

Empregabilidade 5.0: soft skills, novos currículos e sucesso profissional.

Pearson

Alexandre Gracioso



partici.fi/54252979





O mercado de trabalho

O **MUNDO** EM QUE VIVEMOS **ESTÁ SE MOVENDO** A UMA VELOCIDADE INCRÍVEL!

COPYRIGHT - 2025



Quarta **revolução** industrial?



Novas tecnologias: IA, carros autônomos, robôs, impressoras 3D



Ruptura nos mercados de trabalho globais



Mudanças demográficas na força de trabalho



As novas ocupações mudam como, onde e quando as pessoas trabalham



Adaptabilidade do conjunto de habilidades para as demandas e a relevância do momento



O que acontecerá com o emprego nos próximos 5 anos?

A primeira resposta é que ¼ deles devem mudar.

Dados do Fórum Econômico Mundial e da Pesquisa Pearson Skills Outlook 2023



5

anos o mundo deve presenciar a perda líquida de 14M de posições de trabalho



1

bilhão de pessoas precisarão de requalificação até 2030 (*upskilling*)



42

% das empresas priorizarão big data e IA nos próximos 5 anos



44

% da mão de obra terá que ser atualizada



4

principais habilidades priorizadas para qualificação:

IA e Big Data

Pensamento criativo

Resiliência, Flexibilidade e agilidade

Pensamento analítico

O cenário brasileiro

- ❑ **136 milhões** economicamente ativas.
- ❑ **17%** da força de trabalho com diploma de educação superior ou vocacional.
- ❑ A taxa de desemprego **10%**.
- ❑ **23%** dos jovens não trabalham nem estudam – e a desocupação atinge principalmente pessoas com apenas educação básica.



Dados do Fórum Econômico Mundial e da Pesquisa da Fundação Dom Cabral



Melhora no processo de promoção e progressão de carreira



Fornecimento de requalificação e qualificação eficazes



Políticas públicas do governo, com financiamento para treinamentos



Flexibilidade na contratação e demissão Incentivos fiscais



Melhorias no sistema escolar

Como a IA generativa pode capacitar as pessoas no trabalho?



Educação

339K

horas recuperadas

Para ajudar pessoas a **desenvolver programas ou planos educacionais**. Essa economia poderia ser aplicada no desenvolvimento de planos de aula ou programas de estudos, ensino em sala de aula, tutoria ou outro trabalho prático e individualizado com os alunos.



TI

271K

horas recuperadas

Semanalmente. Para um profissional de TI, isso significa que a IA pode **ajudá-lo a procurar os vídeos de treinamento ou programas de software certos** e eles terão mais tempo para resolver o problema de um cliente.



Produção

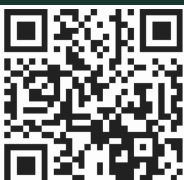
253K

horas recuperadas

Ajudando pessoas a **desenvolver políticas e procedimentos de segurança**. Numa fábrica, em vez de escrever procedimentos, um supervisor poderia passar mais tempo ensinando treinamento de segurança ou conduzindo inspeções de segurança.



EMPREGABILIDADE 5.0





EDUCAÇÃO 5.0



SOCIEDADE 5.0



EMPREGABILIDADE 5.0

Como se preparar?



Componentes da Empregabilidade 5.0

**Competências
e soft skills**

**Competências
digitais**

**Competências
verdes**

**Foco em
questões
reais**



Habilidades no trabalho

Habilidades do futuro do trabalho de 2023 a 2027

Dados do *Future of Jobs report 2023* publicado pelo World Economic Forum (WEF) que foi publicado em 2023 onde lista habilidades essenciais para 2023 e as habilidades do futuro do trabalho de 2023 a 2027.

- Pensamento analítico;
- Pensamento criativo;
- IA e big data;
- Liderança e influência social;
- Resiliência, flexibilidade e agilidade;
- Curiosidade e aprendizagem ao longo da vida;
- Alfabetização tecnológica;
- Design e experiência do usuário;
- Motivação e autoconsciência;
- Empatia e escuta ativa;
- Gestão de talentos.



Quadro de referência de Empregabilidade

- Pearson Global -

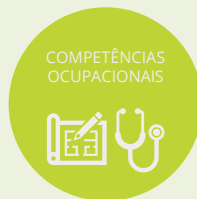
Competências de produtividade

Habilidades, conhecimentos e atributos que tornam os indivíduos produtivos em seu local de trabalho.

Competências transitórias

Habilidades que permitem às pessoas obter um emprego e progredir nele.

Língua inglesa

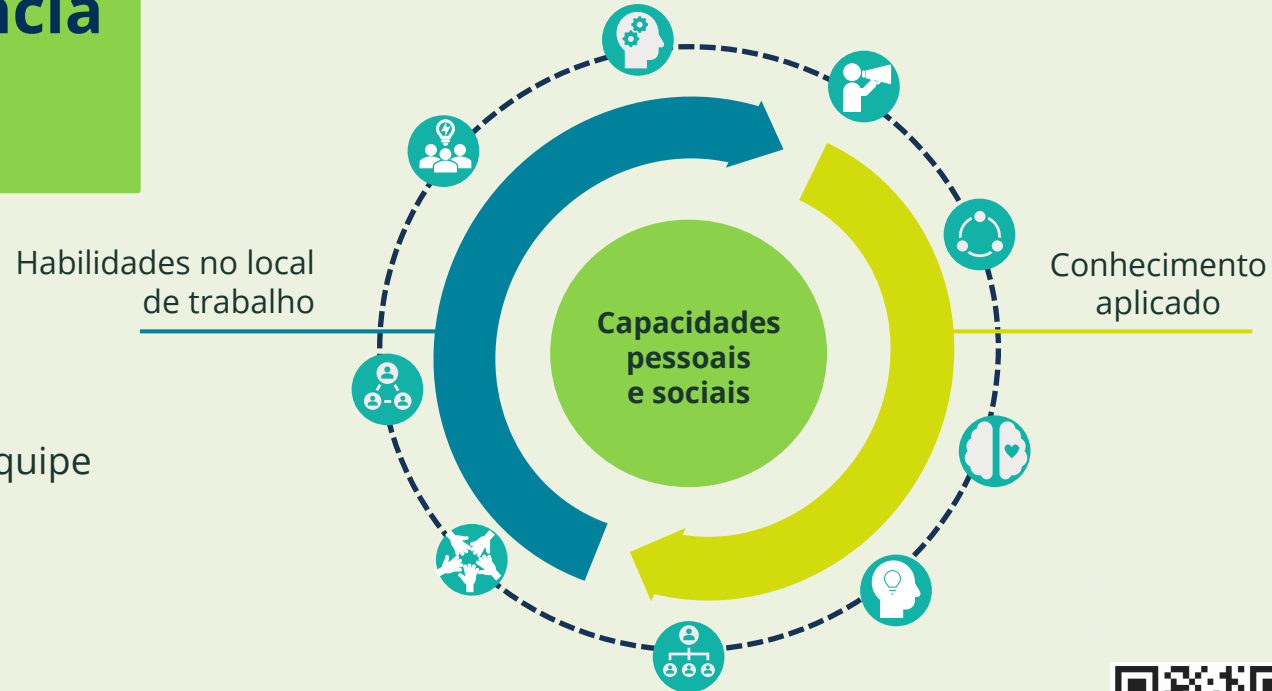


Capacidades pessoais e sociais

Quadro de referência das Soft Skills

- Pearson Global -

- Pensamento crítico
- Comunicação oral e escrita
- Colaboração e trabalho em equipe
- Criatividade e inovação
- Resiliência e adaptabilidade
- Negociação e persuasão
- Liderança
- Autogestão
- Responsabilidade social

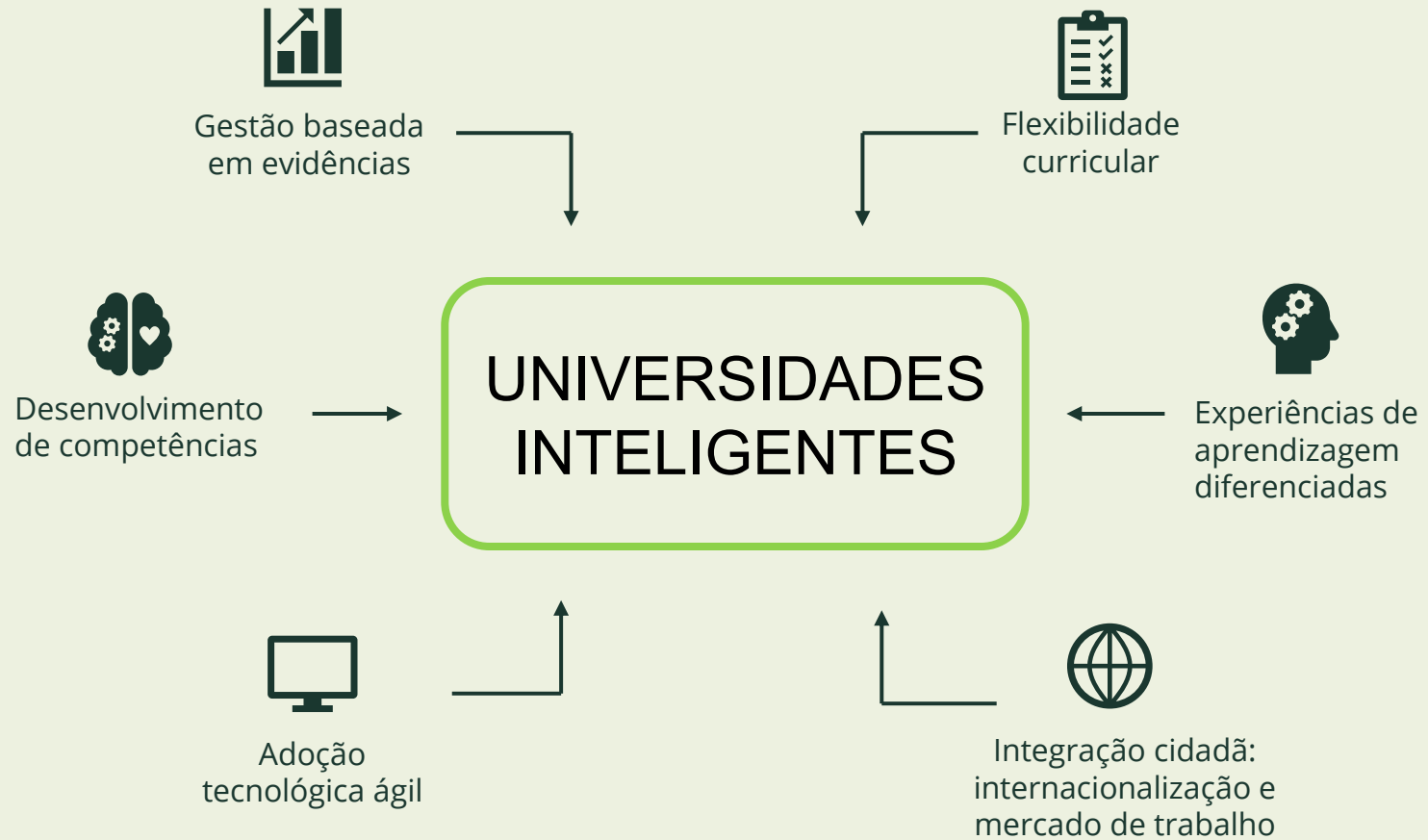


Competências VERDES

Como podemos conceitualizar as competências verdes?

- Técnicas / científicas
- Transversais



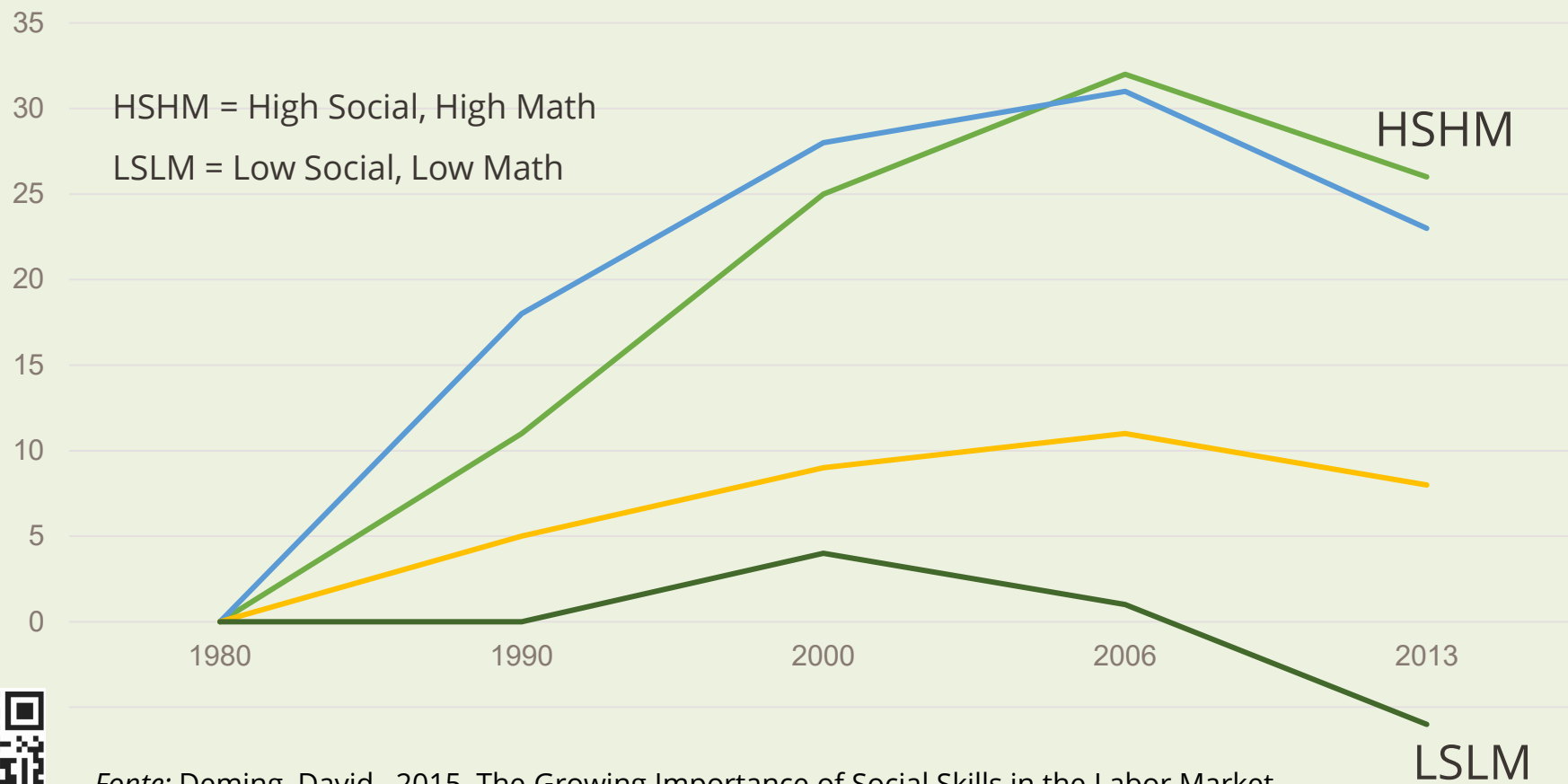


MAS...

Há evidências de que o desenvolvimento de competências de base, como soft skills, ofereça um bom retorno?



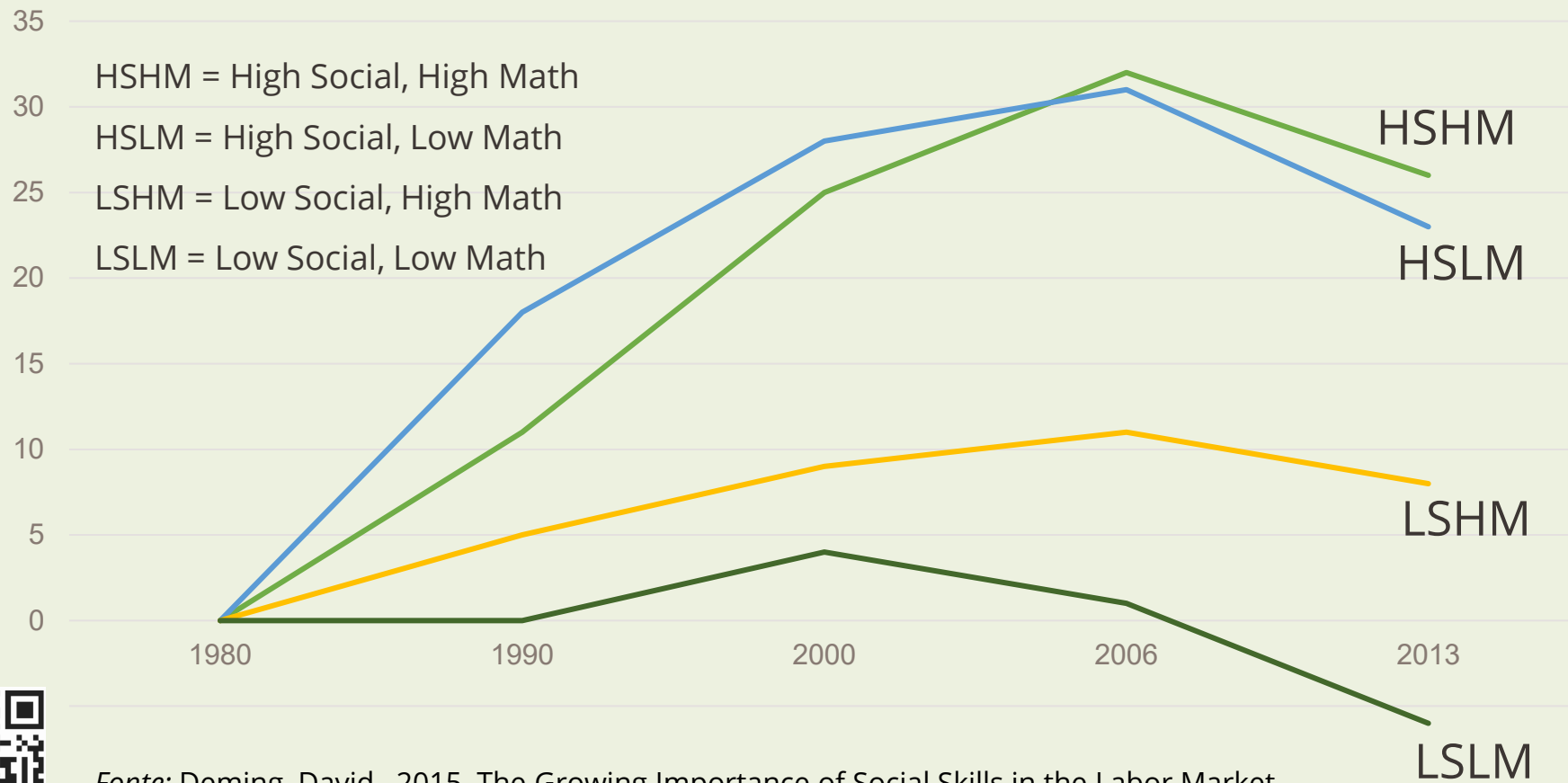
O que a evolução da remuneração revela?



Fonte: Deming, David , 2015, The Growing Importance of Social Skills in the Labor Market, disponível em <https://www.nber.org/papers/w21473>



O que a evolução da remuneração revela?



Fonte: Deming, David , 2015, The Growing Importance of Social Skills in the Labor Market, disponível em <https://www.nber.org/papers/w21473>



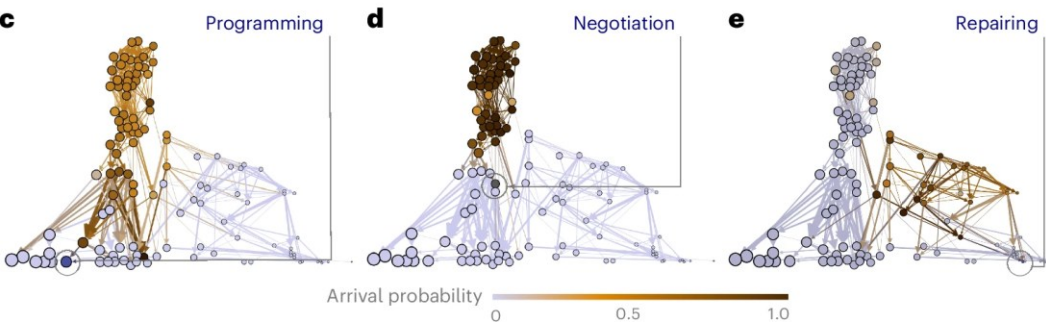
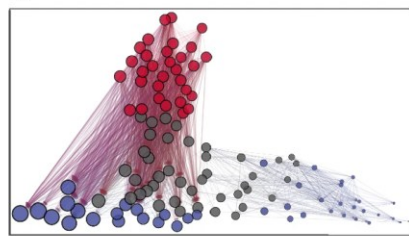
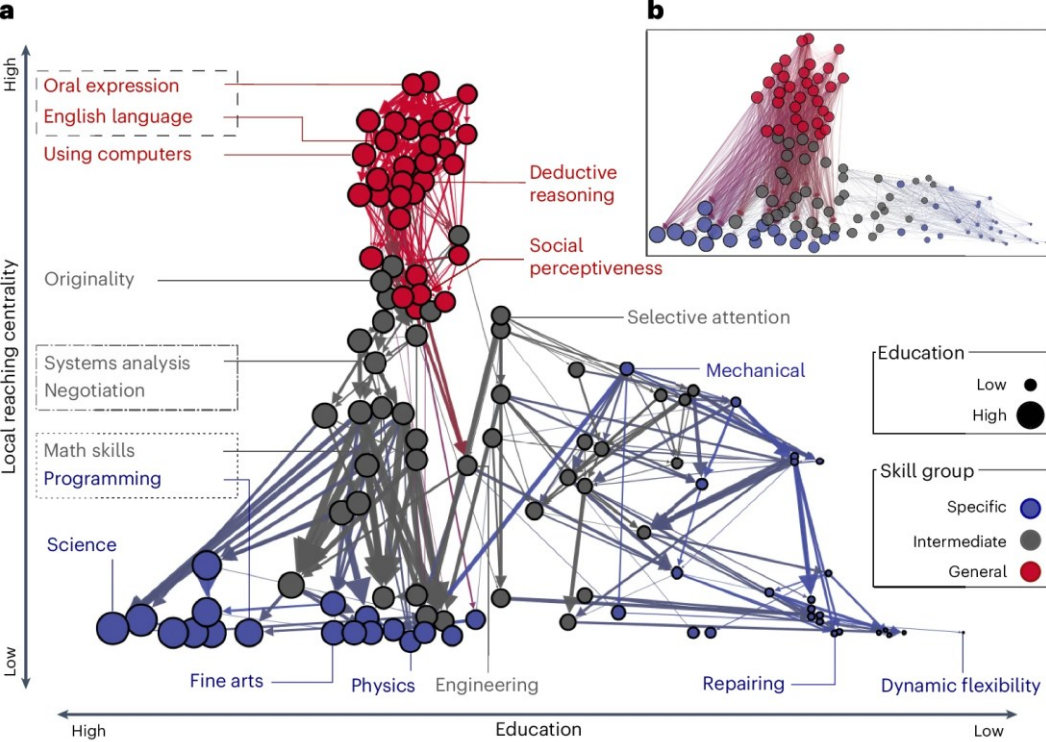
PROFISSIONAIS RENASCENTISTAS?

Na época em que ele alcançou o desconcertante marco dos 30 anos, Leonardo da Vinci escreveu uma carta ao governante de Milão listando as razões pelas quais ele deveria receber um emprego. Ele havia sido moderadamente bem-sucedido como pintor em Florença, mas teve problemas para terminar suas encomendas e buscava novos horizontes. Nos primeiros dez parágrafos dessa carta, ele descreveu, de forma bastante autolaudatória, suas habilidades de engenharia, incluindo sua capacidade de projetar pontes, canais, canhões, veículos blindados e edifícios públicos.

Apenas no décimo primeiro parágrafo, o último, ele acrescentou que também era um artista. “Da mesma forma, na pintura, posso fazer qualquer coisa que se possa imaginar”, escreveu ele.

Sim, ele podia. Ele iria criar as duas pinturas mais famosas da história, “A Última Ceia” e a “Mona Lisa”. Mas em sua própria mente, tanto quanto um artista, ele também era um homem de ciência e engenharia.

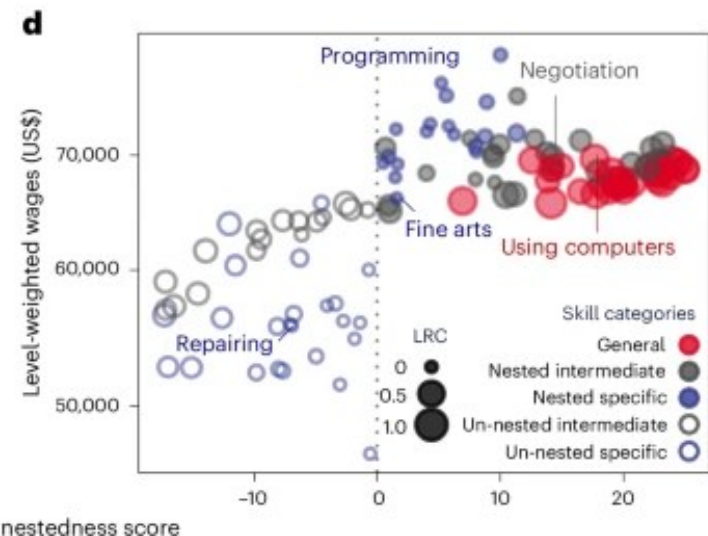
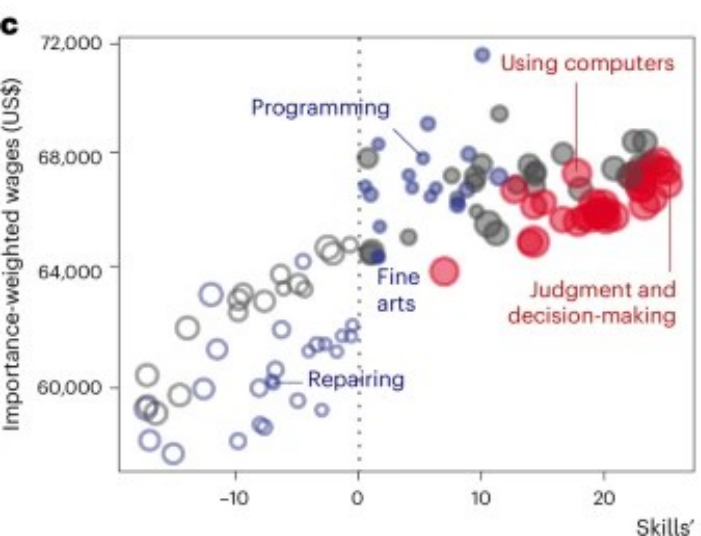
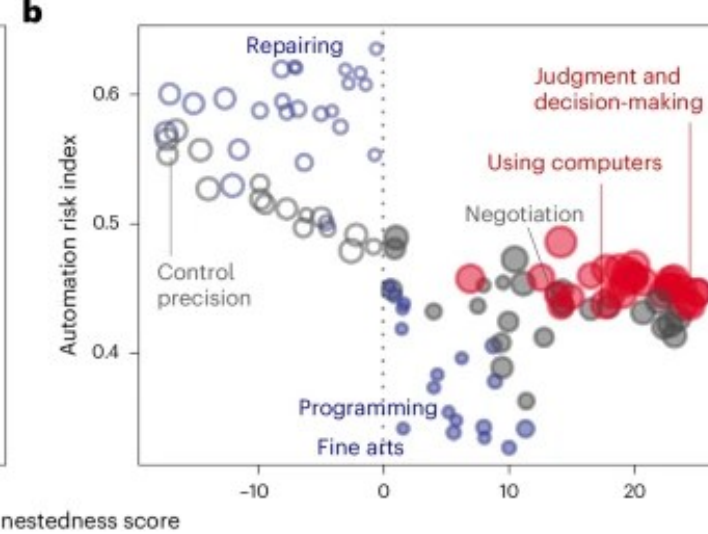
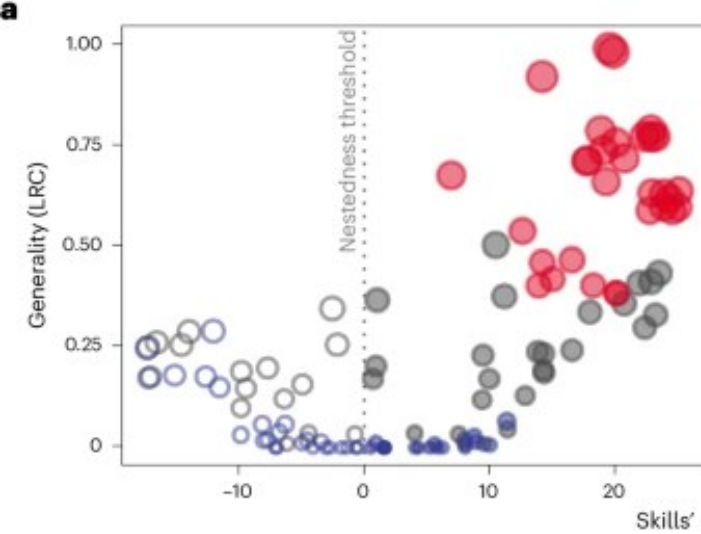




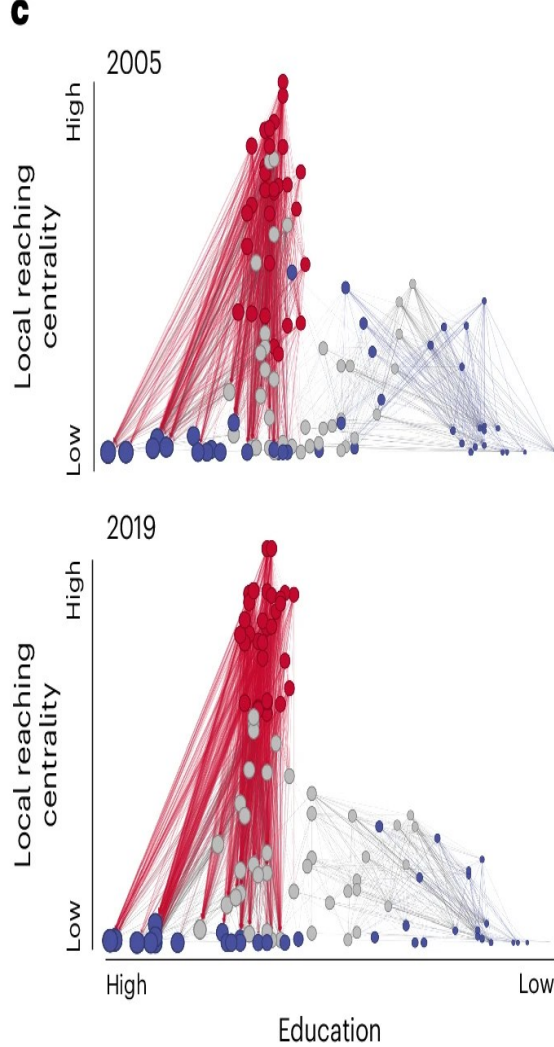
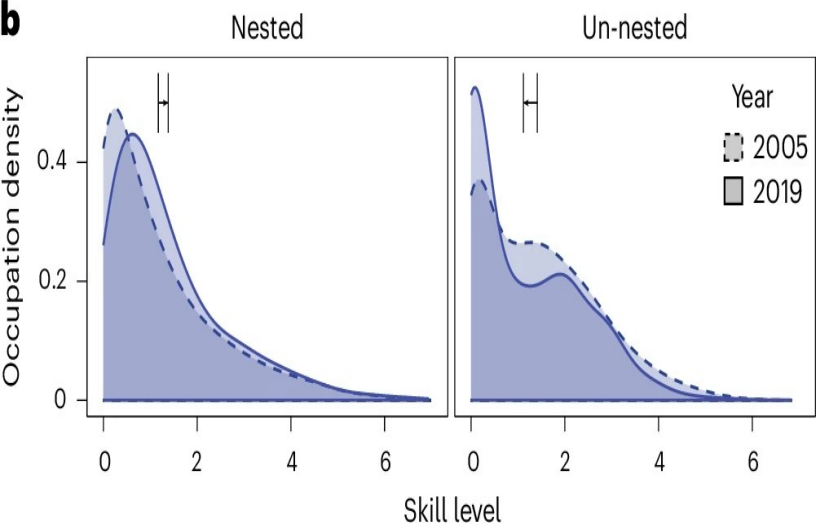
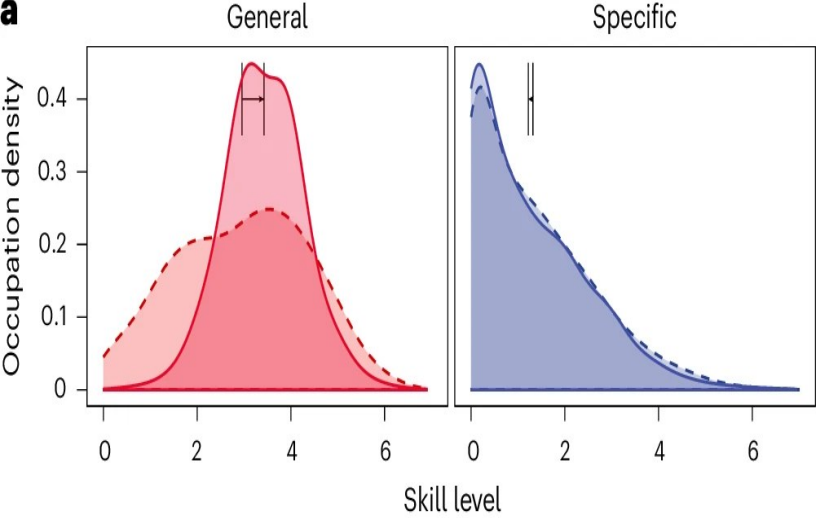
Rede de dependências entre habilidades, mostrando a espinha dorsal (à esquerda) e a rede completa (à direita) das dependências direcionais entre as habilidades. Os nós são coloridos de acordo com sua generalidade: gerais (vermelho), intermediárias (cinza) e específicas (azul). Eixo horizontal: exigência educacional de cada habilidade; eixo vertical: centralidade de alcance local (número de nós dependentes/saídas). A rede ilustra uma estrutura hierárquica na qual habilidades gerais, no topo, servem como pré-requisitos para habilidades intermediárias e específicas abaixo; as setas indicam a direção da dependência. Nem todas as habilidades específicas derivam diretamente das gerais

Hosseinioun, M., Neffke, F., Zhang, L. *et al.* Skill dependencies uncover nested human capital. *Nat Hum Behav* **9**, 673–687 (2025).

<https://doi.org/10.1038/s41562-024-02093-2>



O alinhamento das habilidades com a estrutura aninhada (score de contribuição, c) está correlacionado com: (a) generalidade da habilidade, (b) nível de escolaridade exigido, (c) salário médio anual e (d) risco de automação. Quanto maior o valor de c, mais a habilidade reforça a hierarquia aninhada; valores baixos de c indicam habilidades desalinhadas com a hierarquia. Alinhamento positivo ($c > 0$) está associado a maior generalidade, mais anos de escolaridade, maiores prêmios salariais e menor risco de automação.

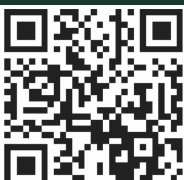


Evolução temporal da estrutura hierárquica de habilidades, 2005–2019. Diversas métricas de aninhamento indicam que as exigências dos empregos tornaram-se mais hierarquicamente aninhadas ao longo do tempo, com aumento da dependência das habilidades especializadas em relação às habilidades gerais e amplas. Isso amplia a divisão entre especializações aninhadas (com potencial de progresso na carreira) e não aninhadas (com potencial limitado), elevando as barreiras para mobilidade profissional daqueles que não possuem habilidades gerais fundamentais.

E NO BRASIL?



Há evidências de que essa estratégia formativa seja vantajosa? Há evidências de que os estudantes desejam esse tipo de formação?





APRESENTAÇÃO DA 3ª EDIÇÃO DA PESQUISA DE EMPREGABILIDADE ABMES E SYMPPLICITY



Paulo Antonelli
Consultor Estratégico
da Symplicity



Gabriel Custódio
Gerente Nacional
da Symplicity



Celso Niskier
Diretor presidente
da ABMES



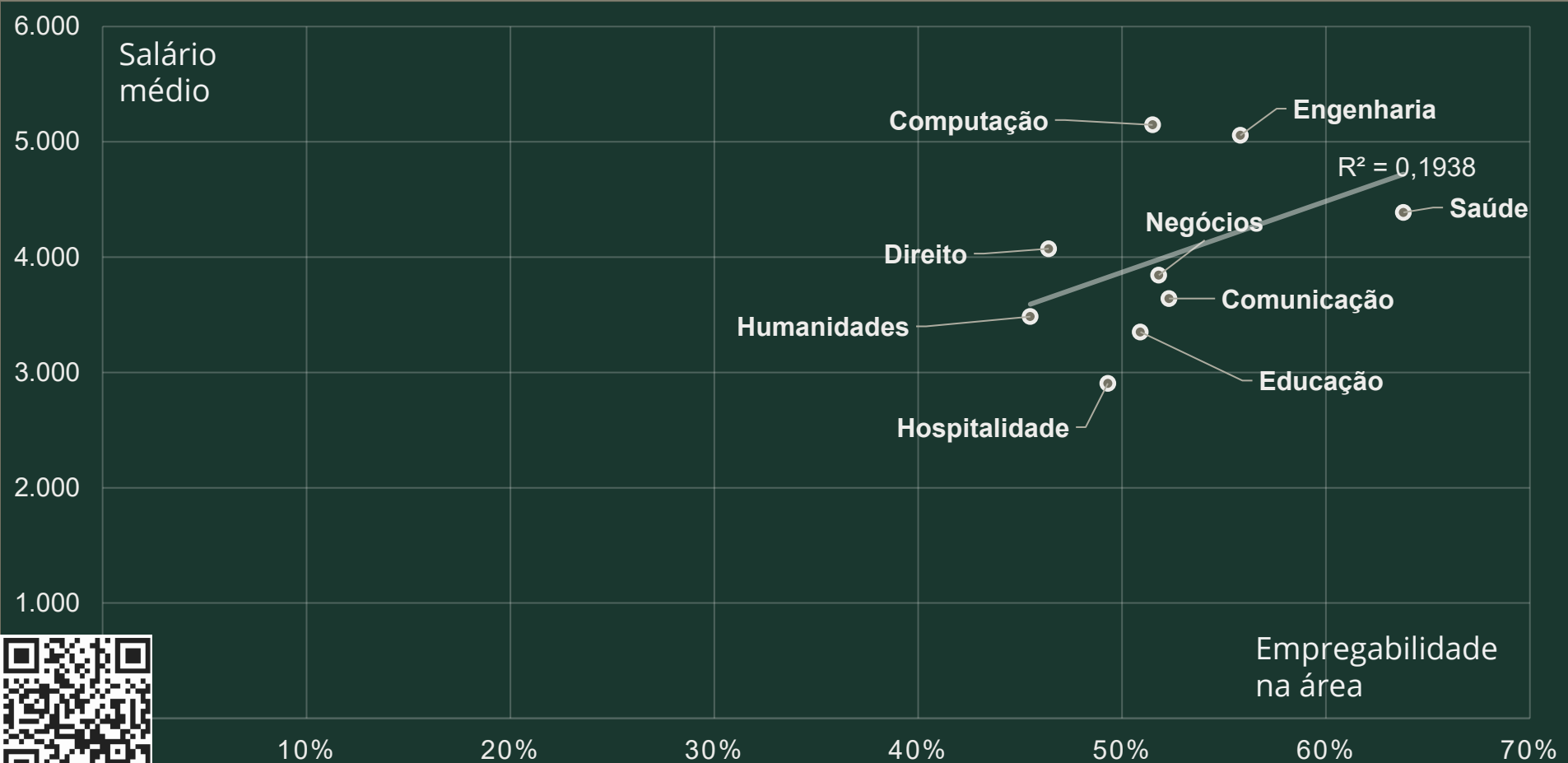
Mauricio Garcia
Cientista
Digital



A pesquisa ABMES/Simplicity demonstra uma evolução salarial consistente para cursos que combinam competências com aplicação especializada

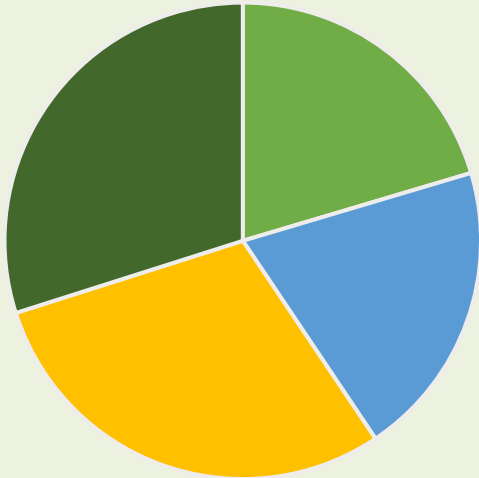
| Curso | Mínimo | Médio | Máximo | % evolução salarial | % empregabilidade na área |
|---------------|--------|-------|--------|---------------------|---------------------------|
| Computação | 2.825 | 5.147 | 6.815 | 141% | 51,5% |
| Comunicação | 2.300 | 3.641 | 11.000 | 378% | 52,3% |
| Direito | 1.500 | 4.073 | 7.634 | 409% | 46,4% |
| Educação | 0 | 3.351 | 4.790 | ND | 50,9% |
| Engenharia | 2.750 | 5.056 | 9.167 | 233% | 55,8% |
| Hospitalidade | 1.500 | 2.905 | 4.500 | 200% | 49,3% |
| Humanidades | 2.700 | 3.484 | 5.152 | 91% | 45,5% |
| Negócios | 1.500 | 3.843 | 7.634 | 409% | 51,8% |
| Saúde | 0 | 4.388 | 4.790 | ND | 63,8% |

A relação positiva entre remuneração e empregabilidade na área demonstra o quanto é importante desenvolver competências aninhadas

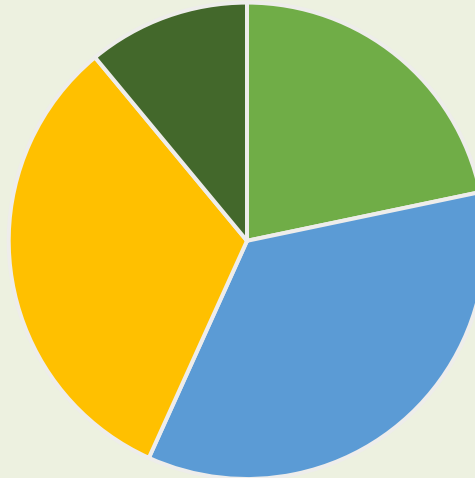


O apoio institucional é essencial para conquistar posições na área de formação

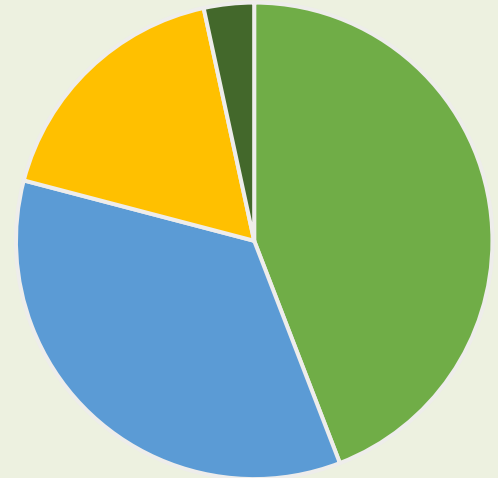
Trabalhando na área







Trabalhando em outra área, por opção



Trabalhando em outra área, por falta de opção



 Sem apoio
 Pouco apoio

 Apoio relevante
 Apoio essencial



A ABMES AGRADECE A PARTICIPAÇÃO DE TODOS

O material apresentado, quando autorizado, será disponibilizado no site da Associação, com **acesso exclusivo para associados.**



www.abmes.org.br