

A educação, como a conhecemos, atravessa um ponto de inflexão sem precedentes. O modelo tradicional de ensino, centrado na memorização, na transmissão unidirecional do conhecimento e na validação por meio de notas e diplomas técnicos, revela-se cada vez mais obsoleto num mundo caracterizado pela incerteza, pela automação e pela interdependência global. Ao mesmo tempo, cresce exponencialmente o reconhecimento das chamadas *soft skills* — competências como empatia, escuta ativa, criatividade, pensamento crítico e resiliência — como determinantes para o sucesso não apenas profissional, mas humano. Este artigo propõe uma reflexão crítica sobre este deslocamento de paradigma: o declínio do currículo clássico e a ascensão das *soft skills* como capital simbólico e económico na nova era do trabalho e da liderança. Mais do que uma substituição de conteúdos, trata-se de uma reinvenção do que significa educar e formar.

A mudança em curso não é superficial, mas estrutural. Segundo Martha Nussbaum (2024), os sistemas educativos contemporâneos têm privilegiado uma “alfabetização funcional sem alma ética”, ao formarem técnicos altamente especializados, mas incapazes de escutar o outro ou agir com consciência cívica. Esta crítica ecoa no relatório da OCDE (2024), que defende que a educação do século XXI deve preparar os indivíduos “não apenas para um emprego, mas para uma vida significativa”. Neste sentido, o currículo tradicional — baseado na fragmentação disciplinar, na hierarquização do saber e na objetividade avaliativa — começa a dar lugar a uma nova lógica formativa, onde as dimensões relacionais e emocionais da aprendizagem passam ao centro.

A valorização das *soft skills* no mercado de trabalho confirma esta transição. O relatório do Fórum Económico Mundial (WEF, 2025) aponta que nove das dez competências mais procuradas pelas empresas até 2030 são de natureza comportamental ou emocional, incluindo liderança, resolução de problemas complexos, empatia, adaptabilidade e pensamento crítico. Este dado revela uma clivagem fundamental: já não basta saber — é preciso saber ser. A empregabilidade do futuro depende menos da acumulação de certificados técnicos e mais da capacidade de colaborar, escutar, comunicar e adaptar-se a contextos dinâmicos e culturalmente diversos.

O contributo de Goleman, Boyatzis e McKee (2024) neste debate é particularmente relevante. Para estes autores, a inteligência emocional representa até 80% do sucesso profissional em cargos de liderança, superando o coeficiente intelectual ou as competências técnicas. Esta tese é corroborada por Anderson e Murthy (2025), que analisam reformas

curriculares em universidades como Harvard, Stanford e Oxford, onde as soft skills passaram a integrar obrigatoriamente os planos de estudo. O MIT Media Lab, por exemplo, já avalia os seus estudantes com base em indicadores de colaboração, empatia e gestão de conflitos, reconhecendo que a capacidade de trabalhar bem com os outros é uma das chaves para a inovação real.

A própria natureza da aprendizagem está a transformar-se. Frans e Wahani (2025) documentam práticas pedagógicas que rompem com o modelo da sala de aula expositiva e promovem abordagens de aprendizagem ativa, baseadas em problemas reais e relações interpessoais significativas. A pedagogia do projeto, o *design thinking*, o teatro aplicado e a mediação intercultural são algumas das estratégias que vêm sendo incorporadas em contextos escolares e universitários, com resultados promissores em termos de envolvimento dos alunos e desenvolvimento integral.

Neste novo ecossistema formativo, a educação já não é um processo unidimensional orientado exclusivamente para a aquisição de conteúdos, mas uma experiência complexa que envolve afetos, valores, cultura e contexto. Como afirma a OCDE (2024), “a aprendizagem não é apenas para o mercado — é para a vida”. Esta declaração não é apenas retórica: ela marca uma rutura com a ideia de que a escola deve preparar para funções técnicas e reafirma a sua função social, ética e política. Educar para as soft skills é, neste sentido, educar para a cidadania, para a convivência plural e para a autonomia crítica.

O setor empresarial também tem espelhado esta viragem. Relatórios recentes, como o de LinkedIn Learning (2025), mostram que 92% dos líderes de recursos humanos consideram as soft skills tão ou mais importantes do que as competências técnicas no momento da contratação. Empresas como Google, Salesforce, Unilever e Danone já implementaram sistemas de recrutamento baseados em entrevistas situacionais e simulações de conflitos, privilegiando perfis com alta inteligência emocional e flexibilidade cognitiva. Côté e Landry (2024) identificam ainda uma correlação direta entre a cultura emocional da empresa e os níveis de inovação e retenção de talentos. Organizações que promovem ambientes de confiança, escuta e cuidado não apenas produzem mais — produzem melhor e sustentam mais.

A crise das notas e o advento do “portefólio humano” são sinais adicionais desta transição. As classificações numéricas, embora úteis em certos contextos, revelam-se insuficientes para

capturar a complexidade de um perfil pessoal e profissional. Surge, assim, a prática de avaliar o percurso formativo por meio de portefólios digitais, narrativas reflexivas, feedbacks de pares e autoavaliações. O relatório da Comissão Europeia (2024) sobre credenciais digitais para a aprendizagem aponta que já é possível incorporar, em sistemas interoperáveis, evidências verificáveis de competências como liderança, empatia, colaboração e gestão emocional — ao lado das tradicionais provas de conhecimento técnico. Trata-se, portanto, de reconhecer que o “saber ser” também pode e deve ser avaliado — não por provas padronizadas, mas por processos formativos e dialogantes.

No domínio da liderança, as soft skills assumem um papel ainda mais decisivo. Arriaga e Correia (2025) sustentam que liderar com sensibilidade não é sinónimo de permissividade, mas de estratégia emocional. A empatia tornou-se uma ferramenta de gestão de risco, a escuta ativa um antídoto contra a rotatividade de equipas, e a criatividade o motor da inovação organizacional. Estudos longitudinais da London Business School (2025) demonstram que líderes emocionalmente inteligentes impactam diretamente na produtividade, bem-estar psicológico das equipas e fidelização de talentos. Esta evidência empírica reforça a ideia de que o capital humano não é apenas um recurso — é uma relação.

Esta transformação do currículo é também uma transformação do tempo. Ao contrário do currículo tradicional, que fragmenta o conhecimento em disciplinas estanques e mede o desempenho em ciclos curtos, a formação orientada para as soft skills pensa em termos de longo prazo, de vida inteira, de aprendizagem contínua. O conceito de *lifelong learning* ganha aqui uma dimensão ética: aprender para ser melhor consigo, com os outros e com o mundo. Esta lógica formativa requer uma nova arquitetura institucional, que vá para além da escola e alargue-se à comunidade, ao trabalho, à vida pública.

Em síntese, o fim do currículo tradicional não representa um colapso, mas uma metamorfose. Não trata-se de abandonar o conhecimento técnico, mas de o reequilibrar com a dimensão humana da formação. Num mundo onde a tecnologia avança rapidamente e as fronteiras laborais são cada vez mais fluidas, o que distingue um bom profissional já não é apenas o seu domínio de ferramentas, mas a sua capacidade de escutar, adaptar-se, colaborar e imaginar futuros melhores. Como afirma Gilda Jardim (2025), “as competências que salvam vidas são, muitas vezes, as que não cabem numa pauta”.

A nova moeda global não é o dólar, nem o euro, nem o bitcoin. É a empatia, a escuta, o

cuidado e a coragem de ser humano num mundo automatizado. Educar para as soft skills é, assim, uma tarefa urgente e política: significa educar para o futuro, mas também para a presença — esta delicada arte de estar com o outro de forma inteira, ética e generosa. Que saibamos, pois, formar não apenas cérebros competentes, mas corações conscientes.

Referências Bibliográficas

Anderson, R., & Murthy, V. (2025). *The Human Factor in Higher Education: Redesigning Curricula for the Soft Skills Economy*. *Stanford Education Review*, 41(2), 88-104.

Arriaga, P., & Correia, M. (2025). Empatia, liderança e saúde mental no contexto organizacional pós-COVID. *Psicologia, Saúde & Trabalho*, 30(1), 55-68.

Côté, S., & Landry, R. (2024). The Emotional Culture Advantage: How Soft Skills Drive Innovation. *Journal of Organizational Behavior*, 45(1), 25-39.

Frans, N., & Wahani, V. (2025). Beyond the Classroom: Transformative Approaches in Learning Methods. *Journal of English Language and Education*.

<https://jele.or.id/index.php/jele/article/view/977>

Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2024). *Emotional Intelligence 3.0: The Future of Work and Leadership*. Harvard Business Press.

London Business School. (2025). *Leadership and Emotional Intelligence: A Longitudinal Study*. Centre for Performance Research.

Nussbaum, M. C. (2024). *Citizens of the World: Reclaiming the Purpose of Education*. Yale University Press.

OCDE. (2024). *Future of Education and Skills: Learning for Life*. OECD Publishing.

<https://www.oecd.org/education/2030-project/>

WEF – World Economic Forum. (2025). *The Future of Jobs Report: Skills Outlook 2030*. Geneva: WEF.

Comissão Europeia. (2024). *Digital Credentials and Lifelong Learning in the EU: 2024 Report*. Brussels: European Commission.