

FELICIDADE, TALENTO E
PRODUTIVIDADE



SÉRGIO ALMEIDA
Fundador do Seal Group

O futuro do trabalho: como alinhar o talento às oportunidades

O avanço das tecnologias emergentes e a inteligência humana serão peças-chave para garantir que os trabalhadores encontrem funções que correspondam melhor às suas competências. A questão é: como preparar o talento para as oportunidades do futuro? Até 2030, mais de 20% dos empregos em todo o mundo irão evoluir de forma significativa devido a grandes transformações no mercado de trabalho, devido ao impacto da tecnologia, das mudanças demográficas e das transições ecológicas.

Oportunidades e desafios no horizonte

A revolução tecnológica, a transição verde, as mudanças demográficas e a fragmentação geo-econômica poderão criar cerca de 170 milhões de novos postos de trabalho. No entanto, essas mesmas forças também podem levar à extinção de cerca de 92 milhões de empregos. O desafio, portanto, não é apenas a criação de novas oportunidades, mas garantir que os profissionais tenham acesso a elas. Para isso, a combinação entre humanos e tecnologia assume um papel fundamental no alinhamento do talento com as oportunidades do futuro.

Um roteiro para o futuro do emprego

Para ajudar os decisores políticos e as empresas a enfrentar este ce-



Fonte: Sandtech

nário de mudança, o Fórum Econômico Mundial desenvolveu um guia prático chamado "Matching Talent to the Jobs of Tomorrow". Este guia apresenta um modelo de cinco passos para utilizar a tecnologia de forma inteligente e conectar o talento certo às funções certas.

5 Passos para Alinhar Talento com as Profissões do Futuro

1 - Recolher Dados Dinâmicos Sobre Tendências Laborais

A primeira etapa para alinhar talento ao mercado de trabalho é a recolha de dados em tempo real sobre contratações, procura de empregos e lacunas de competências. Em vez de depender de relatórios estáticos, os decisores devem adotar ferramentas tecnológicas que forneçam insights dinâmicos e preditivos. Como a tecnologia pode ajudar? - APIs integradas em plataformas de emprego fornecem dados atualizados sobre tendências de recrutamento. - Algoritmos de IA analisam mudanças nas compe-

tências mais procuradas. - Sistemas automatizados de triagem de currículos ajudam a identificar candidatos adequados.

Caso de estudo: O programa Moving Forward da Guatemala já está a utilizar soluções baseadas em dados para melhorar a correspondência entre talento e emprego. A próxima fase será a adoção de análises preditivas com IA para tornar os processos mais eficientes e precisos.

2 - Criar uma Terminologia Comum para os Empregos

Um dos maiores obstáculos no recrutamento é a falta de consistência na descrição das funções e competências. Empresas, setores e países usam terminologias diferentes, o que cria desalinhamento entre candidatos e oportunidades. Como resolver este problema? - Criar um quadro de referência padronizado para definir títulos de emprego e competências. - Utilizar ferramentas de taxonomia para garantir uma classificação uniforme dos empregos. - Aplicar processamento de lin-

guagem natural para estruturar dados e reduzir barreiras linguísticas.

Caso de estudo: Em Singapura, o programa SkillsFuture desenvolveu uma estrutura nacional que harmoniza a terminologia usada pelo setor privado e pelas instituições governamentais.

3 - Garantir Dados Fiáveis

A confiança nos sistemas de recrutamento é essencial para empregadores e candidatos. Para tal, é fundamental garantir que os dados apresentados são seguros, verificáveis e à prova de manipulação. Como a tecnologia pode ajudar? - Blockchain pode ser usado para validar certificações e registos profissionais. - Plataformas de avaliação de competências permitem que candidatos realizem testes e comprovem as suas capacidades.

Caso de estudo: Na Nigéria, o programa National Talent Export Programme recorre a IA para verificar competências e registos profissionais, otimizando a correspondência entre talento e emprego.

O objetivo é facilitar a contratação de 1 milhão de trabalhadores em cinco anos.

4 - Usar IA para Ampliar o Acesso a Competências

Muitos trabalhadores temem que as suas competências se tornem obsoletas. O desafio não é apenas encontrar emprego, mas sim preparar-se para novas oportunidades. Como a tecnologia pode ajudar? - Plataformas de aprendizagem baseadas em IA criam percursos de formação personalizados. - Integração com sistemas de formação para facilitar o acesso a programas de requalificação.

Caso de estudo: Na Suécia, o serviço público de emprego Arbetsförmedlingen oferece formações especializadas e estágios para ajudar grupos vulneráveis a integrarem-se no mercado de trabalho.

5 - Utilizar Modelos de Linguagem Avançados (LLMs)

O último passo envolve combinar todos os dados recolhidos para fazer a correspondência ideal entre candidatos e vagas. Aqui, a inteligência artificial pode desempenhar um papel crucial. Como a tecnologia pode ajudar? - Machine learning analisa informações dos candidatos e dados históricos para prever as melhores combinações. - Modelos de linguagem avançados (LLMs) contextualizam a adequação de um candidato para determinada função, considerando não só competências técnicas, mas também motivações e preferências.

Caso de estudo: Em França, o serviço France Travail combina IA, análise semântica e modelos generativos para criar recomendações personalizadas e orientar candidatos em percursos de carreira detalhados.

A sua organização está pronta para esta mudança? De uma forma ou de outra, ninguém pode escapar ao futuro do trabalho, sendo certo que a revolução já começou!

1 Framework for successful job matching

Framework for successful job matching



This guidebook uses a simple framework, outlining five key steps for improving the success and efficiency of job matching for public employment services. Each step corresponds to a key objective of job matching, addressing common challenges.



Step 1 – Data access and collection:

Gather comprehensive labour market data to analyse job demand and skill supply, to better understand current and future employment needs.



Step 2 – Data structure and standardization:

Create a common language by linking skills to jobs, certifications and credentials to facilitate alignment between businesses and job seekers.



Step 3 – Data validation:

Ensure data quality by verifying identities, credentials, skill proficiency levels and job descriptions, building trust in the journey.



Step 4 – Upskilling and reskilling:

Regularly update profiles with the latest learning and training credentials, ensuring that job seekers' skills remain relevant, and increasing the accuracy and value of skills matching.



Step 5 – Matching:

Use clean, validated data inputs to generate accurate outputs, ultimately driving job matching efficiency.

Fonte: world economic forum