contudo, por sugestão dos especialistas, foi introduzido um novo conceito: “não-diretividade”. Desta avaliação resultou também a revisão do descritivo de alguns conceitos, de forma a aumentar a sua clareza: os itens 7-compassividade, 12-consciência cultural, 13-conscienciosidade, 21-empendedorismo, 22-escuta ativa, 27-gestão de stress, 28-gestão de tempo, 39- negociação e gestão de conflitos, 44-resolução criativa de problemas, 45- responsabilidade, 46-ser de confiança, no que respeita à clareza; e os itens 21-empendedorismo e 37-liderança, relativamente à pertinência. No conceito 12-consciência cultural realizou-se uma mudança de fundo e o conceito de “conscienciosidade” foi alterado para “perseverança”.

Da avaliação realizada pelos especialistas, resultaram 48 *soft skills* que deram origem ao questionário final que é apresentado em anexo.

CONCLUSÕES

O presente estudo pode considerar-se pioneiro no âmbito da intervenção precoce, uma vez que não se encontram estudos semelhantes ou instrumentos que avaliem as *soft skills* dos profissionais de IPI. A sua importância na identificação das *soft skills* poderá ser duplamente significativa: por um lado, a nível pessoal, pode contribuir para que os profissionais realizem a sua autoavaliação verificando em que medida possuem essas competências e, no caso de não as possuírem, delinearem estratégias para as desenvolver. Esta autoavaliação a partir de um documento de referência poderá contribuir para que os profissionais, para além aprimorarem as suas competências, possam ser mais versáteis e corresponder de forma mais eficaz às necessidades das crianças e respetivas famílias.

Por outro lado, a nível organizacional, poderá permitir a identificação de competências que devam ser desenvolvidas e transmitidas através de ações de formação, o que poderá conduzir a mudanças no funcionamento das equipas. Desta forma, o presente instrumento será relevante para a construção do perfil do profissional de IPI, uma vez que fornece evidências relativas a uma das componentes que o constitui – a dimensão relacional.

Será importante, futuramente, a utilização do questionário para analisar em que medida as *soft skills* são postas em prática pelo profissional em IPI, e qual o seu domínio por parte desses profissionais, tendo em consideração que a presença das mesmas se assume determinante para uma intervenção bem-sucedida. Sugere-se, ainda, que o questionário possa ser aplicado em outras áreas de intervenção que envolvam relações de ajuda, a fim de obter uma análise global das *soft skills* neste tipo serviços ou práticas.

Em síntese, a aplicação do questionário poderá ser fundamental para analisar a perceção que os profissionais têm relativamente às *soft skills* que devem nortear o seu desempenho e que vão desenvolvendo, consolidando e aprimorando ao longo do tempo, com base quer nos referenciais teóricos, quer na sua experiência no terreno junto de crianças e famílias apoiadas em IPI. Dessa forma, será possível dotar os profissionais de mais ferramentas, contribuindo para que sejam mais qualificados, diferenciados e conscientes e, assim, diminuir o fosso entre o profissional “que se é”, e o profissional “que se pretende ser”.

Sabendo que as competências não-técnicas do profissional de IPI determinam em larga medida o sucesso da intervenção com as crianças e famílias, será importante dar continuidade a esta linha de investigação, que promove o conhecimento da ação dos profissionais e contribui para o aperfeiçoamento das práticas típicas em Intervenção Precoce na Infância.

APOIO

Este artigo é financiado por fundos nacionais através da FCT – Fundação para a Ciência e a Tecnologia, I.P., no âmbito do projeto UIDB/04312/2020.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Almeida, I. C. (2004). Intervenção precoce: Focada na criança ou centrada na família e na comunidade? *Análise Psicológica*, 22(1), 65-72.
- Boer, C., & Coady, N. (2007). Good helping relationships in child welfare: learning from stories of success. *Child and Family Social Work*, 12, 32-42. doi: 10.1111/j.1365- 2206.2006.00438.x
- Carbone, P. P., Brandão, H. P., & Leite, J. B. D. (2009). *Gestão por Competências e Gestão do Conhecimento* (3ª ed.). Rio de Janeiro: FGV.
- Carvalho, L., Almeida, I., Felgueiras, I., Leitão, S., Boavida, J., Santos, P. C., ... Franco, V. (2016). *Práticas recomendadas em intervenção precoce na infância: Um guia para profissionais*. Coimbra: ANIP.
- Ceitel, M. (2016). *Gestão e Desenvolvimento de Competências* (2ª ed.). Lisboa: Edições Sílabo, Lda.
- Coogler, C. G., Guerette, A. R., & Hanline, M. F. (2013). Early Intervention Experiences of Families of Children with an Autism Spectrum Disorder: A Qualitative Pilot Study. *Early Childhood Research & Practice*, 15(1). Consultado em <https://ecrp.illinois.edu/v15n1/recchia.html>.
- Drake, B. (1994) Relationship competencies in child welfare services. *Social Work*, 39, 595–602. doi:10.1093/sw/39.5.595
- Dunst, C. J. (1998). Corresponsabilização e Práticas de Ajuda que se Revelam Eficazes no Trabalho com Famílias. In L. M. Correia & A. M. Serrano (Eds). *Envolvimento Parental em Intervenção Precoce: Das Práticas Centradas na Criança às Práticas Centradas na Família* (pp. 123-138). Porto: Porto Editora
- Dunst, C. J., Trivette, C. M. Davis, M. & Cornwell, J. (1994). Characteristics of effective helpgiving practices. In C. J. Dunst, C. M. Trivette, & A. G. Deal, (Eds), *Supporting and strengthening families – Methods, strategies and practices* (171-186). Cambridge: Brookline Books.
- Estrela, M. (2010). Profissão Docente – *Dimensões Afectivas e Éticas*. Coleção Saberes Plurais. Porto: Areal Editores.
- Fordham, L., Gibson, F., & Bowes, J. (2011). Information and professional support: key factors in the provision of family-centred early childhood intervention services. *Child: care, health and development*, 38(5), 647–653. doi:10.1111/j.1365- 2214.2011.01324.x
- Hurrell, S. A., Scholarios, D., & Thompson, P. (2013). More than a 'humpty dumpty' term: Strengthening the conceptualization of soft skills. *Economic and Industrial Democracy*, 34(1), 161-182.
- Lambert, M.J. & Ogles, B.M. (2004) The efficacy and effectiveness of psychotherapy. In M. J. Lambert (Ed.), *Bergin and Garfield's Handbook of Psychotherapy and Behavior Change*, (pp. 139–193). Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Lee, C. D., & Ayón, C. (2004). Is the Client-Worker Relationship Associated with Better Outcomes in Mandated Child Abuse Cases?. *Research on Social Work Practice*, 14(5), 351–357. doi:10.1177/1049731504265833
- Matos, S., & Pereira, A. (2011). *O perfil de competências do profissional de Intervenção Precoce: contributos e perspectivas dos profissionais*. CIEd – Textos em volumes de atas de encontros científicos nacionais e internacionais.
- Milheiro, A., & Seixas, S. R. (2016). Humanidade em Intervenção Precoce na Infância. *Interações*, 12(41), 12-27.
- Orlinsky, D. E., Rønnestad, M. H. & Willutzki, U. (2004) Fifty years of psychotherapy process-outcome research: continuity and change. In M. J. Lambert (Ed.), *Bergin and Garfield's Handbook of Psychotherapy and Behavior Change*, (pp. 307-389). Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.

CONSTRUÇÃO DE UMA METODOLOGIA DE AVALIAÇÃO DA IMPORTÂNCIA DAS SOFT SKILLS NA INTERVENÇÃO PRECOCE NA INFÂNCIA

- Pighini, M. J., Goelman, H., Buchanan, M., Schonert-Reichl, K., & Brynelsen, D. (2014). Learning from parents' stories about what works in early intervention. *International Journal of Psychology, 49*(4), 263–270. doi: 10.1002/ijop.12024
- Pimentel, J. (2005). *Intervenção focada na família: Desejo ou realidade: Percepções de pais e profissionais sobre as práticas de apoio precoce a crianças com necessidades educativas especiais e suas famílias*. Lisboa: Secretariado Nacional para a Reabilitação e Integração das Pessoas com Deficiência.
- Swiatkiewicz, O. (2014). Competências transversais, técnicas ou morais: um estudo exploratório sobre as competências dos trabalhadores que as organizações em Portugal mais valorizam. *Cadernos EBAPE.BR, 12*(3), 663–687.
- Teixeira, A. P. P., & Luz, A. S. (2014). A importância das competências organizacionais: uma análise da percepção de gestores. *Diálogo, Canoas, 26*, 111–120.
- Zheng, Y., Maude, S. P., Brotherson, M. J., & Merritts, A. (2016). Early Childhood Intervention in China from the Families' Perspective. *International Journal of Disability, Development and Education, 63*(4), 431–449. doi: 10.1080/1034912X.2015.1124988.
- Ziviani, J., Darlington, Y., Feeney, R., Rodger, S., & Watter, P. (2014). Early intervention services of children with physical disabilities: Complexity of child and family needs. *Australian Occupational Therapy Journal, 61*(2), 67–75. doi: 10.1111/1440- 1630.12059.

ANEXOS

Anexo A. Questionário: Soft skills na Intervenção Precoce na Infância

Soft skill	Definição
1. Amistoso	Ser gentil e acessível, sorrir, cumprimentar e demonstrar preocupação para com os outros
2. Atitude positiva	Ser otimista, entusiasta, encorajador
3. Autoconfiança	Ter confiança nas suas competências, ser capaz de afirmar perante os outros
4. Autodesenvolvimento	Ter vontade contínua de aprender e capacidade de criar os resultados desejados, adotando novos padrões e formas expansivas de pensar
5. Autonomia	Capacidade de decidir sobre as suas próprias ações
6. Autorreflexão	Capacidade para refletir sobre o próprio desempenho, ações e comportamentos
7. Compassividade	Capacidade de reconhecer e atender às dificuldades e sofrimento dos outros
8. Comunicação escrita	Habilidade para expressar ideias eficazmente e transmitir informação apropriada através da palavra escrita
9. Comunicação não-verbal	Ter capacidade para manifestar as expressões corporais em consonância com a linguagem verbal
10. Comunicação verbal	Praticar uma comunicação assertiva, transmitindo mensagens verbais claras
11. Consciência cultural	Aprecia e respeita a diversidade (idioma, cultura, género, ideologias) das pessoas com quem trabalha
12. Construção de parcerias	Estabelecer e manter relações de trabalho externos à equipa, formando parcerias úteis com pessoas de outras organizações e serviços
13. Cooperação	Colaborar construtivamente e partilhar conhecimento com os outros
14. Cortesia	Ter boas maneiras, regras de comportamento social e educação
15. Criatividade	Capacidade para pensar, criar e gerir mudanças significativas no seu trabalho
16. Dedicção	Mostrar compromisso e envolvimento naquilo que faz
17. Destemor	Não ter medo de tentar algo novo, sair da zona de conforto e aproveitar novas oportunidades
18. Empatia	Capacidade para se colocar no lugar do outro e entendê-lo, procurando compreender os seus pensamentos, sentimentos e comportamentos
19. Empreendedorismo	Capacidade de idealizar e colocar em prática novos projetos, métodos ou ações por iniciativa própria
20. Escuta ativa	Capacidade para escutar atentamente os outros, permitindo que se possam manifestar de forma espontânea, sem crítica ou julgamento
21. Estabilidade e gestão emocional	Capacidade para controlar as próprias emoções, reagindo de forma estável e previsível às situações, sem mudanças bruscas de humor
22. Ética	Conduta regulada por princípios éticos adequados às funções e local de trabalho
23. Falar em público	Ser capaz de transmitir conteúdos orais de forma eficaz e eficiente
24. Flexibilidade	Capacidade de adaptação a novas situações; ser aberto à mudança
25. Gestão de stress	Capacidade para lidar com situações stressantes

CONSTRUÇÃO DE UMA METODOLOGIA DE AVALIAÇÃO DA IMPORTÂNCIA DAS SOFT SKILLS NA INTERVENÇÃO PRECOZE NA INFÂNCIA

26. Gestão de tempo	Capacidade para realizar um bom uso do tempo
27. Gestão e planeamento	Capacidade para definir antecipadamente ações, com vista a alcançar os objetivos; organização e controlo de recursos
28. Imparcialidade	Ser capaz de não favorecer alguém em detrimento de outrem; ser livre de julgamentos
29. Iniciativa e proatividade	Ter iniciativa em propor e realizar atividades; acrescentar valor à organização
30. Integridade	Respeitar os seus valores pessoais e agir com veracidade
31. Inteligência emocional	Capacidade de reconhecer os seus próprios sentimentos e dos outros, e utilizá-los para orientar os pensamentos e ações
32. Lidar com a crítica	Capacidade para gerir as críticas e assumi-las como uma forma de melhorar a sua prática
33. Lidar com a incerteza	Capacidade para lidar com mudanças inesperadas
34. Liderança	Capacidade de influenciar, inspirar e motivar os outros a alcançar resultados
35. Não-diretividade	Ser capaz de ajudar o outro a pensar e tomar decisões de forma a potencializar as suas capacidades
36. Negociação e gestão de conflitos	Capacidade de aplicação de estratégias para alcançar acordos e entendimentos
37. Pensamento crítico	Capacidade de levantar questões vitais de forma clara e precisa, reunir informações relevantes e definir objetivos, com o intuito de obter conclusões fundamentadas e tomar decisões assertivas
38. Pensamento estratégico	Capacidade de pensar num cenário geral, sendo capaz de ter uma visão a longo prazo e oferecer diferentes possibilidades
39. Perseverança	Capacidade para se esforçar e possuir persistência necessária para concluir as tarefas com êxito
40. Pontualidade	Rigor no cumprimento de horários
41. Resiliência	Processo dinâmico de adaptação positiva perante a ocorrência de adversidades
42. Resolução criativa de problemas	Ser capaz de solucionar um problema ou um desafio de forma imaginativa e inovadora
43. Responsabilidade	Ser capaz de assumir compromissos, assumindo as respetivas consequências
44. Ser de confiança	Ser alguém em quem os outros podem depositar confiança
45. Tomada de decisão	Capacidade para tomar decisões racionais e sólidas com base na consideração dos factos e alternativas disponíveis
46. Trabalhar em equipa	Capacidade para colaborar com os outros para alcançar objetivos comuns; potenciar um clima de confiança, respeito e comunicação clara e aberta entre os membros
47. Trabalhar sob pressão	Capacidade de trabalhar eficazmente em situações de stress; lidar com elevada carga cognitiva e emocional
48. Transparência	Capacidade para ser claro, objetivo e real