

Como a **AI** e a **RV** vão Transformar o Mundo do Trabalho



As tecnologias imersivas e a inteligência artificial (IA) já começaram a mudar o mundo do trabalho, tal como o conhecemos, e estão a abrir caminho para uma nova era na gestão de talento. A aceleração no desenvolvimento das tecnologias de *Machine Learning (ML)*, realidade aumentada (AR), *blockchain* e das ferramentas de IA Conversacional (tais como o ChatGPT) apresentam potencialidades em todo o ciclo de vida dos RH que as empresas não podem perder.

Imagine as oportunidades, para os colaboradores e empregadores, à medida que os eventos de recrutamento virtuais, as reuniões imersivas com colegas globais, a assistência da IA na aquisição de talento e as ações de *upskilling/reskilling* baseadas em dados passam de tecnologias emergentes ao novo normal.

” Eu diria que o desafio é encontrar o equilíbrio entre adotar as tecnologias, ferramentas e até mesmo as inovações científicas que existem hoje e ao mesmo tempo estar aberto a experimentar o que poderá ser necessário amanhã.

– **Tomas Chamorro-Premuzic, Chief Innovation Officer do ManpowerGroup**

ÍNDICE





OK Computador! Quem está Entusiasmado com as Novas Tecnologias?

ORGANIZAÇÕES QUE IMPLEMENTARAM OU PLANEIAM FAZÊ-LO NOS PRÓXIMOS 3 ANOS:

72% DE ADESÃO AO ML,



71% PARA IA CONVERSACIONAL E IA EM GERAL

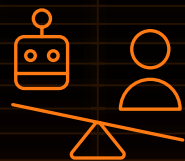
65% PARA RV

Para entender como os colaboradores e os empregadores se sentem em relação a estas novas tecnologias e onde acham que estão as maiores oportunidades, o ManpowerGroup entrevistou quase 39 mil empregadores em 41 países no seu último Employment Outlook Survey e realizou uma série de inquéritos com candidatos. Os resultados demonstram que os empregadores estão entusiasmados com as novas tecnologias e a começar a aproveitá-las para gerir as suas equipas e atrair talento.

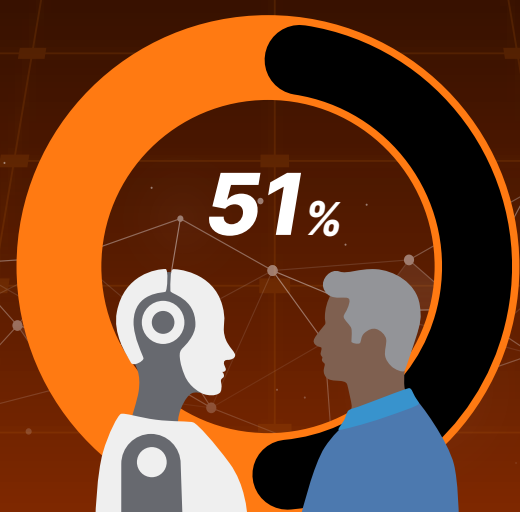


Sete em cada dez (70%) organizações em todo o mundo já implementaram novas tecnologias, como IA, RV e ML nos seus processos de recrutamento, ou planeiam fazê-lo no espaço de três anos. E enquanto 72% dos empregadores já usam o ML ou planeiam fazê-lo nos próximos três anos, 71% dizem o mesmo para a IA Conversacional e para a IA em geral. Quase dois terços (65%) usam a RV ou planeiam fazê-lo num futuro não muito distante.

Não há dúvida que as organizações reconhecem que as novas tecnologias têm o potencial de mudar o panorama do recrutamento, e a grande maioria está a planear ativamente a sua implementação.



Procurar o Equilíbrio ao Mesmo Tempo que Revolucionamos o Recrutamento



**DOS CANDIDATOS
REPORTARAM SENTIR-SE
CONFORTÁVEIS COM UMA
ENTREVISTA EM RV**

O ManpowerGroup encontrou o mesmo nível de entusiasmo pela tecnologia entre os colaboradores e potenciais candidatos, mas não como um substituto para a interação entre humanos. Por exemplo, **enquanto apenas 38% dos entrevistados declararam sentir-se confortáveis em ter uma candidatura revista inteiramente por tecnologia de IA, quase 60% dos profissionais estariam abertos a experiências de recrutamento com RV**, tais como as feiras de emprego.

À medida que os candidatos avançam no processo de recrutamento, os níveis de conforto com interações exclusivamente tecnológicas começam a mudar. Mais da metade (51%) dos candidatos reportaram sentir-se confortáveis com uma entrevista em RV, mas um terço discordou fortemente com a possibilidade de não ter qualquer interação humana até a entrevista final. A chave para o sucesso é a adoção da tecnologia de uma forma que reforce - e não substitua - os recrutadores. Este quadro misto reflete, não só o sentimento entre os candidatos a empregos, mas também entre os empregadores que os avaliam. Ao automatizar as etapas iniciais do processo de recrutamento, as organizações podem obter perfis de candidatos ajustados, mais rapidamente e com mais qualidade. E quando se trata de integrar novos colaboradores, quase dois terços dos empregadores acreditam que o Metaverso terá um impacto positivo.

O processo de onboarding pode representar um grande atraso na entrada em funções de novos colaboradores. Quando se trata de verificação de antecedentes e da sua confirmação, a IA pode ter um papel transformador.

- Christine Kiefer, Senior Vice President - Experis Practices



Os recrutadores não vão a lado nenhum – no futuro, é provável que o papel deles seja reforçado, ao terem mais tempo para se concentrarem nos aspetos mais humanos das suas tarefas. Na prática, isto significa menos tempo com papelada e mais tempo para conhecer potenciais candidatos e garantir que estes são os mais adequados para a função, tal como destaca a Senior Vice President da Experis, Christine Kiefer.



Se pensar nas funções de um recrutador, hoje em dia, há muito tempo gasto em tarefas bastante manuais. Quando está a tentar encontrar os candidatos certos, existe muito trabalho administrativo e tempo gasto a conversar com candidatos que não terão o perfil certo. É aí que a IA pode ser muito útil.

– Christine Kiefer, Senior Vice President – Experis Practices

O ChatGPT traz benefícios óbvios para o tempo dos recrutadores devido à capacidade de escrever descrições de emprego a partir de uma instrução orientada. O mesmo acontece com aplicações alimentadas por IA que revêm candidaturas. Os recrutadores podem assim dedicar mais tempo a entender e conhecer melhor os seus candidatos, aproveitando o tempo que pouparam na revisão de dezenas ou centenas de currículos para uma única função.

Esta vaga de novas tecnologias, em particular a IA, surge num contexto de elevada escassez de talento, pelo que, se forem utilizadas de forma eficaz, podem, sem dúvida, ajudar as empresas a competir melhor pelo talento e a gerir melhor as suas equipas. Assim, embora haja muitas possibilidades que nos entusiasmam, estas tecnologias não estão lá para substituir os recrutadores – mas sim, para os reforçar. Os candidatos ainda exigem contacto humano, e os recrutadores devem garantir que encontram o equilíbrio certo entre a economia de tempo e as interações presenciais, durante todo o processo de recrutamento, para encontrar as pessoas certas para as funções certas.

Existe um nível de subjetividade que precisa de ser avaliado de forma crítica, por um ser humano, quando se trata de uma decisão sobre quem deve conseguir o emprego.

– Jeff Brown, Global Portfolio Strategy – RPO & MSP, ManpowerGroup



Quebrar Barreiras

MAIS DE **2/3**

**DOS RECRUTADORES
CONCORDAM QUE A
INTRODUÇÃO DA IA
IRÁ REMOVER VIESES
SUBCONSCIENTES**



Um uso mais generalizado das novas tecnologias no processo de recrutamento vai favorecer a eliminação dos preconceitos e vieses. Usar ferramentas de IA para selecionar os candidatos mais qualificados evita basear essas decisões em juízos pessoais. Novos softwares permitem a introdução das expectativas e o programa usa essa informação para definir potenciais candidatos de uma forma objetiva.

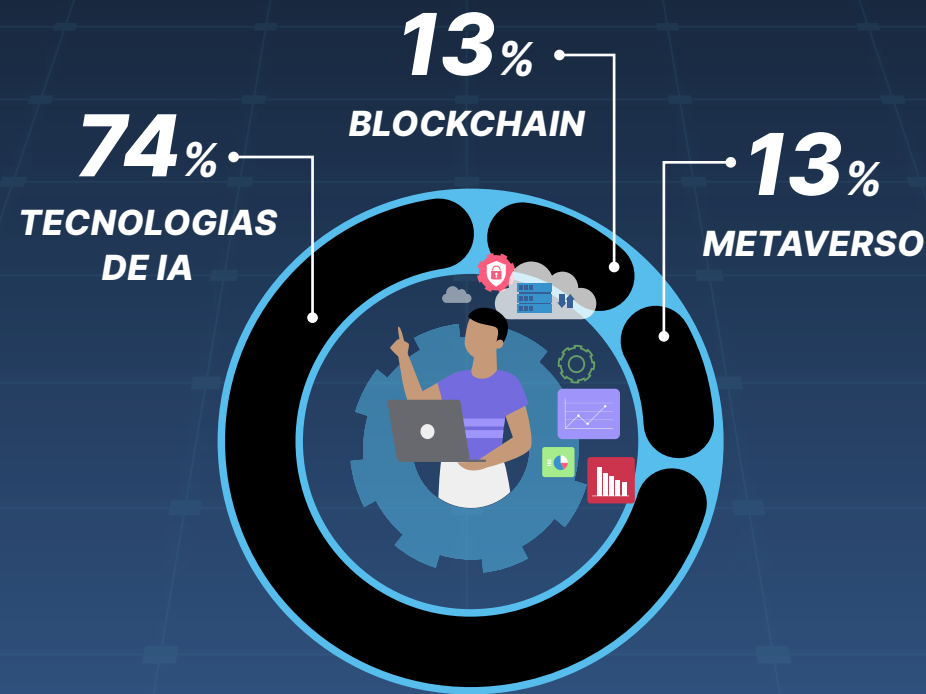


Mais de dois terços dos recrutadores concordam que a introdução da IA irá remover vieses subconscientes. No entanto, a sua segunda maior preocupação sobre este assunto é o enviesamento do algoritmo, pelo que existe um entusiasmo cauteloso sobre o potencial da IA nesta área.

Essas preocupações estão bem fundadas: uma investigação do MIT (Instituto de Tecnologia de Massachusetts, EUA) descobriu que as máquinas estavam mais propensas a associar palavras positivas a rostos brancos e negativas a rostos negros. **Para erradicar preconceitos no processo de recrutamento, a tecnologia será vital – mas ainda há um longo caminho a percorrer.**



Em Direção ao Futuro



QUAL É A TECNOLOGIA DO FUTURO QUE ACHA QUE TERÁ MAIS IMPACTO NA SUA CARREIRA?

Então, que tecnologias irão revolucionar a forma como as funções são executadas? Uma sondagem do ManpowerGroup no LinkedIn, com 1 687 pessoas, descobriu que 74% dos entrevistados acham que as tecnologias de IA (como o ChatGPT) serão as que terão um maior impacto nas suas carreiras, seguidas do Metaverso e do *Blockchain*.

O papel das novas tecnologias tem implicações transformadoras na contratação, *coaching* e incorporação dos novos membros da equipa – mas será que termina aqui? Se a IA é aplicada para ajudar na transição de candidatos para colaboradores, será que também pode ajudá-los a fazer o seu trabalho?



A IA irá permitir que nos foquemos nos aspetos humanos das nossas funções. Pode permitir que nos concentremos nos elementos do nosso trabalho que requerem interação humana, ao mesmo tempo que nos liberta das coisas que uma máquina pode fazer melhor do que uma pessoa.

– Christine Kiefer, Senior Vice President – Experis Practices

O potencial da tecnologia é indiscutivelmente mais emocionante quando se trata de funções manuais: em vez de entrar num ambiente de trabalho potencialmente perigoso, os colaboradores podem concluir a tarefa remotamente usando robótica. Por exemplo, na Califórnia os bombeiros usam óculos de RV para praticar exercícios sobre como impedir os incêndios florestais de se propagar, ao mesmo tempo que reduzem potenciais perigos como a inalação de agentes cancerígenos.

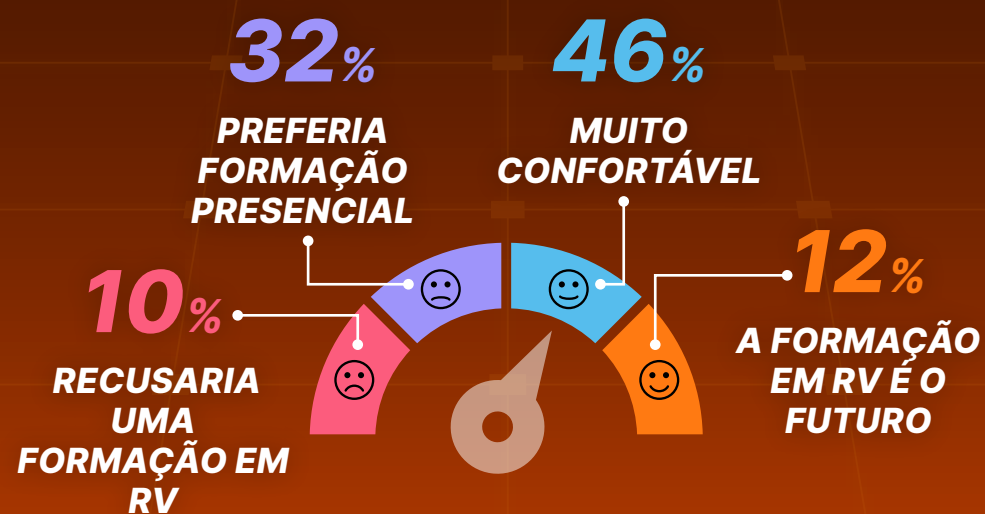
Quando se trata do futuro da IA, alguns estão a pintar um quadro negro com potenciais problemas. Como em qualquer ferramenta, haverá prós e contras e é bom conhecê-los para gerir de forma consciente. No entanto, para as organizações, existem mais do que alguns pontos positivos – **e aqueles que souberem aproveitar o potencial da tecnologia colherão os melhores frutos amanhã.**





Reforçar os Processos de Upskilling e Reskilling

QUÃO CONFORTÁVEL IRIA SENTIR-SE EM TER COACHING REALIZADO NO METAVERSO?



O uso de experiências imersivas e interativas pode oferecer um ambiente seguro para praticar cenários da vida real que, de outra forma, seriam difíceis de replicar e que certamente não poderiam ser feitos com uma apresentação em PowerPoint. A RV pode simular cenários de emergência, dinâmicas de equipa ou ambientes de grande stress, sem a necessidade de exercícios de simulação presencial, que podem ser caros e desconfortáveis para os candidatos.

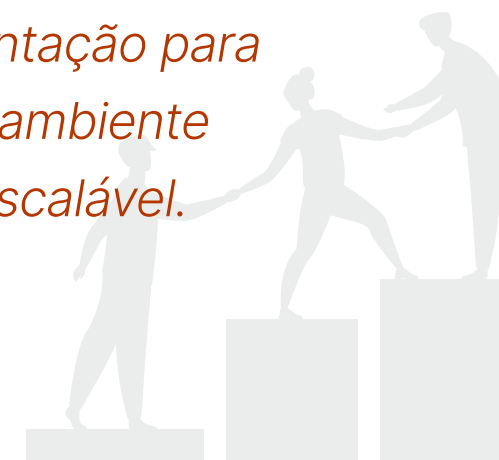
Um estudo da [Universidade de Nottingham](#) mediu a eficácia da formação em segurança, em RV, versus a formação tradicional em PowerPoint e descobriu que a formação virtual foi significativamente mais eficaz. **A retenção a longo prazo dos formandos em RV foi melhor, tendo estes reportado níveis mais elevados de envolvimento e vontade de realizar mais formações no futuro.** Além de ser mais eficaz, a RV também pode ampliar o tipo de competências que os colaboradores podem aprender.

Quando o ManpowerGroup perguntou aos candidatos quão confortáveis se sentiriam em ter *coaching* ou formação entregues em RV, quase metade (46%) disseram que iriam sentir-se muito confortáveis. Com uma experiência em RV, os candidatos podem aprender de uma forma mais eficaz e os seus mentores podem monitorizar em tempo real e proporcionar *coaching* personalizado.



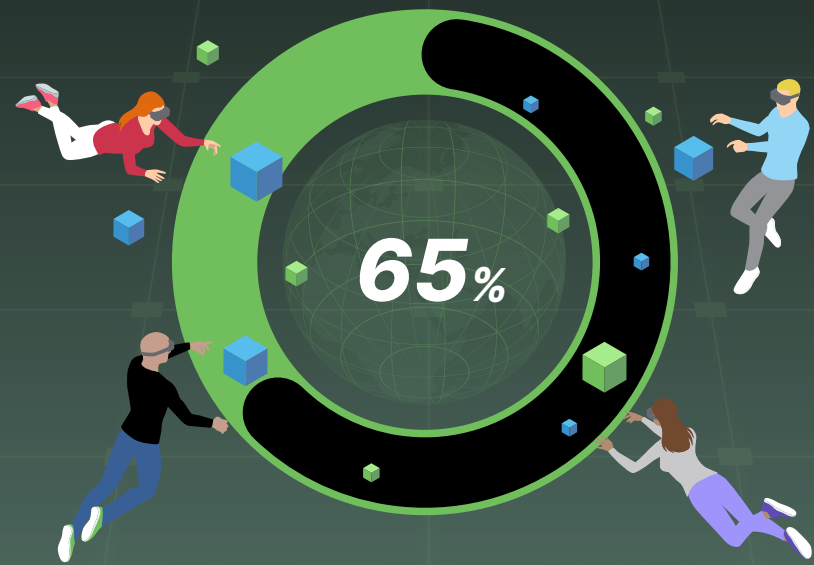
Não vemos os formadores ou coaches a serem substituídos pelo Metaverso ou pela Realidade Virtual. Vemo-los a serem complementados. No Metaverso, os mentores podem observar as reações dos mentorados e oferecer orientação para melhorar a tomada de decisão e a resolução de problemas. Tudo num ambiente realista, mas seguro, que pode ser ministrado de forma económica e escalável.

- Tomas Chamorro-Premuzic, Chief Innovation Officer do ManpowerGroup





Fazendo a Ponte entre o Analógico e o Digital: a Realidade Virtual e o Mundo do Trabalho



CONCORDARAM QUE O METAVERSO MELHORARIA AS SUAS INTERAÇÕES COM COLEGAS EM OUTROS LOCAIS

À medida que o trabalho remoto e com colegas de outras geografias se torna mais comum, os espaços de trabalho virtuais têm potencial para ajudar a reduzir o fosso digital, de acordo com Chamorro-Premuzic. Da sede da Google ao Parlamento Europeu, muito se tem dito sobre o potencial transformador das novas tecnologias como a IA ou o Metaverso, e 65% dos entrevistados num inquérito do ManpowerGroup concordaram que o Metaverso melhoraria as suas interações com colegas em outros locais.



A Realidade Aumentada faz a ponte entre o mundo digital e o analógico... Precisamos que as coisas que acontecem no escritório sejam capturadas na experiência online e vice-versa.

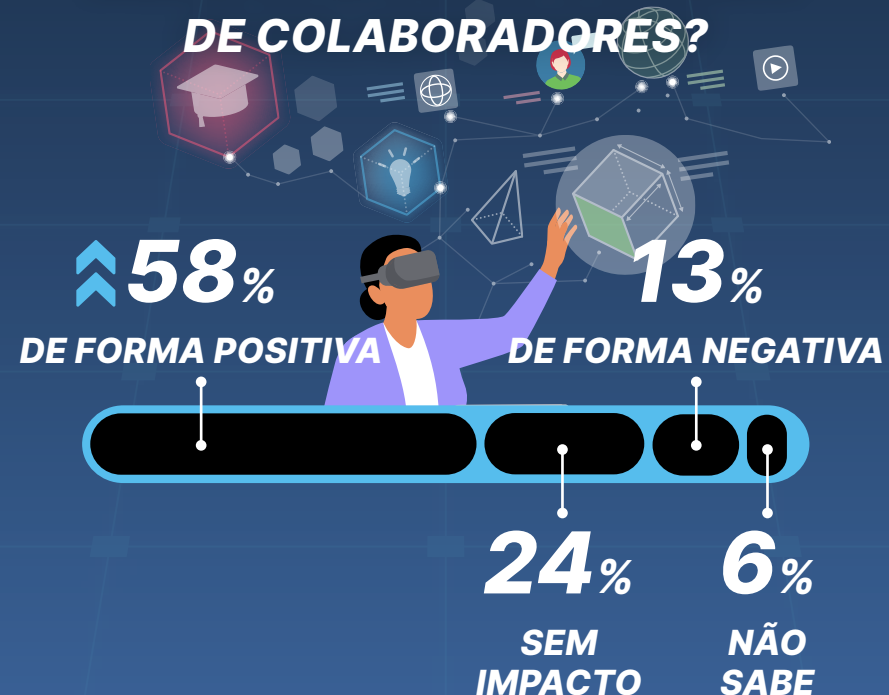
**– Tomas Chamorro-Premuzic,
Chief Innovation Officer do ManpowerGroup**

Para entregar os benefícios das novas tecnologias, os empregadores devem aproveitar as oportunidades que estas criam, sem comprometer os elementos insubstituíveis da interação presencial. **Isto significa perceber o potencial revolucionário da IA para impulsionar a produtividade e o valor, sem desumanizar os locais de trabalho.**



Talento Aumentado: como a IA, a RV e as Tecnologias Imersivas Estão a Mudar as Competências

DE QUE FORMA A TECNOLOGIA IMERSIVA AFETARÁ O NÚMERO DE COLABORADORES?



Os avanços nestas tecnologias estão a alterar significativamente a natureza do trabalho. Da entrada de dados ao suporte básico ao cliente, um vasto leque de tarefas é agora realizado por máquinas de forma rotineira. Os veículos autónomos estão a ser testados em logística e os primeiros clientes estão já a comprar produtos em salões de exposição virtuais. Já noutros setores, as possibilidades ainda não foram totalmente concretizadas. Todas estas mudanças estão a ter um impacto profundo

nos tipos de trabalho que as pessoas irão ter no futuro. Até 2030, 1,1 milhares de milhões de empregos são suscetíveis de ser transformados de forma radical pela tecnologia, de acordo com a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE).

Uma preocupação comum em torno da automação é a de que ela resultará em perda de empregos em larga escala, já que o trabalho anteriormente feito por pessoas é assumido pela tecnologia. De facto, a investigação sugere que a adoção das novas tecnologias tem resultado realmente num aumento líquido do número de empregos.



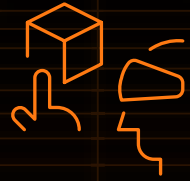


Os dados mais recentes do ManpowerGroup Employment Outlook Survey revelaram que mais de metade dos empregadores (58%) antecipam que as tecnologias imersivas irão levá-los a empregar mais trabalhadores. No entanto, os tipos de empregos que estão a ser criados, e as competências de que estes novos trabalhadores necessitarão, estão a ser redefinidos.

As novas tecnologias podem eliminar determinados postos de trabalho, mas também criam novas oportunidades. **Postos de trabalho que exigem criatividade, pensamento crítico, resolução de problemas complexos, competências interpessoais e inteligência emocional têm menos probabilidade de serem automatizados.** Como vimos no passado, os avanços tecnológicos levam invariavelmente ao surgimento de novas indústrias e setores de trabalho. As novas tecnologias também exigem que os colaboradores tenham um novo conjunto de competências para que possam aproveitar o seu potencial ao máximo.

“Estamos apenas a começar a ver como a realidade virtual pode mudar o trabalho das pessoas e as competências de que precisam para progredir nas suas carreiras. Vai haver necessidade de um conjunto de novas competências das quais ainda nem temos perceção. A procura por essas “meta competências” vai aumentar, com as pessoas a desempenhar cada vez mais funções que envolvem realidade virtual. Por exemplo, competências de apresentação, como comunicar bem em RV ou como ser criativo, mas não parecer excêntrico.

– Christine Kiefer, Senior Vice President – Experis Practices



Reality Check”: Reduzir o Desencontro entre as Competências que Temos e as Competências que Precisamos

QUAL O NÍVEL DE EXPERIÊNCIA NO USO DO METAVERSO?



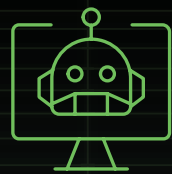
As tecnologias imersivas, a IA e a RV estão a transformar os tipos de competências que os colaboradores precisam para fazer bem o seu trabalho, mas a força de trabalho atual está muito pouco preparada para esta mudança. Num mundo de trabalho em constante mudança tecnológica,

pode ser difícil para os colaboradores manterem-se na dianteira da curva das competências. O nosso inquérito recente descobriu que 63% dos entrevistados não tinham qualquer experiência na utilização do Metaverso num contexto profissional. Para garantir que os indivíduos podem prosperar ao longo das suas carreiras, os empregadores necessitarão de criar um ecossistema que apoie os trabalhadores na constante evolução das suas competências. Para além de ser o catalisador desta revolução de competências, a tecnologia imersiva pode ajudar a garantir que os trabalhadores conseguem desenvolver essas novas

competências. Um [estudo da PwC](#) que analisou a eficácia da RV na formação revelou que esta, não só é significativamente mais eficaz do que o e-learning tradicional, mas que também pode ser mais eficaz do que a aprendizagem em sala de aula. Os formandos que realizaram um curso em RV concluíram-no quatro vezes mais depressa do que os que fizeram o mesmo curso em sala de aula. Eram também 35% mais propensos a aplicar aquilo que haviam aprendido.

Os empregadores devem pensar em como podem garantir que as competências das suas equipas são eficazes. Assim, sempre que possível, os gestores devem apostar em fazer o upskilling ou o reskilling do talento existente, evitando trazer novos profissionais para as equipas. O Metaverso proporciona-nos uma oportunidade de simular muitas destas situações. A realidade virtual pode ser uma ferramenta para ajudar a fornecer à sua equipa as competências que necessita.

– Jeff Brown, Director of Global Portfolio Strategy at ManpowerGroup

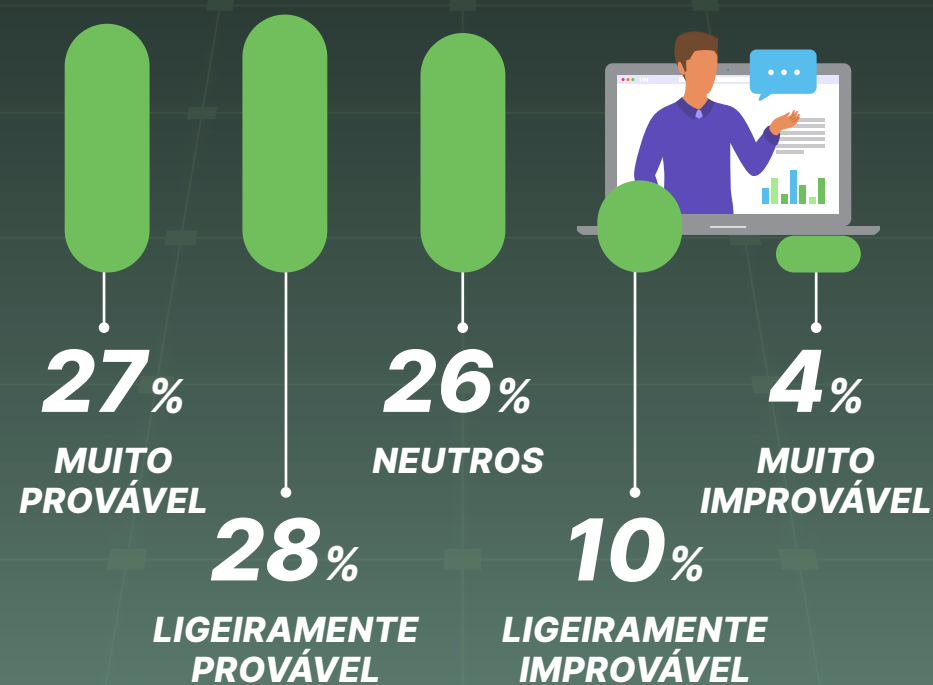


Coaching Virtual, Competências Autênticas: A Academia do Futuro

Aproveitando ao máximo os benefícios que a RV pode trazer para a formação e ao *coaching*, o **ManpowerGroup** e a **Experis** construíram um piloto de uma versão virtual da **Experis Academy** – uma universidade em RV na qual os candidatos têm acesso a formação de elevada qualidade, podendo aceder a exercícios e métodos de aprendizagem mais criativos.

Esta Academia permite também uma melhor colaboração entre países e uma maior flexibilidade.

QUAL É A PROBABILIDADE DE ACEITAR COACHING NO METAVERSO?



À medida que a tecnologia fica mais acessível, mais pessoas serão beneficiadas. A investigação mostra que existe um interesse real pela formação imersiva – 55% dos entrevistados disseram que estariam muito ou ligeiramente mais propensos a aceitar oportunidades de *coaching* se elas fossem apresentadas no Metaverso em comparação com apenas 4% que disseram que seria muito improvável que aceitassem.

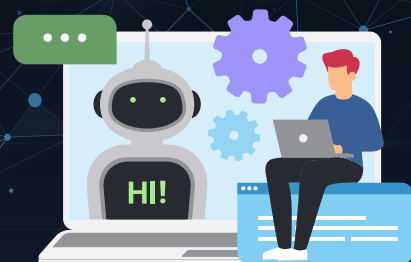


Experis Tech Academy

As novas tecnologias e os novos métodos de formação estão a melhorar a forma como os empregadores podem formar, orientar e fazer o upskilling das suas equipas. Isto é vital para que os trabalhadores consigam preparar-se para a forma como estas novas tecnologias estão a revolucionar a própria natureza do trabalho. **Com a ajuda da RV, os empregadores podem formar e preparar os seus trabalhadores, em maior velocidade e escala, criando uma força de trabalho altamente qualificada, com colaboradores que podem dedicar mais tempo a funções de maior valor acrescentado.**



Que impactos no Futuro do Trabalho



1 **Novas tecnologias, como o ChatGPT, criam tantas oportunidades para os candidatos como para os recrutadores.** Para cada organização que usa IA para ler um CV, é provável que haja um candidato que a use para escrever um. A nossa investigação sugere que os candidatos estão muito confortáveis com a ideia de usar a IA para os ajudar na sua candidatura a um emprego.



2 **A IA transformará algumas etapas do processo de recrutamento, mas não todas.** Partes do processo, como a correspondência correta entre os candidatos e as funções, poderiam ser totalmente automatizadas num futuro não muito distante. Para outras partes (por exemplo: as entrevistas finais), os candidatos ainda preferem a interação humana.



3 **A IA pode ser uma ferramenta poderosa na redução de vieses no processo de recrutamento.** As novas tecnologias podem ajudar as organizações a superar o desafio de eliminar preconceitos e vieses no recrutamento, e criar oportunidades que sejam igualmente acessíveis a todos.

4 **As novas tecnologias podem transformar a forma como as organizações formam os seus colaboradores atuais - e como contratam novos colaboradores.** Em alguns cenários, o Metaverso pode proporcionar uma experiência de formação mais eficaz do que as ferramentas digitais convencionais, como o PowerPoint – e os colaboradores aprendem mais do que aprenderiam numa sala de aula.



5 **O Metaverso pode ajudar a reduzir o fosso digital criado pelo trabalho remoto e flexível.** Em comparação com as videochamadas correntes, um espaço de trabalho virtual como o ManpowerGroup Experience Hub, pode dar uma impressão real da cultura da empresa e aproximar colegas a nível global.



Sobre a Experis

Experis é a líder global no fornecimento de talento e serviços de IT. A Experis acelera o crescimento das organizações ao atrair, avaliar e colocar profissionais especializados em tecnologia em funções e projetos de importância crítica, reforçando a competitividade das organizações e dos indivíduos. A Experis faz parte da família de marcas do ManpowerGroup, que inclui também a Manpower e a Talent Solutions.

Para mais informações, visite experis.pt ou siga-nos no [LinkedIn](#).

