



7 • Correio Braziliense — Brasília, terça-feira, 13 de agosto de 2024

Bolsas Na segunda-feira	Pontuação B3 Ibovespa nos últimos dias	Dólar Na segunda-feira	Salário mínimo R\$ 1.412	Euro Comercial, venda na segunda-feira	CDI Ao ano	CDB Prefixado 30 dias (ao ano)	Inflação IPCA do IBGE (em %)
0,38% São Paulo	127.514	R\$ 5,496 (-0,34%)	Últimos	R\$ 6,008	10,40%	10,43%	Março/2024 0,16 Abril/2024 0,38 Maio/2024 0,46 Junho/2024 0,21 Julho/2024 0,38
0,36% Nova York	131.116		6/agosto 5,657 7/agosto 5,625 8/agosto 5,574 9/agosto 5,515				

CARREIRA

Estudo da OIT mostra que o aumento do uso da inteligência artificial poderá afetar 37% da empregabilidade no país

IA ganha espaço no mercado de trabalho

» PEDRO JOSÉ*

A inteligência artificial (IA) está se consolidando como uma força transformadora no mercado de trabalho global. Com avanços contínuos, a tecnologia está redefinindo as formas de trabalho, automatizando tarefas, criando novas oportunidades de emprego e exigindo uma requalificação constante da força de pessoal. Pesquisa recente da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e do Banco Mundial, denominada *AIA Generativa e os empregos na América Latina e no Caribe: a brecha digital é um amortecedor ou um gargalo?*, revela dados alarmantes e promissores, na região, sobre o impacto da Inteligência Artificial Generativa (IAGen) no mercado de trabalho. Nesse processo, as relações entre empresas e empregados também devem mudar.

No Brasil, uma parcela significativa dos empregos potencialmente influenciada por essa tecnologia e, conforme estimativas da OIT, 37% do trabalho em território nacional podem ser afetados pela IA, o que equivale a cerca de 37 milhões de brasileiros. Esse é um dos percentuais mais elevados na região, mas abaixo da média global, de 43%.

Contudo, a maioria desses empregos não será totalmente automatizada, mas a tecnologia tende a aumentar e transformar as funções existentes, informou o levantamento. De 8% a 14% dos empregos no país poderiam registrar aumento na produtividade graças à IAGen, enquanto apenas entre 2% e 5% enfrentam o risco de automação completa.

A pesquisa da OIT ainda destaca que mulheres, trabalhadores urbanos, jovens e qualificados nos setores formais são os mais vulneráveis à automação pela IAGen. Isso pode agravar as desigualdades econômicas e a informalidade no Brasil, um país já marcado por profundas disparidades sociais.

Fator crítico

A brecha digital é um fator crítico que pode impedir muitos trabalhadores de aproveitar plenamente os benefícios da IAGen. Cerca de metade dos empregos que poderiam ter maior produtividade com essa tecnologia são prejudicados pela falta de acesso digital adequado.

Em 2025, o Brasil terá um déficit de 530 mil profissionais da área de TI,

Transição tecnológica

Veja alguns países que podem ter trabalhos mais afetados por Inteligência Artificial (IA)

Em %

Brasil	37
Chile	37
Uruguai	37
Bolívia	27
México	35
Média global	43

Fonte: Organização Internacional do Trabalho (OIT)

aponta o levantamento da Google. Para Carlos Perobelli, CEO da Nexmuv e consultor de empresas, “essa demanda tem crescido e vai crescer mais, isso deve também aumentar significativamente os salários. Então teremos que trabalhar para que essas pessoas sejam treinadas, o caminho é buscar aquelas pessoas com maior capacidade técnica na área de tecnologia e desenvolver suas habilidades para que possam se tornar especialistas em IA”, afirmou.

De acordo com o consultor, atualmente, observamos uma infinidade de empresas oferecendo treinamentos e inserções nas redes sociais, todas seguindo a mesma tendência, porque é algo muito recente, com menos de dois anos desde que esse boom ocorreu. “Portanto, é realmente difícil apontar uma única tendência na área de IA. No entanto, o desenvolvimento de modelos de linguagem avançados

e o conhecimento profundo em IA Generativa e Deep Learning são essenciais. Acredito que o grande diferencial será o profissional que souber fazer as perguntas certas. O prompt é o grande desafio”, ressaltou Perobelli.

Outro estudo, da consultoria PricewaterhouseCoopers (PwC), mostra que um terço dos profissionais teme que a automação coloque seus empregos em risco. No entanto, a IA também está gerando novas profissões, como especialistas em automação, treinadores de IA e gerentes de ética de dados. Além disso, a demanda por profissionais especializados em desenvolvimento e manutenção de sistemas de IA, análise de dados e aprendizado de máquina está crescendo rapidamente.

Apesar dos riscos, o documento da OIT aponta para os possíveis benefícios que a IAGen oferece, que são distribuídos de forma mais equitativa entre trabalhadores

de diferentes gêneros e idades. Trabalhadores assalariados e autônomos, como vendedores, arquitetos, educadores, profissionais de saúde e de serviços pessoais, têm maior probabilidade de se beneficiar dos efeitos positivos da IA. No entanto, a falta de infraestrutura digital adequada pode limitar esses benefícios, especialmente para os trabalhadores mais pobres. No Brasil, apenas 40% dos trabalhadores mais desfavorecidos que poderiam se beneficiar da IAGen têm acesso às tecnologias digitais necessárias.

Inclusão

Ana Virginia Moreira Gomes, diretora regional da OIT para a América Latina

530 MIL

Tamanho do déficit de profissionais brasileiros da área de TI até 2025, conforme dados de levantamento da Google

e o Caribe, enfatizou a importância de um diálogo social inclusivo para gerenciar os impactos da IAGen. “A gestão eficaz dos impactos da Inteligência Artificial Generativa requer um diálogo social sólido e inclusivo que reúna todas as partes interessadas”, afirmou Gomes.

A pesquisa recomenda várias ações-chave para a região, incluindo o Brasil, para maximizar os benefícios da IA e mitigar seus riscos. Entre essas ações, estão o investimento em infraestrutura digital, a promoção de políticas públicas que protejam os empregos e aumentem a produtividade, e o fortalecimento dos sistemas de proteção social para garantir que ninguém fique para trás.

Questões desconfortáveis em entrevista de emprego

» MARIA BEATRIZ GIUSTI*

Entrevistas de emprego podem ser momentos de muito estresse para muitas pessoas, especialmente quando há situações desconfortáveis e perguntas discriminatórias, que podem passar despercebidas pelo futuro empregado. No mês passado, a fala do empresário Tallis Gomes que afirmou “não contratar esquerdistas” repercutiu negativamente entre os usuários de rede sociais e abriu o debate sobre os comportamentos que o entrevistador deve seguir, além das perguntas apropriadas para a situação.

Algumas questões podem ser interpretadas como invasão ou ataques à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas podem gerar diversos riscos, como os de ações e condenações judiciais trabalhistas, cíveis e até criminais, bem como de denúncias perante autoridades públicas, de acordo com especialistas.

A advogada trabalhista Paula Borges explica que não existe uma lei ou regra específica que defina quais são os



Perguntar sobre o estado civil, intenção de ter filhos, orientação sexual, religião, posicionamento político, enfim, tudo isso não é viável”

Paula Borges, advogada trabalhista

comportamentos adequados durante o processo de contratação. “O recomendado, durante uma entrevista de emprego, é que sejam feitas perguntas específicas da vaga. Perguntar sobre o estado civil, intenção de ter filhos, orientação sexual, religião, posicionamento político, enfim, tudo isso não é viável, pode ser considerado situações de discriminação”, explica.

De acordo com o advogado trabalhista Fábio Medeiros, certas perguntas envolvendo características pessoais ou mesmo familiares das pessoas

candidatas podem ser necessárias durante o processo de levantamento de informações para o oferecimento de benefícios pela empresa ou mesmo para o preenchimento de declarações trabalhistas, previdenciárias e tributárias obrigatórias para a contratação.

“Essas questões, entretanto, somente deveriam ser apresentadas quando o candidato já foi comunicado para a contratação e não durante o processo de recrutamento e seleção, do contrário elas podem eventualmente ser interpretadas como potencialmente discriminatórias. É o caso das declarações e comprovações sobre a existência de dependentes, gênero, cor, raça, idade, localidade de residência, entre outras”, explica.

Caso o futuro empregado passe por uma situação constrangedora ou discriminatória, Medeiros aconselha procurar o Ministério Público do Trabalho e preencher uma denúncia contra a empresa contratante. “Práticas

trabalhistas ilícitas, mesmo na fase pré-contrato de trabalho durante os processos de recrutamento e seleção, podem ser denunciadas para o Ministério do Trabalho e Emprego ou, se envolverem coletividades, para o Ministério Público do Trabalho, autoridades que contam com atendimentos via internet, telefone ou presenciais.”

Exposição

Após sofrer uma violação ou desrespeito, muitas pessoas voltam para o desabafo e a exposição na internet em busca de consolo ou denúncia. Para Medeiros, no entanto, expor esse tipo de situação na internet pode ser mais prejudicial para o empregado do que para a empresa. “Sem desconsiderar em nada as razões das pessoas e os impactos emocionais que situações enfrentadas em processos de recrutamento e seleção podem causar, temos recomendado que os candidatos avaliem bem se o melhor caminho é a internet, onde nada se apaga e que inevitavelmente serve de fonte pública

de informações sobre qualquer pessoa”, recomenda.

Embora trabalhe com práticas éticas no meio trabalhista, Paula Borges também foi vítima de desrespeito em entrevista de emprego. A advogada recorda que, durante o período das eleições, uma das perguntas eliminatórias se referia à posição política. “Uma das questões era se eu era de esquerda ou de direita. Como mulher, já fui muito questionada sobre meu estado civil, com quem eu moro, se pretendo ter filhos, entre outras questões chatas”, diz.

O auxiliar administrativo Juliano da Silva, de 42 anos, já perdeu oportunidades de emprego pela idade. “A gente sente que perdeu a vaga por ser muito velho. Nunca me foi dito com todas as letras, mas dá para saber. Um processo que eu estava participando, estava tudo certo para eu começar a trabalhar, e do nada falaram que a vaga já tinha sido preenchida. Quando fui ver, contrataram uma pessoa muito mais nova”, afirma.

Estagiários sob a supervisão de Rosana Hessel