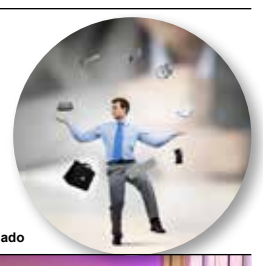
Empresas & Negócios

Matéria de capa



Alê Machado



TRANSFORMAÇÃO

QUAIS COMPETÊNCIAS PROFISSIONAIS SOBREVIVERÃO AOS NOVOS TEMPOS?

Relatório do Fórum Econômico Mundial aponta: até 2030, 39% delas irão desaparecer

De acordo com o relatório Future of Jobs 2025, do Fórum Econômico Mundial, nada menos que 39% das competências centrais dos trabalhadores deverão mudar ou se tornar obsoletas e desaparecer até 2030. Dentro desse quadro, 63% dos empregadores consideram a falta de profissionais com as habilidades necessárias uma das principais barreiras à transformação dos negócios. Para Alex Leite, sócio-diretor da LIVE University e especialista em desenvolvimento profissional, o problema vai além da necessidade de atualização. É preciso identificar quais competências ganham relevância, escolher onde investir tempo e demonstrar resultados concretos. Essa percepção abriu espaço para análise e originou os estudos que inspiram o livro "Dynamic Learnability", lançado no último dia 17, em São Paulo.

Já entendemos e vivemos na prática o conceito de que um profissional pode ser excelente no que faz e, ainda assim, perder espaço no mercado de trabalho. O domínio técnico, a experiência e os bons resultados continuam importantes, mas, no cenário atual, não garantem que uma competência mantenha seu valor diante de novas exigências das empresas. "O certificado em si não é garantia de mais nada", dispara o especialista, listando os pontos de inflexão que traz a sua obra, Dynamic Learnability:

1 Reconhecer a perda de valor das competências. O domínio de uma atividade pode dificultar a percepção de que ela deixou de ser prioritária. O fenômeno é associado ao conceito de competency trap, no qual o sucesso de práticas conhecidas reduz a disposição para buscar alternativas. Na carreira, isso significa manter um bom desempenho em habilidades que já não respondem às necessidades do mercado;

2 Antecipar as novas exigências profissionais. A análise de vagas, mudanças nas funções e demandas das empresas ajuda a identificar competências em valorização.



stuartmiles99_CANVA

> "É preciso identificar quais competências ganham relevância, escolher onde investir tempo e demonstrar resultados concretos.

Essa leitura deve orientar as decisões de aprendizagem. O desafio é reconhecer as transformações antes que a falta de determinada habilidade comprometa uma oportunidade profissional;

3 Rever os critérios de capacitação. A ampliação da oferta de cursos não resolveu a dificuldade de desenvolver competências relevantes. Certificados e horas de treinamento continuam como indicadores frequentes nas empresas, embora não comprovem, isoladamente, a capacidade de executar uma atividade. O volume de cursos realizados, por si só, não demonstra avanço nas competências exigidas pelo mercado;

4 Reduzir a distância entre treinamento e prática. Em pesquisa apresentada por Alex Leite, realizada em 2026 com 333 profissionais de sete grandes empresas, foram avaliados três formatos de aprendizagem em inteligência artificial generativa. Entre os participantes com avaliações de conhecimento antes e depois, a média passou de 1,92 para 7,47 pontos, em uma escala de zero a dez. Entretanto, 37,8% dos inscritos sequer acessaram a trilha. O estudo também registrou atividade 2,88 vezes maior nos dias com compromissos previamente marcados, o que evidencia a importância da organização e da continuidade na aprendizagem;

5 Demonstrar competências com resultados. A capacidade de aplicar o conhecimento deve ganhar peso na avaliação profissional. Alex defende uma combinação de autoavaliação, evidências práticas e validação externa, por meio da análise de gestores, clientes ou profissionais experientes. O objetivo é identificar não apenas o que alguém estudou, mas o que consegue entregar a partir desse aprendizado.

– O que determinada pessoa, da sua área, já faz que você ainda não começou? – pergunta o sócio da LIVE University para ajudar a direcionar o pensamento, de forma simples e objetiva.

Conceito e Desenvolvimento

Existem novas exigências para o desenvolvimento profissional. A discussão está na base do conceito de Dynamic Learnability, que propõe quatro etapas para o desenvolvimento de competências: identificar habilidades relevantes; estabelecer prioridades; acelerar a aprendizagem; e comprovar sua aplicação. Na definição do autor, a necessidade de atualização não significa acompanhar todas as novidades do mercado. O desafio está em reconhecer quais conhecimentos têm valor para cada função e transformar o aprendizado em capacidade efetiva de trabalho.



Alê Machado

Como via de duas mãos, o mercado espera não só a adaptação e desenvolvimento dos profissionais, como das empresas que os contratam. O certo é que com a presença da inteligência artificial, parte das funções que conhecemos poderão deixar de existir, pelo menos nos formatos atuais. "O desafio não é manter tarefas repetitivas apenas para preservar as oportunidades de entrada, mas encontrar outras formas de proporcionar a experiência prática. Afinal, se as empresas exigem profissionais preparados, também precisam participar da construção dessa experiência", enfatiza Alex Leite. Ele que já participou de seis livros anteriormente, como organizador e escritor de capítulos específicos, tem no Dynamic Learnability a sua primeira obra solo, que pode ser adquirida, por quem pretende se atualizar e mergulhar no tema, pelo site https://dl.liveuniversity.com/