



WWJMRD 2025; 11(09): 35-41
www.wwjmr.com
International Journal
Peer Reviewed Journal
Refereed Journal
Indexed Journal
Impact Factor SJIF 2017:
5.182 2018: 5.51, (ISI) 2020-
2021: 1.361
E-ISSN: 2454-6615

Edgar Gonçalves José
Universidade Gregório Semedo;
Academicus Pro- Academia de
Investigação Científica,
Luanda, .

Pascoal Ludovino de Mendonça Neto

Coordenador de pós-graduação,
Universidade Agostinho Neto,
Luanda, Angola.

Catarina Esmeralda Chingufo Nunda

Departamento de Psicologia,
Universidade Agostinho Neto,
Luanda, Angola.

Personal and Professional Development: Innovative Strategies for Developing Professional Skills in a Changing World

Edgar Gonçalves José, Pascoal Ludovino de Mendonça Neto, Catarina Esmeralda Chingufo Nunda

Abstract

This article investigates the crucial role of personal and professional development in developing skills that meet the demands of a constantly evolving job market. Based on a literature review, we aim to understand how personal and professional development contribute to the development of skills that meet the demands of a constantly evolving job market. There is a growing appreciation for transversal skills, in addition to technical-professional skills, and a trend toward personalizing training paths according to individual life plans. From the perspective of Educational Sciences, a shift in the training paradigm is observed, focusing on the centrality of the person and the integration of training into a personal development project. From the perspective of Business Sciences, especially Human Resource Management, continuing education is seen as essential for developing skills that meet the demands of the world of work. Both approaches, although based on different logics, converge in valuing personal and professional development as a structuring axis of lifelong learning.

Keywords: Development, Skills; Strategies; Labor market.

1. Introdução

A formação de novas competências profissionais tem adquirido uma importância crescente no contexto da relação entre formação e desenvolvimento. Este tema revela-se particularmente relevante quando analisado à luz das mudanças nas exigências do mercado de trabalho e das expectativas individuais de crescimento pessoal e profissional. Nesse cenário, a formação de competências profissionais não pode mais ser concebida como um processo pontual ou exclusivamente técnico, mas como parte de uma trajetória contínua, integrada e centrada no sujeito. É nesse contexto que ganha centralidade o conceito de desenvolvimento pessoal e profissional, compreendido não apenas como um eixo de qualificação, mas como um processo formativo complexo, relacional e adaptativo, fundamental para responder aos desafios de um mercado em constante mutação.

Este artigo tem como objectivo geral compreender, a partir de uma revisão bibliográfica, como o desenvolvimento pessoal e profissional colabora para a formação de competências que atendam às exigências de um mercado de trabalho em constante evolução. Objectivos específicos: Identificar as principais competências transversais (adaptabilidade, pensamento crítico, empatia, inteligência emocional, inteligência relacional) valorizadas no contexto actual do trabalho; Examinar como a personalização dos percursos formativos e a aprendizagem ao longo da vida contribuem para o desenvolvimento integral do sujeito. Relacionar os achados da revisão bibliográfica com a Teoria do Capital Social de Pierre Bourdieu, discutindo o papel das redes de apoio, reconhecimento e cooperação no sucesso profissional.

Observa-se uma valorização crescente das chamadas competências transversais como adaptabilidade, pensamento crítico, empatia e inteligência emocional que hoje se tornam tão ou mais determinantes quanto o saber técnico para a inserção e permanência no mercado de trabalho. Do ponto de vista das Ciências da Educação, esse processo está associado a uma

Correspondence:

Edgar Gonçalves José
Universidade Gregório Semedo,
AcademicusPro. Angola.

mudança paradigmática que coloca o indivíduo no centro da formação, enfatizando a construção de projectos de vida, a aprendizagem ao longo da vida e a personalização dos percursos formativos. Já na perspectiva das Ciências Empresariais, particularmente da Gestão de Recursos Humanos, o foco recai sobre a formação contínua como ferramenta estratégica para o desenvolvimento de competências alinhadas às exigências organizacionais e à inovação. Apesar de partirem de campos distintos, ambas as abordagens convergem em um ponto essencial: a necessidade de integrar a formação técnica ao desenvolvimento humano pleno, reconhecendo que o sucesso profissional no século XXI depende não apenas do que o indivíduo sabe, mas de quem ele é, com quem se conecta e como se adapta. Ao longo do texto, serão exploradas temáticas como o fim da estabilidade tradicional do trabalho, a importância das redes sociais e do capital social na inserção profissional, e a urgência de estratégias formativas mais inclusivas, resilientes e centradas na pessoa. Dessa forma, o artigo busca contribuir para o debate interdisciplinar sobre como formar sujeitos capazes de actuar com sentido, competência e responsabilidade em um mundo em transformação.

2. A Relação Entre Formação, Educação E Desenvolvimento No Contexto Histórico-Social Atual

A análise da relação entre formação, educação e desenvolvimento pode ser realizada sob diferentes perspectivas. Em determinados momentos históricos, essas perspectivas podem apresentar concepções divergentes, chegando, por vezes, a posições antagónicas. Em outros contextos, no entanto, observa-se uma convergência teórica, favorecendo a consolidação de entendimentos amplamente aceites sobre o papel da educação no processo de desenvolvimento económico e social.

Ao observar os movimentos das esferas económica produtiva e educativa, torna-se possível identificar as convergências e divergências entre ambas, bem como o tipo de relação estabelecida entre elas, sempre em função dos contextos histórico social em que se inserem. Esta abordagem demanda uma compreensão dinâmica e contextualizada, que considere não apenas o momento presente, mas também as transformações ocorridas ao longo das últimas décadas.

A articulação entre economia, sociologia do trabalho e ciências da educação com o apoio das ciências humanas, como a psicologia, a antropologia e a sociologia constitui o alicerce teórico necessário para a investigação aprofundada dessa relação. A interdisciplinaridade emerge, assim, como uma via indispensável para superar as limitações das abordagens exclusivamente disciplinares, permitindo uma visão mais ampla e integrada dos fenómenos relacionados à formação e ao desenvolvimento.

Adicionalmente, uma visão contextualizada no tempo e no espaço permite compreender não apenas as evoluções registadas nas últimas décadas, como também interpretar de forma crítica a realidade actual. No contexto da globalização, da transição digital e das transformações do mundo do trabalho, a educação ganha novas configurações e desafios, exigindo políticas públicas eficazes e estratégias pedagógicas alinhadas às exigências do século XXI.

3. A Evolução Dos Modos De Organização Empresarial E A Emergência De Novos Perfis Profissionais

As mudanças económicas e sociais, interligadas numa perspectiva sistémica da realidade, têm impulsionado transformações significativas nos modos de organização das empresas. Este novo cenário levanta a necessidade de compreender como essas transformações influenciam o surgimento de novos perfis profissionais, exigindo formas de formação mais adaptativas e centradas no desenvolvimento pessoal e profissional.

Historicamente, os modelos de organização do trabalho emergiram em resposta à industrialização. O modelo taylorista, com base na organização científica do trabalho, e o modelo fordista, centrado na produção em massa e na standardização, dominaram os sistemas empresariais até meados do século XX. Estes modelos caracterizavam-se pela divisão parcelar do trabalho, racionalização dos métodos produtivos e centralização das decisões, com o objectivo de maximizar a produtividade (BRAVERMAN, 1998).

Nesse contexto, a formação visava essencialmente a adaptação técnica dos trabalhadores às exigências do processo produtivo. Os objectivos eram funcionalistas, limitando-se à transmissão de competências técnicas e à integração rápida dos indivíduos nas tarefas definidas (BOUTIN, 1983).

A partir do final dos anos 1960 e início dos anos 1970, múltiplos factores como a crise energética, a estagnação económica e o início da globalização levaram à crítica desses modelos rígidos e à emergência de novas abordagens organizacionais. As empresas começaram a repensar as suas estruturas, passando a valorizar a flexibilidade, a inovação e a capacidade de adaptação dos trabalhadores (LESOURNE, 1988).

De acordo com LESOURNE (1988), as principais características dessa nova organização empresarial incluem:

- Descentralização das decisões operacionais, mantendo o controlo estratégico centralizado;
- Redução dos níveis hierárquicos, promovendo estruturas mais ágeis;
- Estímulo à autonomia e à responsabilidade individual;
- Promoção da cooperação e do trabalho em equipa;
- Flexibilização dos vínculos de empregabilidade;
- Reconhecimento do mérito como critério de progressão profissional.

Essas transformações exigem novos perfis profissionais, que combinem competências técnicas com habilidades comportamentais. São valorizados indivíduos capazes de assumir responsabilidades, trabalhar em grupo, lidar com a incerteza, adaptar-se a contextos voláteis e resolver problemas complexos (World Economic Forum, 2023).

4. A Formação Como Desenvolvimento Pessoal E Profissional

A formação, nesse novo paradigma, não se limita à aprendizagem técnica. Trata-se de um processo contínuo e holístico, orientado para o desenvolvimento das potencialidades humanas, intelectuais e relacionais. SAUVAGE (1989) salienta a importância de uma formação de base sólida, mas também de uma formação para a mudança, para a mobilidade e para a criatividade.

BOTERF (2021) e BOUEDEC (1988) reforçam a ideia de que o desenvolvimento profissional só se realiza plenamente quando articulado com o desenvolvimento pessoal, dentro de um ambiente organizacional que valorize a aprendizagem contínua e o reconhecimento da individualidade dos trabalhadores.

Nesse sentido, a formação é entendida como um instrumento de transformação social, que permite aos indivíduos posicionarem-se criticamente no seu meio, relacionarem-se de forma mais eficaz com os outros e com as exigências profissionais, e contribuírem para o desenvolvimento sustentável das organizações. Segundo BOUEDEC (1988), o desenvolvimento profissional deve ser situado dentro de uma política organizacional que articule gestão de pessoas, formação contínua e cultura organizacional. Ele defende que o verdadeiro crescimento dos recursos humanos ocorre quando a formação é integrada ao projecto pessoal e profissional dos indivíduos, permitindo-lhes:

“Compreender as implicações das novas tecnologias, analisar os sistemas organizacionais, dominar harmoniosamente as relações interpessoais” (BOUEDEC, 1988, p. 263).

4.1. OS Empregos Do Futuro E A Centralidade Das Competências Humanas

Os empregos do futuro, em especial nos sectores ligados aos serviços e à tecnologia, tenderão a valorizar cada vez mais as chamadas competências sócio emocionais como empatia, comunicação, pensamento crítico e inteligência emocional em detrimento exclusivo do domínio técnico (OECD, 2020; World Economic Fórum, 2023). A capacidade de aprendizagem contínua *lifelong learning* e a predisposição à mudança tornam-se competências-chave num mercado de trabalho volátil, incerto, complexo e ambíguo.

Nesse contexto, o papel das organizações na promoção de ambientes de trabalho que favoreçam o crescimento humano é fundamental. A formação deixa de ser um evento pontual e passa a ser parte integrante da estratégia de desenvolvimento organizacional e social.

Nas últimas décadas, o mundo do trabalho tem passado por transformações profundas, impulsionadas sobretudo pela revolução digital, inteligência artificial (IA), automatização, e pelas mudanças nos modelos organizacionais e nas exigências sociais. Com a emergência da quarta revolução industrial (SCHWAB, 2017), torna-se cada vez mais evidente que os empregos do futuro não dependerão apenas de competências técnicas, mas, sobretudo, de um conjunto amplo de competências humanas.

4.2. O Fim Da Estabilidade Tradicional Do Trabalho

As transformações tecnológicas e socioeconómicas das últimas décadas têm alterado profundamente a natureza do trabalho. Com a automação de tarefas repetitivas e previsíveis, muitos empregos tradicionais estão a desaparecer ou a ser reformulados. Segundo o *Future of Jobs Report* (WORLD ECONOMIC FORUM, 2023), cerca de 23% das funções laborais deverão sofrer mudanças significativas até 2027, principalmente com o surgimento de novas profissões ligadas à tecnologia, sustentabilidade, saúde mental e cuidado. Paralelamente, assiste-se à precarização e à fragmentação do trabalho, com o

crescimento de modelos não convencionais, como o trabalho por plataformas digitais, *freelancing* e o micro empreendedorismo digital.

Neste cenário de instabilidade e reinvenção constante, o desenvolvimento pessoal e profissional torna-se não apenas desejável, mas essencial. Competências como adaptabilidade, pensamento crítico, inteligência emocional, autogestão e aprendizagem contínua surgem como pilares fundamentais para enfrentar a volatilidade do mercado. No entanto, essas exigências também carregam riscos: o ónus do sucesso ou fracasso tende a recair sobre o indivíduo, frequentemente sem suporte organizacional ou políticas de protecção adequadas.

JOSÉ (2024) contribui para esta reflexão ao analisar os factores que desencadeiam o sofrimento laboral em organizações angolanas. O autor evidencia que ambientes de trabalho marcados por liderança abusiva, ausência de reconhecimento, comunicação ineficaz e nepotismo geram um sofrimento que não se limita ao nível físico, mas que compromete a dimensão subjectiva e emocional do trabalhador. Em contextos onde a estabilidade laboral foi corroída, como o que hoje se observa globalmente, o sofrimento é ampliado pela falta de vínculos sólidos, de segurança no emprego e de perspectivas claras de crescimento.

Este sofrimento, como mostra o autor, não deve ser interpretado como uma fragilidade pessoal, mas como um efeito sistémico das transformações contemporâneas do trabalho. A constante exigência de adaptação, reinvenção e desempenho, aliada à ausência de estruturas colectivas de apoio, afecta directamente o desenvolvimento profissional e, sobretudo, o equilíbrio emocional dos trabalhadores. Diante disso, pensar em estratégias inovadoras para a formação de competências implica considerar, além das habilidades técnicas e cognitivas, a promoção de espaços de formação humana integral. Isso inclui:

- Fortalecimento da resiliência psíquica e emocional dos trabalhadores;
- A valorização de ambientes laborais mais éticos, participativos e saudáveis;
- A formação contínua que contemple também *soft skills* ligadas à saúde mental, inteligência relacional e bem-estar;
- A construção de políticas educacionais e organizacionais que reconheçam o sofrimento laboral e o combatam por meio de gestão humanizada.

Assim, o desenvolvimento pessoal e profissional em um mundo em transformação exige mais do que capacitação técnica, requer uma abordagem integrada, que reconheça as mudanças estruturais do mundo do trabalho e proponha respostas éticas, inovadoras e sustentáveis para preparar indivíduos não apenas para o sucesso, mas para uma vida profissional com sentido, dignidade e saúde.

4.3. Soft Skills Como Pilar Dos Novos Perfis Profissionais

Enquanto os conhecimentos técnicos continuam relevantes, há um reconhecimento crescente de que as competências humanas são mais difíceis de automatizar e, portanto, mais valiosas a longo prazo. Entre as competências mais valorizadas pelos empregadores estão:

- Pensamento crítico e resolução de problemas complexos;

- Criatividade e inovação;
- Colaboração e trabalho em equipa;
- Inteligência emocional;
- Capacidade de aprendizagem contínua (*lifelong learning*);
- Comunicação interpessoal;
- Adaptabilidade e resiliência (WORLD ECONOMIC FORUM, 2023; OECD, 2020).

De acordo com o *LinkedIn Learning Report* (2023), 89% dos gestores de RH acreditam que a contratação falha mais por falta de competências comportamentais do que por lacunas técnicas. Isso reforça a necessidade de reformular os sistemas de formação para desenvolver o indivíduo de forma integral.

5. A Educação e Formação como Resposta Estratégica

O desenvolvimento dessas competências exige uma abordagem pedagógica diferente, centrada na autonomia, no pensamento crítico e no protagonismo do aprendiz. A formação ao longo da vida torna-se uma exigência contínua, sendo necessário investir não apenas em qualificação inicial, mas em requalificação (*reskilling*) e actualização de competências (*upskilling*) (UNESCO, 2022; CEDEFOP, 2023). As instituições de ensino e empresas enfrentam, assim, o desafio de:

- Integrar metodologias activas e centradas no aprendiz (por exemplo, aprendizagem baseada em projectos, simulações e experiências práticas);
- Promover ambientes de aprendizagem híbridos e personalizados;
- Desenvolver parcerias com o sector produtivo para alinhar as competências com as necessidades emergentes;
- Valorizar a dimensão ética, relacional e cidadã da formação.

Autores como BOTERF (2021) e BOUEDEC (1988) sublinham que o desenvolvimento profissional é inseparável do desenvolvimento pessoal. O trabalho do futuro requer não apenas desempenho técnico, mas sentido de propósito, conexão emocional com a actividade exercida e capacidade de lidar com a complexidade humana presente nas organizações.

Além disso, a integração entre vida pessoal e profissional especialmente com a disseminação do teletrabalho e da cultura da conectividade impõe novas exigências de gestão emocional, autonomia organizacional e responsabilidade social dos trabalhadores.

6. A Crise do Sistema Educativo a Nível Mundial

O sistema educativo, no sentido estrito, compreende o conjunto das instituições responsáveis pela educação e formação, inicial e contínua (TANGUY, 1986). É um sistema complexo, com múltiplos objectivos e uma organização burocrática e hierarquizada, que interage com vários sistemas sociais, como o económico, político e o mercado de trabalho.

Além disso, existe o sistema educativo em sentido lato, formado pela família, mídia e sociedade, cujas fronteiras com o sistema formal são fluidas. Deste modo, apresentamos assim as características e dinâmicas do sistema: O sistema educativo é dinâmico, auto-organizável, reage e influencia as mudanças sociais; absorver e resiste às

transformações do meio e tem uma enorme diversidade de atores e estratégias, o que dificulta a harmonização de objectivos.

Segundo LESOURNE (1988), o sistema educativo funcionava em harmonia com a sociedade industrial, mas hoje enfrenta tensões crescentes devido à rigidez estrutural e à diversidade das exigências sociais. O modelo linear e homogêneo de formação não corresponde mais à complexidade e heterogeneidade do mundo contemporâneo. Entre as manifestações da crise, destacam-se:

- Expansão quantitativa que gera preocupações qualitativas (insucesso escolar, desigualdade de acesso e qualidade).
- Dificuldades na democratização do ensino e no recrutamento/formação docente.
- Inadequação frente ao novo paradigma técnico-económico.
- A perda de valor social dos diplomas frente à crescente incerteza do mercado de trabalho.

GODET (1988) amplia este diagnóstico, citando crises paradigmáticas, organizacionais, de conteúdos e de identidade profissional.

SAUVAGE (1989) destaca a desadequação crescente entre educação e mercado de trabalho, devido ao ritmo diferente de adaptação: o sistema educativo responde lentamente (3 a 10 anos), enquanto o sistema produtivo necessita de respostas rápidas.

TANGUY (1991) aponta que a qualificação deixou de ser a principal protecção social, passando a ser fundamental a capacidade de adaptação e o desenvolvimento contínuo de competências. Diversos estudos indicam que o aumento de qualificação não garante automaticamente redução do desemprego, melhoria salarial ou aumento da produtividade, evidenciando falhas estruturais na relação educação trabalho.

7. A Inserção Profissional E As Redes Sociais

A inserção de jovens no mercado de trabalho, em contextos contemporâneos marcados por instabilidade, transformação tecnológica e reconfiguração das relações laborais, tornou-se um processo multifacetado, que vai muito além da obtenção de um diploma. Como já apontavam DUPAQUIER *et al.* (1986), o ingresso no mundo profissional não se dá de forma linear, pois envolve mediações múltiplas redes sociais, familiares, institucionais e empresariais que facilitam ou dificultam o acesso a oportunidades.

Na lógica actual de um mercado cada vez mais flexível e selectivo, a posse de competências técnicas já não é suficiente. Ganha destaque a ideia de capital social relacional, ou seja, os laços e conexões que um indivíduo mantém e mobiliza para acessar informações, oportunidades e apoio. SAUVAGE (1988) já alertava para a necessidade de reconstruir as redes de sociabilidade, especialmente em períodos pós-crise, como os que vivemos após pandemias, recessões económicas e transições industriais aceleradas. A fragilização desses vínculos sociais compromete tanto o acesso ao mercado quanto a capacidade de permanência e crescimento dentro dele.

Neste contexto, o desenvolvimento pessoal e profissional exige estratégias inovadoras centradas na construção e gestão activa de redes sociais, tanto presenciais quanto

digitais. Plataformas como *LinkedIn*, grupos de *networking* e comunidades profissionais online tornaram-se ferramentas estratégicas para jovens em busca de inserção, permitindo visibilidade, conexão com oportunidades e aprendizado colaborativo. Ao mesmo tempo, escolas, universidades e programas de formação precisam incorporar, em seus currículos, competências relacionais, como comunicação eficaz, inteligência emocional, colaboração e construção de parcerias.

Reconhecer que as redes sociais presenciais familiares, comunitárias e educativas continuam exercendo forte influência, sobretudo em países com menor inclusão digital ou com desigualdades sociais acentuadas. Assim, políticas públicas e iniciativas de inclusão devem actuar para fortalecer redes locais de apoio à empregabilidade juvenil, como programas de mentoria, estágios supervisionados, incubadoras sociais e núcleos de orientação profissional. A ausência dessas redes ou sua fragilidade contribui para um sentimento de exclusão, insegurança e sofrimento subjectivo, principalmente entre jovens que se deparam com portas fechadas mesmo após concluir sua formação. Isso reforça a importância de formações integradas que unam o desenvolvimento de competências técnicas e humanas à promoção activa da inserção social e profissional por meio de redes colaborativas.

8. A Teoria Do Capital Social De Bourdieu

A Teoria do Capital Social, proposta por BOURDIEU (1980), oferece uma lente poderosa para compreender os desafios e propor estratégias inovadoras de formação e inserção profissional.

Segundo BOURDIEU (1980, p. 45), o capital social consiste no “Conjunto dos recursos actuais ou potenciais ligados à posse de uma rede durável de relações mais ou menos institucionalizadas de conhecimento e reconhecimento mútuos.” Isso significa que, além do capital económico e do capital cultural (conhecimentos, diplomas, saberes), o sucesso e a mobilidade profissional de um indivíduo também dependem de sua capacidade de criar, manter e mobilizar redes sociais sejam elas familiares, institucionais, profissionais ou comunitárias.

No mundo actual, em que as formas tradicionais de entrada e permanência no mercado de trabalho estão se esgotando, o capital social torna-se um recurso estratégico para o acesso a oportunidades de emprego e formação por meio de indicações, parcerias e redes de contacto. Dessa forma, o desenvolvimento profissional não pode mais ser pensado de forma isolada ou puramente meritocracia. Em um mundo onde as transformações são rápidas e incertas, é necessário ensinar os sujeitos a navegarem socialmente a construírem laços de confiança, a se posicionarem em comunidades de prática e a desenvolverem competências sociais tão relevantes quanto as técnicas.

Bourdieu também alerta que o capital social não é distribuído igualmente: ele é profundamente influenciado pela posição social do indivíduo. Isso significa que formar competência não basta, se o sujeito estiver isolado ou excluído das redes que legitimam e distribuem valor no mercado. Assim, o desafio ético e estratégico das políticas de formação é ampliar o acesso ao capital social, combatendo a reprodução das desigualdades sociais.

9. Discussão Dos Resultados

Os resultados do presente estudo indicam que o desenvolvimento pessoal e profissional deixou de ser um

processo pontual ou estritamente técnico para assumir carácter contínuo, personalizado e centrado no sujeito. Essa constatação está em consonância com pesquisas recentes que demonstram a importância crescente das competências transversais como adaptabilidade, pensamento crítico, empatia e inteligência emocional. Para a inserção e permanência no mercado de trabalho (ALBUQUERQUE *et al.*, 2022; Lima *et al.*, 2023).

Além disso, os dados obtidos reforçam que a personalização dos percursos formativos, quando articulada a projetos de vida individuais, promove maior engajamento, sentido e eficácia no desenvolvimento de competências (CARVALHO *et al.*, 2017). Essa tendência, entretanto, enfrenta desafios práticos para implementação em larga escala, como a necessidade de mentoria, acompanhamento individual e recursos institucionais adequados (BELTRAN *et al.*, 2024).

A análise dos achados à luz da Teoria do Capital Social de BOURDIEU (1980) amplia a compreensão do fenómeno. No contexto contemporâneo, marcado pelo fim da estabilidade tradicional do emprego e pela centralidade das redes, esse capital torna-se um recurso estratégico para acesso a oportunidades de trabalho, formação e inovação (BOURDIEU, 1980). Assim, o desenvolvimento pessoal e profissional não pode ser concebido apenas como aquisição de competências individuais, mas também como processo relacional de inserção em redes de contacto. Programas de formação contínua e iniciativas educacionais, portanto, precisam ensinar não só habilidades técnicas e comportamentais, mas também competências para navegar socialmente, construir laços de confiança, participar de comunidades de prática e mobilizar redes, elementos fundamentais do capital social (LOPES Jr. *et al.*, 2021).

Outro ponto crucial destacado por BOURDIEU (1980) é que o capital social não é distribuído igualmente. Logo, formar competências não basta se o sujeito estiver isolado ou excluído das redes que legitimam e distribuem valor no mercado. Essa perspectiva traz um desafio ético e estratégico para as políticas de formação: é preciso ampliar o acesso ao capital social, combatendo a reprodução das desigualdades, por meio de programas inclusivos, mentorias abertas e estratégias de *networking* institucionalizado que favoreçam grupos tradicionalmente marginalizados (CARVALHO *et al.*, 2017).

Portanto, ao integrar a Teoria do Capital Social aos resultados deste estudo, evidencia-se que a formação para o século XXI exige uma abordagem híbrida: competências técnicas + competências transversais + competências de mobilização social. Essa abordagem não só melhora a empregabilidade individual, mas também contribui para inovação organizacional e coesão social. A literatura recente aponta que empresas que investem simultaneamente em desenvolvimento técnico, *soft skills* e redes internas ou externas de apoio têm melhores resultados em desempenho e retenção de talentos (LIMA *et al.*, 2023; ALBUQUERQUE *et al.*, 2022).

10. Considerações Finais

O conceito de Desenvolvimento Pessoal e Profissional configura-se hoje como uma ponte estratégica entre diferentes abordagens formativas, articulando educação formal, exigências do mundo do trabalho e processos subjectivos de construção de identidade. Em um contexto global marcado por rápidas transformações tecnológicas,

instabilidade socioeconómica e precarização das relações laborais, essa noção assume centralidade: superar a fragmentação entre formação inicial e aprendizagem ao longo da vida, construindo trajetórias integradas, contínuas e significativas para cada indivíduo.

Os resultados deste estudo indicam que a formação de competências profissionais já não pode ser concebida como um momento estanque da juventude, mas como um processo dinâmico e permanente, que exige actualização constante, adaptabilidade e reflexividade. Além das competências técnicas, o desenvolvimento profissional deve ser acompanhado por investimento no desenvolvimento pessoal, incluindo competências sócio emocionais, inteligência relacional, pensamento crítico e saúde mental, dimensões frequentemente negligenciadas nas abordagens tradicionais. À luz da teoria do capital social, evidencia-se que o sucesso profissional não depende apenas do acúmulo de capital cultural, como diplomas e saberes formais, mas também da capacidade de mobilizar redes de apoio, reconhecimento e cooperação. O capital social, ao lado dos capitais simbólico, cultural e económico, revela-se como um dos pilares do desenvolvimento profissional no século XXI, especialmente para populações jovens ou vulneráveis. As evidências recentes demonstram que estratégias de formação que integram o fortalecimento de redes sociais, a mentoria, o trabalho colaborativo e a educação para a cidadania activa são mais eficazes na promoção da empregabilidade, da equidade e do bem-estar subjectivo. Dessa forma, torna-se urgente repensar políticas públicas, modelos educativos e programas de capacitação sob uma perspectiva sistémica e relacional, que compreenda o ser humano como um sujeito em constante construção e inserido em múltiplas redes de significados e pertencimento. No contexto de uma economia global do conhecimento e de desafios como as mudanças climáticas, a transição digital e a desigualdade social, a formação para o desenvolvimento pessoal e profissional deve constituir parte integrante de estratégias nacionais de desenvolvimento sustentável, coesão social e justiça interoperacional. Investir simultaneamente em competências técnicas e no fortalecimento de vínculos humanos, estruturas de apoio e redes de solidariedade é reconhecer que é na intersecção entre saber, ser e pertencer que se constrói um futuro profissional mais ético, inclusivo e resiliente.

Referências

1. ALBUQUERQUE, Diego Wanderley; ROCHA, Luciana Gomes Cavalcanti; BRAGA, André; PERKUSICH, Marcelo Barros; FILHO, Edilson Dantas. Avaliação do conhecimento e importância das soft skills sob a perspectiva dos profissionais de informática. *Revista Principia*, 2022.
2. BELTRAN, Renata Isabel Leal; FIGUEIREDO, Karine Costa; PERES, Ana Maria; NUNES, Elisabete Maria Gomes Tavares. Autoavaliação de soft skills em enfermagem: construção e validação de conteúdo de um instrumento. *Acta Paulista de Enfermagem*, v. 37, eAPE001052, 2024.
3. BIESTA, Gert. Boa educação numa era de medição: ética, política, democracia. Routledge, 2010.
4. BOURDIEU, Pierre. Le capital social. *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, n. 31, p. 2–3, 1980.
5. BOUTIN, Alain. A formação profissional contínua: mitos e realidades. Presses Universitaires de France, 1983.
6. BRAVERMAN, Harry. Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX. Monthly Review Press, 1998.
7. BRYNJOLFSSON, Erik; MCAFEE, Andrew. A segunda era das máquinas: trabalho, progresso e prosperidade em um tempo de tecnologias brilhantes. W. W. Norton & Company, 2014.
8. CARVALHO, Ana; FERREIRA, Diana; VAZ, José; VIANA, Inês. Formação, trabalho e competências transversais: a importância da formação profissional. *Revista de Estudios e Investigación en Psicología y Educación*, XIV Congreso Psicopedagogía, 2017.
9. CASTELLS, Manuel. A capital da rede: a ascensão da sociedade em rede. Wiley-Blackwell, 2010.
10. CENTRE FOR THE DEVELOPMENT OF VOCATIONAL TRAINING. Previsão de competências 2023: Tendências e desafios no mercado de trabalho da União Europeia. 2023. Disponível em: <https://www.cedefop.europa.eu/>. Acesso em: 7 Jun. 2025.
11. FULLAN, Michael; QUINN, Joanne. Coerência: os condutores certos em acção para escolas, distritos e sistemas. Corwin Press, 2016.
12. GRANOVETTER, Mark. The strength of weak ties. *American Journal of Sociology*, v. 78, n. 6, p. 1360–1380, 1973.
13. JOSÉ, Edgar Gonçalves. O sofrimento laboral: estudo sobre as condições de trabalho que afectam os trabalhadores. *Academicus International Scientific Journal*, v. 2, n. 2, p. 96–111, 2024. DOI: <https://doi.org/10.4314/academicus.v2i2.7>.
14. LE BOTERF, Guy. Construir competências individuais e colectivas: uma resposta aos desafios da transformação. Eyrolles, 2021.
15. LE BOUEDec, Guy. Formação e desenvolvimento: da pessoa ao projecto empresarial. Éditions Liaisons, 1988.
16. LESOURNE, Jacques. Os sistemas do destino: o futuro do mundo industrial. Éditions Odile Jacob, 1988.
17. LIMA, Elizângela Karine Freire de; MACHADO, Thaís Patrícia Chaves; NASCIMENTO, Sandra Nunes da Silva; SILVA, Daniele Rodrigues Gomes; CAVALCANTE, Ana Silveira; SOARES, Samara Lopes; RUIZ, Elizabete Maria. Desenvolvimento pessoal e profissional com ênfase em soft skills. *Caderno Pedagógico*, 2023.
18. LINKEDIN LEARNING. Relatório de aprendizagem no local de trabalho 2023. 2023. Disponível em: <https://learning.linkedin.com>. Acesso em: 7 Jun. 2025.
19. LOPES JÚNIOR, Djalma Sousa; MATOS, José Sérgio Almeida; NERI, Vanessa; MARINHO, Raquel Mendes; TAVARES, Cláudio Zacarias. Liderança autêntica e desenvolvimento de soft skills. *Revista Eletrônica Científica do CRA-PR (RECC)*, 2021.
20. Organização Internacional Do Trabalho. Perspetivas mundiais de emprego e trabalho: tendências 2023. 2023. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: 7 Jun. 2025.
21. Organização Para A Cooperação E Desenvolvimento Económico. Educação na lente 2021: indicadores da OCDE. OCDE Publishing, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1787/eag-2021-en>.

22. Organização Para a Cooperação E Desenvolvimento Econômico. O futuro da educação e das competências: Educação 2030. OCDE Publishing, 2020. Disponível em: <https://www.oecd.org/education/2030-project/>. Acesso em: 7 set. 2025.
23. SAUVAGE, Pierre. Novos caminhos da formação. Éditions ESF, 1989.
24. SAVICKAS, Mark L. Teoria e prática da construção de carreira. In: LENT, Robert W.; BROWN, Steven D. (org.). Desenvolvimento de carreira e aconselhamento: colocando teoria e pesquisa em prática. 2. ed. 2013.
25. SCHLEICHER, Andreas. O futuro da educação e das competências: Educação 2030. OCDE, 2020. Disponível em: <https://www.oecd.org/education/2030-project/>. Acesso em: 7 set. 2025.
26. SCHWAB, Klaus. A quarta revolução industrial. Penguin, 2017.
27. SEN, Amartya. Desenvolvimento como liberdade. Oxford University Press, 1999.
28. STANDING, Guy. O precariado: a nova classe perigosa. Bloomsbury Academic, 2011.
29. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. Relatório global de monitorização da educação 2021/2: autores não estatais na educação. 2021. Disponível em: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000379267>. Acesso em: 9 Jun. 2025.
30. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. Reimaginando o nosso futuro juntos: um novo contrato social para a educação. 2022. Disponível em: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000379707>. Acesso em: 10 Jun. 2025.
31. World Economic Forum. Relatório Future of Jobs 2023. Disponível em: <https://www.weforum.org>. Acesso em: 17 Jun. 2025.
32. SANTOS, F. M. A positive theory of social entrepreneurship. Journal of Business Ethics, v. 111, p. 335–351, 2012