

Divulgação / Instituto Ayrton Senna



Hoje, raramente alguém é demitido por não conseguir cumprir as tarefas, mas sim por problemas relacionados ao desempenho interpessoal e adaptativo.

desenvolvimento contínuo de novas habilidades (reskilling e upskilling) como eixo central, à inevitabilidade de trajetórias de carreira não lineares, à importância de que as pessoas cuidem do próprio bem-estar e propósito — e não apenas da empregabilidade (uma mudança de sistema de crenças) —, bem como à transformação sistêmica em que a empregabilidade passa a depender da adaptabilidade, e não apenas da resistência ou da permanência. Tudo isso requer esforços da educação e das organizações.

Como a saúde mental se conecta ao tema das competências do futuro? Que espaço deve ocupar nas agendas de empresas e escolas?

Bem-estar e saúde mental são pré-condições para aprender ou trabalhar bem. A “caixa de ferramentas” que defendemos inclui habilidades para lidar melhor com emoções. Enfrentar frustrações, perdas e inseguranças é parte essencial da vida. Precisamos preparar os estudantes para isso, em vez de impedir que eles sejam expostos a desafios — desde que com o devido apoio.

Se tivesse que apostar em uma única competência decisiva para jovens que ingressarão no mercado em 2030, qual seria e por quê?

Seria imprudente escolher apenas uma. Situações mudam abruptamente: pandemia, guerras, crises econômicas. O melhor caminho é um conjunto amplo e diversificado de competências. Se apenas uma fosse decisiva, viveríamos em uma sociedade assustadora e pouco adaptável. A diversidade de habilidades é a chave.

Apoiar adolescentes no gerenciamento das emoções. Nossos estudos mostram que meninas estão em situação mais crítica em relação a isso, refletida nos muitos casos de transtornos alimentares e automutilação. Habilidades de regulação emocional são primordiais. Sem bem-estar, não há aprendizado eficiente.

O senhor vê diferenças entre as competências mais valorizadas no Brasil e na Europa, ou estamos

caminhando na mesma direção?

Há diferenças, mas também muitos pontos em comum.

Diferenças:

A situação do mercado de trabalho é bem distinta. Na Bélgica, 75% das pessoas de 25 a 64 anos estão empregadas, contra 56% no Brasil. O desemprego é de 3-4% na Bélgica e 8% no Brasil. Além disso, 21% das pessoas entre 25-64 anos na Bélgica são inativas (cronicamente doentes, cuidando dos filhos, em trabalho parcial etc.), enquanto no Brasil são 36%. Na

Bélgica, empregadores precisam ativar inativos. No Brasil, ainda é possível ser mais seletivo. O grande desafio brasileiro está no contingente de cerca de 40 milhões de pessoas entre 50 e 67 anos, cuja formação ocorreu há 30 anos, mas que ainda precisam se manter ativas. Como prepará-las? Essa é uma questão crucial para formuladores de políticas públicas.

Semelhanças:

Em uma economia global, precisamos de uma base comum de competências. Nosso trabalho com

a OCDE e o Instituto Ayrton Senna ajudou a consolidar essa visão. Importante: não se trata de substituir conhecimento por competências, mas de combinar ambos.

Outro desafio global é preparar pessoas para carreiras que podem durar 45 anos ou mais. Essa é talvez a maior questão de todas. Manter a empregabilidade sustentável exigirá grandes esforços conjuntos de escolas e organizações.

Um outro desafio, em todo o mundo, diz respeito à aprendizagem ao longo da vida e ao