

Relatório sobre o Futuro dos Empregos
2025

INFORMAÇÃO RELATÓRIO
JANEIRO 2025



Termos de utilização e isenção de responsabilidade

As descobertas, interpretações e conclusões expressas neste trabalho não refletem necessariamente as opiniões do Fórum Económico Mundial. O relatório apresenta informações e dados que foram compilados e/ou recolhidos pelo Fórum Económico Mundial (todas as informações e dados aqui designados por "Dados"). Os dados deste relatório estão sujeitos a alterações sem aviso prévio. Os termos apresentados como utilizados neste relatório, nem sempre se referem a uma entidade territorial que seja um estado, tal como entendido pelo direito e pela prática internacionais. Os termos abrangem áreas económicas bem definidas e geograficamente autónomas que podem não ser estados, mas para as quais os dados estatísticos são mantidos de forma separada e independente.

Embora o Fórum Económico Mundial tome todas as medidas razoáveis para garantir que os dados assim compilados e/ou recolhidos são refletidos com precisão neste relatório, o Fórum Económico Mundial, os seus agentes, executivos e funcionários: (i) fornecem os dados "tal como estão, conforme disponíveis" e sem qualquer tipo de garantia, expressa ou implícita, incluindo, sem limitação, garantias de comercialização, adequação a uma finalidade específica e não violação; (ii) não fazer qualquer declaração, expressa ou implícita, quanto à exatidão dos dados contidos neste relatório ou à sua adequação para qualquer finalidade específica; (iii) não aceitar qualquer responsabilidade por qualquer utilização dos referidos dados ou confiança neles depositada, em particular, por qualquer interpretação, decisão ou ação baseada nos dados deste relatório. Outras partes podem ter interesses de propriedade em alguns dos dados contidos neste relatório. O Fórum Económico Mundial não representa nem garante de forma alguma que detém ou controla todos os direitos sobre todos os dados,

e o Fórum Económico Mundial não será responsável perante os utilizadores por quaisquer reclamações apresentadas contra eles por terceiros no âmbito da utilização de quaisquer dados. O Fórum Económico Mundial, os seus agentes, executivos e funcionários não endossam nem garantem de forma alguma quaisquer produtos ou serviços de terceiros em virtude de quaisquer dados, materiais ou conteúdos mencionados ou incluídos neste relatório. Os utilizadores não devem infringir a integridade dos dados e, em particular, devem abster-se de qualquer ato de alteração dos dados que afete intencionalmente a sua natureza ou exatidão. Se os dados forem transformados materialmente pelo utilizador, tal deverá ser declarado explicitamente juntamente com a citação da fonte necessária. Para os dados compilados por outras partes que não o Fórum Económico Mundial, os utilizadores devem consultar os termos de utilização dessas partes, em particular no que diz respeito à atribuição, distribuição e reprodução dos dados. Quando os dados cuja fonte é o Fórum Económico Mundial (doravante "Fórum Económico Mundial") são distribuídos ou reproduzidos, devem aparecer com precisão e ser atribuídos ao Fórum Económico Mundial. Este requisito de atribuição de fonte está ligado a qualquer utilização de dados, quer sejam obtidos diretamente do Fórum Económico Mundial ou de um utilizador. Os utilizadores que disponibilizem dados do Fórum Económico Mundial a outros utilizadores através de qualquer tipo de ambiente de distribuição ou download concordam em envidar esforços razoáveis para comunicar e promover a conformidade dos seus utilizadores finais com estes termos. Os utilizadores que pretendam vender dados do Fórum Económico Mundial como parte de uma base de dados ou como um produto independente devem primeiro obter a permissão do Fórum Económico Mundial (CNES@weforum.org).

Fórum Económico Mundial

91-93 rota de la Capite
CH-1223 Cologny/Genebra
Suíça
Tel.: +41 (0)22 869 1212 Fax:
+41 (0)22 786 2744 E-mail:
contact@weforum.org
www.weforum.org

Direitos de autor © 2025

pelo Fórum Económico Mundial

Todos os direitos reservados. Nenhuma parte desta publicação pode ser reproduzida, armazenada num sistema de recuperação ou transmitida, sob qualquer forma ou por qualquer meio, eletrónico, mecânico, fotocópia ou outro, sem a autorização prévia do Fórum Económico Mundial.

N.º de série: 978-2-940631-90-2

<https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2025/>

Conteúdo

Prefácio	4
Principais conclusões	5
Parte I: O Futuro dos Empregos 2025	7
Introdução: O panorama do mercado de trabalho global em 2025	8
1 Motores da transformação do mercado de trabalho	10
1.1 Impacto esperado das macrotendências na transformação empresarial	10
2 Perspectivas de emprego	18
2.1 Crescimento e perda total de emprego	18
2.2 Impacto esperado das macrotendências no emprego	25
3 Perspectiva de competências	32
3.1 Interrupções esperadas nas competências	32
3.2 Fatores que causam a interrupção de competências	43
3.3 Estratégias de requalificação e actualização de competências	45
4 Estratégias de força de trabalho	49
4.1 Barreiras à transformação	49
4.2 Melhorar a disponibilidade de talentos	52
5 Insights sobre a região, economia e indústria	65
5.1 Insights sobre a região e a economia	65
5.2 Insights da indústria	81
Conclusões	94
Notas de rodapé	95
Anexo: Metodologia do Relatório	97
Guia do utilizador - Perfis de economia, região e indústria	108
Contribuidores	284
Colaboradores	285
Agradecimentos	286

Isenção de responsabilidade

Este documento é publicado pelo Fórum Económico Mundial como contributo para um projeto, área de conhecimento ou interação. As descobertas, interpretações e conclusões aqui expressas são o resultado de um processo colaborativo facilitado e endossado pelo Fórum Económico Mundial, mas cujos resultados não representam necessariamente as opiniões do Fórum Económico Mundial, nem da totalidade dos seus Membros, Parceiros ou outras partes interessadas.

© 2025 Fórum Económico Mundial. Todos os direitos reservados. Nenhuma parte desta publicação pode ser reproduzida ou transmitida sob qualquer forma ou por qualquer meio, incluindo fotocópia e gravação, ou por qualquer sistema de armazenamento e recuperação de informação.

Prefácio



Saadia Zahidi
Diretor-gerente
Fórum Económico Mundial

Na última década, o Fórum Económico Mundial realizou uma reunião semestral. O Relatório sobre o Futuro dos Empregos acompanhou as tendências tecnológicas, sociais e económicas em evolução para compreender a disrupção ocupacional e identificar oportunidades para os trabalhadores fazerem a transição para os empregos do futuro.

À medida que entramos em 2025, o panorama laboral continua a evoluir a um ritmo acelerado. Os avanços transformacionais, particularmente na inteligência artificial generativa (GenAI), estão a remodelar indústrias e tarefas em todos os setores. Estes avanços tecnológicos, no entanto, estão a convergir com uma gama mais ampla de desafios, incluindo a volatilidade económica, os realinhamentos geoeconómicos, os desafios ambientais e as expectativas sociais em evolução. Em resposta, esta quinta edição do Relatório sobre o Futuro dos Empregos expande o seu foco, oferecendo uma análise abrangente das tendências interligadas que moldam o mercado de trabalho global.

No centro do relatório está um conjunto de dados único derivado de um amplo inquérito aos empregadores globais. A edição deste ano capta as perspetivas de mais de 1.000 empregadores – representando mais de 14 milhões de trabalhadores em 22 grupos industriais e 55 economias – fornecendo insights inigualáveis sobre

o cenário de emprego emergente para o período de 2025-2030. Este relatório não seria possível sem a sua abertura em contribuir com as suas opiniões e perceções, e agradecemos sinceramente a todos eles. Agradecemos também o apoio dos nossos parceiros de investigação, que melhoraram a cobertura geográfica do relatório.

Estas perspetivas são ainda mais enriquecidas pelas colaborações de investigação e parcerias de dados com a ADP, Coursera, Indeed e LinkedIn, cujos dados e análises inovadoras complementam os resultados da investigação.

Esta publicação foi possível graças à dedicação e à experiência da equipa do projeto: Till Leopold, Attilio Di Battista, Ximena Játiva, Shuvashish Sharma, Ricky Li e Sam Grayling, juntamente com toda a equipa do Centro para a Nova Economia e Sociedade.

As perturbações dos últimos anos realçaram a importância da previsão e da ação coletiva. Esperamos que este relatório inspire uma agenda ambiciosa e multissetorial – que capacite os trabalhadores, as empresas, os governos, os educadores e a sociedade civil para navegarem nas complexas transições que se avizinham.

Principais conclusões

A mudança tecnológica, a fragmentação geoeconómica, a incerteza económica, as mudanças demográficas e a transição verde – individualmente e em combinação – estão entre os principais motores que deverão moldar e transformar o mercado de trabalho global até 2030. Relatório sobre o Futuro do Emprego 2025 reúne a perspetiva de mais de 1.000 empregadores globais líderes — representando coletivamente mais de 14 milhões de trabalhadores em 22 grupos industriais e 55 economias em todo o mundo — para examinar como estas macrotendências impactam os empregos e as competências, e as estratégias de transformação da força de trabalho que os empregadores planeiam embarcar em resposta, no período de 2025 a 2030.

- A expansão do acesso digital deverá ser a tendência mais transformadora – tanto nas tendências relacionadas com a tecnologia como em geral – com 60% dos empregadores a esperar que transforme os seus negócios até 2030. Os avanços nas tecnologias, particularmente na IA e no processamento de informação (86%); robótica e automação (58%); e a geração, armazenamento e distribuição de energia (41%) também devem ser transformadoras. Espera-se que estas tendências tenham um efeito divergente nos empregos, impulsionando tanto as funções de crescimento mais rápido como as de declínio mais rápido, e alimentando a procura de competências relacionadas com a tecnologia, incluindo IA e big data, redes e cibersegurança e literacia tecnológica, que deverão ser as três competências de crescimento mais rápido.
- O aumento do custo de vida é classificado como a segunda tendência mais transformadora no geral – e a principal tendência relacionada com as condições económicas – com metade dos empregadores a esperar que isso transforme os seus negócios até 2030, apesar de uma redução prevista da inflação global. A desaceleração económica geral, em menor medida, também continua a ser uma preocupação e prevê-se que transforme 42% dos negócios. A inflação deverá ter uma perspetiva mista para a criação líquida de emprego até 2030, enquanto o crescimento mais lento deverá deslocar 1,6 milhões de empregos a nível global. Espera-se que estes dois impactos na criação de emprego aumentem a procura de pensamento criativo e de competências de resiliência, flexibilidade e agilidade.
- A mitigação das alterações climáticas é a terceira tendência mais transformadora no geral – e a principal tendência relacionada com a transição verde – enquanto a adaptação às alterações climáticas ocupa o sexto lugar, com 47% e 41% dos empregadores, respectivamente, a esperar que estas tendências transformem os seus negócios nos próximos cinco anos. Isto está a impulsionar a procura por funções como engenheiros de energias renováveis, engenheiros ambientais

engenheiros e especialistas em veículos elétricos e autónomos, todos entre os 15 empregos que mais crescem. Espera-se também que as tendências climáticas conduzam a um maior enfoque na gestão ambiental, que entrou em Relatório sobre o Futuro dos Empregos lista das 10 competências de crescimento mais rápido pela primeira vez.

- Duas alterações demográficas são cada vez mais vistas como transformadoras das economias e dos mercados de trabalho globais: o envelhecimento e o declínio da população em idade activa, predominantemente nas economias de rendimentos mais elevados, e a expansão da população em idade activa, predominantemente nas economias de rendimentos mais baixos. Estas tendências geram um aumento da procura de competências em gestão de talentos, ensino e mentoria, bem como motivação e autoconsciência. O envelhecimento populacional impulsiona o crescimento de empregos na área da saúde, como os profissionais de enfermagem, enquanto o crescimento da população em idade activa impulsiona o crescimento de profissões relacionadas com a educação, como os professores do ensino superior.
- Prevê-se que a fragmentação geoeconómica e as tensões geopolíticas impulsionem a transformação do modelo de negócio num terço (34%) das organizações inquiridas nos próximos cinco anos. Mais de um quinto (23%) dos empregadores globais identificam maiores restrições ao comércio e ao investimento, bem como subsídios e políticas industriais (21%), como fatores que moldam as suas operações. Quase todas as economias para as quais os inquiridos esperam que estas tendências sejam mais transformadoras têm um comércio significativo com os Estados Unidos e/ou a China. Os empregadores que esperam que as tendências geoeconómicas transformem os seus negócios também estão mais propensos a externalizar — e até mesmo a recontratar — as operações. Estas tendências estão a impulsionar a procura por cargos relacionados com a segurança e a aumentar a procura por competências em rede e cibersegurança. Estão também a aumentar a procura por outras competências centradas no ser humano, como a resiliência, a flexibilidade e a agilidade, bem como a liderança e a influência social.

Extrapolando a partir das previsões partilhadas pelos entrevistados do Inquérito sobre o Futuro do Emprego, nas tendências actuais ao longo do período de 2025 a 2030, a criação e destruição de emprego devido à transformação estrutural do mercado de trabalho totalizará 22% do total de empregos actuais. Prevê-se que isto implique a criação de novos empregos equivalentes a 14% do total de empregos actuais, totalizando 170 milhões de empregos. No entanto, prevê-se que este crescimento seja compensado pela deslocação do equivalente a 8% (ou 92 milhões) dos empregos actuais, resultando num crescimento líquido de 7% do emprego total, ou 78 milhões de empregos.

– Prevê-se que as funções de trabalho na linha da frente apresentem o maior crescimento em termos absolutos de volume e incluem trabalhadores rurais, motoristas de entrega, trabalhadores da construção civil, vendedores e trabalhadores do processamento de alimentos. Espera-se também que os empregos na economia dos cuidados, como os profissionais de enfermagem, os profissionais de assistência social e de aconselhamento e os auxiliares de cuidados pessoais, cresçam significativamente nos próximos cinco anos, a par de funções na área da educação, como os professores do ensino superior e secundário.

– As funções relacionadas com a tecnologia são os empregos que mais crescem em termos percentuais, incluindo especialistas em Big Data, engenheiros Fintech, especialistas em IA e machine learning e programadores de software e aplicações. Os cargos de transição energética e verde, incluindo especialistas em veículos elétricos e autónomos, engenheiros ambientais e engenheiros de energias renováveis, também estão entre os cargos de crescimento mais rápido.

– Espera-se que os trabalhadores administrativos e de secretariado – incluindo caixas e caixeiros, assistentes administrativos e secretários executivos – vejam o maior declínio em números absolutos. Da mesma forma, as empresas esperam que as funções com declínio mais rápido sejam as de escriturários dos serviços postais, caixas de banco e auxiliares de introdução de dados.

Em média, os trabalhadores podem esperar que dois quintos (39%) dos seus conjuntos de competências existentes sejam transformados ou fiquem desatualizados no período 2025-2030. No entanto, esta medida de “instabilidade de competências” abrandou em comparação com as edições anteriores do relatório, de 44% em 2023 e um ponto alto de 57% em 2020, após a pandemia. Esta descoberta pode dever-se ao aumento da parte dos trabalhadores (50%) que completaram medidas de formação, requalificação ou atualização profissional, em comparação com 41% na edição de 2023 do relatório.

– O pensamento analítico continua a ser a competência essencial mais procurada entre os empregadores, com sete em cada 10 empresas a considerá-la essencial em 2025. Segue-se a resiliência, a flexibilidade e a agilidade, juntamente com a liderança e a influência social.

– A IA e os big data lideram a lista de competências de crescimento mais rápido, seguidos de perto pelas redes e pela cibersegurança, bem como pela literacia tecnológica. Complementando estas competências relacionadas com a tecnologia, espera-se que o pensamento criativo, a resiliência, a flexibilidade e a agilidade, juntamente com a curiosidade e a aprendizagem ao longo da vida, continuem também a ganhar importância no período 2025-2030. Por outro lado, a destreza manual, a resistência e a precisão destacam-se com declínios líquidos notáveis na procura de competências, com 24% dos inquiridos a prever uma diminuição da sua importância.

Embora se preveja que o número global de empregos cresça até 2030, as diferenças de competências existentes e emergentes entre funções em crescimento e em declínio poderão agravar as lacunas de competências existentes. O

prevê-se que as competências mais proeminentes que diferenciam os empregos em crescimento dos em declínio incluam a resiliência, a flexibilidade e a agilidade; gestão de recursos e operações; controlo de qualidade; programação e literacia tecnológica.

Dadas estas crescentes exigências de qualificação, a escala de qualificação e requalificação da força de trabalho que se espera que seja necessária continua a ser significativa: se a força de trabalho mundial fosse constituída por 100 pessoas, 59 necessitariam de formação até 2030. Destas, os empregadores prevêem que 29 poderiam ser qualificadas nas suas funções actuais e 19 poderiam ser qualificadas e realocadas noutra local dentro da sua organização. No entanto, 11 provavelmente não receberiam a requalificação ou actualização necessária, deixando as suas perspectivas de emprego cada vez mais em risco.

As lacunas de qualificação são categoricamente consideradas a maior barreira à transformação empresarial pelos inquiridos do Inquérito sobre o Futuro dos Empregos, com 63% dos empregadores a identificá-las como uma grande barreira no período de 2025 a 2030. Assim, 85% dos empregadores inquiridos planeiam priorizar a qualificação da sua força de trabalho, sendo que 70% dos empregadores esperam contratar colaboradores com novas competências, 40% planeiam reduzir a equipa à medida que as suas competências se tornam menos relevantes e 50% planeiam fazer a transição da equipa de funções em declínio para funções em crescimento.

Espera-se que o apoio à saúde e ao bem-estar dos colaboradores seja um dos principais focos para a atração de talento, com 64% dos empregadores inquiridos a identificarem esta como uma estratégia essencial para aumentar a disponibilidade de talento. Iniciativas eficazes de requalificação e atualização de competências, juntamente com a melhoria da progressão e promoção de talentos, são também vistas como tendo um elevado potencial para a atração de talentos. O financiamento e a oferta de requalificação e atualização profissional são vistos como as duas políticas públicas mais bem-vindas para aumentar a disponibilidade de talento.

O Inquérito sobre o Futuro dos Empregos revela ainda que a adoção de iniciativas de diversidade, equidade e inclusão continua a aumentar. O potencial de expansão da disponibilidade de talento através do aproveitamento de diversos grupos de talento é destacado por quatro vezes mais empregadores (47%) do que há dois anos (10%). As iniciativas de diversidade, equidade e inclusão tornaram-se mais predominantes, com 83% dos empregadores a reportarem tal iniciativa em vigor, em comparação com 67% em 2023. Estas iniciativas são particularmente populares para empresas sediadas na América do Norte, com uma taxa de adesão de 96%, e para empregadores com mais de 50.000 empregados (95%).

Até 2030, pouco mais de metade dos empregadores (52%) prevê alocar uma maior fatia dos seus rendimentos aos salários, sendo que apenas 8% esperam que essa parcela diminua. As estratégias salariais são orientadas principalmente por objectivos de alinhamento dos salários com a produtividade e o desempenho dos trabalhadores e de competição pela retenção de talentos e competências. Por último, metade dos empregadores planeia reorientar os seus negócios em resposta à IA, dois terços planeiam contratar talentos com competências específicas de IA, enquanto 40% prevêem reduzir a sua força de trabalho onde a IA pode automatizar tarefas.

Parte I: O Futuro dos Empregos 2025

Introdução: O trabalho global paisagem de mercado em 2025

O ano de 2025 desenrola-se no meio de transformações contínuas nos mercados de trabalho globais. Desde a pandemia da COVID-19, o aumento do custo de vida, os conflitos geopolíticos, a emergência climática e as crises económicas acrescentaram ainda mais turbulência às alterações globais de emprego impulsionadas pela tecnologia. Embora a perspetiva económica global pareça estar a estabilizar, isto acontece no meio de projeções de crescimento global mais fracas, de 3,2% para 2025. A inflação global parece ter diminuído e prevê-se agora que atinja os 3,5% até ao final de 2025 – abaixo da taxa média global das duas primeiras décadas do século XXI. No entanto, o custo de vida continua elevado em todo o mundo.

Auxiliada por uma perspectiva económica estabilizadora e pela redução da inflação, a taxa de desemprego global, de 4,9%,² está no nível mais baixo desde 1991. No entanto, este número principal esconde uma série de disparidades. Enquanto os países de rendimento médio estão a sofrer reduções no desemprego, os países de baixo rendimento registaram um aumento, de 5,1% em 2022 para 5,3% em 2024.

As reduções do desemprego também foram menores entre as mulheres. Desde 2020, quando a taxa global de desemprego atingiu o pico para ambos os sexos em 6,6%, a taxa para os homens desceu para 4,8%, enquanto a taxa para as mulheres se mantém elevada em 5,2%. Esta tendência é impulsionada principalmente pelos países de rendimento médio-baixo, onde a taxa de desemprego feminina (de 5,5%) é 1,1% superior à masculina. Os países de rendimento elevado apresentam uma disparidade de género na taxa de desemprego de 0,4%; no entanto, esta disparidade existe há mais de uma década – em vez de se ter manifestado durante a recuperação pós-COVID. Para os países de baixo e médio-alto rendimento, as taxas de desemprego masculino e feminino mantêm-se estáveis.

As taxas de desemprego jovem contam outra história da saúde do mercado de trabalho. Embora a taxa global de desemprego jovem tenha acompanhado a taxa global total de desemprego, esta continua a ser elevada, de 13%. A avaliação das taxas de jovens sem emprego, educação ou formação (NEETs) destaca as disparidades entre economias nos diferentes níveis de rendimento nacional. Embora a taxa global NEET se mantenha estável em

De 21,7%, atinge apenas 10,1% para economias de rendimento elevado, subindo para 17,3% para economias de rendimento médio-alto. A taxa salta depois para 25,9% para as poupanças de rendimento médio-baixo e 27,6% para as poupanças de rendimento baixo.

O fosso de emprego – uma medida da Organização Internacional do Trabalho (OIT) para incorporar uma compreensão mais ampla do desemprego e do subemprego – acrescenta nuances adicionais à nossa compreensão da situação do mercado de trabalho. Semelhante ao desemprego global, o fosso de emprego tem vindo a diminuir e representa uma necessidade de 402 milhões de empregos adicionais em 2024. Enquanto a maior parte do mundo passou por esta tendência decrescente, as economias de baixo rendimento viram o seu fosso de emprego aumentar em 0,4 pontos percentuais em comparação com os níveis pré-pandémicos. As economias de rendimento médio-baixo registaram a maior redução do fosso de emprego (em 2 pontos percentuais em comparação com os níveis de 2019). Em todos os escalões de rendimento do país, a disparidade de empregos para as mulheres é maior do que para os homens, mas as diferenças de género são mais acentuadas nas economias de baixo rendimento, especialmente as de rendimentos mais baixos, onde a disparidade de empregos para as mulheres supera a dos homens em 7,5 pontos percentuais.

A taxa global de participação na força de trabalho recuperou após uma queda durante a pandemia e está agora em níveis semelhantes aos de 2019 para todos os grupos de rendimento, exceto as economias de rendimento médio-baixo. Nas economias de baixo rendimento, a taxa de participação na força de trabalho disparou para além dos níveis observados em 2019. Isto é notável tendo em conta que as economias de baixo rendimento médio – que constituem cerca de 40% da população global – impulsionarão a maior parte do crescimento da população em idade ativa nos próximos anos e décadas. A combinação do crescimento da população em idade activa e das taxas de participação na força de trabalho enfatiza a importância da criação de emprego nestas economias.

No contexto deste actual panorama do mercado de trabalho, a Relatório sobre o Futuro do Emprego 2025 analisa a forma como as organizações esperam que o mercado de trabalho evolua nos próximos cinco anos até 2030. Tal como as edições anteriores do relatório, esta análise é

com base no Inquérito sobre o Futuro do Emprego do Fórum Económico Mundial, realizado no final de 2024, que reúne as perspetivas de mais de 1.000 empregadores globais, empregando coletivamente mais de 14,1 milhões de trabalhadores em 22 setores industriais e 55 economias. A investigação destaca como as macro-tendências e a tecnologia influenciarão a transformação da indústria e o emprego, as perspetivas de emprego e de competências nos próximos cinco anos e as correspondentes estratégias de transformação da força de trabalho que as empresas planeiam utilizar para abordar estas questões.

O relatório começa por descrever cinco macro-tendências que impactam o mercado de trabalho: mudança tecnológica, transição verde, fragmentação geoeconómica, incerteza económica e mudanças demográficas. No Capítulo 2, o relatório discute como as organizações esperam que os empregos evoluam, incluindo que empregos deverão crescer

e declinam mais rapidamente, e as tendências que impulsionam estas mudanças. O Capítulo 3 analisa as mudanças projetadas nas competências necessárias no mercado de trabalho, antes do Capítulo 4 analisar as práticas de força de trabalho que os empregadores planeiam adotar nas suas organizações. Por fim, o Capítulo 5 fornece insights para as nove regiões, 55 economias e 22 grupos industriais que cumprem os limites estatísticos do relatório para análise independente. O apêndice fornece uma visão detalhada da metodologia de investigação e análise do relatório.

Além disso, o Relatório sobre o Futuro do Emprego 2025 apresenta um conjunto abrangente de perfis de região, economia e indústria. São fornecidos guias do utilizador para cada um destes perfis para apoiar a sua utilização como ferramentas práticas e autónomas.

1

Motoristas de mercado de trabalho transformação

Os desenvolvimentos tecnológicos, a transição verde, as mudanças macroeconómicas e geoeconómicas e as alterações demográficas estão a impulsionar a transformação no mercado de trabalho global, remodelando tanto os empregos como as

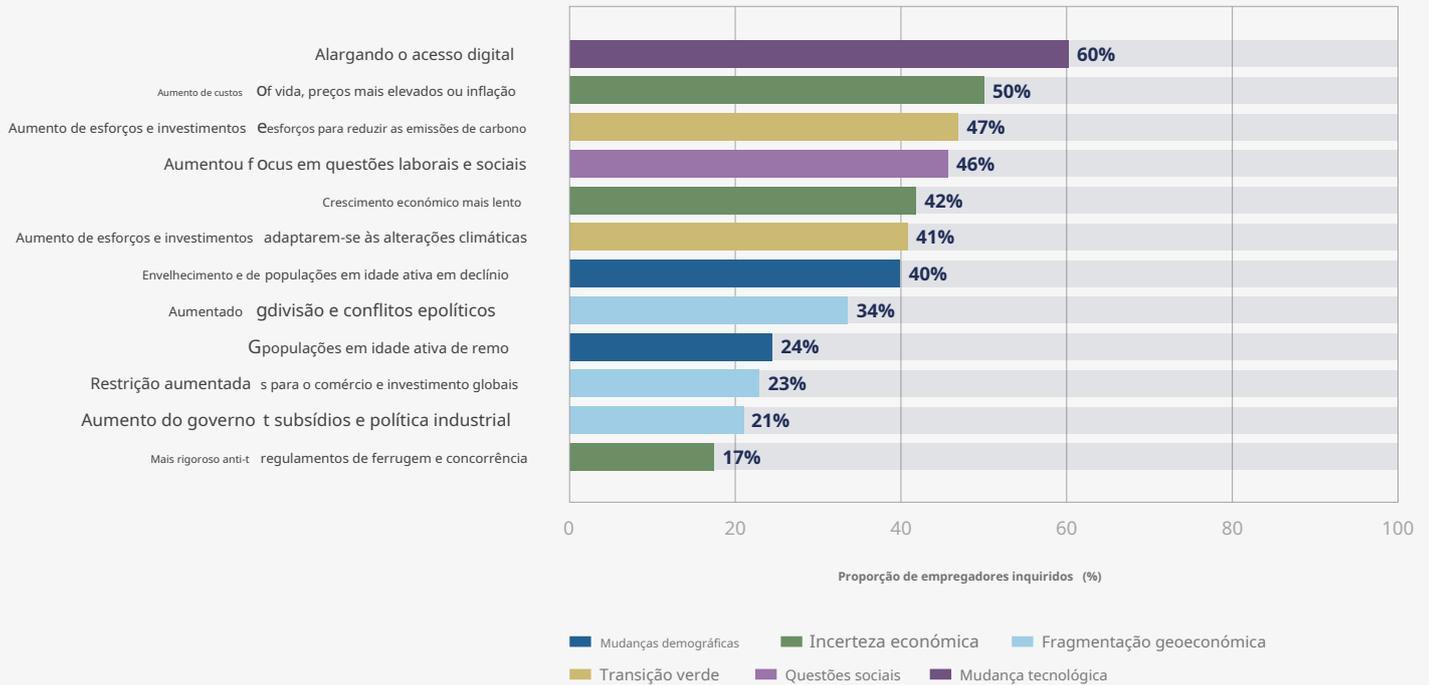
competências necessárias. Este capítulo fornece uma imagem de como as empresas esperam que estas macro-tendências impulsionem a transformação do sector até 2030.

1.1 Impacto esperado das macro-tendências na transformação empresarial

FIGURA 1 . 1

Macro-tendências a impulsionar a transformação empresarial

Parcela de empregadores inquiridos que identificam a tendência declarada como propensa a impulsionar a transformação empresarial.



Fonte

Fórum Económico Mundial, Futuro do Inquérito de Emprego 2024.

Mudança tecnológica

Mais empregadores – 60% – esperam que a expansão do acesso digital transforme os seus negócios do que qualquer outra tendência, com proporções semelhantes de empregadores em todo o mundo.

todas as regiões selecionando esta tendência. Este crescente acesso digital é um facilitador essencial para que as novas tecnologias transformem os mercados de trabalho (Figura 1.1).

O Inquérito sobre o Futuro dos Empregos perguntou aos empregadores como é que os avanços em nove tecnologias-chave estão a transformar

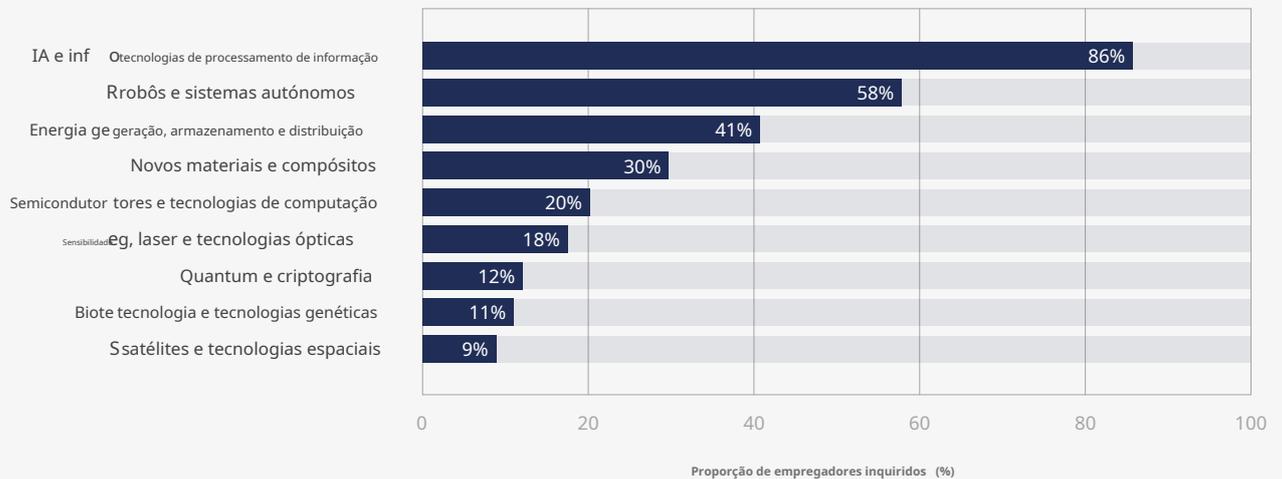
os seus negócios. Das nove tecnologias, três destacam-se por serem as que deverão ter maior impacto. Espera-se que os robôs e os sistemas autónomos transformem 58% do negócio dos empregadores, enquanto as tecnologias de geração e armazenamento de energia deverão transformar 41%. Mas é artificial

tecnologias de inteligência (IA) e de processamento de informação que deverão ter o maior impacto – com 86% dos inquiridos a esperar que estas tecnologias transformem os seus negócios até 2030 (Figura 1.2).

FIGURA 1.2

Tendências tecnológicas a impulsionar a transformação empresarial, 2025-2030

Proporção de empregadores inquiridos que identificam a tendência tecnológica declarada como provável impulsionadora da transformação empresarial



Fonte

Fórum Económico Mundial, Futuro do Inquérito de Emprego 2024.

A IA generativa (GenAI), em particular, testemunhou um rápido aumento tanto no investimento como na adoção em vários setores. Desde o lançamento do Chat GPT em novembro de 2022, os fluxos de investimento em IA aumentaram quase oito vezes.³ Este fluxo de capital foi acompanhado por investimentos na infraestrutura física necessária para suportar estas tecnologias emergentes, incluindo servidores e centrais de geração de energia. Ao tirar partido da tecnologia de processamento de linguagem natural, o GenAI permite que os utilizadores interajam com ele como se estivessem a falar com um ser humano, reduzindo consideravelmente as barreiras de utilização e a necessidade de conhecimentos técnicos especializados.⁴

Consequentemente, a procura de competências de GenAI tanto por parte das empresas como dos indivíduos também cresceu significativamente (Quadro B1.1).

Embora a adoção mais generalizada de aplicações de IA permaneça comparativamente baixa, com apenas uma pequena fração de empresas a utilizá-la em 2023, a adoção está a crescer rapidamente, embora de forma desigual entre setores. O setor das tecnologias de informação está a liderar o caminho na adoção da IA, enquanto setores como a construção estão a ficar para trás.⁵ Esta disparidade reflecte tendências mais amplas, com as economias avançadas e de rendimento médio a experienciar uma difusão sem precedentes de tecnologias de IA generativa entre utilizadores individuais, enquanto as economias de baixo rendimento permanecem em grande parte à margem, com uma utilização actualmente mínima desta tecnologia.⁶

Embora a extensão total dos ganhos de produtividade a longo prazo decorrentes da tecnologia permaneça incerta,

estudos no local de trabalho identificaram várias formas iniciais de a IA generativa melhorar as competências e o desempenho humanos. Alguns destes estudos destacaram formas pelas quais a IA generativa pode melhorar as competências humanas essenciais ou substituir o conhecimento tácito entre trabalhadores mais novos ou com desempenho médio.⁷ Outros estudos mostraram que a IA generativa pode melhorar o trabalho do conhecimento se for aplicada adequadamente dentro da sua capacidade, mas corre o risco de produzir resultados adversos quando os utilizadores, sem saber, a expandem para além da sua capacidade.⁸

Olhando mais para a frente, alguns observadores argumentam que a IA generativa poderia capacitar os funcionários menos especializados para desempenhar um leque mais vasto de tarefas "especializadas" - alargando as funções possíveis de funções como escriturários de contabilidade, enfermeiros e assistentes de ensino.¹⁰ Da mesma forma, a tecnologia poderia equipar profissionais qualificados, como eletricitas, médicos ou engenheiros, com o conhecimento de ponta do mundo, permitindo-lhes resolver problemas complexos de forma mais eficiente.¹¹ Resultados como estes - que criam mudanças genuínas na quantidade ou qualidade da produção - têm maior probabilidade de ocorrer se o desenvolvimento tecnológico estiver focado em melhorar, em vez de substituir, as capacidades humanas.¹²

No entanto, sem estruturas de tomada de decisão adequadas, estruturas de incentivos económicos e, possivelmente, regulamentos governamentais, existe ainda o risco de o desenvolvimento tecnológico se concentrar na substituição do trabalho humano, o que pode aumentar a desigualdade e o desemprego.

Embora sejam atualmente vistos como menos transformadores do que a GenAI, os robôs e os sistemas autônomos têm apresentado um crescimento constante de cerca de 5-7% ao ano desde 2020.¹³ Em 2023, a densidade média global de robôs atingiu as 162 unidades por 10.000 colaboradores, o dobro do número medido há sete anos.¹⁴ Atualmente, as instalações de robôs estão fortemente concentradas, sendo que 80% das instalações ocorrem na China, Japão, Estados Unidos, República da Coreia e

Alemanha.¹⁵ Isto reflecte-se parcialmente nos dados do Inquérito sobre o Futuro dos Empregos, que mostram expectativas significativas para o impacto transformador destas tecnologias nestes cinco países (mais de 60% dos inquiridos em cada um); mas expectativas muito mais baixas entre os empregadores sediados na África Subariana (39%), Ásia Central (45%) e Médio Oriente e Norte de África (44%).

CAIXA 1 . 1

Procura por habilidades de IA generativa

Em colaboração com a Coursera

Dados Coursera gerados para o Relatório sobre o Futuro do Emprego 2025 revela um crescimento significativo na procura de formação em IA generativa entre estudantes individuais e empresas (Figura B1.1). A procura por competências em IA aumentou globalmente, com a Índia e os Estados Unidos a liderarem em números de matrículas. No entanto, os impulsores da procura são diferentes. Nos Estados Unidos, a procura é impulsionada principalmente por utilizadores individuais, enquanto na Índia, o patrocínio empresarial desempenha um papel significativo no aumento da aceitação da formação GenAI.

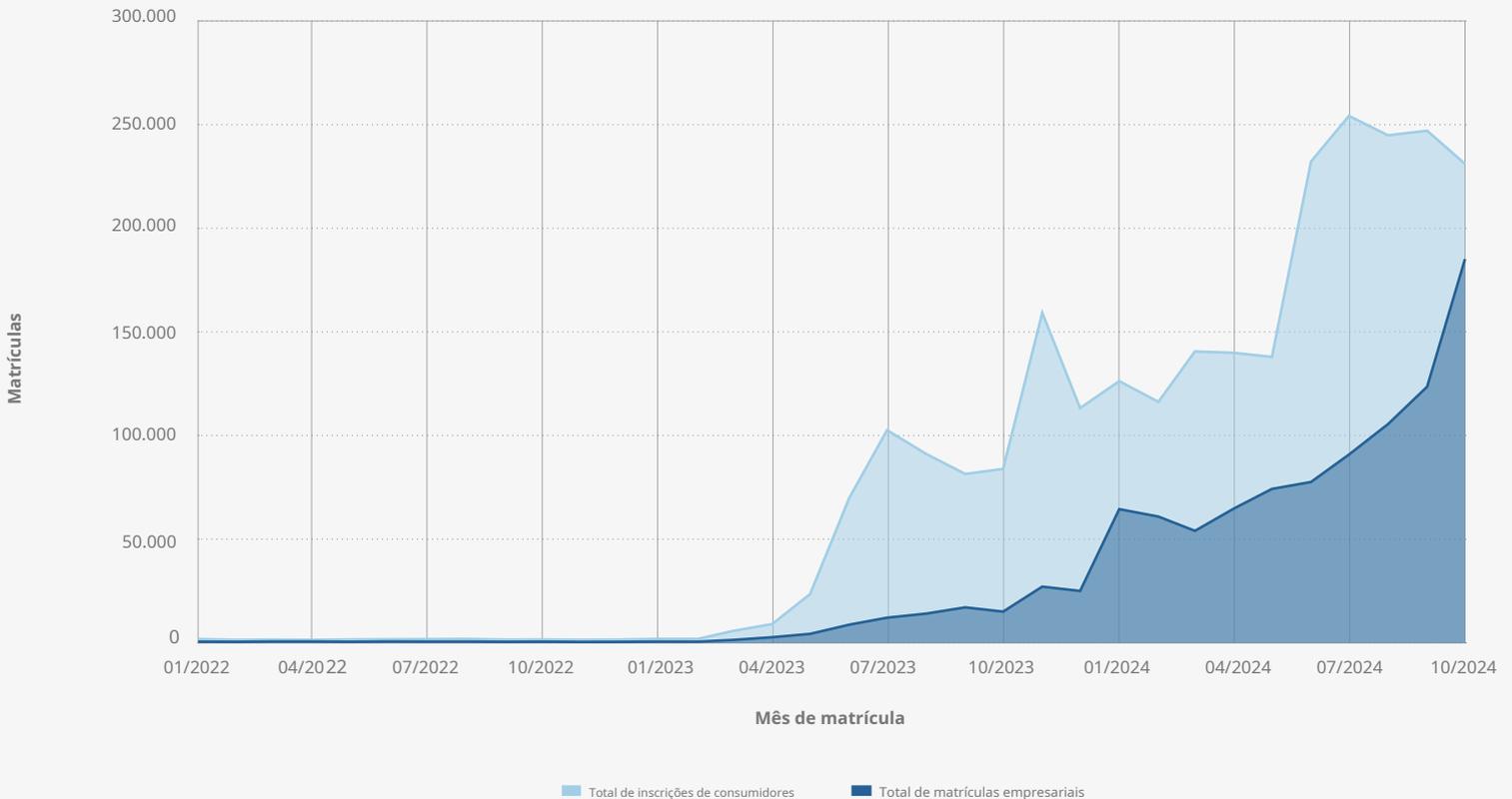
tópicos conceptuais, como a engenharia rápida, práticas fiáveis de IA e tomada de decisões estratégicas em torno da IA. Os estudantes patrocinados pela instituição, por outro lado, enfatizam as aplicações práticas no local de trabalho, incluindo o aproveitamento de ferramentas de IA para aumentar a eficiência no Excel ou o aproveitamento da tecnologia para desenvolver aplicações. Estas tendências refletem uma abordagem personalizada à aprendizagem da GenAI, onde os indivíduos se concentram na construção de conhecimento fundamental, enquanto as organizações priorizam a formação que proporciona ganhos imediatos de produtividade no local de trabalho.

Globalmente, os alunos individuais da Coursera concentraram-se em competências fundamentais de GenAI e

FIGURAB 1 . 1

Procura por habilidades de IA generativa

Tendência de inscrição em IA generativa 2022-2024.



Fonte: Análise Coursera.

Incerteza económica

No início de 2025, a perspectiva económica global parece ser moldada por uma combinação de optimismo cauteloso e incertezas persistentes. De acordo com a Perspetiva dos Economistas-Chefes do Fórum Económico Mundial de setembro de 2024,¹⁶

embora se verifiquem sinais de melhoria das condições globais, as vulnerabilidades persistem. A maioria dos economistas-chefes inquiridos (54%) espera que as condições económicas se mantenham estáveis no curto prazo. No entanto, entre aqueles que antecipam mudanças, mais esperam que as condições se agravem em vez de se fortalecerem.

O desempenho económico de 2024 foi marcado por uma queda global da inflação e por uma economia extraordinariamente resiliente durante todo o processo desinflacionista. Embora a redução da inflação e a flexibilização da política monetária ofereçam algum optimismo, o crescimento lento e a volatilidade política mantêm muitos países em risco de choques económicos. O Fundo Monetário Internacional (FMI) projeta que o crescimento se mantenha estável em 3,2% em 2025, apesar das consideráveis revisões em baixa do crescimento em algumas economias, particularmente aquelas em desenvolvimento de baixo rendimento.¹⁷

Apesar desta perspectiva relativamente estável, as pressões sobre os preços persistem em muitas economias. A inflação continua a ser particularmente elevada nos serviços – quase o dobro dos níveis pré-pandemia – e é especialmente persistente nos países de baixo rendimento. Os países de baixo rendimento são desproporcionalmente afectados pelas crescentes pressões inflacionistas devido aos elevados preços dos alimentos devido a perturbações no fornecimento influenciadas por choques climáticos, conflitos regionais e tensões geopolíticas.¹⁸

Neste contexto, as empresas esperam que as pressões económicas estejam entre os factores mais transformadores. A Figura 1.1 mostra que o aumento do custo de vida continua a ser uma das principais preocupações, com metade de todos os empregadores inquiridos a esperar que impulsiona a transformação, tornando-se a segunda tendência mais influente. O crescimento económico mais lento é também uma grande preocupação, com 42% dos inquiridos a esperar que isso afete as suas operações.

As opiniões sobre o impacto da inflação e do crescimento económico variam consideravelmente entre regiões. Por exemplo, na África Subsariana, seis em cada 10 inquiridos referem a inflação como um factor-chave, enquanto no Leste e Sudeste Asiático, o crescimento económico mais lento é visto como a questão mais importante.

Finalmente, espera-se que as regulamentações antitruste e de concorrência mais rigorosas, embora tenham uma prioridade geral mais baixa, afetem um em cada seis empregadores em todo o mundo

Fragmentação geoeconómica

As tensões geoeconómicas crescentes ameaçam o comércio e as cadeias de abastecimento, sendo as economias de rendimento mais baixo particularmente vulneráveis, dado que bens essenciais como os alimentos e a energia constituem uma

maior fatia das despesas das famílias nestes países.¹⁹

Globalmente, os governos estão a responder aos desafios geoeconómicos impondo restrições comerciais e de investimento, aumentando os subsídios e ajustando as políticas industriais. A Organização Mundial do Comércio (OMC) informa que as restrições comerciais duplicaram entre 2020 e 2024, com o valor das restrições às importações a atingir quase 10% das importações globais em 2024.²⁰ Estas crescentes medidas proteccionistas podem representar um risco a médio prazo para o crescimento económico global, uma vez que reduzem as oportunidades de inovação aberta e de transferência de tecnologia – factores que historicamente impulsionaram o crescimento nas economias emergentes durante períodos de globalização.²¹

Esta mudança no sentido da fragmentação geoeconómica traz implicações macroeconómicas substanciais, com o FMI a estimar potenciais perdas de produção global decorrentes da fragmentação comercial que variam entre 0,2% a 7% do PIB, e perdas cada vez maiores em cenários de desacoplamento tecnológico.²² As economias emergentes e em desenvolvimento são particularmente vulneráveis a tais perturbações. Por exemplo, a África Subsariana poderá sofrer perdas de bem-estar a longo prazo de aproximadamente 4% do PIB devido ao declínio da integração global.²³

O Inquérito sobre o Futuro dos Empregos revela que cerca de um terço (34%) dos empregadores inquiridos vêem o aumento das tensões e conflitos geopolíticos como um factor-chave na transformação organizacional. Entretanto, pouco mais de um quinto das organizações inquiridas identificam maiores restrições ao comércio e ao investimento (23%), bem como subsídios e políticas industriais (21%), como factores que estão a remodelar as suas operações.

As preocupações geoeconómicas variam de acordo com a economia. Os empregadores no Leste Asiático e na América do Norte identificam a crescente fragmentação geoeconómica como um factor-chave que molda os mercados de trabalho, com quase metade dos empregadores inquiridos nestas regiões a citarem esta tendência. Estas regiões demonstram também uma preocupação significativa com as restrições ao comércio e ao investimento globais, embora em menor medida do que no Médio Oriente e no Norte de África. As economias com volumes de comércio comparativamente elevados com os Estados Unidos, a China ou ambos – como Singapura (64%) e a República da Coreia (71%) – tendem a esperar uma maior transformação de cada uma destas tendências geoeconómicas, como se mostra na Figura 1.3 abaixo.

FIGURA 1.3

Tendências geoeconómicas, por economia

Parcela de empregadores inquiridos que esperam que a tendência geoeconómica declarada transforme os seus negócios.



Fonte
Fórum Económico Mundial, Futuro do Inquérito de Emprego 2024.

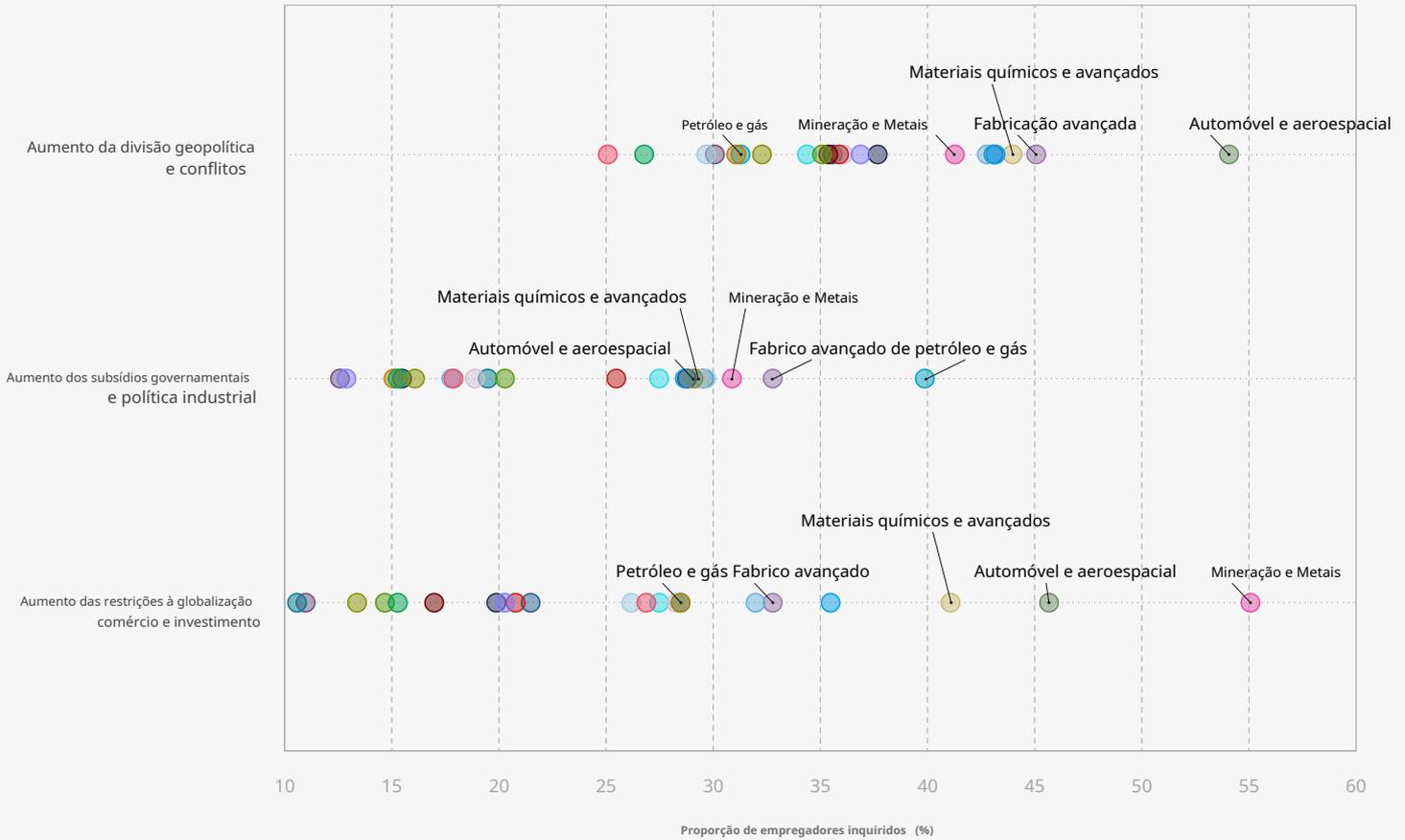
A nível industrial, como mostra a Figura 1.4, os sectores com um elevado grau de dependência das cadeias de abastecimento globais, como o automóvel e o aeroespacial (46%) e a mineração e metais (55%), esperam uma transformação industrial impulsionada pelas restrições comerciais. Por outro lado, os sectores com menos exposição aos mercados globais, como a Educação, estão menos focados nesta tendência, com menos de 14% dos empregadores inquiridos a verem as restrições comerciais como perturbadoras. A Mineração e Metais, a Manufatura Avançada e o Petróleo e Gás antecipam a transformação da indústria resultante do aumento dos subsídios governamentais e das políticas industriais, com, respetivamente, 31%, 33% e 40% dos empregadores destes sectores a referirem estes fatores; enquanto sectores mais focados no mercado interno, como o Alojamento, a Alimentação e o Lazer, esperam um impacto mínimo de tais políticas.

As implicações mais vastas da fragmentação geoeconómica vão para além das estratégias comerciais individuais, estendendo-se à estabilidade e ao crescimento económico a longo prazo, e limitam a cooperação multilateral em questões críticas, como as alterações climáticas e a preparação para pandemias.²⁴

FIGURA 1 . 4

Tendências geoeconómicas, por cluster industrial

Parcela de empregadores inquiridos que esperam que a tendência geoeconómica declarada transforme os seus negócios.



- Alojamento, Alimentação e L garantia
- Fabricação avançada
- Agricultura, silvicultura e pesca
- Automóvel e aeroespacial
- Química e mate avançado
- riais
- Educação e formação
- Electrónica
- Tecnologia energética e serviços públicos
- Serviços financeiros e mercados de capitais
- Governo e sector público
- r
- Serviços de informação e tecnologia
- Infraestrutura
- Gestão de seguros e pensões
- Serviços médicos e de saúde
- Mineração e Metais
- Petróleo e gás
- Produção de bens de consumo
- Serviços profissionais
- Imobiliária
- Retalho e comércio por grosso de bens de consumo
- Cadeia de abastecimento e transporte
- Telecomunicações

Fonte: Fórum Económico Mundial, Futuro do Inquérito de Emprego 2024.

Transição verde

Apesar de uma perspectiva cada vez mais complexa para as negociações climáticas globais, a transição verde continua a ser uma prioridade para muitas organizações em todo o mundo. Quase metade dos empregadores inquiridos (47%) prevê a intensificação dos esforços e investimentos para reduzir as emissões de carbono como um fator-chave para a transformação organizacional. Da mesma forma, 41% esperam que maiores esforços e investimentos para se adaptarem às alterações climáticas promovam mudanças organizacionais significativas. Estas duas tendências estão em 3º e 6º lugar, respetivamente, entre os impulsionadores da transformação empresarial identificados pelo Inquérito sobre o Futuro dos Empregos. Estas prioridades permitiram que os empregos verdes demonstrassem resiliência nos últimos anos, com as taxas de contratação nos setores verdes a permanecerem relativamente estáveis, mesmo durante as interrupções relacionadas com a pandemia de 2020.²⁵

O Inquérito sobre o Futuro dos Empregos conclui que o setor industrial — abrangendo setores como o automóvel e o aeroespacial, e a mineração e os metais — prevê uma transformação organizacional significativa à medida que as empresas intensificam os esforços para descarbonizar: 71% dos empregadores do setor automóvel e aeroespacial e 69% dos do setor da mineração e dos metais esperam que as reduções nas emissões de carbono transformem as suas organizações. Dada a natureza intensiva em carbono destas indústrias,²⁶ a descarbonização transformará significativamente estas indústrias e as suas forças de trabalho, com os trabalhadores a necessitarem de qualificação e requalificação para fazerem a transição para empregos alternativos.

Um quadro semelhante surge em todas as regiões. Por exemplo, no Sudeste Asiático, 72% dos empregadores esperam que os esforços de mitigação climática transformem as suas

organizações até 2030, enquanto mais de metade espera que a adaptação climática o faça. Em contraste, na Ásia Central, apenas 19% dos inquiridos consideram as tendências climáticas relevantes para as suas atividades comerciais.

À medida que os países procuram atingir as metas climáticas, surgem dúvidas sobre se as suas forças de trabalho estão equipadas com as competências necessárias para satisfazer as exigências de um futuro com emissões líquidas zero. A mudança para práticas sustentáveis irá exigir conhecimentos especializados, que irão gerar custos de transição, principalmente para aqueles que trabalham em ocupações de produção, como montadores e fabricantes.²⁷

Apesar de um aumento global de 12% de trabalhadores que adquiriram competências verdes entre 2022 e 2023, a procura continua a superar a oferta, com o número de vagas de emprego que exigem pelo menos uma competência verde a aumentar quase 22% no mesmo período. Para aproveitar plenamente as oportunidades criadas pela transição verde e aproveitá-las de uma forma justa e inclusiva, é essencial dar prioridade à qualificação verde.

Mudanças demográficas

O mundo está actualmente a passar por duas mudanças demográficas fundamentais: uma população em idade activa a envelhecer e a diminuir, predominantemente em economias de rendimento elevado, devido à queda das taxas de natalidade e à maior esperança de vida, e uma população em idade activa crescente em muitas economias de baixo rendimento, onde as populações mais jovens estão progressivamente a entrar no mercado de trabalho. Nos países de rendimentos mais elevados, o envelhecimento da população está a aumentar as taxas de dependência, colocando potencialmente uma maior pressão sobre um grupo mais pequeno de indivíduos em idade activa e levantando preocupações sobre a disponibilidade de mão-de-obra a longo prazo. Em contraste, as economias de baixo rendimento podem beneficiar de um dividendo demográfico.

Estas alterações demográficas têm um impacto directo na oferta global de mão-de-obra: actualmente equilibrada entre as populações em idade activa de baixo rendimento (49%) e de alto rendimento (51%), esta distribuição deverá alterar-se até 2050, prevendo-se que os países de baixo rendimento detenham 59% da população global em idade activa.²⁸ Geografias com um dividendo demográfico, como a Índia e os países da África Subsariana, proporcionarão quase dois terços dos novos ingressantes na força de trabalho nos próximos anos.³⁰

Os resultados do Inquérito sobre o Futuro dos Empregos indicam que, para 40% dos empregadores em todo o mundo, o envelhecimento e o declínio da população em idade activa estão a impulsionar a transformação, enquanto 25% estão a ser transformados pelo crescimento da população em idade activa. Muitas economias de rendimento elevado sofrem os efeitos combinados de ambas as tendências. Certos países, incluindo a Austrália, a Alemanha e o Japão, sofrem efeitos mais significativos do declínio da população em idade activa. Embora poucas empresas que operam em países da África Subsariana esperem assistir a uma transformação devido ao envelhecimento e ao declínio da população em idade activa, as suas expectativas relativamente ao impacto do crescimento da população em idade activa são

também relativamente moderado, ilustrando uma preocupação relativamente maior com outras macro-tendências (Figura 1.5).

Em comparação com as médias globais, os empregadores que enfrentam os efeitos do envelhecimento da população estão mais pessimistas quanto à disponibilidade de talento e esperam enfrentar desafios maiores para atrair talento do setor. O mais encorajador é que, com um grupo de mão-de-obra cada vez mais reduzido, muitas destas empresas (60%) priorizam cada vez mais a transição dos atuais colaboradores para funções de crescimento como uma estratégia fundamental da força de trabalho. Alguns observadores também previram que as economias de rendimentos elevados envelhecidas, com forças de trabalho em declínio, podem cada vez mais recorrer a uma automatização mais profunda para contrabalançar algumas destas tendências demográficas.³¹ Por exemplo, o Inquérito sobre o Futuro dos Empregos conclui que os empregadores que esperam ser impactados pelo envelhecimento da população têm maior probabilidade de acelerar a automatização de processos (79% versus 73% a nível global) e de promover o aumento da força de trabalho (67% versus 63% a nível global) nos próximos cinco anos.

Por outro lado, a capacidade real de muitas economias para alavancar os dividendos demográficos dependerá do seu sucesso, ou não, na criação de emprego inclusivo. De acordo com o Banco Mundial, nos próximos 10 anos, um número sem precedentes de 1,2 mil milhões de jovens nas economias emergentes tornar-se-ão adultos em idade activa, enquanto o mercado de trabalho nestas economias deverá criar apenas 420 milhões de empregos adicionais — correndo o risco de deixar quase 800 milhões de jovens em incerteza económica.³²

É encorajador que os empregadores que responderam ao Inquérito sobre o Futuro dos Empregos, que identificam o crescimento da população em idade activa como um impulsionador do plano de transformação, priorizem a requalificação e a actualização de competências, com 92% a indicar que se concentrarão nestas estratégias até 2030.

2

Perspectivas de emprego

A mudança tecnológica, a transição verde, a incerteza económica, a fragmentação geoeconómica e as alterações demográficas estão a remodelar o mercado de trabalho. Este capítulo analisa como os empregadores

espera que vários tipos de empregos cresçam e diminuam em resposta a estas macro-tendências e avalia o papel de cada uma destas tendências na contribuição para a transformação do mercado de trabalho.

2.1 Crescimento e perda total de emprego

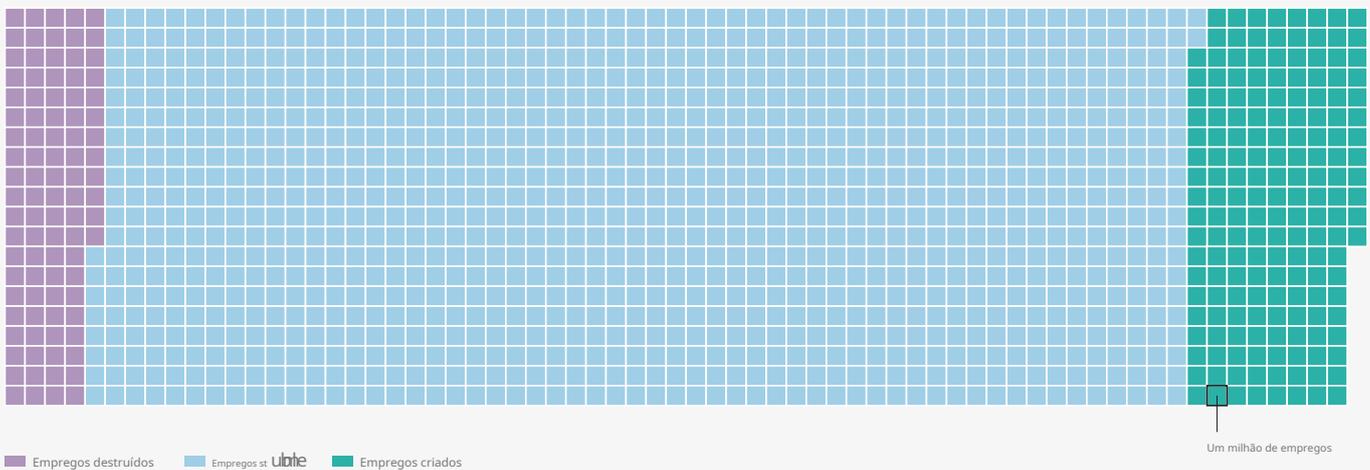
Ao combinar as expectativas de crescimento e declínio do emprego dos inquiridos com dados concretos sobre o emprego global recolhidos pela OIT, o Relatório sobre o Futuro do Emprego 2025 estima que, até 2030, de acordo com as previsões actuais, a criação de novos empregos e a deslocação de empregos devido a macro-tendências representarão um total combinado de 22% do total de empregos (formais) actuais. Especificamente, estima-se que a criação de novos empregos impulsionada pelas tendências macroeconómicas ascenda a 170 milhões de empregos, o equivalente a 14% do total

emprego total hoje. Prevê-se que este crescimento seja compensado pela deslocação de 92 milhões de empregos actuais, ou 8% do emprego total, resultando num crescimento líquido de 78 milhões de empregos (7% do emprego total actual) até 2030. A Figura 2.1 ilustra o número total de empregos que deverão ser criados e deslocados devido à transformação do mercado de trabalho em relação ao emprego total actual.

FIGURA 2.1

Variação global do emprego até 2030

Nos próximos cinco anos, prevê-se que sejam criados 170 milhões de empregos e substituídos 92 milhões de empregos, constituindo uma rotatividade estrutural do mercado de trabalho de 22% dos 1,2 mil milhões de empregos formais do conjunto de dados estudado. Isto equivale a um aumento líquido de 7% no emprego, ou 78 milhões de empregos.



Fonte

Fórum Económico Mundial, Futura do Inquérito de Emprego Organização Internacional do Trabalho 2024; em, ILOSTAT.

Nota

Consulte o Apêndice para obter a metodologia.

Empregos em crescimento e em declínio

O Inquérito sobre o Futuro dos Empregos reuniu informações de empregadores sobre as funções que se prevê que cresçam, diminuam ou permaneçam estáveis nas suas organizações ao longo do tempo.

nos próximos cinco anos. Os entrevistados foram então convidados a identificar as macro-tendências e os avanços tecnológicos que impulsionam o crescimento e o declínio do emprego nas suas organizações.

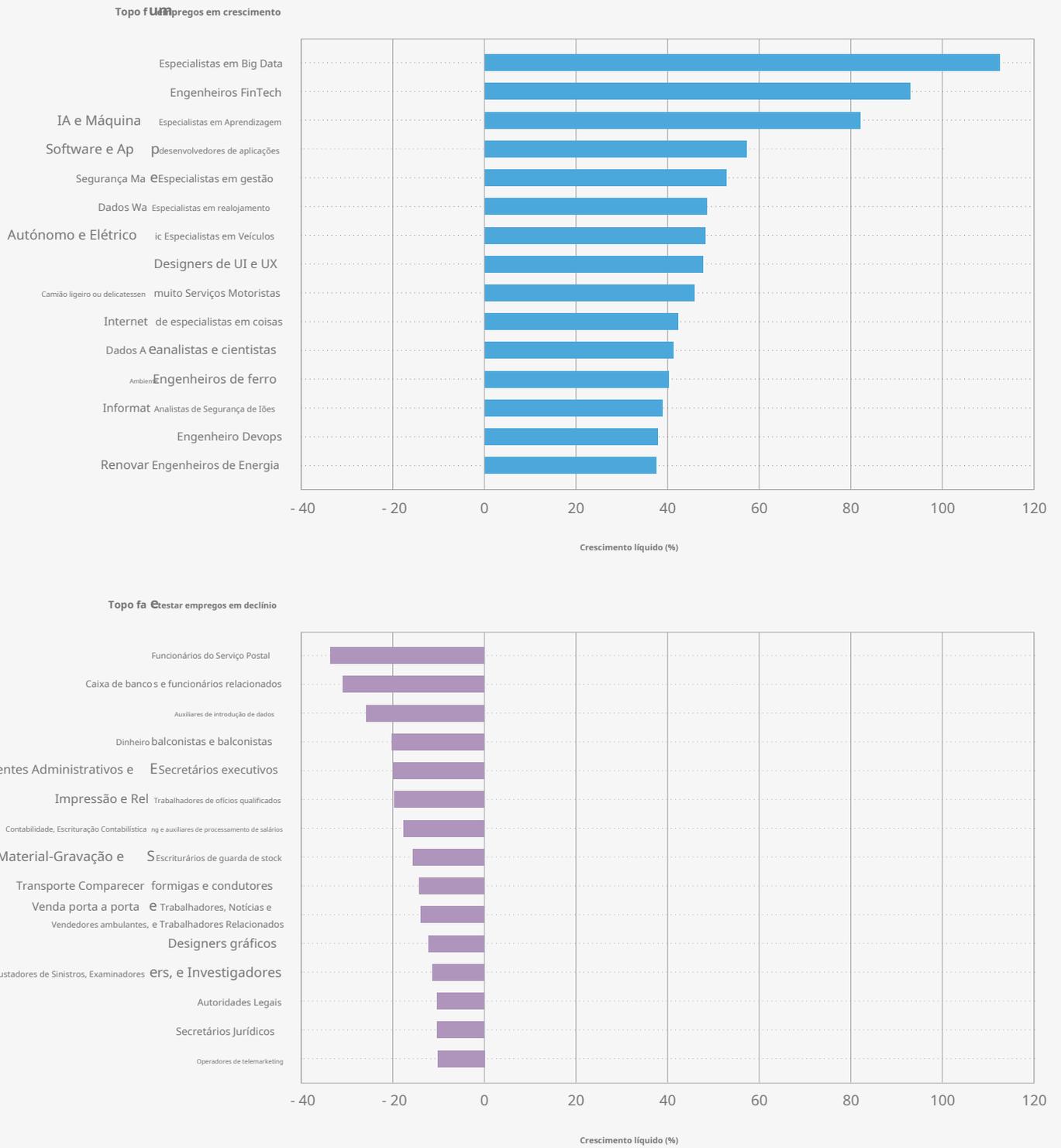
De acordo com os executivos inquiridos, as funções de trabalho com crescimento mais rápido até 2030, em termos percentuais, tendem a ser impulsionadas por desenvolvimentos tecnológicos, como os avanços na IA e na robótica e o aumento do acesso digital (ver secção 2.2). Principal

a lista de empregos que mais cresce são funções como Especialista em Big Data, Engenheiros FinTech, Especialistas em IA e Machine Learning e Programadores de Software e Aplicações (Figura 2.2).

FIGURA 2 . 2

Empregos de crescimento e declínio mais rápidos, 2025-2030

Principais empregos por crescimento líquido mais rápido e declínio líquido, concebidos pelos empregadores inquiridos



Fonte

Fórum Económico Mundial, Futuro do Inquérito de Emprego 2024.

Embora as tendências tecnológicas contribuam parcialmente para o crescimento de funções relacionadas com a segurança, como os Especialistas em Gestão da Segurança, que estão entre as cinco funções de crescimento mais rápido, a crescente fragmentação geopolítica contribui em grande parte para o crescimento desta função. Impulsionada pela mesma combinação de tecnologia e tendências geoeconómicas, outra função relacionada com a segurança, os Analistas de Segurança da Informação, também aparece entre as 15 principais.

Os cargos verdes e de transição energética, incluindo especialistas em veículos autónomos e elétricos, engenheiros ambientais e engenheiros de energias renováveis, também estão entre os 15 cargos de crescimento mais rápido. O crescimento destas funções é impulsionado por maiores esforços e investimentos para reduzir as emissões de carbono e adaptar-se às alterações climáticas. A crescente adoção de tecnologias de geração, armazenamento e distribuição de energia,

juntamente com outras tendências tecnológicas, existem fatores contribuintes adicionais.

Por outro lado, os inquiridos esperam que as funções com declínio mais rápido incluam várias funções administrativas, como caixas e caixeiros, bem como assistentes administrativos e secretários executivos, trabalhadores de impressão e contabilistas e auditores. A expansão do acesso digital, as tecnologias de IA e de processamento de informação, bem como robôs e sistemas autónomos são os principais impulsionadores deste declínio. O envelhecimento e o declínio da população em idade activa e o crescimento económico mais lento também contribuem para o declínio das funções clericalis.

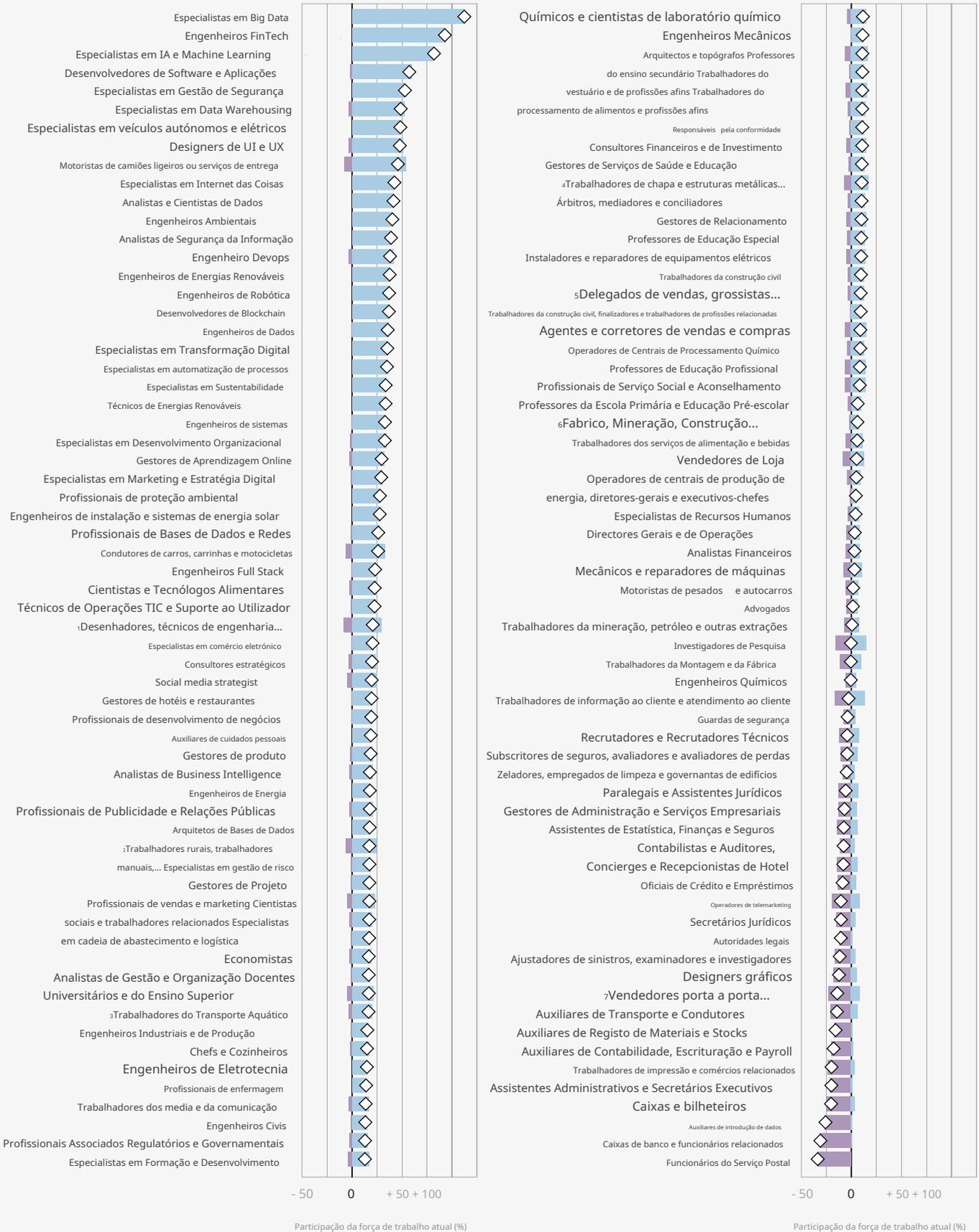
A Figura 2.3 fornece o crescimento e o declínio percentuais, juntamente com a perspetiva de crescimento líquido, para todas as funções apresentadas no Inquérito sobre o Futuro dos Empregos que cumprem os limites de resposta.



FIGURA 2 . 3

Crescimento e declínio do emprego (%), 2025-2030

Criação de emprego projetada (azul) e deslocação (roxo) entre 2025 e 2030, em percentagem do total de empregos atuais na função correspondente. O crescimento ou declínio líquido projetado para cada ocupação nos próximos cinco anos (losangos) é calculado subtraindo a deslocação total de emprego da criação total de emprego.



Nota

1Desenhadores, Técnicos de Engenharia e Técnicos de Mapeamento; 2Trabalhadores rurais, operários e outros trabalhadores agrícolas; 3Trabalhadores do transporte por via navegável, incluindo trabalhadores de navios e cargas marítimas, controladores e técnicos; 4Trabalhadores de chapa e estruturas metálicas, moldadores e soldadores; 5Representantes de Vendas, Comércio por Grosso e Fabrico, Produtos Técnicos e Científicos; 6Gestores de fabrico, mineração, construção e distribuição; 7Trabalhadores de vendas porta a porta, vendedores ambulantes e de jornais e trabalhadores relacionados

Fonte

Fórum Económico Mundial, Inquérito sobre o Futuro dos Empregos 2024.



Para aproximar o impacto total do crescimento e declínio do emprego, este relatório combina as expectativas de perspectivas de emprego dos empregadores inquiridos com estimativas do número total de trabalhadores nas funções correspondentes, com base em dados de emprego da OIT. No entanto, o conjunto de dados do Futuro dos Empregos fornece apenas informações sobre as funções para as quais a disponibilidade de dados do inquérito cumpre um limite mínimo de cobertura e corresponde a 1,18 mil milhões de trabalhadores no total, o que é um subconjunto dos dados totais de emprego da OIT. As conclusões derivadas para este subconjunto não devem ser tratadas como abrangentes, mas sim como fornecendo insights sobre segmentos selecionados da força de trabalho global.

A Figura 2.4 mostra os 15 maiores crescimentos líquidos e declínios de cargos em números absolutos. O maior crescimento em números absolutos de empregos é impulsionado por funções que constituem o núcleo de muitas economias.

Os trabalhadores rurais lideram a lista das funções laborais com maior crescimento nos próximos cinco anos e prevê-se que vejam mais 35 milhões de empregos até 2030. As tendências de transição verde, incluindo maiores esforços e investimentos para reduzir as emissões de carbono e adaptar-se às alterações climáticas, são as forças motrizes por detrás deste crescimento do emprego. O alargamento do acesso digital e o aumento do custo de vida contribuem também para o crescimento desta função, que emprega atualmente mais de 200 milhões de trabalhadores em todo o mundo.

Os motoristas de entregas, os trabalhadores da construção civil, os vendedores e os trabalhadores do processamento de alimentos também estão entre os tipos de empregos com maior crescimento nos próximos cinco anos. Embora a tecnologia esteja a ter impacto no crescimento em quase todas as ocupações, as tendências demográficas e económicas também contribuem para o aumento líquido projetado nestas funções.

Empregos de assistência, incluindo profissionais de enfermagem, profissionais de assistência social e aconselhamento e profissionais de assistência pessoal.

Espera-se que os assistentes de cuidados vejam um crescimento significativo nos próximos cinco anos, impulsionado pelas tendências demográficas, especialmente o envelhecimento da população. O crescente foco em questões laborais e sociais é também identificado como um fator contribuinte.

Prevê-se também que as funções relacionadas com a educação, como os professores universitários e do ensino superior e os professores do ensino secundário, estejam entre os maiores criadores de emprego em termos absolutos ao longo dos próximos cinco anos a nível global. A expansão do acesso digital e o crescimento da população em idade ativa são os dois principais impulsionadores deste crescimento do emprego, enquanto o maior foco nas questões laborais e sociais é visto como um fator adicional.

Além disso, os programadores de software e aplicações, os gestores gerais e de operações e os gestores de projetos estão entre as categorias de trabalho que impulsionam o maior crescimento líquido de emprego.

Por outro lado, paralelamente às funções laborais com um declínio mais rápido, os trabalhadores administrativos e de secretariado estão entre as categorias de trabalho que deverão apresentar o maior declínio líquido de emprego em termos absolutos (Figura 2.5).

A Secção 2.2 analisa ainda o impacto de cada uma das cinco macro-tendências identificadas do mercado de trabalho no crescimento e no declínio do emprego. No entanto, existe também um grupo de empregos grandes e crescentes que são impulsionados por muitas tendências combinadas. Isto inclui carpinteiros, finalizadores e trabalhadores de profissões relacionadas; Motoristas de pesados ou serviços de entrega; Condutores de automóveis, carrinhas e motocicletas; Diretores Gerais e de Operações; e profissionais de assistência social e aconselhamento. Para estes empregos, é o amplo alcance das forças transformadoras, e não um ou dois impulsionadores específicos do mercado de trabalho, que está a gerar expectativas de crescimento.

FIGURA 2 . 4

Maiores empregos em crescimento e declínio, 2025-2030

Principais empregos, ordenados pelo maior crescimento e declínio líquido dos empregos, em termos absolutos, calculados com base nas estatísticas de emprego ocupacional da OIT e no crescimento líquido esperado reportado pelos empregadores inquiridos.



Fonte: Fórum Económico Mundial, Futura do Inquérito de Emprego Organização Internacional do Trabalho 2024; em, ILOSTAT.

FIGURA 2 . 5

Crescimento e declínio do emprego (número de empregados), 2025-2030

Criação de emprego projetada (azul) e deslocação (roxo) entre 2025 e 2030, em número absoluto de empregos, estimados pelos empregadores inquiridos e calculados com base nas estatísticas de emprego ocupacional da OIT. O número líquido projectado de empregos criados ou substituídos para cada ocupação nos próximos cinco anos (losangos) é calculado subtraindo a deslocação total de empregos da criação total de empregos.



Fonte

Fórum Económico Mundial, Futura do Inquérito de Emprego
 Organização Internacional do Trabalho 2024; em, ILOSTAT.



2.2 Impacto esperado das macrotendências no emprego

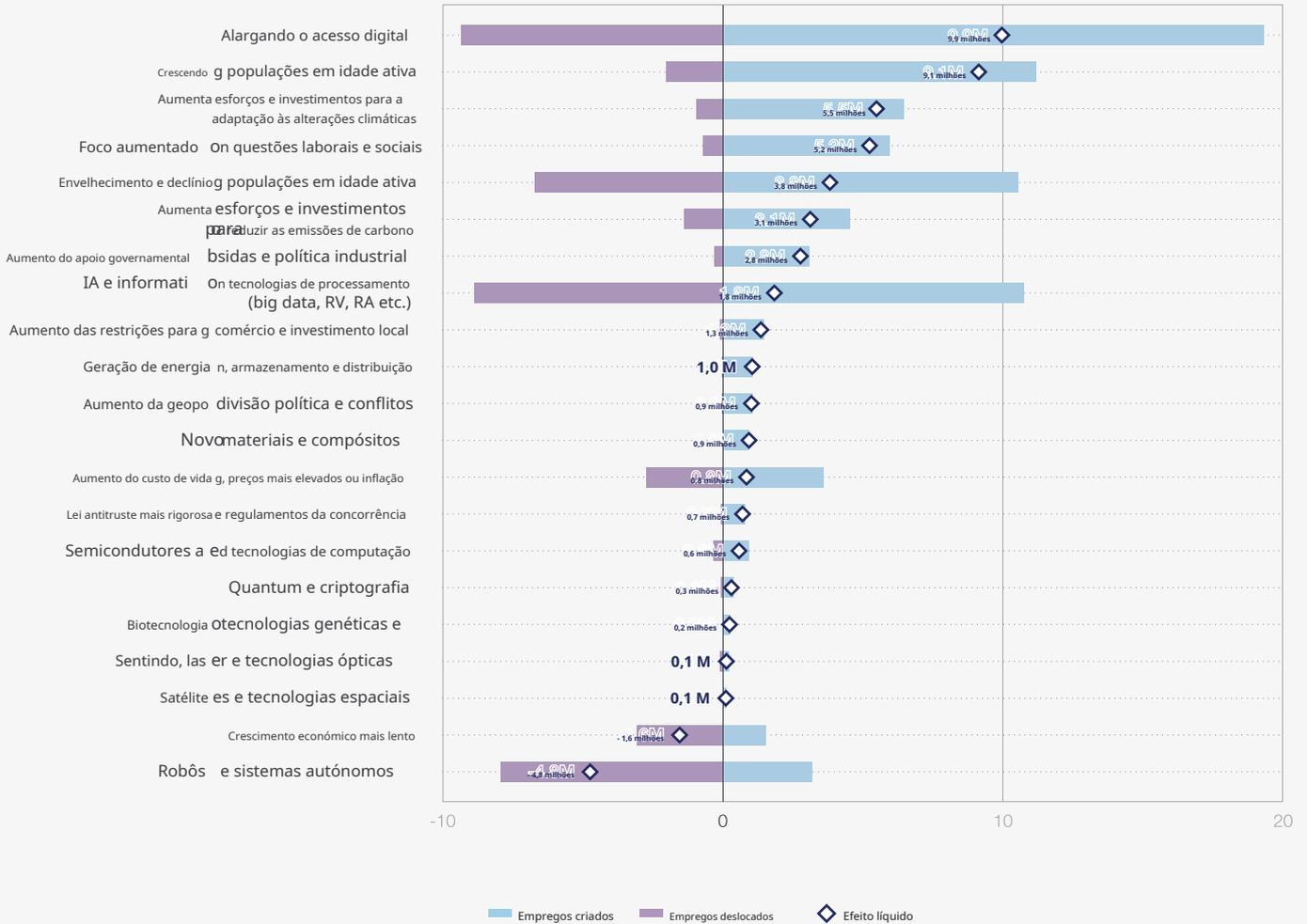
O resto deste capítulo discute a forma como os entrevistados do Inquérito sobre o Futuro dos Empregos esperam cada uma das cinco macrotendências que impulsionam a transformação do mercado de trabalho – mudança tecnológica, fragmentação geoeconómica,

transição verde, as alterações demográficas e a incerteza económica – para influenciar o crescimento e o declínio do emprego até 2030 (ver Figura 2.6).

FIGURA 2.6

Impacto esperado das macrotendências e tendências tecnológicas nos empregos, 2025-2030

Criação de emprego projetada atribuída a cada tendência (azul) e deslocação de emprego projetada atribuída a cada tendência (roxo) entre 2025 e 2030, com base nas expectativas de atribuição de crescimento e declínio de emprego dos empregadores inquiridos e nos números de emprego da OIT por ocupação. O número líquido projectado de empregos criados ou destruídos atribuídos a cada tendência nos próximos cinco anos (losangos) é calculado subtraindo o número total de empregos em declínio do número total de empregos em crescimento. O Apêndice fornece detalhes adicionais e os dados subjacentes a esta figura.



Fonte

Fórum Económico Mundial, Futuro do Trabalho 2024; em, ILOSTAT.
 Fórum Económico Mundial, Futuro do Trabalho 2024; em, ILOSTAT.

Mudança tecnológica

Prevê-se que a tecnologia seja o motor mais divergente das mudanças no mercado de trabalho, com a ampliação do acesso digital a criar e a substituir mais empregos do que qualquer outra macrotendência (19 milhões e 9 milhões, respetivamente). Entretanto, prevê-se que as tendências na IA e na tecnologia de processamento de informação criem 11 milhões de empregos, deslocando simultaneamente mais 9 milhões, mais

do que qualquer outra tendência tecnológica. Prevê-se que a robótica e os sistemas autónomos sejam os maiores deslocadores líquidos de emprego, com um declínio líquido de 5 milhões de empregos.

Estas três tendências – alargamento do acesso digital, avanços na IA e no processamento de informação, e tecnologias de robótica e sistemas autónomos – destacam-se também como impulsionadoras dos empregos de crescimento e declínio mais rápidos. Na verdade,

estão entre os principais impulsionadores do crescimento para os 10 empregos de crescimento mais rápido: a IA e as tecnologias de processamento de informação estão entre os três principais impulsionadores do crescimento para todos estes 10 empregos; enquanto a expansão do acesso digital é um dos três principais impulsionadores para nove destes 10 (todos, exceto especialistas em veículos autónomos e elétricos); e tecnologias de robótica e sistemas autónomos para sete destes 10 (todos, exceto especialistas em gestão de segurança, designers de UI e UX e motoristas de camiões ligeiros ou de serviços de entrega). Além disso, das 10 funções com declínio mais rápido e maior, apenas duas (Trabalhadores de impressão e comércio relacionados e Zeladores, faxineiros e governantas de construção civil) apresentam outras tendências entre os três principais impulsionadores do declínio de empregos.

Por outro lado, os empregos de maior crescimento são influenciados por um leque mais vasto de macro-tendências. As três tendências baseadas na tecnologia destacam-se como impulsionadores de crescimento esperados apenas para os condutores de camiões ligeiros e de serviços de entrega, os programadores de software e aplicações e os profissionais de enfermagem. Este crescimento projectado da procura de profissionais de enfermagem é também impulsionado pelo envelhecimento e pelo declínio da população em idade activa, explorados mais detalhadamente na secção sobre as alterações demográficas deste capítulo.

A presença de designers gráficos e secretários jurídicos está apenas abaixo do top 10 das profissões com declínio mais rápido

funções de trabalho, uma previsão inédita não vista em edições anteriores do Relatório sobre o Futuro dos Empregos, pode ilustrar a crescente capacidade da GenAI para realizar trabalho de conhecimento. O declínio dos empregos em ambas as funções é visto como motivado tanto pela IA e pelas tecnologias de processamento de informação como pela expansão do acesso digital. Esta é uma grande mudança em relação à edição de 2023 do relatório, quando os designers gráficos eram considerados uma função de crescimento moderado e os secretários jurídicos não apareciam na lista de crescimento/declínio de empregos esperados.

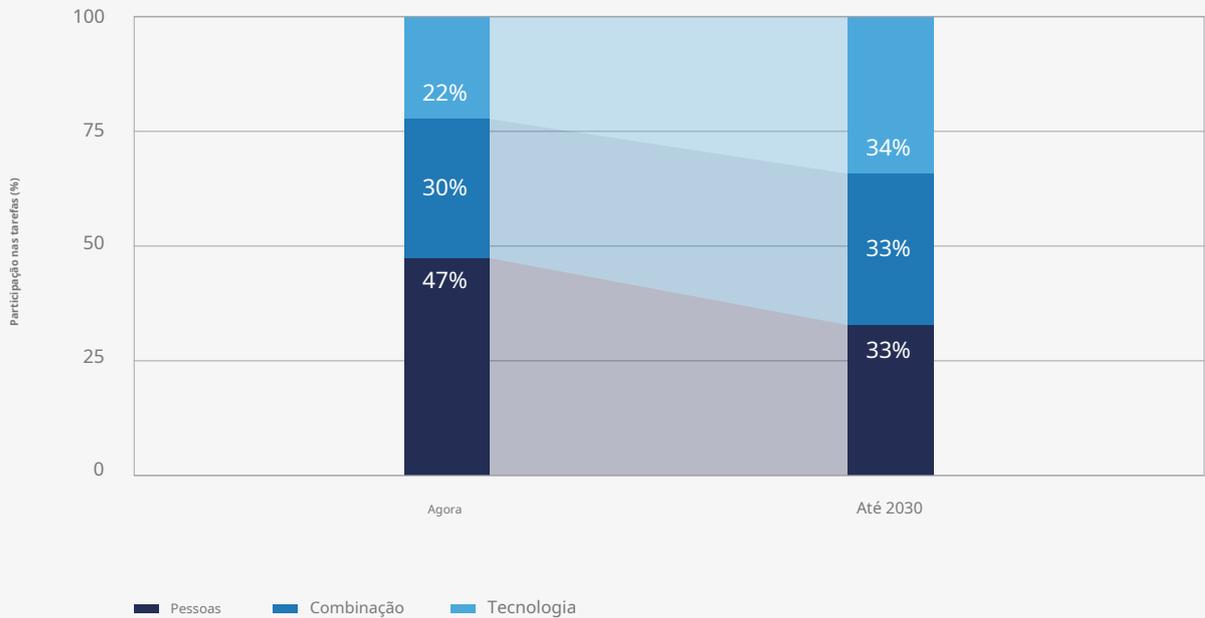
A mudança da fronteira homem-máquina: automação versus aumento

A interação entre humanos, máquinas e algoritmos está a redefinir as funções de trabalho em todos os setores. Espera-se que a automação promova mudanças nas formas de trabalho das pessoas, com a proporção de tarefas realizadas única ou predominantemente por humanos a diminuir à medida que a tecnologia se torna mais versátil. Os inquiridos do Inquérito sobre o Futuro dos Empregos estimam que, hoje, 47% das tarefas de trabalho são realizadas principalmente por humanos, 22% são realizadas principalmente por tecnologia (máquinas e algoritmos) e 30% são concluídas por uma combinação de ambos. Até 2030, os empregadores esperam que estes rácios sejam divididos quase igualmente entre estas três categorias/abordagens (Figura 2.7).

FIGURA 2.7

A mudança na fronteira homem-máquina: automação versus aumento, 2025-2030

Parcela do total de tarefas de trabalho que devem ser predominantemente entregues por trabalhadores humanos, por tecnologia (máquinas e algoritmos) ou por uma combinação de ambos.



Fonte

Fórum Económico Mundial, Futuro do Inquérito de Emprego 2024.

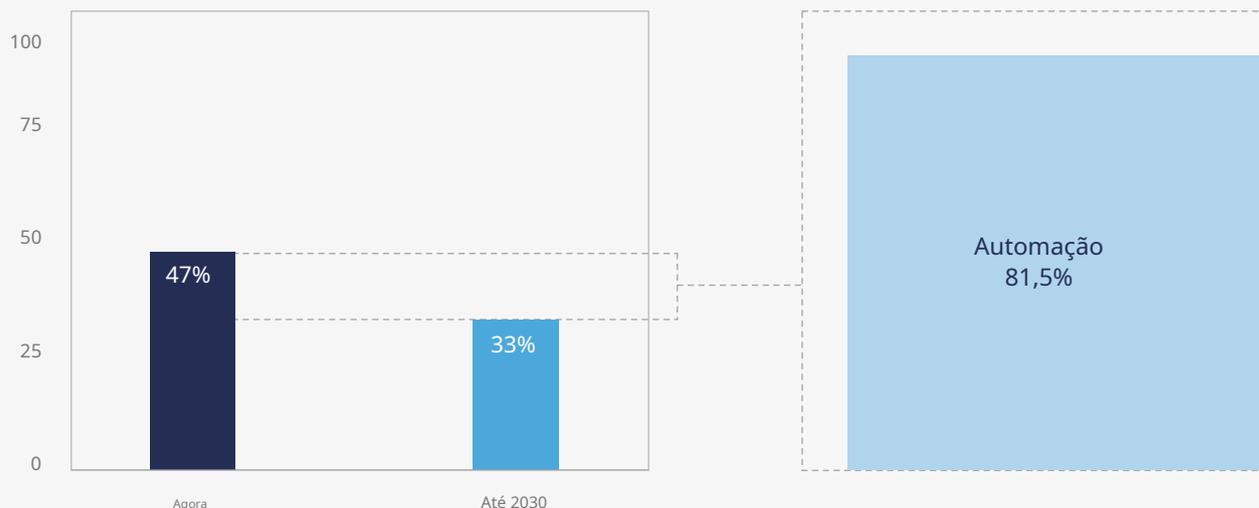
Globalmente, a redução esperada na proporção de tarefas de trabalho realizadas por humanos é impulsionada principalmente pelo aumento da automatização. Da redução de quase 15 pontos percentuais na proporção de tarefas de trabalho totais entregues por humanos em

Em 2030, em comparação com 2025, quase 82% são atribuíveis ao avanço da automação, enquanto 19% são projetados para derivar da colaboração expandida entre o homem e a máquina (Figura 2.8).

FIGURA 2 . 8

Mudança esperada na participação humana na entrega de tarefas de trabalho na produção total da empresa impulsionada pela automação versus aumento, 2025-2030, média global

Alteração da proporção de tarefas realizadas por humanos atribuível ao aumento da automação.



Fonte

Fórum Económico Mundial, Futuro do Inquérito de Emprego 2024.

É importante realçar que esta análise compara apenas as proporções de 2025 e 2030 da entrega total de tarefas atribuíveis a colaboradores humanos, tecnologia ou colaboração entre os dois, respetivamente, e não considera a potencial alteração na quantidade absoluta de tarefas de trabalho (produção) que estão a ser realizadas. Por outras palavras, tanto as máquinas como os humanos poderão ser significativamente mais produtivos em 2030 – realizar mais tarefas ou tarefas de maior valor no mesmo período de tempo ou em menos tempo do que levaria a fazê-las em 2025 – então qualquer preocupação sobre os humanos “ficarem sem coisas para fazer” devido à automação seria errada.

No entanto, uma questão potencialmente mais complexa levantada por estas projecções diz respeito à parcela contínua da criação total de valor económico em que participam os trabalhadores humanos: se uma quantidade cada vez maior da produção e do rendimento total de uma empresa for derivada de máquinas avançadas e algoritmos proprietários, até que ponto os trabalhadores humanos poderão partilhar dessa prosperidade?³³ É neste contexto que a relevância da terceira categoria/abordagem, a colaboração homem-máquina (ou “aumento”) deve ser destacada: a tecnologia pode ser concebida e desenvolvida de uma forma que complementa e melhora, em vez de deslocar, o trabalho humano; e, como discutido mais adiante no próximo capítulo (Quadro 3.1), as estratégias de desenvolvimento de talentos, requalificação e atualização de competências podem ser concebidas e implementadas de forma a permitir e otimizar a colaboração entre humanos e máquinas.³⁴ São as decisões de investimento e as escolhas políticas tomadas hoje que irão moldar estes resultados nos próximos anos.³⁵

A nível industrial, embora se espere que todos os sectores vejam uma redução na proporção de tarefas de trabalho realizadas apenas por humanos até 2030, diferem na parcela desta redução que se projecta ser atribuída à automação versus aumento e colaboração homem-máquina (Figura 2.9). A gestão de seguros e pensões e as telecomunicações estão a liderar a tendência da automatização – com mais de 95% de redução na participação de tarefas autónomas humanas em ambos os sectores, o que deverá derivar de uma automatização mais profunda. Por outro lado, prevê-se que quase metade da redução proporcional das tarefas de trabalho realizadas apenas por humanos nos sectores dos Serviços Médicos e de Saúde e do Governo e Público seja impulsionada pelo aumento do alargamento e da colaboração entre humanos e máquinas.

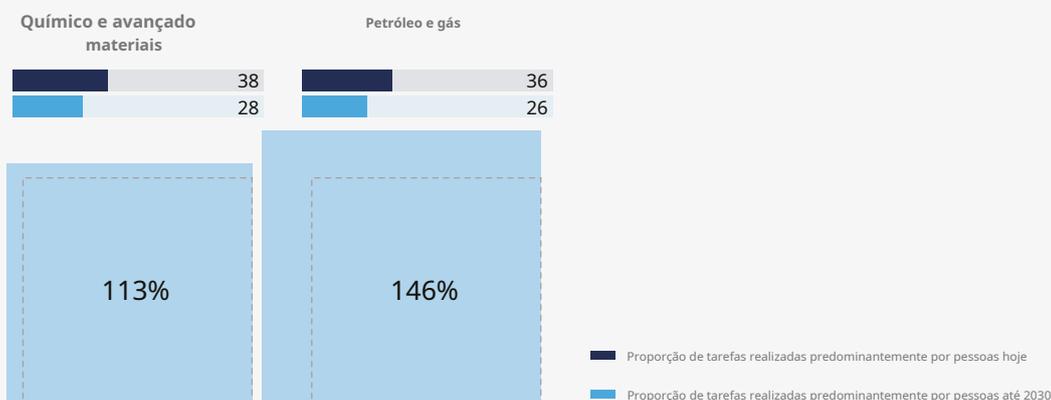
Em quatro sectores – Petróleo e Gás, Produtos Químicos e Materiais Avançados, Serviços Financeiros e Mercados de Capitais e Eletrónicos – a automação está concebida não só para reduzir a proporção de tarefas de trabalho totais predominantemente realizadas hoje de forma autónoma por humanos, mas também para reduzir a parcela de tarefas de trabalho totais atualmente entregues através da colaboração homem-máquina (resultando em “quotas de automação” calculadas de mais de 100%, como ilustrado na Figura 2.9).

FIGURA 2 . 9

Mudança esperada na participação humana na entrega de tarefas de trabalho na produção total da empresa impulsionada pela automação versus aumento, 2025-2030, por setor

Alteração da proporção de tarefas realizadas por humanos atribuível ao aumento da automação.





Fonte

Fórum Económico Mundial, Futuro do Inquérito de Emprego 2024.

Fragmentação geoeconómica

O Inquérito sobre o Futuro dos Empregos questionou os empregadores sobre os impactos de três tendências geoeconómicas principais: aumento dos subsídios governamentais e da política industrial; aumento da divisão geopolítica e dos conflitos; e maiores restrições ao comércio e investimento globais. Em média, os inquiridos esperam que estas tendências sejam criadoras de emprego. Embora projetadas como três das quatro macro-tendências de menor criação de emprego líquido — acima apenas do crescimento económico mais lento — estas estimativas ainda equivalem a 5 milhões de empregos líquidos adicionais até 2030, principalmente em funções de logística, segurança e estratégia.

Espera-se que o aumento dos subsídios governamentais e da política industrial aumente a procura de analistas de business intelligence e de profissionais de desenvolvimento de negócios. Prevê-se também que o aumento das restrições ao comércio e investimento globais impulsione o crescimento destas funções, bem como de consultores estratégicos e especialistas em cadeia de abastecimento e logística. Entretanto, prevê-se que o aumento da divisão geopolítica e dos conflitos impulsione o crescimento em todas as funções acima referidas, para além

para analistas de segurança da informação e especialistas em gestão de segurança.

O Inquérito sobre o Futuro dos Empregos também perguntou aos inquiridos se esperavam externalizar parte da sua força de trabalho ou mudar as operações para mais perto de casa através de realocação, nearshoring ou friendshoring. Uma análise das respostas a estas questões para o subconjunto de empregadores que esperam que as tendências geoeconómicas afetem os seus negócios fornece informações sobre a forma como estas tendências afetam as decisões da força de trabalho. A Tabela 2.1 mostra a parte dos empregadores que esperam que cada tendência geoeconómica transforme os seus negócios e que também esperam externalizar ou realocar segmentos significativos da sua força de trabalho. Todas as três tendências geoeconómicas analisadas parecem impulsionar mais deslocalização, sendo os inquiridos que esperam que os seus negócios sejam transformados pelo aumento das restrições ao comércio e investimento globais 50% mais propensos a planear a deslocalização do que o empregador médio global. No entanto, os empregadores que esperam que os subsídios governamentais e a política industrial transformem os seus negócios são quase tão propensos a planear a deslocalização como a realocação.

TABELA 2.1

Impacto das tendências geoeconómicas na deslocalização e realocação

Parcela de empregadores que esperam que a tendência especificada transforme os seus negócios e que planeiam "off-shore" ou "re-shore" segmentos significativos da sua força de trabalho.

	Offshore (marítimo)	Re-escoramento
Média global	8.3	9,5
Aumento dos subsídios governamentais e da política industrial	11.2	12.4
Aumento geopolítico divisão e conflitos	9.3	13.2
Aumento das restrições ao comércio e investimento globais	8.7	14,5

Fonte: Fórum Económico Mundial, Inquérito sobre o Futuro dos Empregos 2024.

Transição verde

Prevê-se que a adaptação às alterações climáticas seja o terceiro maior contribuinte para o crescimento líquido dos empregos globais até 2030, projetando-se que contribua com 5 milhões de empregos líquidos adicionais, enquanto a mitigação das alterações climáticas surge em 6º lugar, com 3 milhões de empregos líquidos adicionais. Entretanto, espera-se que as tendências na geração, armazenamento e distribuição de energia criem mais 1 milhão de empregos líquidos — a segunda maior contribuição baseada na tecnologia para o crescimento líquido do emprego (depois das tendências na IA e na tecnologia de processamento de informação).

As expectativas em torno das tendências de adaptação e mitigação das alterações climáticas estão a impulsionar o Ambiente

Os engenheiros e engenheiros de energias renováveis estão entre os 15 empregos de crescimento mais rápido, além de impulsionarem o crescimento em funções como especialistas em sustentabilidade e técnicos de energias renováveis. Isto é corroborado pelas evidências de que a “contratação verde” tem consistentemente superado as tendências gerais de contratação no mercado de trabalho nos últimos anos (Caixa 2.1).

Espera-se também que ambas as macrotendências relacionadas com a transição verde impulsionem algumas das maiores transformações do mercado de trabalho, em termos absolutos, na economia global. Isto inclui ser o maior impulsionador do crescimento e declínio de empregos em Trabalhadores Rurais, Operários e Outros Trabalhadores Agrícolas, bem como estar entre os maiores impulsionadores do crescimento líquido de empregos para Montadores de Construção, Acabadores e Trabalhadores de Comércio Relacionados.

CAIXA 2 . 1

Taxas de contratação verdes

Em colaboração com o LinkedIn

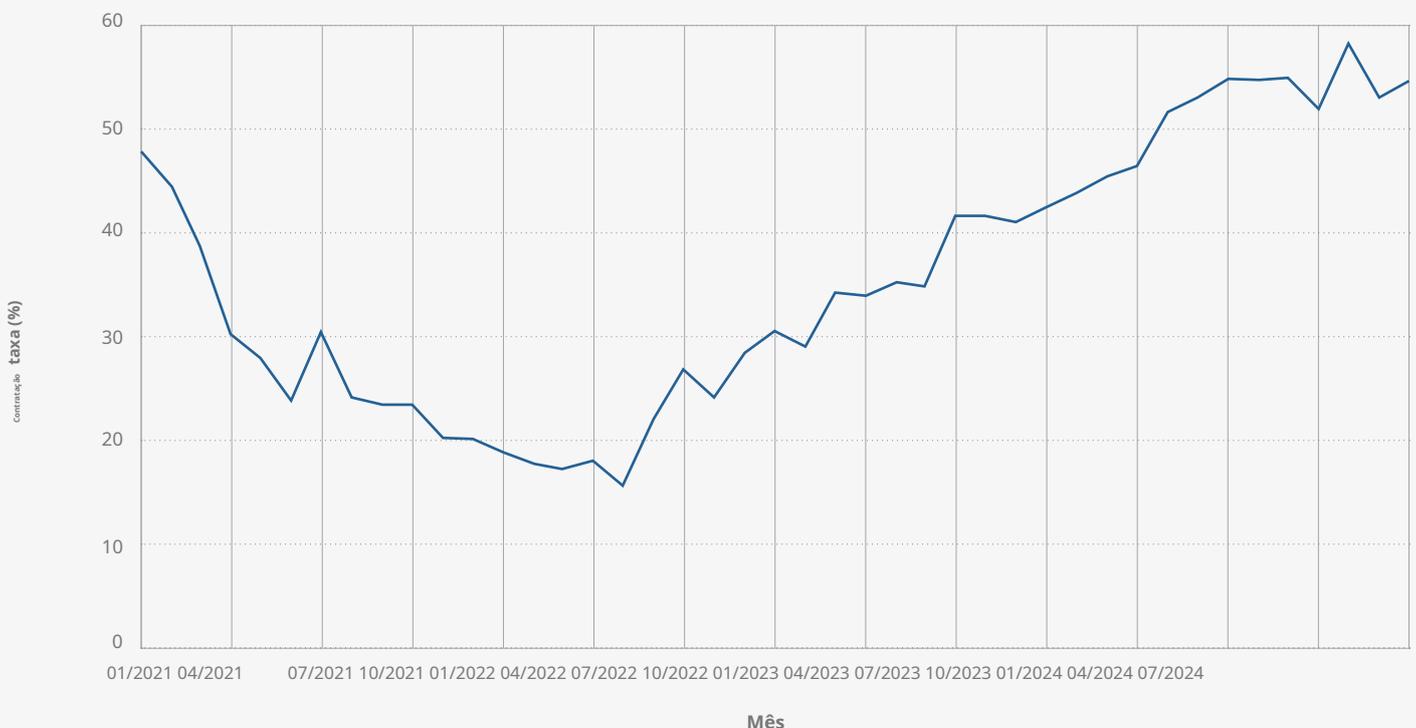
Os dados do LinkedIn, gerados até julho de 2024 para o Relatório sobre o Futuro do Emprego 2025, avalia a progressão das taxas de contratação verde em comparação com as taxas gerais de contratação. Ao comparar a quota de membros do LinkedIn com competências verdes que estão a ser contratados com a taxa geral de contratação, é possível avaliar as diferenças nos resultados de emprego entre estes dois grupos.

A Figura B2.1 mostra que os membros do LinkedIn com competências verdes estão a ser contratados a uma taxa significativamente mais elevada do que os outros membros. Apesar da queda nas contratações verdes ao longo de 2021 e no início de 2022, as contratações verdes têm superado consistentemente as contratações gerais, e este desempenho superior tem aumentado consistentemente desde o seu ponto mais baixo em maio de 2022.

FIGURAB 2 . 1

Taxas de contratação verdes

Desempenho superior na taxa de contratação de membros do LinkedIn com competências verdes em comparação com todos os membros do LinkedIn, percentagem, janeiro de 2021 a julho de 2024



Fonte

Análise do LinkedIn.

Mudanças demográficas

O crescimento da população em idade activa é a macro-tendência que deverá ser o segundo maior impulsionador da criação líquida global de emprego – com 9 milhões de empregos líquidos adicionais até 2030 – apenas ultrapassada pelo alargamento do acesso digital. Entretanto, prevê-se que o envelhecimento e o declínio da população em idade activa sejam, simultaneamente, o terceiro maior impulsionador da criação de emprego (11 milhões de empregos adicionais), bem como o principal factor na redução global de 7 milhões de empregos, fazendo desta tendência o quinto maior impulsionador da criação líquida de emprego, resultando em 4 milhões de empregos líquidos adicionais até 2030.

Estas duas tendências demográficas estão entre os três principais impulsionadores do crescimento de postos de trabalho para operários de montagem e fábrica e professores de ensino profissional. O envelhecimento e o declínio da população em idade activa também parecem impulsionar o crescimento de cargos para enfermeiros, profissionais de vendas e hotelaria, além de estarem entre os maiores impulsionadores do crescimento de vendedores de lojas, representantes de vendas grossistas e na indústria, trabalhadores de serviços de alimentos e bebidas e trabalhadores de processamento de alimentos e comércio relacionados. Entretanto, prevê-se que o crescimento da população em idade activa seja um factor-chave no crescimento dos cargos na área da educação, incluindo professores universitários e do ensino superior, bem como professores do ensino secundário.

Incerteza económica

O crescimento económico mais lento é a única macro-tendência que os inquiridos do Inquérito sobre o Futuro do Emprego esperam que gere mais destruição de emprego (3 milhões de empregos) do que criação (2 milhões de empregos), enquanto o aumento do custo de vida e os preços mais elevados deverão impulsionar a criação de 4 milhões de empregos e a deslocação de 3 milhões de empregos até 2030.

Estas duas tendências contribuem significativamente para um declínio esperado nas funções de zeladores, faxineiros e governantas, enquanto o crescimento económico mais lento também está entre os principais contribuintes para o declínio de empregos em gestores de serviços empresariais e administração, gestores gerais e de operações e profissionais de vendas e marketing.

No entanto, prevê-se também que o crescimento económico mais lento seja um dos principais impulsionadores do crescimento em funções como profissionais de desenvolvimento de negócios e representantes de vendas. O crescimento de funções impulsionado pelo aumento do custo de vida está concentrado em empregos associados à procura de formas de aumentar a eficiência, como especialistas em IA e machine learning, profissionais de desenvolvimento de negócios e especialistas em cadeia de abastecimento e logística.

3

Perspectiva de competências

Este capítulo apresenta os resultados do Inquérito sobre o Futuro dos Empregos sobre as competências, tal como classificadas pela Taxonomia Global das Competências do Fórum Económico Mundial.³⁶ O relatório começa por analisar as expectativas dos inquiridos sobre a disrupção de competências até 2030, bem como as competências actualmente necessárias para o trabalho e se os empregadores prevêem que estas competências aumentem ou diminuam de importância nos próximos cinco anos. O capítulo avalia, em seguida, as competências que se espera que se tornem essenciais

competências até 2030, com base na sua importância actual e evolução prevista. Contrasta também as competências necessárias para empregos em crescimento e em declínio, revelando janelas de oportunidade para permitir transições dinâmicas de emprego. Por fim, oferece uma visão geral dos principais impulsionadores da transformação de competências e conclui com uma exploração das tendências e necessidades de formação previstas.



3.1 Interrupções esperadas nas competências

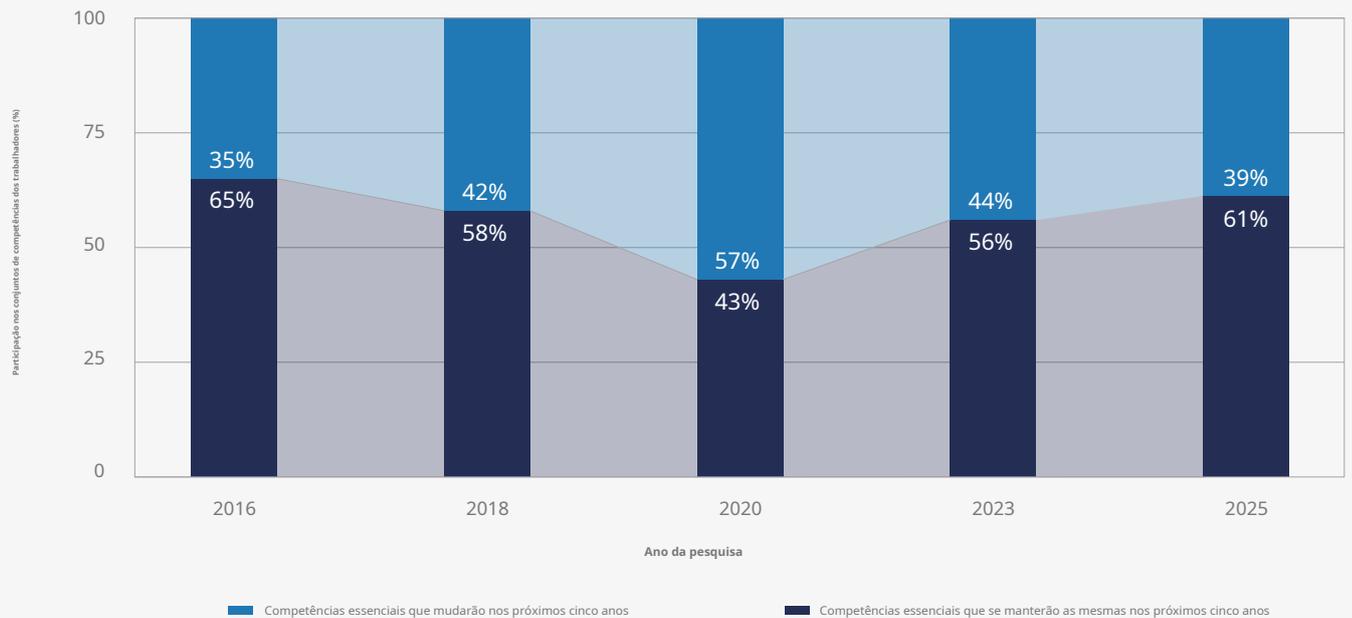
Quando o Relatório sobre o Futuro dos Empregos foi publicado pela primeira vez em 2016, os empregadores inquiridos esperavam que 35% das competências dos trabalhadores sofressem alterações nos próximos anos. A pandemia da COVID-19, juntamente com os rápidos avanços nas tecnologias de ponta, levou a interrupções significativas na vida profissional e nas competências, levando os inquiridos a prever níveis elevados de instabilidade das competências nas edições subsequentes do relatório. No entanto, o período pós-pandemia viu os empregadores adaptarem-se a estas mudanças. A adoção acelerada de ferramentas digitais, soluções de trabalho remoto e tecnologias avançadas, como a aprendizagem automática e a IA generativa, proporcionou às empresas experiência relevante para compreender melhor as competências críticas necessárias para navegar pelas rápidas mudanças tecnológicas.

Apesar da incerteza actual em torno do impacto a longo prazo da IA genérica, o ritmo esperado de disrupção de competências começou a estabilizar, embora a um nível elevado. No geral, os empregadores esperam que 39% das principais competências dos trabalhadores se alterem até 2030 (Figura 3.1). Embora isto represente uma perturbação significativa e contínua de competências, o número desceu de 44% em 2023. Um elemento que contribuiu para esta descoberta pode ser um foco crescente em programas contínuos de aprendizagem, qualificação e requalificação, permitindo às empresas antecipar e gerir melhor os requisitos futuros de competências. Isto reflecte-se numa parte cada vez maior da força de trabalho (50%) que concluiu a formação como parte de estratégias de aprendizagem a longo prazo em comparação com 2023 (41%) – uma descoberta que é consistente em quase todos os sectores. Isto é discutido mais detalhadamente na secção 3.3.

FIGURA 3.1

Interrupções nas competências

A evolução na quota de competências essenciais dos trabalhadores deverá alterar-se e manter-se a mesma nos próximos cinco anos, 2016-2025.



Fonte

Fórum Económico Mundial Futuro 2020, 2022 e 2024.

Nota

de Inquéritos de Emprego 2016, 2018,

Os valores reportados são as percentagens médias de estabilidade de competências estimadas pelos empregadores inquiridos em cada edição do inquérito.

No entanto, a extensão da disrupção de competências não é uniforme entre as economias e as indústrias. Economias de rendimento médio-baixo e médio-alto e

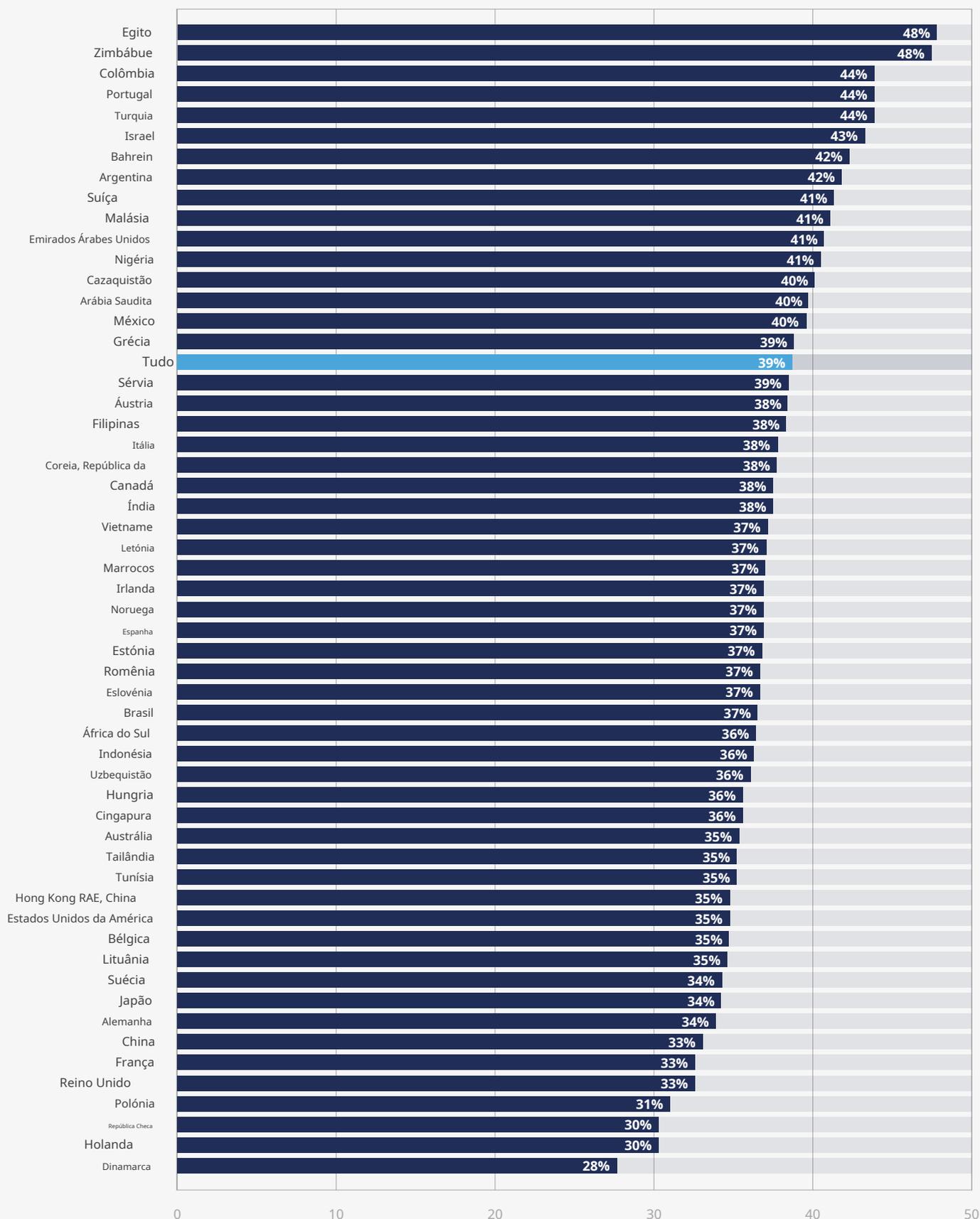
os afectados por conflitos tendem a esperar uma maior perturbação nas competências dos trabalhadores, enquanto as economias de rendimento elevado prevêem menos instabilidade (Figura 3.2).



FIGURA 3 . 2

Perturbação das competências 2025-2030, por economia

Proporção das principais competências dos trabalhadores que irão mudar nos próximos cinco anos



Proporção de competências que se espera que se alterem (%)

Fonte

Fórum Económico Mundial, Inquérito sobre o Futuro dos Empregos 2024.

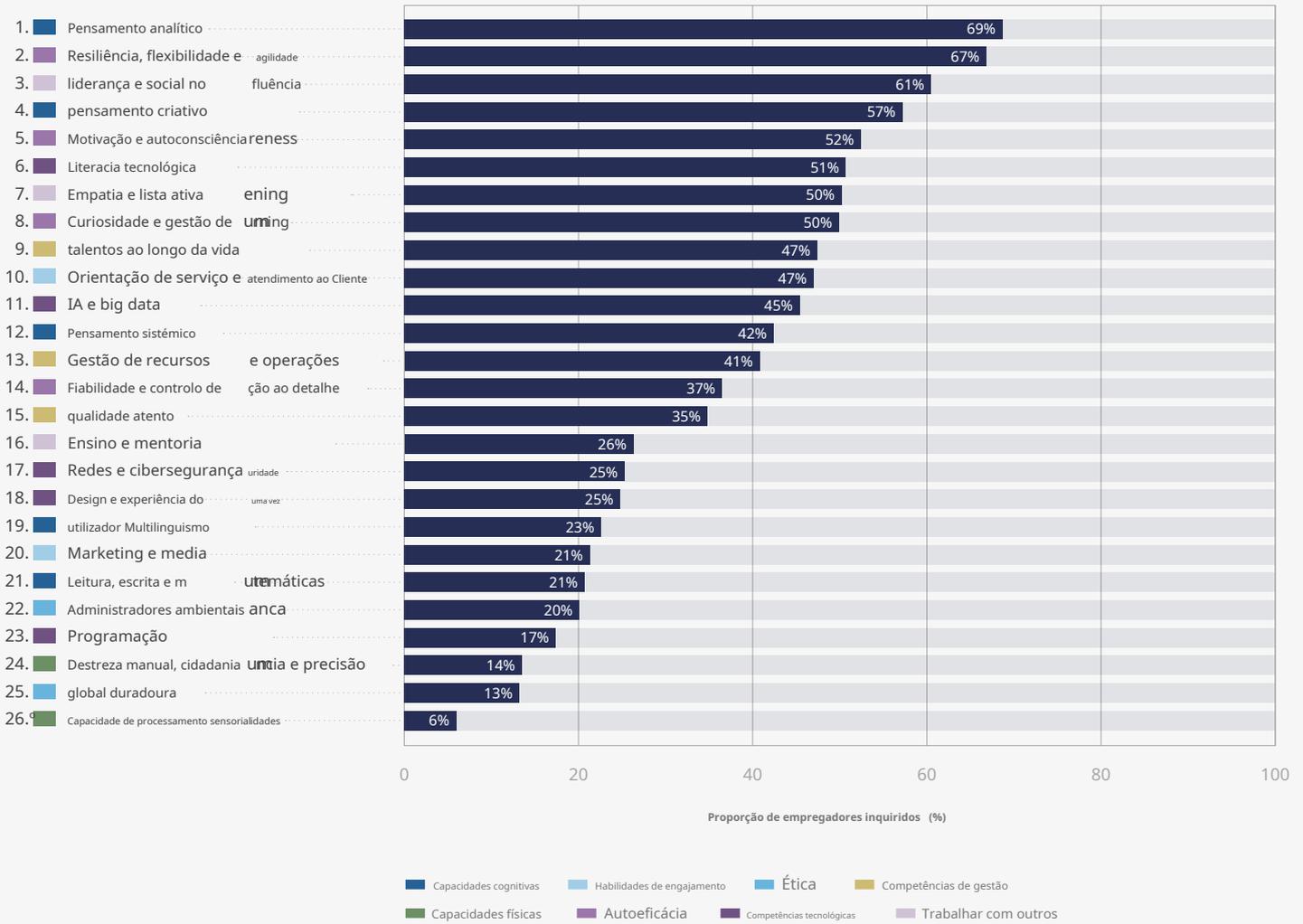
Nota

Os valores reportados são as percentagens médias de estabilidade de competências estimadas pelas organizações inquiridas.

FIGURA 3.3

Competências essenciais em 2025

Parcela de empregadores que consideram as competências declaradas como essenciais para a sua força de trabalho.



Fonte

Fórum Económico Mundial, Futuro do Inquérito de Emprego 2024.

Nota

O Inquérito sobre o Futuro dos Empregos utiliza a Taxonomia Global de Competências do Fórum Económico Mundial.

Competências essenciais

A Figura 3.3 mostra as principais competências que os inquiridos do Inquérito sobre o Futuro dos Empregos identificam como necessárias aos trabalhadores de hoje. Tal como nas duas edições anteriores deste relatório, o pensamento analítico continua a ser a principal competência essencial para os empregadores, com sete em cada 10 empresas a considerá-lo essencial. De seguida, surgem a resiliência, a flexibilidade e a agilidade, juntamente com a liderança e a influência social, sublinhando o papel fundamental da adaptabilidade e da colaboração, juntamente com as competências cognitivas. O pensamento criativo, a motivação e a autoconsciência ocupam o quarto e o quinto lugar, respetivamente. Esta combinação de competências cognitivas, de autoeficácia e interpessoais entre as cinco principais enfatiza a importância atribuída pelos entrevistados a terem uma força de trabalho ágil, inovadora e colaborativa, onde tanto a capacidade de resolução de problemas como a resiliência pessoal são essenciais para o sucesso.

As 10 principais competências essenciais são complementadas por

literacia tecnológica, empatia e escuta ativa, curiosidade e aprendizagem ao longo da vida, gestão de talentos e orientação a serviços e atendimento ao cliente.

As competências que refletem o papel importante da proficiência técnica, as fortes competências interpessoais, a inteligência emocional e um compromisso com a aprendizagem contínua demonstram a expectativa dos entrevistados de que os trabalhadores devem equilibrar as competências técnicas e interpessoais para prosperar nos ambientes de trabalho atuais.

Embora os conjuntos de competências essenciais sejam relativamente consistentes em setores e regiões geográficas mais amplos, existem distinções notáveis dentro de setores e regiões geográficas específicas. Por exemplo, o sector da gestão de seguros e pensões dá um valor significativamente mais elevado à curiosidade e à aprendizagem ao longo da vida, com 83% dos inquiridos a identificá-la como uma competência essencial, em comparação com a média global de 50%. A resiliência, a flexibilidade e a agilidade são também consideradas especialmente cruciais neste setor, com 94% dos inquiridos a enfatizar a sua importância, em comparação com uma média global de 67%.

O setor da Mineração e Metais destaca-se pelo forte foco na administração ambiental, uma vez que 50% dos inquiridos a veem como uma competência essencial – 2,5 vezes a média global. Esta ênfase nas competências ambientais é também evidente no Governo e no Sector Público, onde é o dobro da média global. Além disso, tanto os setores de Mineração e Metais como os de Manufatura Avançada dão maior importância à destreza manual, resistência e competências de precisão em comparação com outros setores, com cerca de 25% dos inquiridos a identificarem esta como uma competência essencial.

O setor das telecomunicações destaca-se por priorizar o design e a experiência do utilizador, as redes e a cibersegurança e as competências de programação, com o dobro da média global de inquiridos a considerar estas competências como essenciais nas suas organizações. Da mesma forma, a Informação

e o setor dos Serviços de Tecnologia dá maior ênfase às competências de programação.

Em comparação com a edição de 2023 deste relatório, surgiram algumas mudanças significativas nas competências essenciais. A liderança e influência social, a IA e os big data, a gestão de talentos, a orientação para o serviço e o atendimento ao cliente tiveram aumentos significativos de relevância. Por outro lado, competências como a fiabilidade, a atenção ao detalhe e o controlo de qualidade perderam importância para as organizações em comparação com os dados de 2023.

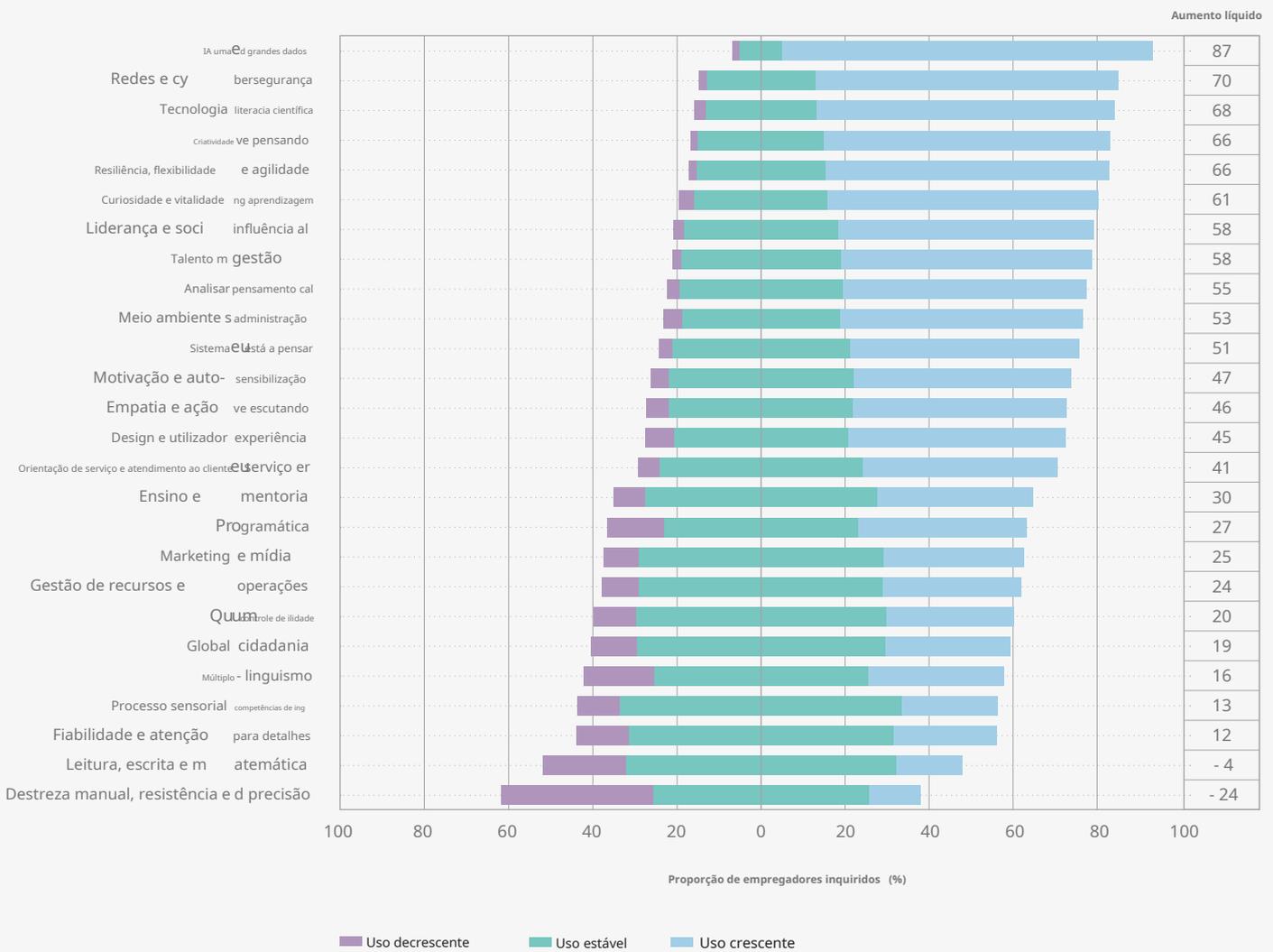
No geral, a liderança e a influência social, a resiliência, a flexibilidade e a agilidade, e a IA e o big data tiveram o aumento mais substancial em importância, com aumentos de 22, 17 e 17 pontos percentuais, respetivamente, na proporção de inquiridos que os identificaram como competências essenciais em comparação com a edição de 2023 do relatório.



FIGURA 3.4

Competências em ascensão, 2025-2030

Proporção de empregadores que consideram que as competências estão a aumentar, a diminuir ou a manter-se estáveis em importância. As competências são classificadas com base no aumento líquido, que é a diferença entre a parte dos empregadores que considera que uma categoria de competências está a aumentar em utilização e aqueles que consideram que a sua utilização está a diminuir.



Fonte

Fórum Económico Mundial, Futuro do Inquérito de Emprego 2024.

Nota

O Inquérito sobre o Futuro dos Empregos utiliza a Taxonomia Global de Competências do Fórum Económico Mundial.

Evolução de competências

De acordo com as expectativas dos empregadores para a evolução das competências nos próximos cinco anos, como se pode ver na Figura 3.4, prevê-se que as competências tecnológicas cresçam em importância mais rapidamente do que qualquer outro tipo de competências. Entre estes, IA e big data lideram a lista como as competências de crescimento mais rápido, seguidas de perto pelas redes e cibersegurança e literacia tecnológica. Complementando estas competências tecnológicas, o pensamento criativo e duas atitudes socioemocionais — resiliência, flexibilidade e agilidade, juntamente com curiosidade e aprendizagem ao longo da vida — são também vistas como tendo uma importância crescente.

Também classificadas entre as 10 principais competências em ascensão estão a liderança e influência social, a gestão de talentos, o pensamento analítico e a administração ambiental. Estas competências realçam a necessidade de trabalhadores que possam liderar equipas, gerir o talento de forma eficaz e adaptar-se à sustentabilidade e às transições verdes num mundo cada vez mais complexo e interligado.

No outro extremo do espectro, os entrevistados identificaram competências de processamento sensorial; leitura, escrita e matemática; fiabilidade e atenção aos detalhes; controlo de qualidade; e a cidadania global como uma das competências mais estáveis. No entanto, espera-se um pequeno declínio líquido na leitura, escrita e matemática. Manual

destreza, resistência e precisão destacam-se com um declínio líquido antecipado notável, com 24% dos inquiridos a prever uma diminuição da sua importância. A diminuição da relevância das capacidades físicas tem sido uma tendência em períodos anteriores. Relatórios sobre o Futuro dos Empregos, mas esta é a primeira vez que se verifica um declínio líquido negativo.

As comparações com edições anteriores do Inquérito sobre o Futuro dos Empregos revelam uma mudança notável nas exigências de competências, com competências tecnológicas como IA e big data, redes e cibersegurança e administração ambiental a apresentarem o maior aumento líquido na quota de inquiridos que as identificam como críticas para os próximos cinco anos. Por outro lado, competências como a leitura, a escrita e a matemática; destreza manual, resistência e precisão; e a fiabilidade e a atenção aos detalhes foram os que mais caíram na procura futura projetada.

A Figura 3.5 ilustra variações específicas do sector na importância crescente das competências. Prevê-se que a IA e o big data tenham um crescimento significativo em quase todos os sectores. Nos 10 principais sectores, mais de 90% dos inquiridos esperam que esta competência seja cada vez mais utilizada. As quotas de crescimento mais baixas observam-se na Agricultura, Silvicultura e Pesca (70%) e nas indústrias de Alojamento, Alimentação e Lazer (69%). Isto destaca uma adoção ampla, mas desigual, de competências tecnológicas avançadas em todos os sectores.

A resiliência, flexibilidade e agilidade estão a crescer em procura mais rapidamente na Agricultura, Silvicultura e Pesca; Telecomunicações; e sectores de Serviços de Informação e Tecnologia. O sector da gestão de seguros e pensões destaca-se como o sector que prevê um crescimento mais rápido em importância nas competências de pensamento criativo. Este sector, juntamente com a Educação e Formação e Telecomunicações, prevê um rápido crescimento da importância da curiosidade e da aprendizagem ao longo da vida.

As crescentes exigências de competências em gestão ambiental são particularmente evidentes nas indústrias de petróleo e gás e de produtos químicos e materiais avançados.

Além disso, o declínio líquido na procura de destreza manual, resistência e competências de precisão é observado em todos os sectores, com as reduções mais significativas em Tecnologia de Energia e Serviços Públicos, Produtos Químicos e Materiais Avançados e Serviços de Tecnologia da Informação, cada um a apresentar declínios superiores a 39%. Em contraste, os sectores do Alojamento, Alimentação e Lazer e as indústrias Automóvel e Aeroespacial apresentam os menores declínios, com reduções líquidas inferiores a 14%.

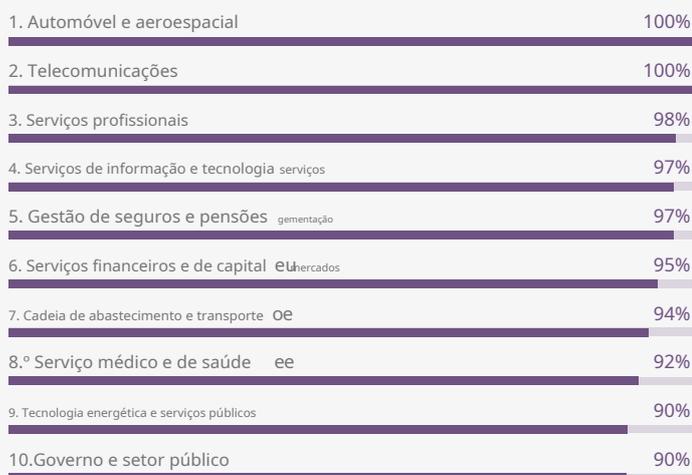


FIGURA 3 . 5

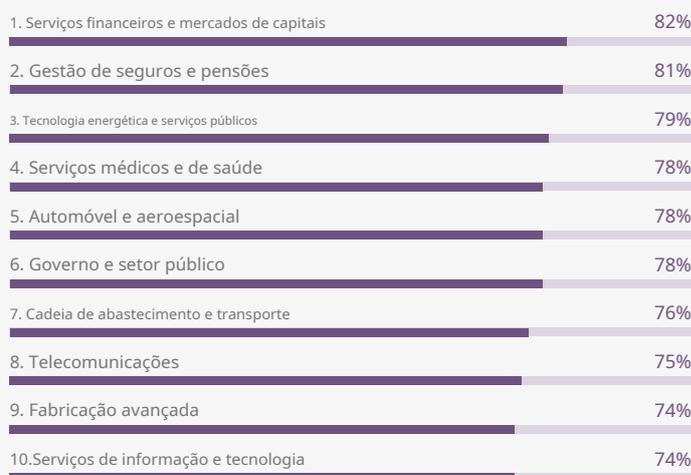
As 10 principais indústrias para aumentar os requisitos de qualificação, 2025-2030

Proporção de empregadores que consideram que as competências dentro da categoria de competências correspondente terão uma importância crescente para a sua força de trabalho de 2025 a 2030, em vez de terem uma importância estável ou decrescente. Os 10 principais setores dos 22 estudados neste relatório são selecionados em cada caso e classificados.

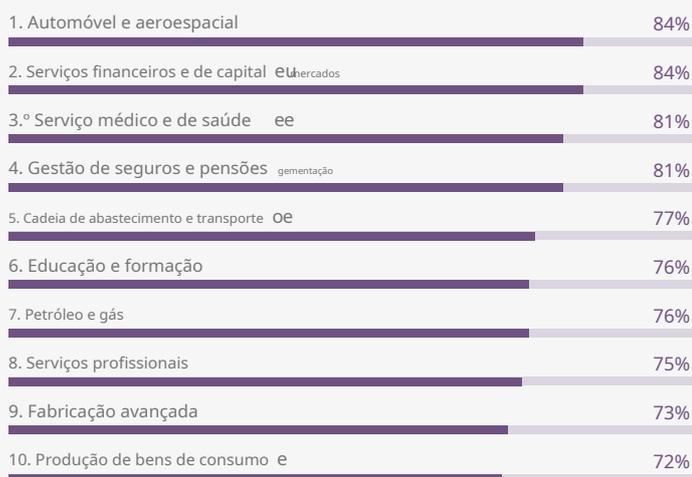
IA e big data



Redes e cibersegurança



Alfabetização tecnológica



Pensamento criativo



Resiliência, flexibilidade e agilidade



Curiosidade e aprendizagem ao longo da vida



Liderança e social em fluência



Gestão de talentos



Pensamento analítico



Administração ambiental



Capacidades cognitivas Ética e Competências de gestão Autoeficácia Competências tecnológicas Trabalhar com outros

Fonte

Fórum Económico Mundial, Futuro do Inquérito de Emprego 2024.

Nota

O Inquérito sobre o Futuro dos Empregos utiliza a Taxonomia Global de Competências do Fórum Económico Mundial.

Competências essenciais em 2030

Olhando para 2030, a Figura 3.6 fornece mais insights sobre as principais áreas prioritárias para o desenvolvimento da força de trabalho para as organizações, comparando as competências essenciais e emergentes até 2030 com base na sua importância relativa hoje e na sua evolução futura. O quadrante superior direito destaca competências que já são essenciais para as organizações hoje em dia e devem continuar a crescer rapidamente. Competências como IA e big data; pensamento analítico; pensamento criativo; resiliência, flexibilidade e agilidade; e alfabetização tecnológica não só são considerados críticos agora, como também estão concebidos para se tornarem ainda mais importantes. Além disso, liderança e influência social,

curiosidade e aprendizagem ao longo da vida, pensamento sistêmico, gestão de talentos, motivação e autoconsciência solidificar a sua importância, enfatizando a contínua relevância das competências centradas no ser humano no meio dos rápidos avanços tecnológicos.

Entretanto, redes e cibersegurança e administração ambiental – no quadrante superior esquerdo da figura – classificadas entre as 10 principais competências que se prevê que aumentem significativamente em utilização até 2030, mas atualmente não são consideradas competências essenciais para a maioria das organizações. Estas competências emergentes representam áreas em que as empresas podem necessitar de antecipar exigências crescentes e desenvolver capacidades antes que estas se tornem críticas.

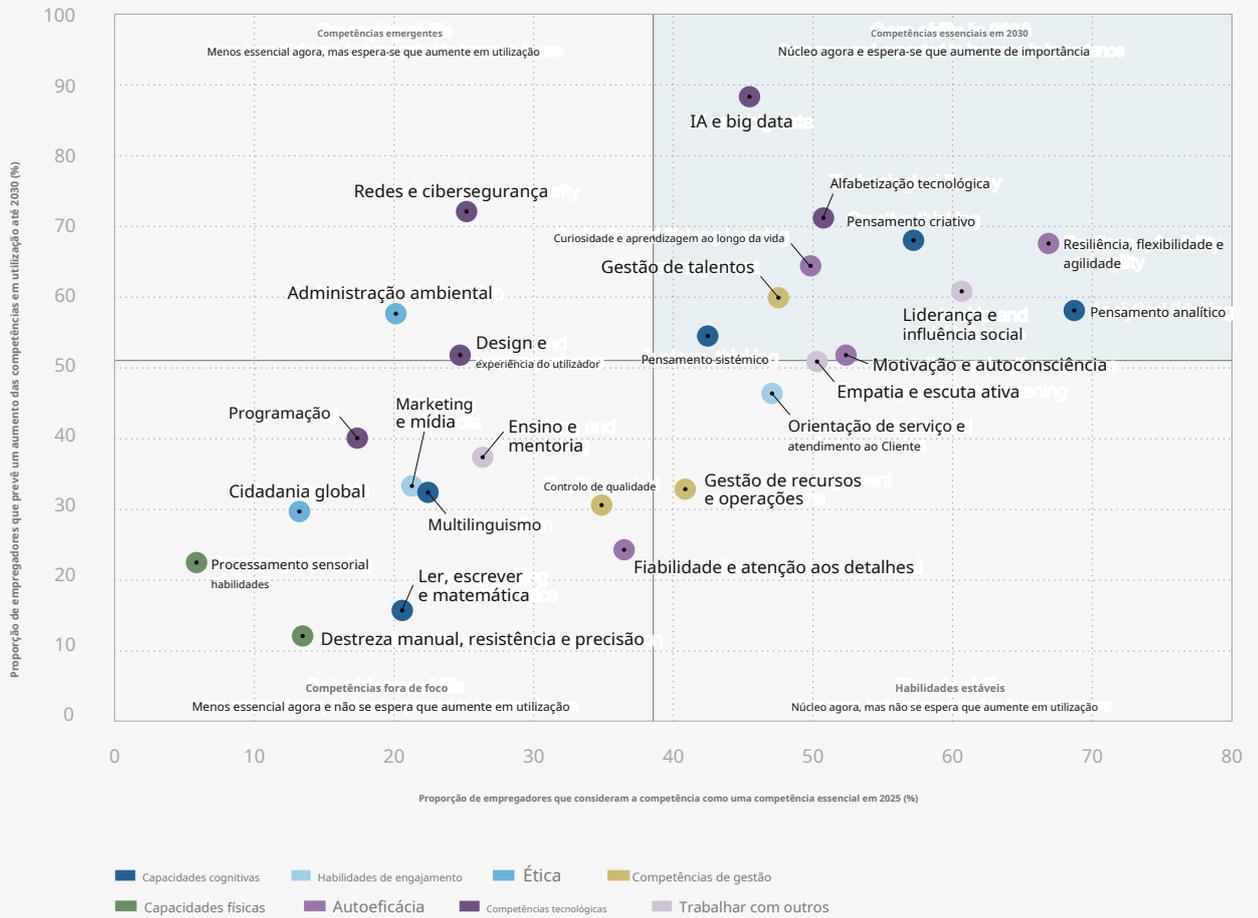
Por outro lado, as competências que são hoje essenciais, mas que se prevê que se mantenham estáveis nos próximos cinco anos sem um aumento significativo da utilização, exibidas no quadrante inferior direito, incluem a empatia e a escuta ativa, a orientação para os serviços e o atendimento ao cliente, e a gestão de recursos e operações. Por fim, o quadrante inferior esquerdo da Figura 3.6 destaca

competências que não são críticas agora nem deverão aumentar significativamente em utilização nos próximos cinco anos. Embora a maioria destas competências continue a ser importante, podem representar áreas onde é necessário menos investimento, permitindo aos empregadores priorizar recursos para conjuntos de competências que evoluem mais rapidamente.

FIGURA 3.6

Competências essenciais em 2030

Proporção de empregadores que consideram as competências como uma competência essencial em 2025 e proporção de empregadores que esperam que as competências aumentem de importância até 2030.



Fonte

Fórum Económico Mundial, Futuro do Inquérito de Emprego 2024.

Nota

O Inquérito sobre o Futuro dos Empregos utiliza a Taxonomia Global de Competências do Fórum Económico Mundial. As linhas a negrito representam os valores medianos em todas as competências.

Diferenças de competências entre empregos em crescimento e em declínio

Embora um conjunto diversificado de competências seja essencial para navegar no panorama da força de trabalho em evolução, contrastar os requisitos de competências particularmente associados a empregos em crescimento e aqueles associados a empregos em declínio revela janelas de oportunidade que existem para permitir transições dinâmicas de emprego.^{37,38}

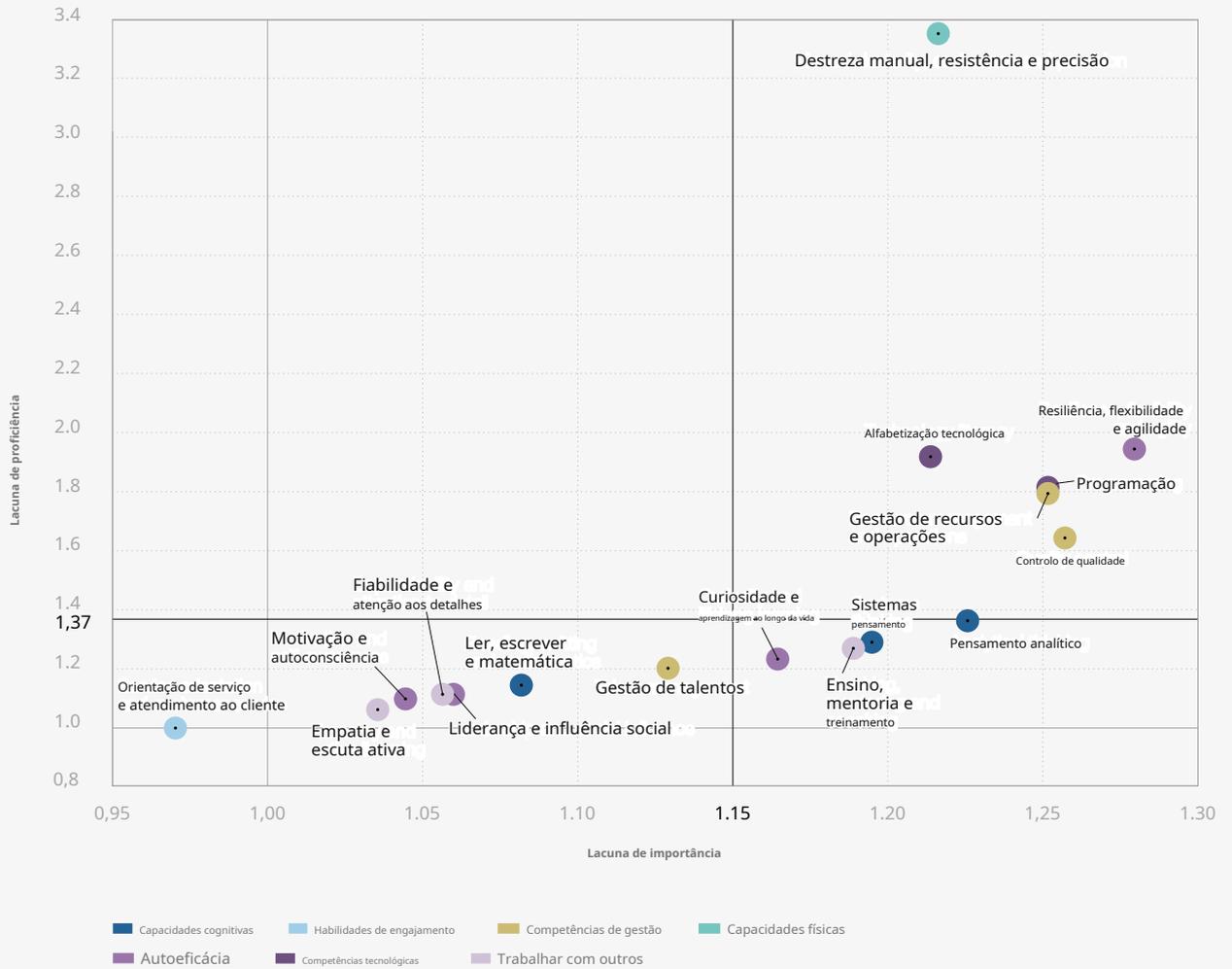
A Figura 3.7 ilustra estas diferenças com base em duas métricas derivadas do inventário de competências O*NET:³⁹ a “lacuna de importância”, que mede o quanto uma competência é mais essencial para o crescimento do emprego, e a “lacuna de proficiência”, que indica o nível de

conhecimento especializado necessário para cada competência em empregos em crescimento em comparação com empregos em declínio. Por exemplo, uma pontuação de 2 em qualquer métrica significa que uma competência é duas vezes mais crítica ou requer o dobro da proficiência em funções de crescimento.

FIGURA 3.7

Lacuna de importância de competências e de proficiência de competências entre empregos em crescimento e em declínio

Quando funções de trabalho em crescimento e declínio atribuem o mesmo nível de importância e proficiência a uma competência, o índice é igual a um. Quanto maior o valor, maior a diferença entre empregos em crescimento e em declínio.



Fonte

Análise do Fórum Económico Mundial, 2024, a com base na Taxonomia Global de importância e o nível de competência do Fórum de Competências do Inquérito sobre o Futuro dos Empregos e para cada ocupação.

Nota

As linhas a negrito representam a média de todas as habilidades.

A nível agregado, em todas as funções em crescimento e declínio, as competências de resiliência, flexibilidade e agilidade são os diferenciais mais significativos entre as funções em crescimento e declínio, classificando-se mais em importância e proficiência para as funções em crescimento. A programação e a literacia tecnológica também diferenciam as funções em crescimento e em declínio, refletindo a crescente integração da tecnologia em todos os campos ocupacionais. Embora a programação tenha maior importância, exige menos proficiência em comparação com a literacia tecnológica.

As competências de gestão e operações de recursos e controlo de qualidade também apresentam lacunas acentuadas tanto em proficiência como em importância. O pensamento analítico completa a lista das cinco principais competências para a lacuna de importância, enquanto está em 6º lugar para a lacuna de proficiência de competências.

A destreza manual, a resistência e a precisão apresentam uma diferença notável nos requisitos de proficiência

em vez de importância. Isto sugere que, em funções em que as competências manuais continuam a ser essenciais, as empresas procuram um maior grau de especialização que combine as competências manuais com o conhecimento tecnológico e as competências de resolução de problemas. As funções crescentes que exigem uma elevada proficiência em competências manuais incluem desenhadores, técnicos de engenharia e mapeamento, engenheiros de eletrotécnica, mecânicos, reparadores de máquinas e engenheiros de instalação de energia solar. Por outro lado, as funções em declínio, como os trabalhadores das indústrias gráficas e os auxiliares de transporte, exigem geralmente níveis mais baixos de proficiência nas competências manuais. Notavelmente, a única competência com igual ou menor exigência em importância ou proficiência para empregos em crescimento é a orientação para o serviço e o atendimento ao cliente.

Estas conclusões realçam a importância de esforços de desenvolvimento de competências direcionados para apoiar os trabalhadores na transição para funções de crescimento, bem como para garantir que os empregadores possam aceder a um conjunto de talentos com as competências necessárias para o futuro do trabalho.

3.2 Fatores que causam a interrupção de competências

Esta secção discute a forma como cada uma das cinco macrotendências identificadas que impulsionam a transformação do mercado de trabalho – mudança tecnológica, fragmentação geoeconómica, transição verde, mudanças demográficas e incerteza económica – deverá influenciar a evolução das competências até 2030.

Mudança tecnológica

Espera-se que os avanços tecnológicos impulsionem a mudança de competências mais do que qualquer outra tendência nos próximos cinco anos. A crescente importância da IA e do big data, das redes e da cibersegurança, e da literacia tecnológica é impulsionada pela expansão do acesso digital e pela integração da IA e das tecnologias de processamento de informação. Estas tendências não são vistas apenas como responsáveis pelo crescimento destas três competências de crescimento mais rápido, mas também pela crescente importância do pensamento analítico e do pensamento sistémico. Estas mudanças realçam a crescente complexidade da tomada de decisões e a necessidade de resolução de problemas críticos num mundo orientado por dados.

Além das 10 competências de crescimento mais rápido, espera-se que o design e a experiência do utilizador, juntamente com as competências de marketing e de media, também cresçam impulsionados pelos avanços tecnológicos. Estas competências estão intimamente ligadas à transformação digital, refletindo a crescente importância de oferecer experiências digitais integradas e de compreender o impacto do comportamento do consumidor.

Os robôs e os sistemas autónomos são também vistos como um importante impulsionador da mudança de competências, contribuindo para o aumento da procura não só das três competências de maior crescimento, mas também da programação e do pensamento sistémico — competências essenciais para gerir e otimizar as interações com a tecnologia autónoma. Como foi referido no Capítulo 2, os robôs e os sistemas autónomos também estão entre os principais impulsionadores dos empregos que mais crescem. Juntamente com a crescente procura pelos três principais produtos em crescimento

competências e programação, esta tendência sublinha a importância da perícia tecnológica e do pensamento sistémico como competências essenciais em campos técnicos. Estas características são cruciais para permitir que os colaboradores se adaptem e colaborem eficazmente com sistemas automatizados em diversos setores.

Embora a tecnologia estimule a procura por determinadas competências, também acelera o declínio de outras. Espera-se que competências como a destreza manual, a resistência, a precisão, a leitura, a escrita e a matemática percam relevância à medida que o acesso digital, a IA, o processamento de informação e a robótica automatizam cada vez mais estas tarefas. Curiosamente, embora a programação se mantenha estável como uma competência requisitada, tanto os inquiridos que esperam crescimento na sua utilização como os que esperam declínio apontam consistentemente a mudança tecnológica como o principal impulsionador desta mudança. Como discutido mais profundamente no Capítulo 2, isto realça o duplo efeito da tecnologia, sublinhando como as mesmas forças tecnológicas que impulsionam a criação de emprego podem também contribuir para a deslocação de emprego. Além disso, como também foi discutido no Capítulo 2, o impacto primordial de tecnologias como a GenAI nas competências pode residir no seu potencial de “aumentar” as competências humanas através da colaboração homem-máquina, em vez da sua substituição total, especialmente dada a importância contínua das competências centradas no ser humano (Caixa 3.1).

Estas descobertas realçam a necessidade urgente de estratégias adequadas de requalificação e actualização de competências para colmatar as divisões emergentes. Estas estratégias serão essenciais para ajudar os trabalhadores na transição para funções que combinem o conhecimento técnico com capacidades centradas no ser humano, apoiando uma força de trabalho mais adaptável num cenário cada vez mais impulsionado pela tecnologia.

CAIXA 3 . 1

IA generativa e competências centradas no ser humano
Em colaboração com a Indeed

O lançamento do ChatGPT 3.5 em novembro de 2022 marcou um ponto de viragem na sensibilização do público para as tecnologias GenAI, o que gerou entusiasmo e apreensão em relação ao seu potencial impacto na força de trabalho.⁴⁰ Neste contexto, a investigação conduzida pela Indeed para este relatório destaca a importância contínua das competências centradas no ser humano na era da GenAI. A Figura B3.1 ilustra a capacidade do GenAI de substituir um ser humano na execução de competências específicas, com base numa avaliação feita pelo GPT-4o da sua própria capacidade de utilizar competências em três áreas: a sua capacidade de fornecer conhecimentos teóricos sobre uma determinada competência, a sua

competências de resolução de problemas relacionadas com essa competência e a necessidade de presença física ou de ações manuais na execução dessa competência.⁴¹ O gráfico categoriza mais de 2.800 competências granulares na Taxonomia de Competências Globais do Fórum Económico Mundial e avalia a sua capacidade de substituição pela GenAI de acordo com cinco categorias: capacidade muito baixa, capacidade baixa, capacidade moderada, capacidade elevada e capacidade muito elevada.

Nenhuma das mais de 2.800 competências avaliadas foi determinada como apresentando “capacidade demasiado elevada” para ser substituída pela atual geração do GenAI

ferramentas, com a maioria das competências examinadas (69%) determinadas como tendo “capacidade muito baixa” ou “baixa capacidade” para serem substituídas, indicando que o GenAI permanece atualmente limitado na execução de tarefas que exigem execução física, julgamento diferenciado ou aplicação prática. Competências enraizadas na interação humana – incluindo empatia e escuta ativa, e competências de processamento sensorial – e destreza manual, resistência e precisão, não apresentam atualmente potencial de substituição devido aos seus componentes físicos e profundamente humanos. Estas descobertas sublinham as limitações práticas dos modelos GenAI atuais, que não possuem fisicalidade para executar tarefas que exigem interação prática – embora os avanços na robótica e a integração da GenAI em sistemas robóticos possam ter impacto nisso no futuro.

Onde o GenAI demonstra maior potencial de substituição é nas competências que podem ser efetivamente executadas aproveitando o conhecimento teórico juntamente com a manipulação digital. Isto inclui competências granulares em IA e big data, como a mineração de dados e aplicações de aprendizagem automática.

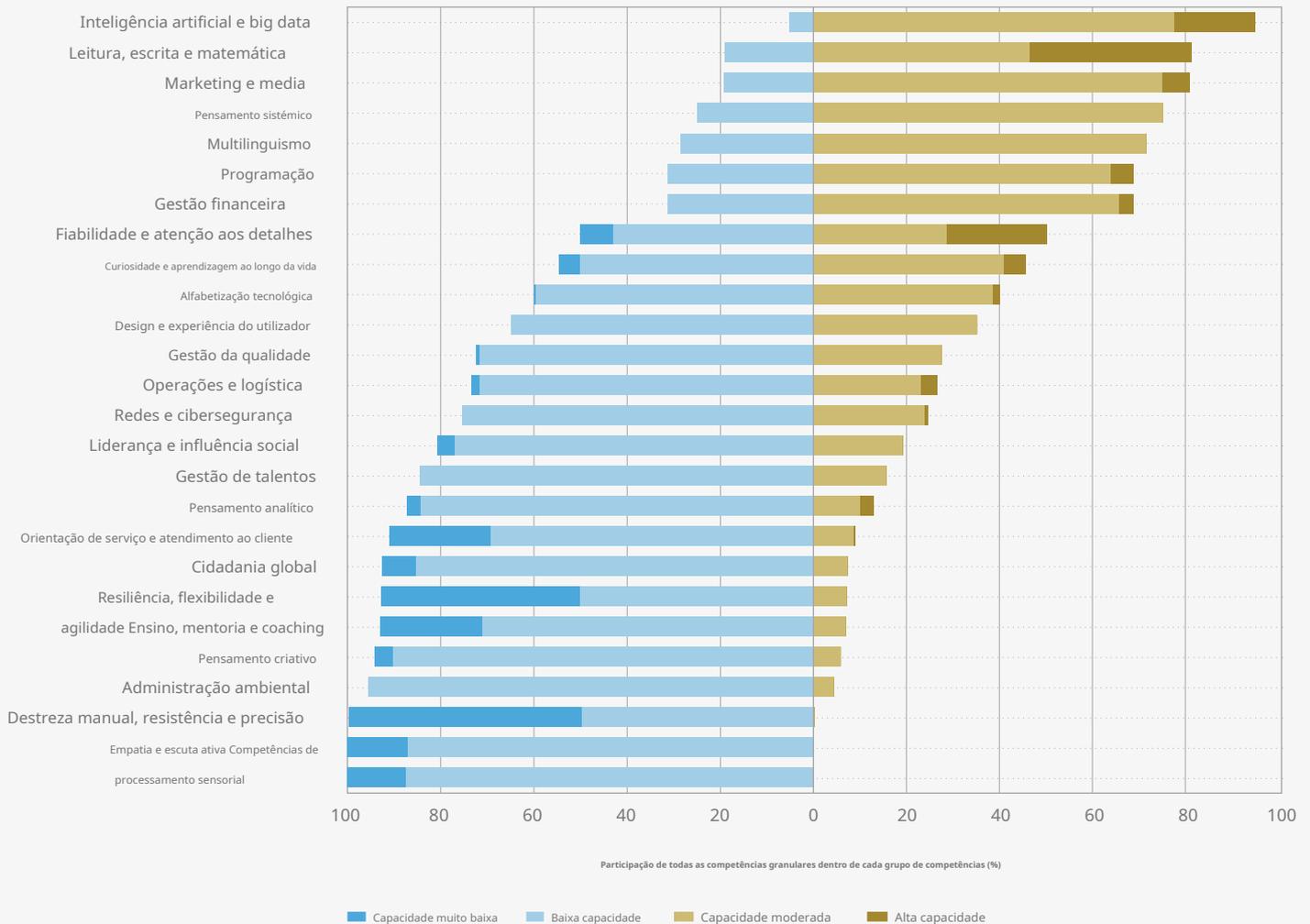
Além disso, o GenAI mostra pontos fortes na leitura, escrita, matemática e multilinguismo, onde pode ajudar a resumir informações complexas, redigir textos, realizar cálculos e traduzir. Notavelmente, mais de um quarto (28,5%) das mais de 2.800 competências granulares atualmente examinadas exibem uma capacidade de substituição moderada, destacando áreas onde, à medida que a tecnologia continua a evoluir, a sua capacidade de substituição poderá aumentar num futuro próximo.

Estas descobertas destacam o potencial da GenAI para ampliar o trabalho humano através da colaboração entre humanos e máquinas, em vez de a substituir completamente na maioria das áreas. As competências que exigem compreensão diferenciada, resolução de problemas complexos ou processamento sensorial apresentam um risco atual limitado de substituição pela GenAI, afirmando que a supervisão humana continua a ser crucial mesmo em áreas onde a GenAI pode prestar assistência. Para os empregadores, estes insights enfatizam a necessidade de iniciativas de formação e qualificação que se concentrem tanto em competências avançadas de escrita de prompts como numa literacia mais ampla em GenAI.

FIGURAB 3 . 1

Capacidade atual de substituição por IA generativa, por grupo de competências

Capacidade da GenAI substituir um ser humano na execução de uma determinada habilidade como uma percentagem de todas as habilidades granulares dentro de cada grupo de habilidades. Análise baseada no GPT-4o, com mais de 2.800 competências granulares da base de dados Indeed em agosto de 2024.



Fragmentação geoeconómica e incerteza económica

O Inquérito sobre o Futuro dos Empregos examinou também o impacto das tendências geoeconómicas na evolução das competências. A crescente fragmentação geoeconómica, aliada à rápida adoção de novas tecnologias e à expansão do acesso digital, aumentou significativamente as preocupações com a cibersegurança.⁴² Estas tendências geoeconómicas levaram a um aumento da procura de competências de rede e cibersegurança, à medida que as organizações procuram proteger a infraestrutura digital das ameaças emergentes.

A fragmentação geoeconómica está também a gerar uma necessidade de competências centradas no ser humano, como a resiliência, a flexibilidade, a agilidade, a liderança e a influência social, para além da cidadania global. Num mundo onde as crises estão a tornar-se mais frequentes, os empregadores precisam de líderes e de equipas capazes de se adaptar à incerteza e de gerir dinâmicas sociais complexas.

O crescimento económico mais lento e o aumento das restrições ao comércio global estão a contribuir para a crescente importância do pensamento criativo, da resiliência, da flexibilidade e da agilidade. Estas competências são cruciais para navegar em cenários económicos incertos, à medida que as empresas procuram inovar e manter-se competitivas apesar das restrições do mercado.

Transição verde

Um foco crescente na gestão ambiental como uma competência crítica reflete um alinhamento em evolução entre as estratégias de negócio e os objetivos de sustentabilidade. Este aumento, impulsionado pelos esforços de adaptação climática, pelas iniciativas de redução de carbono e pelas tecnologias de geração, armazenamento e distribuição de energia, aponta para uma profunda mudança em que as competências ambientais se estão a tornar cada vez mais essenciais em diversos setores. Como demonstrado anteriormente no Capítulo 2 e na Caixa 2.1, uma crescente priorização da adaptação climática e das soluções energéticas por parte dos empregadores que respondem

O Inquérito sobre o Futuro do Emprego não só é evidente nas exigências de qualificação, como também aparece como um factor significativo no crescimento líquido do emprego até 2030.

Embora a maioria dos inquiridos espere que a procura de competências de cidadania global se mantenha estável nos próximos cinco anos, os empregadores que prevêem um aumento da sua importância referem a convergência da adaptação às alterações climáticas, a fragmentação geoeconómica e o alargamento do acesso digital como factores-chave. Isto realça a crescente interligação entre a sustentabilidade e a colaboração global, principalmente porque as empresas operam em ambientes cada vez mais fragmentados e sensíveis ao clima.

Mudanças demográficas

Prevê-se que as alterações demográficas em curso, particularmente o envelhecimento e o declínio da força de trabalho nas economias desenvolvidas, surjam como um importante impulsionador da procura de competências. O envelhecimento e o declínio da população em idade ativa estão a pressionar as organizações para que dêem prioridade à gestão de talentos, ao ensino, à orientação, à motivação e à autoconsciência. A par destas prioridades, há um foco crescente na empatia e escuta ativa, gestão de recursos e atendimento ao cliente, destacando uma necessidade crescente de competências interpessoais e operacionais que possam atender às necessidades específicas de uma força de trabalho envelhecida e promover ambientes de trabalho mais inclusivos.

A crescente procura de gestão de talentos, motivação e competências de autoconsciência é também impulsionada pelo crescimento da população em idade ativa. As conclusões relatadas no Capítulo 2 destacam padrões semelhantes, onde o envelhecimento e o crescimento da população em idade ativa são os principais impulsionadores do crescimento do emprego na Educação, Vendas e Hotelaria. Estas tendências revelam o duplo papel que as mudanças demográficas desempenham na formação da disponibilidade de emprego e dos tipos de competências necessárias, enfatizando a interligação da demografia da força de trabalho com o desenvolvimento de competências e estratégias de talento em todos os setores.

3.3 Estratégias de requalificação e actualização de competências

Tendo previsto interrupções significativas de competências, os empregadores têm investido cada vez mais em iniciativas de requalificação e actualização para alinhar as competências da força de trabalho com as exigências em evolução (ver Secção 3.1).

Esta secção explora as tendências de formação, a forma como os empregadores esperam financiar as suas iniciativas de formação e as suas expectativas em relação aos resultados desses investimentos.

Necessidades de formação

Os inquiridos sobre o Futuro dos Empregos indicam que

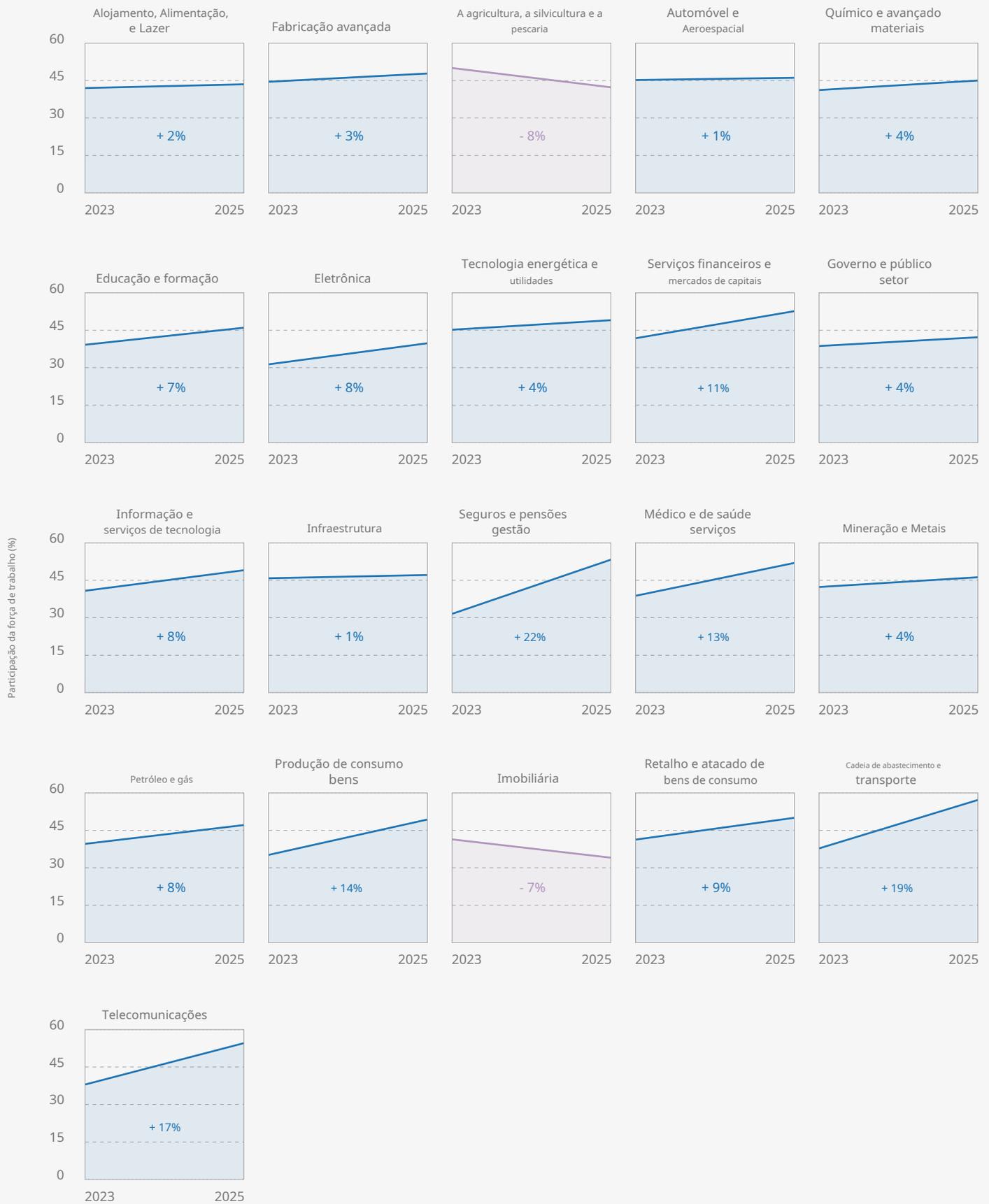
50% da sua força de trabalho concluiu a formação como parte das suas iniciativas de aprendizagem e desenvolvimento. Isto reflecte uma tendência global positiva em comparação com 2023, quando apenas 41% da força de trabalho tinha recebido formação. O aumento da conclusão da formação é evidente em quase todos os setores (Figura 3.8), sugerindo um reconhecimento crescente da importância do desenvolvimento contínuo de competências.

No entanto, alguns setores destacam-se nesta tendência. Agricultura, Silvicultura e Pescas e Imobiliário são os únicos setores que registaram um declínio na conclusão da formação entre as duas últimas edições deste relatório. Por outro lado, indústrias como a Gestão de Seguros e Pensões, Fornecimento

FIGURA 3.8

Conclusão da formação como parte das estratégias de aprendizagem e desenvolvimento, 2023 vs. 2025, por setor

Evolução da parte da força de trabalho que concluiu a formação como parte das estratégias de aprendizagem e desenvolvimento dos empregadores. Apenas os setores com pontos de dados para ambos os anos são incluídos na análise.



Fonte

Fórum Económico Mundial, Inquérito sobre o Futuro dos Empregos 2024 e Inquérito sobre o Futuro dos Empregos 2022.

Nota

Apenas os setores com pontos de dados para ambos os anos estão incluídos nesta análise. A Serviços Profissionais tem dados disponíveis apenas para 2025.

Cadeia, Transportes e Telecomunicações foram os setores que apresentaram o aumento mais significativo na proporção de trabalhadores a concluir formação.

Olhando para o futuro, a Figura 3.9 fornece uma visão geral das expectativas em torno das necessidades de formação da força de trabalho até 2030. De acordo com os empregadores inquiridos, para uma amostra representativa de 100 trabalhadores, 41 não necessitarão de formação significativa até 2030; 11 exigirão formação, mas não lhes estará acessível num futuro próximo; e 29 necessitarão de formação e qualificação para as suas funções atuais. Além disso, os empregadores prevêem que 19 em cada 100 trabalhadores necessitarão de formação e serão requalificados e recolocados dentro das suas organizações até 2030.

A necessidade prevista de formação varia significativamente entre sectores e regiões geográficas. Enquanto as empresas sediadas na América do Norte estimam que 67% da sua força de trabalho necessitará de formação até 2030, as da Ásia Central e do

O Médio Oriente e o Norte de África projectam que menos de 50% da sua força de trabalho necessitará de formação até 2030.

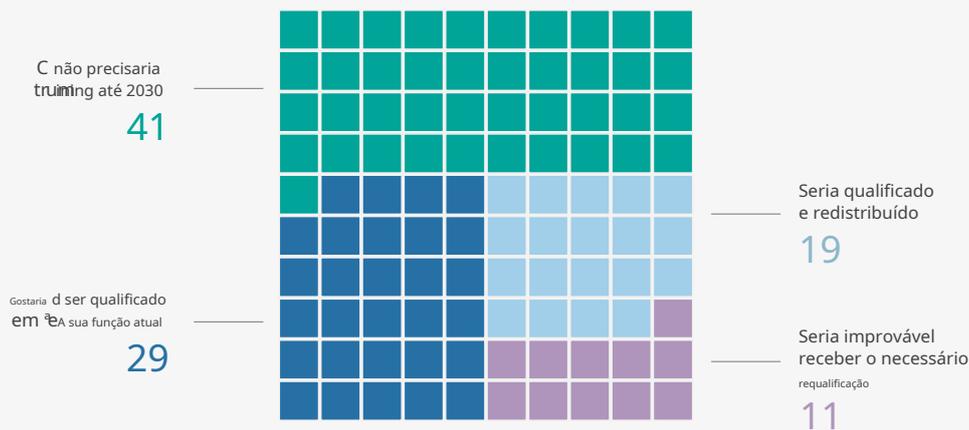
Indústrias como as Telecomunicações e os Serviços de Informação e Tecnologia, que tiveram uma das maiores adesões na requalificação e actualização (Figura 3.8), ainda antecipam necessidades significativas de formação, com 63% e 62% da sua força de trabalho, respectivamente, a esperar necessitar de mais formação até 2030. Por outro lado, os sectores com linhas de tendência decrescentes na conclusão da formação estão entre os sectores com as menores necessidades projectadas de formação adicional.

A parte dos colaboradores com baixa probabilidade de receber oportunidades de qualificação é relativamente uniforme entre sectores e regiões geográficas, o que sugere que, embora a procura de qualificações possa variar, o acesso a oportunidades de requalificação e qualificação continua a ser igualmente restrito em todo o mundo.

FIGURA 3.9

Perspectivas de requalificação e requalificação, 2025-2030

Análise da perspetiva típica de formação para um grupo representativo de 100 trabalhadores, calculada com base nas médias dos requisitos de formação comunicados pelos empregadores inquiridos.



Fonte

Fórum Económico Mundial, Futuro do Inquérito de Emprego 2024.

Financiamento para programas de formação

Quando se trata de financiar iniciativas de requalificação e actualização, os empregadores esperam predominantemente financiar os seus próprios programas de formação, como se pode ver na Figura 3.10. O segundo mecanismo de financiamento mais comum é a formação gratuita, seguido pelo financiamento governamental e público-privado.

Sendo o financiamento para a requalificação e atualização o apoio de política pública mais bem-vindo pelos entrevistados do Inquérito sobre o Futuro dos Empregos, o financiamento governamental desempenha um papel mais significativo em setores como o alojamento, a alimentação e o lazer; Governo

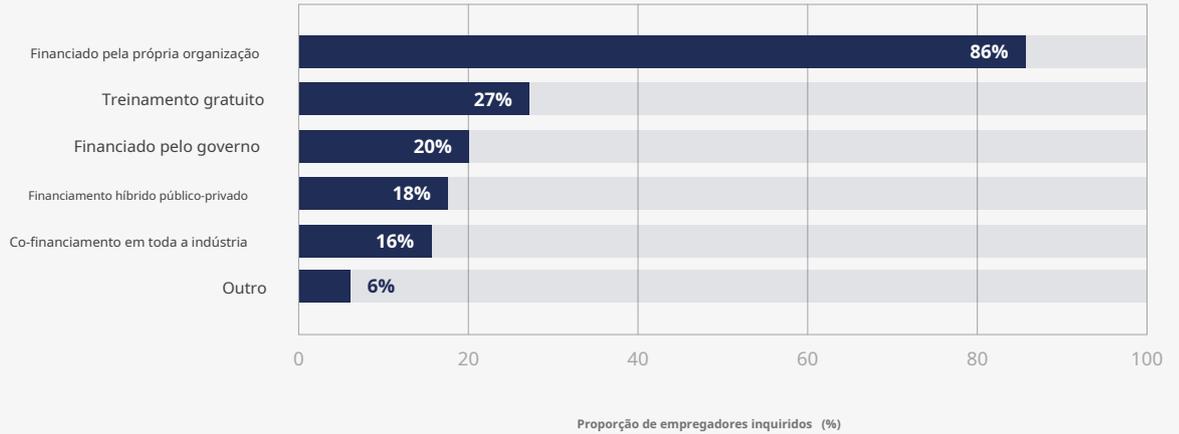
e Setor Público; e Educação e Formação, onde mais de 30% das empresas esperam contar com financiamento público para iniciativas de formação. Por outro lado, apenas 3% das empresas do sector da Gestão de Seguros e Pensões esperam contar com financiamento governamental para formação.

Embora o cofinanciamento entre setores seja o modelo de financiamento menos utilizado em geral, é expectável que seja mais utilizado em setores como os cuidados, os serviços pessoais e o bem-estar; Agricultura, Silvicultura e Pesca; e automóvel e aeroespacial. Isto realça a importância da colaboração entre setores nestes setores.

FIGURA 3.10

Financiamento para a formação, 2025-2030

Proporção de empregadores que prevêem a utilização da fonte de financiamento declarada para os programas de formação de trabalhadores de 2025 a 2030.



Fonte

Fórum Económico Mundial, Futuro do Inquérito de Emprego 2024.

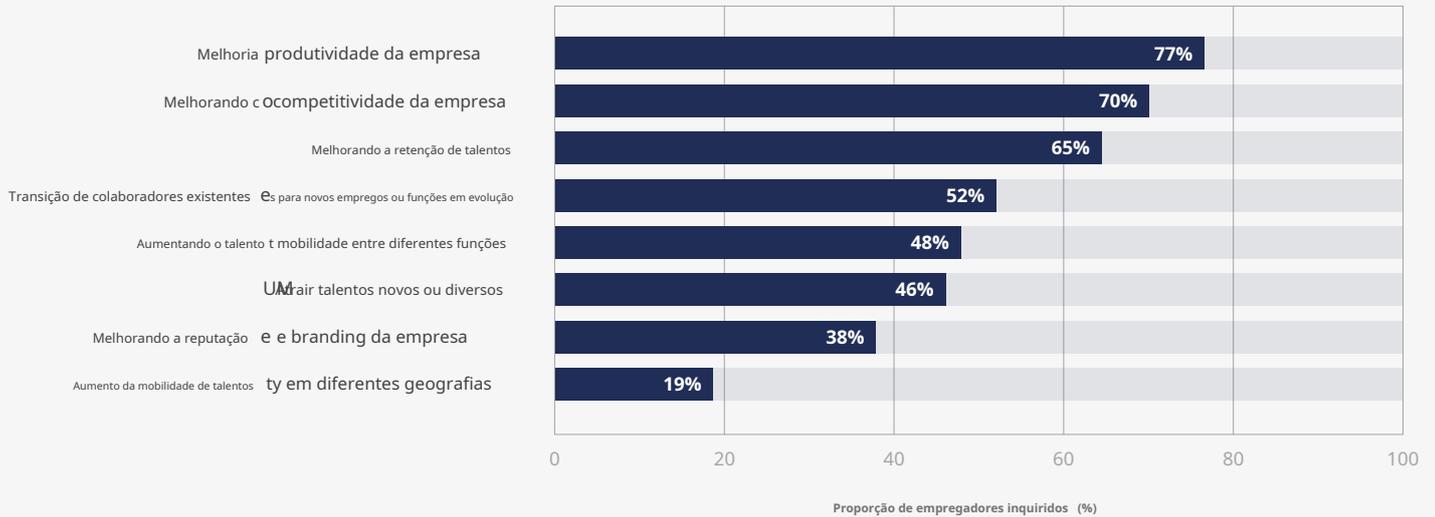
Os resultados mais comuns que os empregadores esperam dos seus investimentos em formação são a maior produtividade (mencionada por 77% dos inquiridos) e a maior competitividade (70%). A retenção de talento é o terceiro resultado esperado mais importante dos programas de formação, embora desempenhe um papel

um papel mais central em setores como o automóvel e aeroespacial, a eletrónica e a produção de bens de consumo, onde mais de 72% dos empregadores destacam esta como uma prioridade fundamental (Figura 3.11).

FIGURA 3.11

Resultados esperados do investimento em formação, 2025-2030

Parcela de empregadores que esperam o resultado declarado do investimento em programas de formação de trabalhadores de 2025 a 2030.



Fonte

Fórum Económico Mundial, Futuro do Inquérito de Emprego 2024.

4

Estratégias de força de trabalho

Este capítulo discute estratégias de força de trabalho que os empregadores esperam adotar em resposta às macrotendências que moldam o futuro do trabalho e às principais barreiras à transformação organizacional. Analisa também a perspectiva dos empregadores sobre a disponibilidade de talentos

de agora até 2030, e explora práticas e políticas planeadas no local de trabalho para atingir os objetivos de negócio da sua organização, com um foco particular na mudança da relação entre humanos e tecnologias.

4.1 Barreiras à transformação

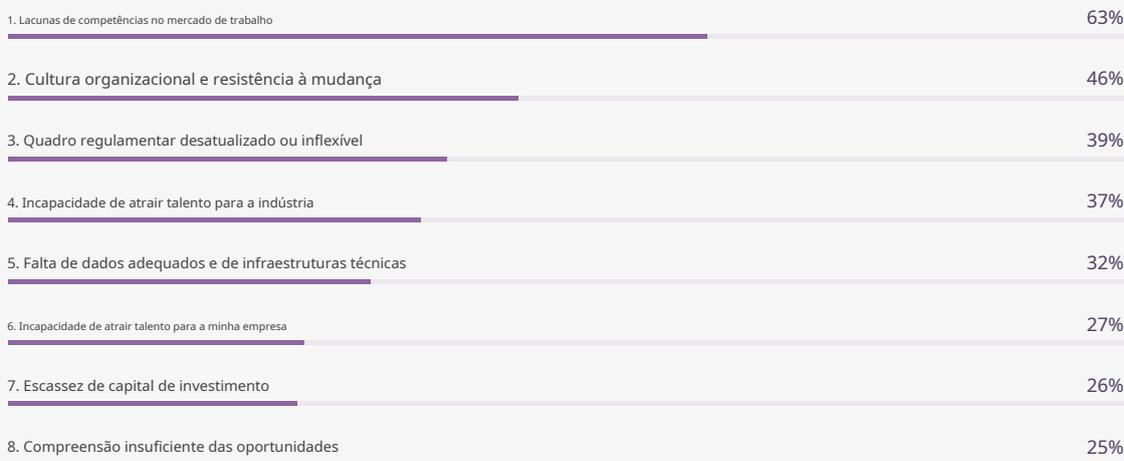
As lacunas de qualificação no mercado de trabalho são a principal barreira à transformação empresarial percebida pelos inquiridos do Inquérito sobre o Futuro dos Empregos para o período de 2025 a 2030, citadas por 63% dos empregadores inquiridos (Figura 4.1). Isto é ainda mais pronunciado do que os resultados descritos na edição de 2023 do

relatório, onde as lacunas de qualificação no mercado de trabalho local também ultrapassaram as barreiras de transformação, apoiadas por 60% dos executivos. Este desafio de competências persiste em quase todos os sectores e regiões geográficas, ocupando o primeiro lugar em 52 das 55 economias e 19 dos 22 sectores.

FIGURA 4.1

Barreiras à transformação organizacional, 2025-2030

Parcela de empregadores inquiridos espera que a barreira mencionada dificulte a sua transformação organizacional.



Fonte

Fórum Económico Mundial, Futuro do Inquérito de Emprego 2024.

A segunda barreira percebida mais significativa é a cultura organizacional e a resistência à mudança, identificada por 46% dos inquiridos como um obstáculo importante, o que realça o desafio previsto de alinhar processos internos, estruturas organizacionais, hierarquias e mentalidades para responder às tendências e disrupções que as empresas esperam enfrentar. Preocupações regulatórias

são consideradas a terceira barreira mais relevante, identificada por 39% dos empregadores. Além disso, 32% dos inquiridos destacam a falta de dados adequados e de infraestruturas técnicas como um obstáculo adicional. Outras barreiras, como a escassez de capital de investimento (26%) e a compreensão insuficiente das oportunidades (25%), são citadas com menos frequência.

Na edição de 2023 do relatório, mais de metade dos inquiridos identificou as dificuldades em atrair talento como a principal barreira. O inquérito deste ano distingue entre a atratividade do setor e a atratividade ao nível da empresa, e os resultados mostram que 37% das empresas veem a falta de atratividade do setor como uma barreira notável, enquanto 27% referem problemas específicos da empresa.

Perspetiva de disponibilidade de talento

A perspetiva dos empregadores sobre a disponibilidade de talento diminuiu em comparação com os resultados destacados na edição de 2023 do relatório. Este ano, apenas 29% das empresas esperam que a disponibilidade de talento melhore no período 2025-2030, uma queda face aos 39% de 2023. Em contraste, 42% dos empregadores esperam que a disponibilidade de talento diminua neste período, resultando numa perspetiva líquida negativa de disponibilidade de talento (-13%

expectativa líquida de melhoria) e destacando a crescente preocupação entre as empresas relativamente à sua capacidade de encontrar o talento certo para o futuro (Figura 4.2).

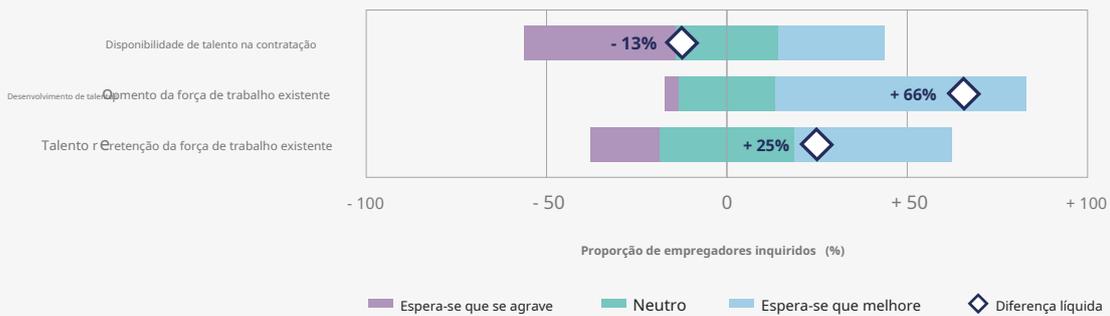
No entanto, os empregadores continuam otimistas quanto às perspetivas de desenvolvimento de talentos. Sete em cada 10 inquiridos esperam melhorias no desenvolvimento de talento dentro das suas organizações até 2030. No entanto, como referido na edição de 2023 do relatório, 77% das empresas expressaram uma visão positiva sobre as perspetivas de desenvolvimento de talento, sugerindo que algumas empresas estão a reavaliar as suas expectativas.

Em relação à retenção de talento, os empregadores estão igualmente menos positivos do que na edição anterior do relatório: apenas 44% das organizações inquiridas esperam melhorias na sua capacidade de reter talento, uma queda face aos 53% de há dois anos.

FIGURA 4 . 2

Perspetiva de talento, 2025-2030

Parcela de empregadores inquiridos que esperam uma perspetiva positiva, neutra e negativa para a disponibilidade, desenvolvimento e retenção de talento nos próximos cinco anos.



Fonte

Fórum Económico Mundial, Futuro do Inquérito de Emprego 2024.

As variações específicas de cada país na perspetiva da disponibilidade de talento, como se mostra para contratação na Figura 4.3, refletem uma dinâmica demográfica mais ampla. Por exemplo, no Médio Oriente e Norte de África, os empregadores de países como o Egípto (+39% de expectativa líquida de melhoria), Marrocos (+38%) e Bahrein (+31%) demonstram elevados níveis de optimismo sobre a disponibilidade de talento, com a maioria dos inquiridos a esperar que as condições de contratação melhorem até 2030. Por outro lado, os empregadores das economias europeias antecipam desafios crescentes na disponibilidade de contratação.

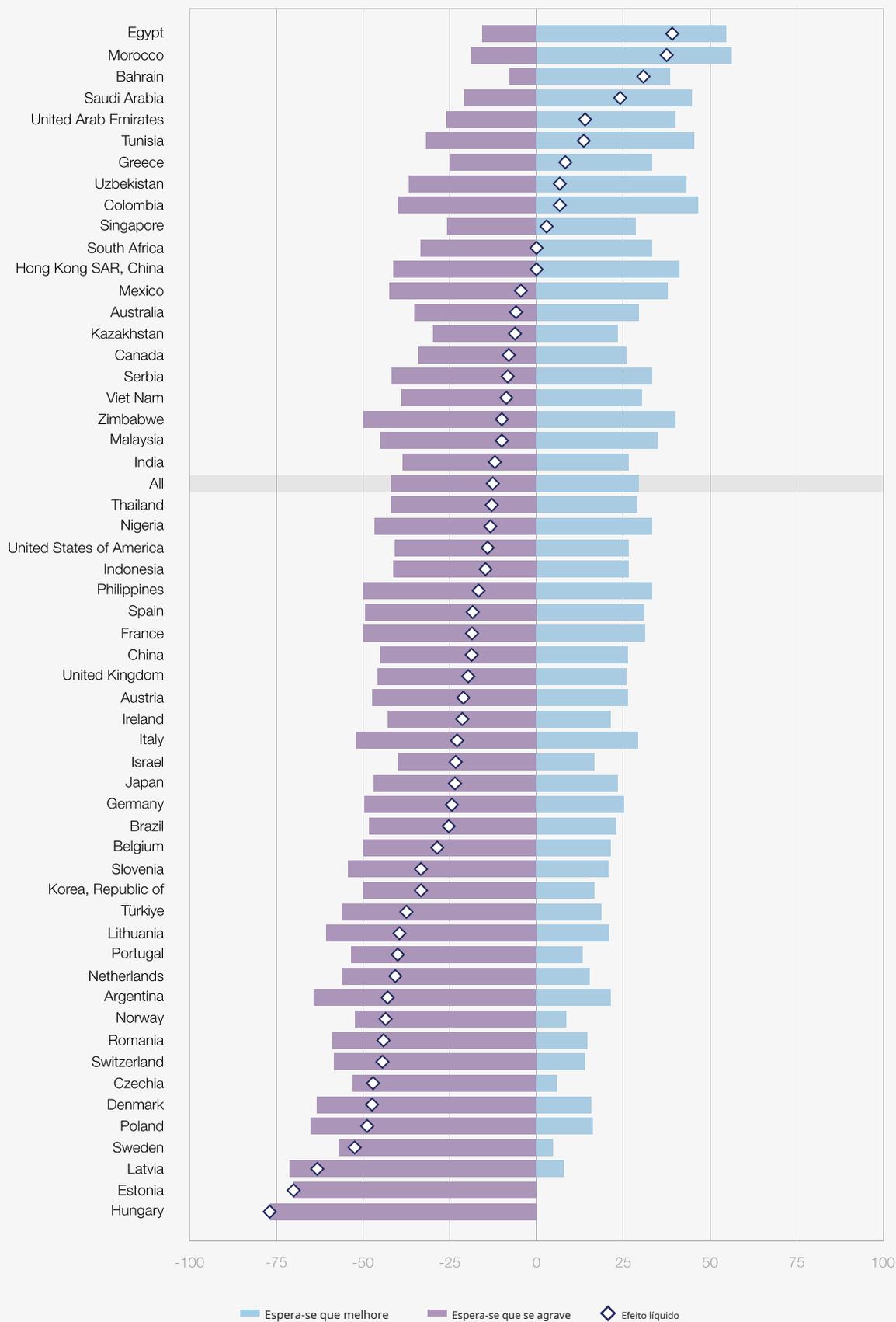
As expectativas em torno do desenvolvimento de talentos apresentam variações regionais significativas. Por exemplo, as empresas sediadas na Ásia Oriental, África Subsariana e Ásia Central reportam, de um modo geral, elevados níveis de optimismo para os próximos cinco anos. Por outro lado, as empresas sediadas na Europa, Médio Oriente, Norte de África e América do Norte são mais cautelosas do que as médias globais em relação às suas expectativas.

Quanto à retenção de talento, os empregadores das economias de rendimento elevado e médio-alto manifestam maior preocupação em comparação com os seus homólogos das economias de rendimento médio-baixo.

FIGURA 4.3

Disponibilidade de contratação de talento, por poupança, 2025-2030

Proporção de empregadores inquiridos que esperam uma perspectiva positiva e negativa para a disponibilidade de talento em termos de contratação no período de 2025 a 2030, e a sua diferença líquida.



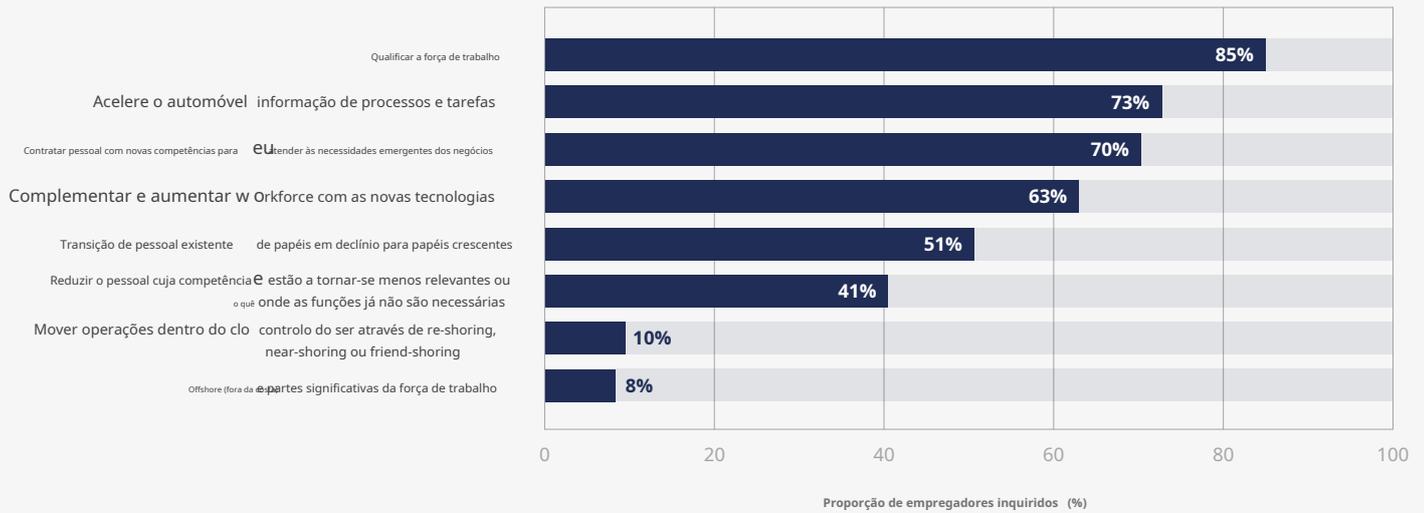
Fonte

Fórum Económico Mundial, Futuro do Inquérito de Emprego 2024.

FIGURA 4 . 4

Estratégias de força de trabalho, 2025-2030

Parcela de empregadores inquiridos que planeiam adotar as estratégias de força de trabalho declaradas.



Fonte

Fórum Económico Mundial, Futuro do Inquérito de Emprego 2024.

Estratégia de força de trabalho

A qualificação da força de trabalho surge como a estratégia de força de trabalho mais comum em resposta às macrotendências, no período de 2025-2030, com 85% dos empregadores inquiridos a prevenir adotar esta abordagem (Figura 4.4). A qualificação profissional é identificada como uma das três principais prioridades em todas as regiões geográficas e economias em todos os níveis de rendimento, com os empregadores em economias de rendimento elevado (87%) ligeiramente à frente das economias de rendimento médio-alto (84%) e médio-baixo (82%).

Espera-se que a automatização de processos e tarefas seja a segunda estratégia de força de trabalho mais comum, com 73% dos empregadores a planear acelerar a utilização desta abordagem – abaixo dos 80%

observado na edição de 2023 do relatório. Além disso, 63% dos empregadores pretendem complementar e aumentar a sua força de trabalho com novas tecnologias. A automatização é uma estratégia mais pronunciada nas economias de rendimento elevado (77%), em comparação com as economias de rendimento médio elevado (74%) e de rendimento médio baixo (57%).

Relativamente ao ajustamento da composição da sua força de trabalho, 70% das organizações inquiridas planeiam contratar novos colaboradores com competências emergentes e requisitadas, 51% pretendem fazer a transição de colaboradores de funções em declínio para funções em crescimento internamente, enquanto 41% prevêem reduções de pessoal devido à obsolescência de competências. Uma parte ligeiramente maior de empregadores planeia transferir as operações para um controlo mais próximo através de deslocalização, nearshoring ou friendsourcing (10%) do que aqueles que planeiam externalizar partes significativas da sua força de trabalho (8%).

4.2 Melhorar a disponibilidade de talentos

Práticas comerciais

A importância de apoiar a saúde e o bem-estar dos colaboradores surgiu recentemente como uma prioridade máxima para aumentar a disponibilidade de talento no período 2025-2030. Como mostra a Figura 4.5, 64% dos empregadores vêem agora potencial nesta abordagem, um aumento significativo do 9º lugar na edição de 2023 deste relatório para o 1º lugar este ano. De facto, esta nova ênfase nesta prática tem importância em todos os sectores, ocupando o primeiro lugar em oito sectores e consistentemente entre os quatro primeiros em todos os outros. No setor da Gestão de Seguros e Pensões, 85% das empresas espera que esta prática melhore a disponibilidade de talento.

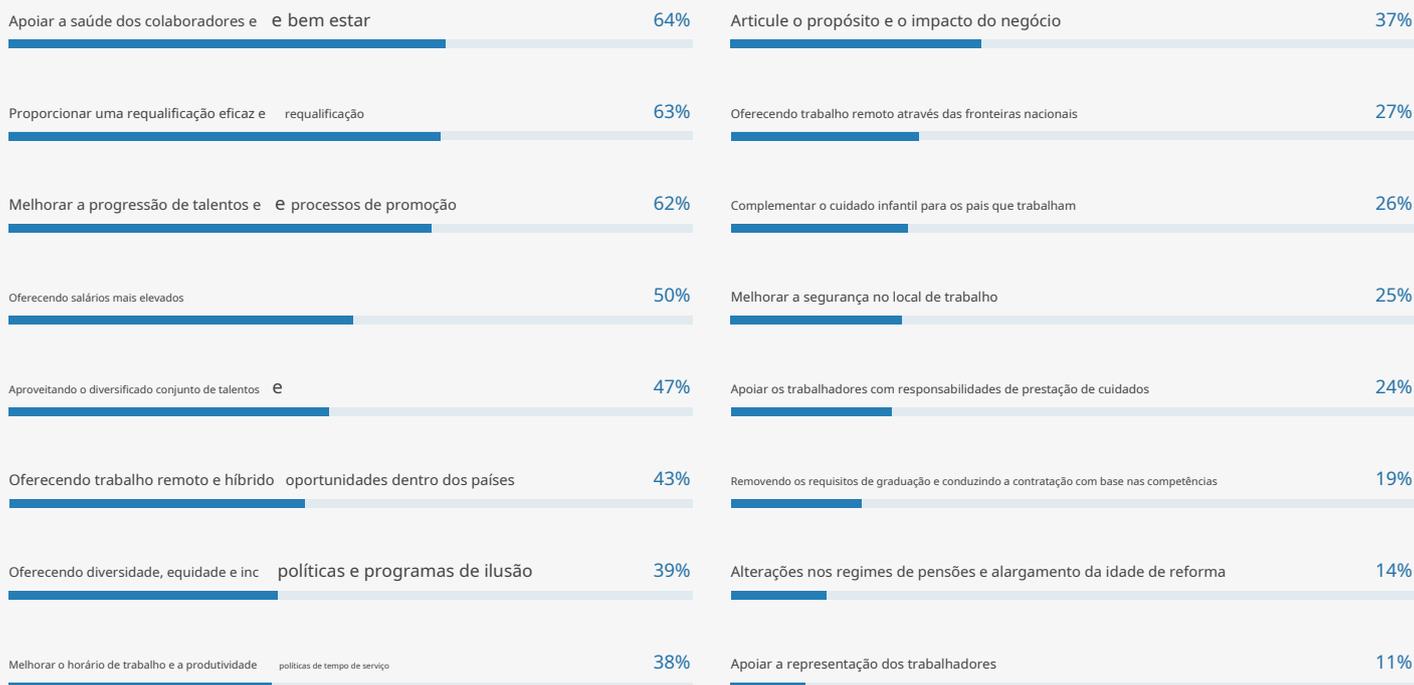
Os setores do Alojamento, Alimentação e Lazer e Educação e Formação testemunharam o maior salto na priorização do bem-estar dos colaboradores entre 2023 e 2025.

Práticas comerciais adicionais identificadas como promissoras para aumentar a disponibilidade de talento incluem o fornecimento de oportunidades eficazes de requalificação e atualização de competências ⁴³, destacado por 63% das organizações, isto é particularmente evidente no sector governamental e público, onde quatro em cada cinco inquiridos esperam que tais medidas aumentem a sua base de talentos. Logo atrás, melhorar a progressão de talentos e a promoção, anteriormente classificada em primeiro lugar na edição de 2023, continua a ser um foco importante para 62% das organizações inquiridas. Salários mais elevados são identificados como um

FIGURA 4 . 5

Práticas comerciais para aumentar a disponibilidade de talento, 2025-2030

Parcela de empregadores inquiridos que identificaram as práticas comerciais declaradas como promissoras para aumentar a disponibilidade de talento.



Fonte

Fórum Económico Mundial, Futuro do Inquérito de Emprego 2024.

prioridade para 50% dos inquiridos, com particular relevância no sector da Educação e Formação, onde 61% dos empregadores enfatizam esta medida.

A exploração de diversos grupos de talentos continua a ganhar importância, com quase metade dos empregadores inquiridos (47%) a enfatizar agora o potencial desta estratégia — um aumento substancial em relação aos pouco mais de 10% da edição de 2023 do relatório. Estas descobertas destacam o potencial das abordagens que priorizam as competências na identificação e atração de talentos com base nas competências, em vez das credenciais tradicionais.44Em consonância com isto, os empregadores também demonstram um interesse crescente em oferecer medidas de flexibilidade, como permitir o trabalho remoto

através das fronteiras nacionais (27%) e apoiando os trabalhadores com responsabilidades de prestação de cuidados (26%).

Por outro lado, a articulação do propósito e do impacto empresarial viu a sua ênfase reduzida, caindo do 4º lugar na edição de 2023 do relatório, com 37% dos empregadores a destacarem a promessa desta medida.

CAIXA 4 . 1

Disponibilidade de talentos: uma perspetiva do colaborador
Em colaboração com a ADP Research

Para complementar o foco do Inquérito sobre o Futuro dos Empregos nas perspetivas dos empregadores sobre a disponibilidade de talento, a colaboração para este relatório com a ADP Research produziu um conjunto de dados que fornece a perspetiva do colaborador, com o objetivo de compreender os principais fatores e prioridades que fariam com que os trabalhadores quisessem permanecer num emprego. A análise resultante revela convergências e divergências nas prioridades para a atração e retenção de talento (Figura B4.1).

Onde as razões dos colaboradores para permanecer e as práticas dos empregadores se alinham incluem: melhorar o talento processos de progressão e promoção (empregador em 3º lugar vs. empregado em 2º lugar), oferta de salários mais elevados (empregador em 4º lugar vs. empregado em 3º lugar) e fornecimento de oportunidades de trabalho remoto ou híbrido (empregador em 6º lugar vs. empregado em 4º lugar).

As conclusões também destacam áreas de desalinhamento entre as expectativas dos colaboradores e dos empregadores. A divergência é mais acentuada em torno dos

apoiar a saúde e o bem-estar, bem como a qualificação e a requalificação, que são vistas como essenciais pelos empregadores, mas menos pelos colaboradores, que as classificam em 8º e 7º lugar, respetivamente. Em contrapartida, os colaboradores dão mais valor às horas de trabalho, que estão no topo da lista de políticas desejadas, enquanto os empregadores classificam esta medida como a oitava estratégia mais eficaz para aumentar a disponibilidade de talento; e

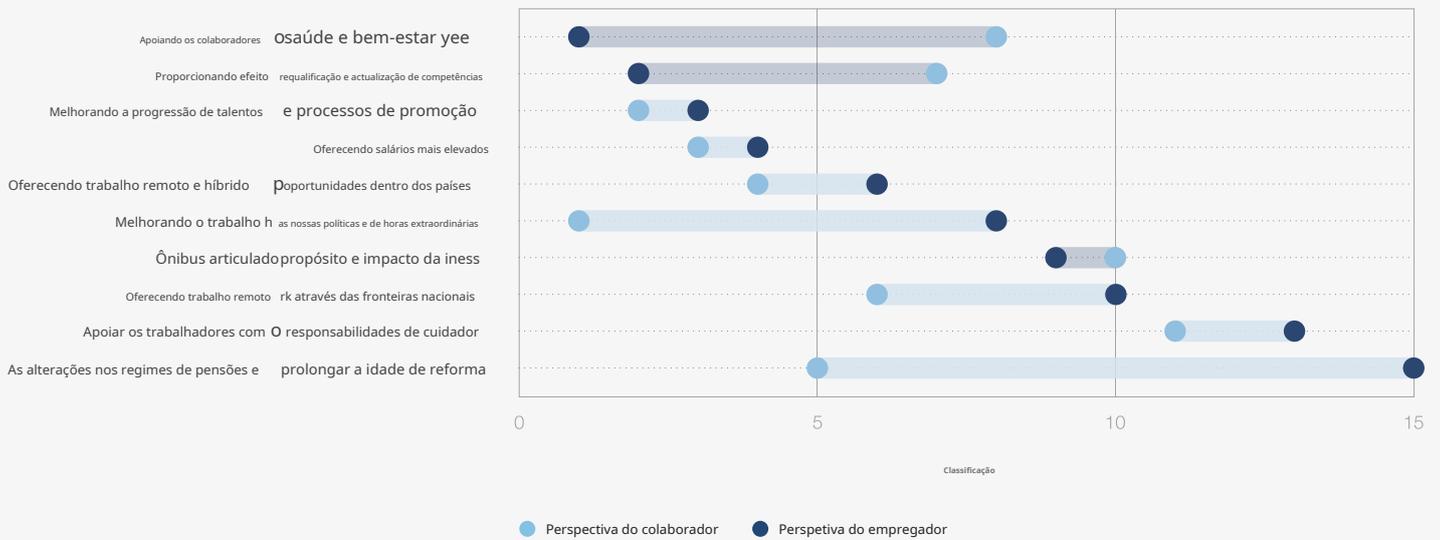
políticas de pensões, que ocupam o 5º lugar para os empregados – 10 posições acima das dos empregadores.

Tanto os empregados como os empregadores deram menos ênfase ao apoio aos trabalhadores com responsabilidades de cuidado e à articulação do propósito comercial e do impacto social.

FIGURAB 4. 1

Práticas empresariais para aumentar a disponibilidade de talento: perspectiva do empregado versus empregador

Classificação das práticas comerciais declaradas pelos colaboradores (ADP Research) e empregadores (Future of Jobs Survey) para aumentar a disponibilidade de talento e a diferença entre os dois.



Fonte: Inquérito ADP e Economia Mundial Análise do Fórum ómico.

Nota: No inquérito da ADP Research, a questão é formulada da seguinte forma: Da lista seguinte, quais são as três principais razões (vantagens) pelas quais se mantém com o seu empregador atual? As opções foram comparadas com a lista de práticas comerciais para aumentar a disponibilidade de talento no Inquérito sobre o Futuro dos Empregos.

Políticas públicas

Globalmente, quando questionados sobre as intervenções de políticas públicas com o maior potencial percebido para aumentar o acesso ao talento no período 2025-2030, os empregadores identificaram o financiamento para a requalificação e qualificação (55%) e a oferta de requalificação e qualificação (52%) como as duas medidas políticas mais cruciais (Figura 4.6). Isto aponta para o desejo das empresas de investimento público sustentado no desenvolvimento de competências para alinhar as capacidades da força de trabalho com as futuras exigências do mercado de trabalho.

Melhorar os sistemas de ensino público ganhou destaque como prioridade e ocupa agora o 3º lugar, com 47% dos inquiridos a destacar esta medida política, acima do 4º lugar na edição de 2023 do relatório. Em Israel, no Cazaquistão e nas Filipinas, as melhorias no sistema de ensino público tiveram o maior aumento de prioridade como medida de política pública para aumentar a disponibilidade de talento, subindo sete, seis e seis posições, respetivamente, em comparação com 2023. Simultaneamente,

a flexibilidade na fixação dos salários passou para o 5º lugar a nível global, face ao 6º em 2023, com 38% dos inquiridos a destacar esta medida política.

Os subsídios salariais registaram o maior declínio na importância percebida, passando do 3º lugar em 2023 para o 8º na edição deste ano, com 26% dos inquiridos a apontá-los como uma ferramenta política crítica. A flexibilidade nas práticas de contratação e despedimento, classificada em 4º lugar, desceu duas posições desde 2023, sendo agora destacada por 44% dos empregadores. Apesar do declínio geral da ênfase nesta medida, os subsídios salariais continuam a ser a principal política destacada na Turquia e em Marrocos, enquanto a flexibilidade na contratação e despedimento é a prioridade mais enfatizada em onze países, incluindo a Austrália, o Brasil, a República da Coreia e Singapura.

À luz das mudanças demográficas, as empresas exploram cada vez mais intervenções políticas destinadas a alargar o conjunto de talentos. As alterações às leis laborais relacionadas com o teletrabalho são destacadas como prioritárias por 36% dos empregadores, com uma forte procura, nomeadamente, por parte das empresas sediadas em

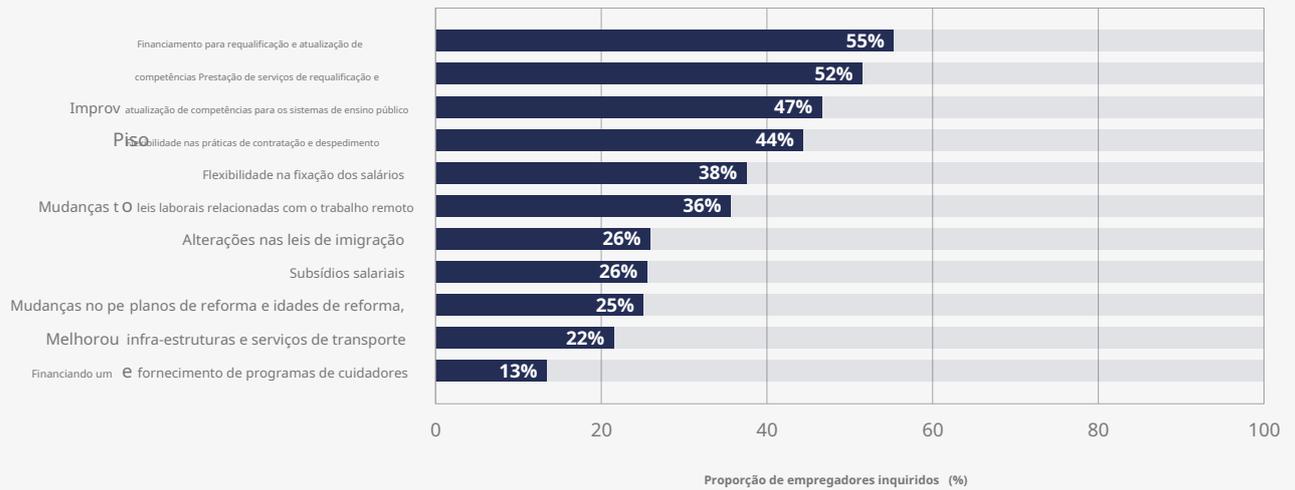
África Subsariana, bem como, numa perspectiva industrial, no sector financeiro (tanto nos Serviços Financeiros e Mercados de Capitais como na Gestão de Seguros e Pensões). As alterações nas leis de imigração (26%) são menos enfatizadas, com exceção de setores como a Produção de Bens de Consumo; Alojamento, Alimentação e Lazer; e Eletrónica. Entretanto, um quarto dos inquiridos

(25%) destacam as alterações nos regimes de pensões e nas idades de reforma. As empresas sediadas no Leste Asiático, onde o efeito do envelhecimento da força de trabalho é atualmente mais acentuado, favorecem esta política pública. Por outro lado, poucas organizações sediadas em regiões com populações mais jovens, como a África Subsariana e o Sul da Ásia, vêem o potencial desta intervenção política.

FIGURA 4 . 6

Políticas públicas para aumentar a disponibilidade de talento, 2025-2030

Parcela de empregadores inquiridos que identificaram as políticas públicas declaradas como promissoras para aumentar a disponibilidade de talento.



Fonte

Fórum Económico Mundial, Futuro do Inquérito de Emprego 2024.

Diversidade, equidade e inclusão

Globalmente, o Inquérito sobre o Futuro dos Empregos revela uma crescente ênfase dos empregadores na diversidade, equidade e inclusão no local de trabalho, ligada a uma crescente percepção do seu potencial para aumentar a disponibilidade de talento. Explorar diversos grupos de talentos é agora considerado uma das 5 práticas empresariais mais impactantes para aumentar a disponibilidade de talentos, em comparação com o seu 11º lugar na edição de 2023 do relatório.

Oitenta e três por cento dos empregadores inquiridos implementaram medidas de diversidade, equidade e inclusão, um aumento de 67% em 2023. Esta tendência é especialmente forte entre as organizações de maior dimensão, onde quase todas as empresas com mais de 50.000 colaboradores (95%) e as sediadas na América do Norte (96%) referem ter tais medidas em vigor. Por outro lado, as empresas sediadas em economias de rendimento médio-baixo (75%) e as organizações mais pequenas (73%) têm menos probabilidade de implementar medidas de diversidade, equidade e inclusão.

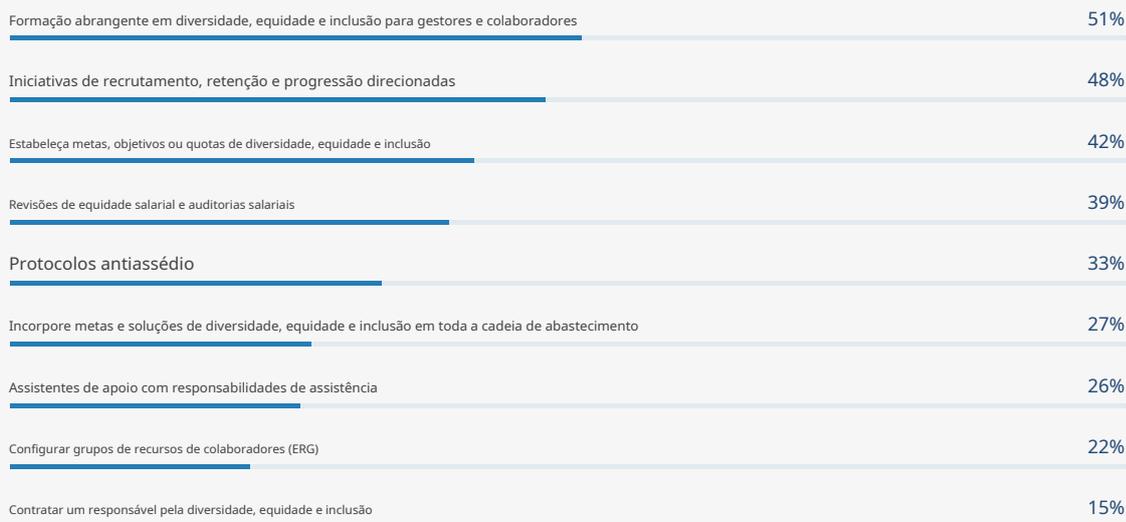
Como se pode observar na Figura 4.7, 51% dos empregadores planeiam realizar formação sobre diversidade, equidade e inclusão para gestores e colaboradores, o que continua a ser o mais

elemento comum deste programa que se prevê que seja implementado pelas organizações nos próximos cinco anos. Isto é seguido de perto por iniciativas direcionadas de recrutamento, retenção e progressão (48%), com metas, objetivos e quotas de diversidade, equidade e inclusão (42%) a registarem o crescimento mais rápido na adoção prevista. Na edição de 2023 do relatório, apenas um quarto das empresas tinha planeado adotar tais metas (Figura 4.8). As revisões de equidade salarial e as auditorias salariais, os protocolos antiassédio e o apoio aos trabalhadores com responsabilidades de assistência são também cada vez mais destacados, com 39%, 33% e 26% das empresas, respetivamente, a planearem adotar estas medidas. A contratação de agentes de diversidade, equidade e inclusão e o apoio a grupos de recursos de colaboradores (ERGs) são menos comumente referidos, adotados por 15% e 22% das organizações inquiridas, respetivamente.

FIGURA 4 . 7

Implementação planeada de medidas de diversidade, equidade e inclusão, 2025-2030

Proporção de empregadores inquiridos que planeiam implementar a medida declarada.



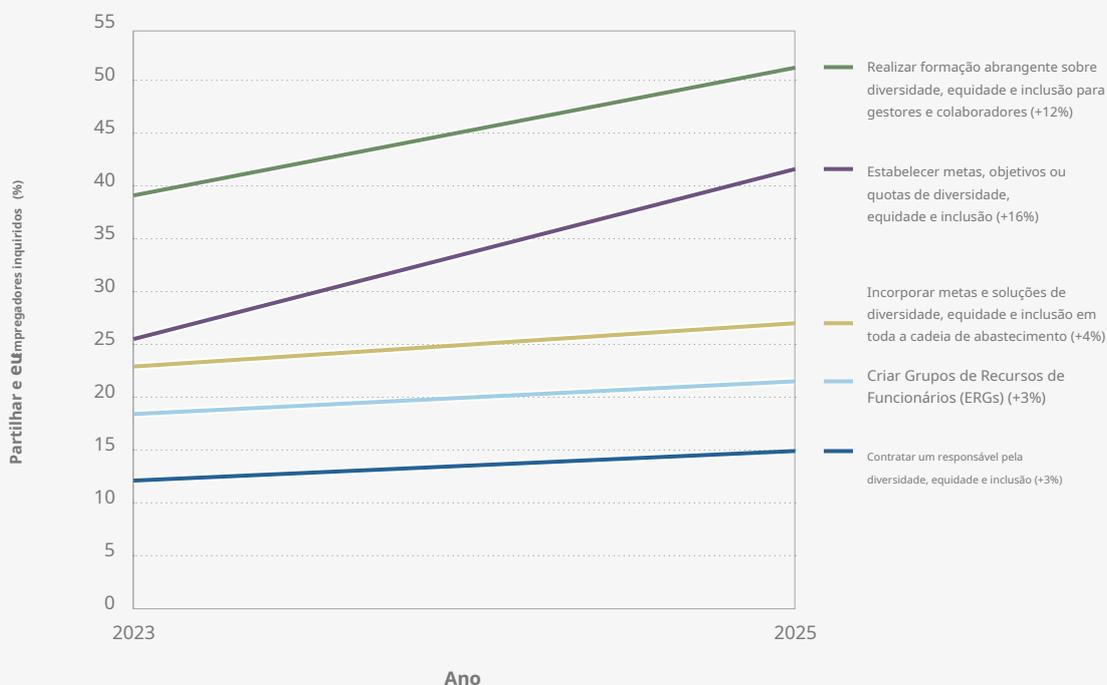
Fonte

Fórum Económico Mundial, Futuro do Inquérito de Emprego 2024.

FIGURA 4 . 8

Implementação planeada de medidas de diversidade, equidade e inclusão, 2023 vs.

Alteração na proporção de empregadores inquiridos que planeiam implementar a medida declarada.



Fonte

Fórum Económico Mundial, Inquérito sobre o Futuro dos Empregos 2024 e do Inquérito de Emprego 2022 e

As diferenças geográficas persistem. Por exemplo, como mostra a Tabela 4.1, as empresas sediadas no Médio Oriente e no Norte de África têm menos probabilidades de se envolverem em revisões da equidade salarial (23%), enquanto as sediadas no

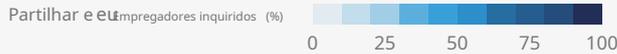
A América Latina e o Caribe estão mais inclinados a implementar protocolos anti-assédio (54%). Na América do Norte, uma fatia significativamente maior (42%) dos empregadores prevê a criação de ERG.

TABELA 4.1

Implementação planeada de medidas de diversidade, equidade e inclusão, 2025-2030, por região

Proporção de empregadores inquiridos sediados em cada região que planeiam implementar a medida.

	Ásia Central	Ásia Oriental	Europa	América latina e o Caribe	Médio Oriente e do Norte África	Norte América	Sudeste Ásia	Sulista Ásia	Subsaariano África
Diversidade abrangente, equidade e formação de inclusão ou gestores e colaboradores	31	60	52	66	34	67	46	61	57
Recrutamento e retenção direcionados d iniciativas de progressão	42	36	44	59	35	79	46	54	71
Definir diversidade, equidade e inclusão g metas, objetivos ou quotas	22	36	44	37	36	54	59	57	39
A equidade salarial em relação a realizações e auditorias salariais	38	23	46	36	19	64	41	32	32
Formig protocolos de i-assédio	20	38	31	54	17	44	46	36	36
Incorporar a diversidade, a equidade e a inclusão objetivos e as soluções de iões Utaressam a cadeia de abastecimento	9	30	28	31	21	44	23	25	32
Os trabalhadores de apoio com ca retribuindo responsabilidades	20	34	25	30	23	37	32	7	18
Configurar funcionário REGrupos de origem (ERGs)	9	9	22	29	17	42	32	21	11
Empregue uma diversidade, equidade responsável pela inclusão e responsabilidade	16	9	16	7	11	27	18	21	11



Fonte

Fórum Económico Mundial, Futuro do Inquérito de Emprego 2024.

Em termos de demografia dos colaboradores, as mulheres são consideradas o grupo com maior prioridade para os programas de diversidade, equidade e inclusão dos empregadores inquiridos em todo o mundo, com 76% dos inquiridos a prever um foco das suas medidas neste grupo (Figura 4.9). Os trabalhadores com deficiência (56%) e os jovens da 'Geração Z' (menores de 25 anos) (52%) são o segundo e o terceiro grupos mais considerados. Espera-se que os trabalhadores mais velhos (com mais de 55 anos) e os que se identificam como LGBTQI+ sejam

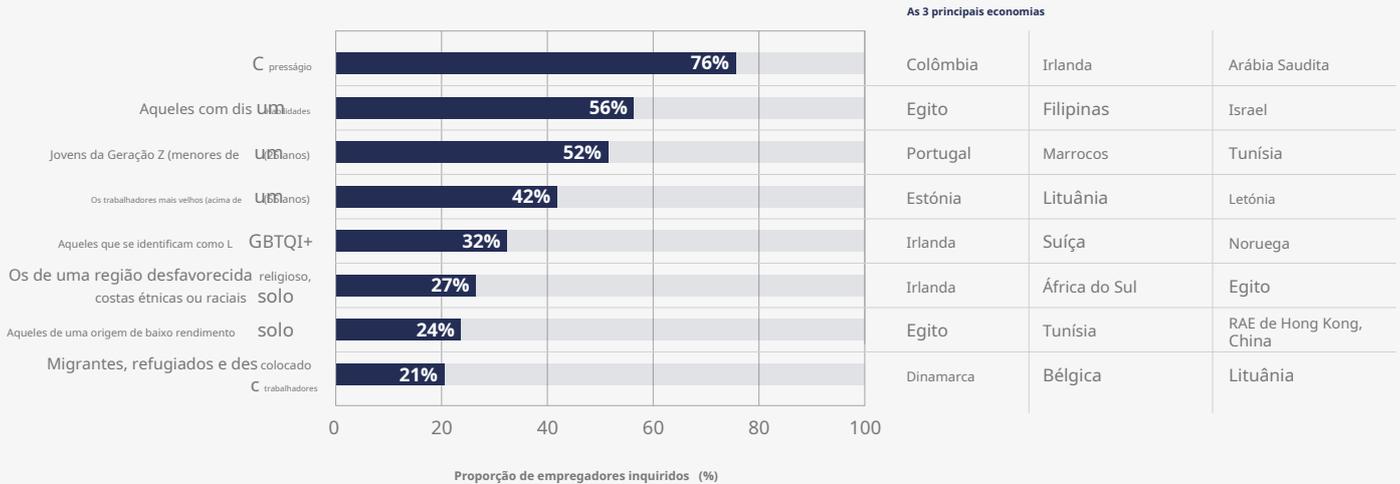
foco para 42% e 33% dos empregadores inquiridos, respetivamente. Por fim, 27% dos inquiridos prevêm um foco em indivíduos de origens religiosas, étnicas ou raciais desfavorecidas. Isto representa um declínio em relação à edição de 2023 do relatório, quando quase dois quintos dos empregadores esperavam concentrar-se nos indivíduos destes grupos. Os trabalhadores provenientes de meios de baixo rendimento (24%) e os migrantes, refugiados e trabalhadores deslocados (21%) são os grupos menos mencionados.



FIGURA 4 . 9

Grupos prioritários de diversidade, equidade e inclusão, 2025-2030

Parcela de empregadores inquiridos que esperam concentrar as medidas de diversidade, equidade e inclusão no grupo demográfico declarado no período de 2025 a 2030. As três principais economias com a maior quota de respostas dos empregadores para cada grupo.



Fonte

Fórum Económico Mundial, Futuro do Inquérito de Emprego 2024.

Salários

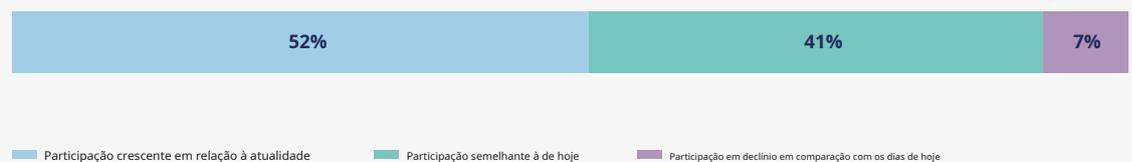
À medida que o mercado de trabalho sofre alterações na dinâmica da força de trabalho devido a macrotendências como a mudança tecnológica, as alterações demográficas e a incerteza económica, a dinâmica salarial tornou-se um factor cada vez mais importante para

compreender a forma dos futuros mercados de trabalho. Tal como revelado pelo Inquérito sobre o Futuro dos Empregos, mais de metade (52%) dos empregadores em todo o mundo esperam ver um aumento na parte dos seus rendimentos alocada aos salários no período de 2025-2030, 41% dos empregadores inquiridos prevêem que a sua atual alocação salarial se mantenha estável, enquanto 7% prevêem uma redução até 2030 (Figura 4.10).

FIGURA 4 . 1 0

Perspectivas salariais, 2025-2030

Parcela dos empregadores inquiridos projeta que a parcela dos salários e outras formas de compensação laboral em percentagem da receita total da empresa aumentará, permanecerá estável ou diminuirá.



Fonte

Fórum Económico Mundial, Futuro do Inquérito de Emprego 2024.

As empresas mais pequenas apresentam maiores expectativas em relação ao crescimento dos salários como parcela da receita total, com 57% dos empregadores com menos de 1.000 empregados a prever um aumento da parcela salarial. Em contraste, apenas 45% dos empregadores com 10.000 a 50.000 empregados e 47% dos que têm mais de 50.000 empregados esperam ver o mesmo.

Na definição das políticas salariais e de remuneração, destacam-se globalmente dois fatores: a produtividade e o desempenho dos trabalhadores (citados por 77% dos inquiridos) e a concorrência para reter talentos (citada por 71%) (Figura

4.11). Por sector, apenas seis indústrias esperam ênfase na competição por talentos em detrimento da produtividade e do desempenho como factor nas suas considerações salariais: Electrónica, Gestão de Seguros e Pensões, Serviços Profissionais, Imobiliário, Serviços Médicos e de Saúde, e Governo e Sector Público. Todos os outros setores prevêem um foco na produtividade como o fator mais crucial quando se elaboram estratégias salariais no período de 2025 a 2030.

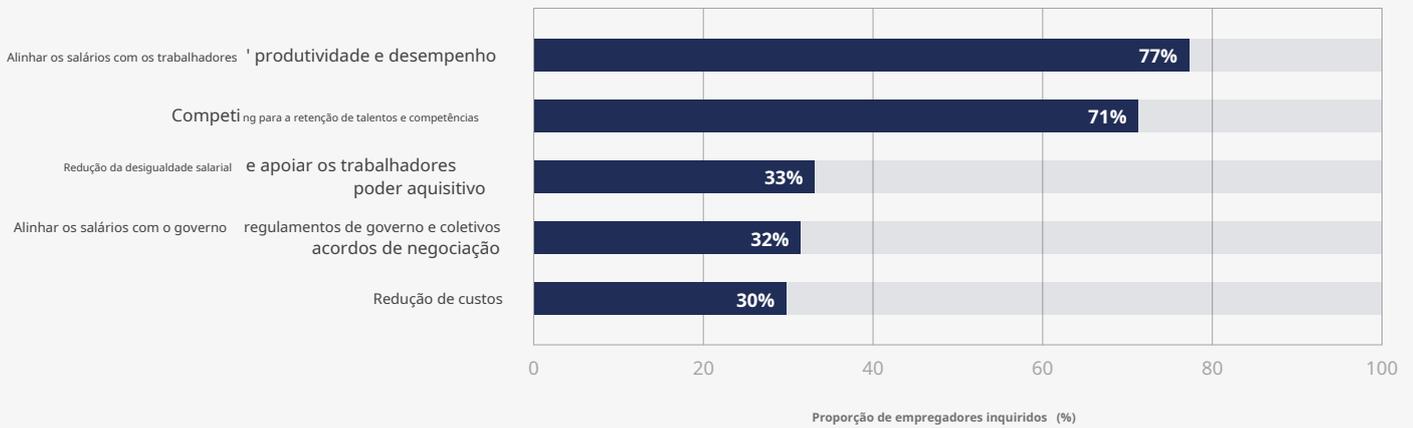
Geograficamente, as empresas inquiridas que operam em 32 economias destacam o alinhamento salarial com a produtividade e o desempenho como o factor-chave, enquanto os inquiridos em 28 economias indicam um maior foco na competição por talento quando

determinar as estratégias salariais. As desigualdades salariais (citadas por 33% dos inquiridos), as regulamentações governamentais e as negociações coletivas (32%) e as estratégias de redução de custos (30%) também estão a influenciar as decisões de remuneração a nível global.

FIGURA 4 . 1 1

Estratégias salariais, 2025-2030

Parcela de empregadores inquiridos espera que o fator declarado influencie as decisões na elaboração de políticas de salários e remunerações no período de 2025 a 2030.



Fonte

Fórum Económico Mundial, Futuro do Inquérito de Emprego 2024.

CAIXA 4 . 2

Prémio salarial por competências e experiência

Em colaboração com a ADP Research

Dada a mudança na dinâmica da força de trabalho global, como é que as diferenças na educação, formação e experiência se reflectem nos salários? A análise conduzida pelo ADP Research for the Future of Jobs Report 2025 aborda esta questão analisando os dados salariais mensais dos trabalhadores nos Estados Unidos de acordo com as zonas de emprego da Occupation Information Network (O*NET). Os dados do O*NET atribuem todas as ocupações a zonas de trabalho, desde cargos de nível básico que exigem preparação mínima (zona de trabalho 1) até funções altamente especializadas com preparação extensa, geralmente exigindo educação pós-graduada e ampla formação e experiência de trabalho (zona de trabalho 5). O inquérito analisa os salários em cada zona de trabalho para calcular um prémio salarial de um nível de preparação da força de trabalho para outro.

Os salários médios e medianos dos trabalhadores aumentam à medida que o nível da zona de trabalho aumenta (Figura B4.2A). Em média, o salário mediano é 37% mais elevado para cada nível de zona de trabalho (Figura B4.2B). A maior diferença entre os níveis é de 48%, que é a diferença do salário médio entre a zona de emprego 3, onde os trabalhadores

como seguranças e técnicos de laboratório dentário recebem geralmente formação vocacional ou um diploma de associado, e zona de trabalho 4, onde os trabalhadores têm uma preparação considerável para o trabalho. A diferença média de salário mais baixa é de 27%, entre a zona de trabalho 4 e a zona de trabalho 5, que é composta principalmente por funções especializadas que exigem formação extensiva, como farmacêuticos, advogados e biólogos.

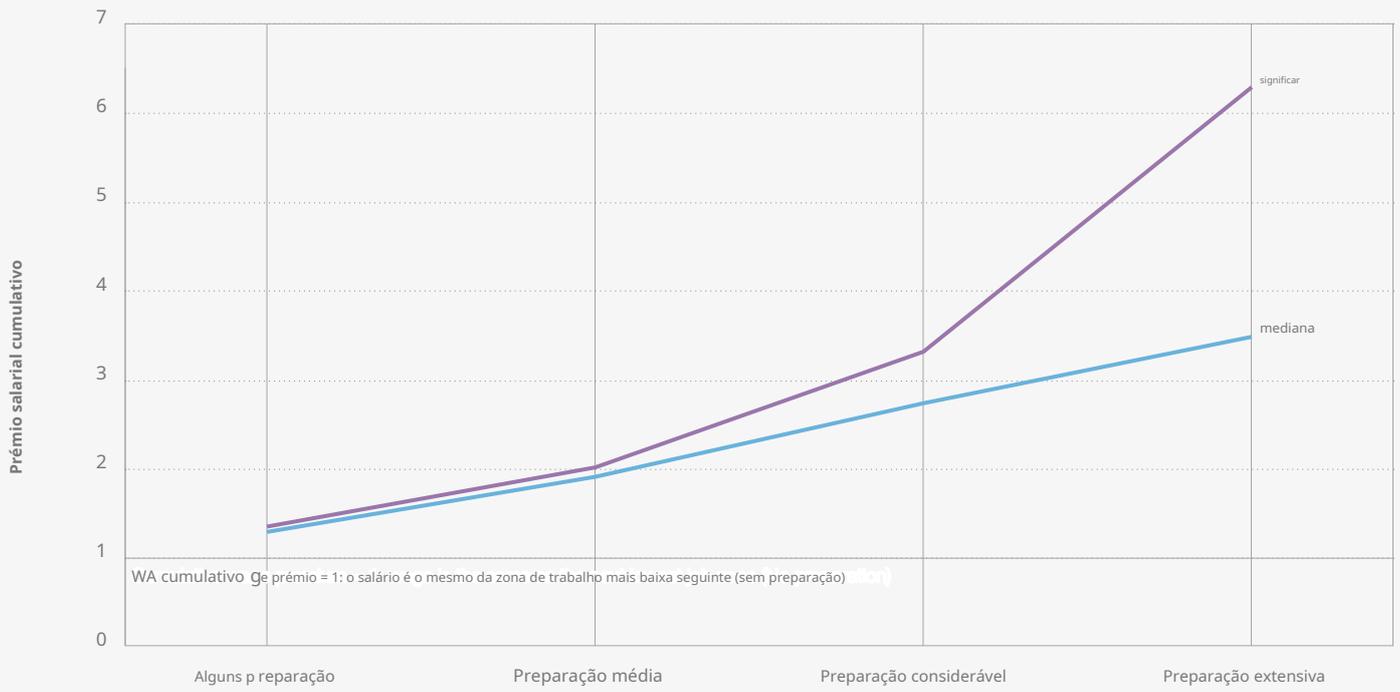
O prémio salarial médio é mais elevado, com uma média de 58% por nível de zona de trabalho, com o prémio marginal a aumentar o salto de empregos que exigem uma preparação considerável, como agentes imobiliários e gestores de vendas, para funções especializadas com uma ampla preparação, o nível mais elevado.

A diferença entre o prémio salarial médio e mediano – as duas curvas das Figuras B4.2A e B – indica que existe uma ampla gama salarial dentro da mesma zona de trabalho, e que gamas salariais mais amplas são mais prevalentes para os trabalhadores em funções mais especializadas.

FIGURAB 4.2 Um

Prémio salarial acumulado por nível de qualificação

Proporção da zona de emprego mais baixa para os salários brutos médios e medianos.

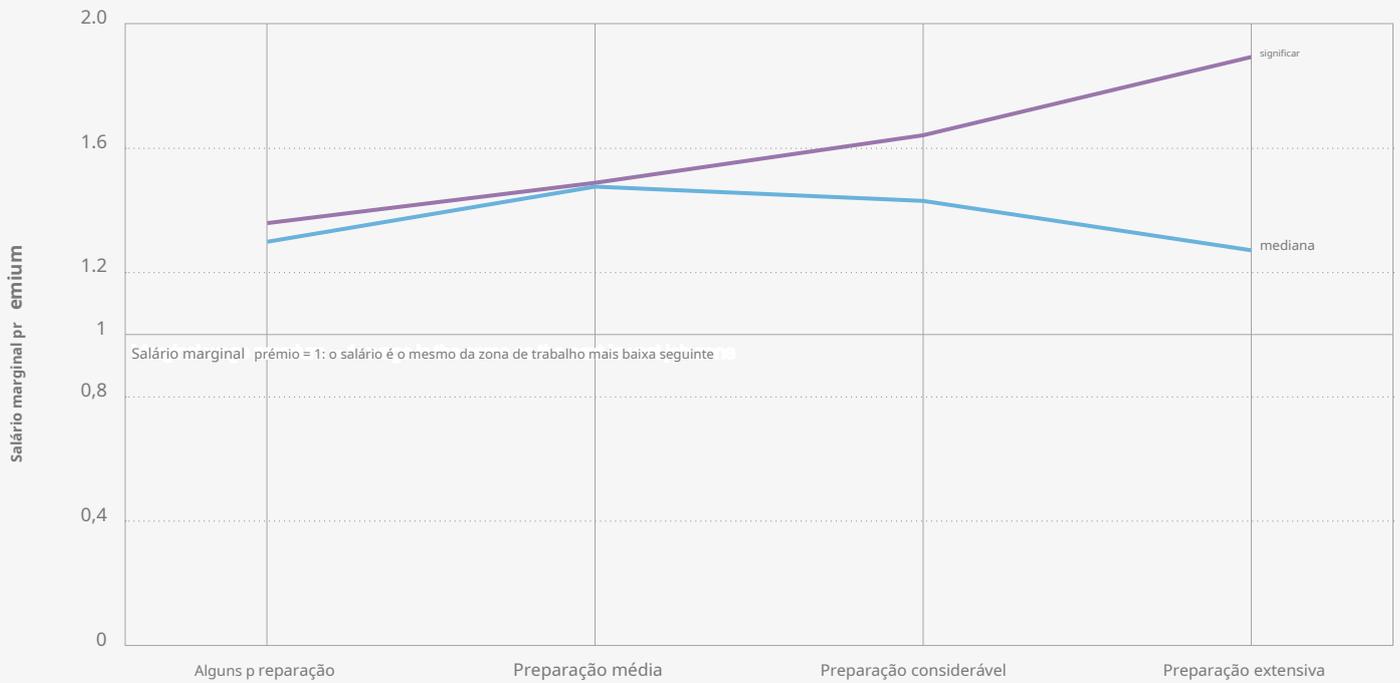


Fonte
Pesquisa ADP

FIGURAB 4.2 B

Prémio salarial marginal por nível de qualificação

Proporção entre a zona de emprego mais baixa seguinte e a média e mediana dos salários brutos.



Fonte
Pesquisa ADP

A avaliação do prémio salarial por competências através de uma lente de género revela que os homens tendem a ter um prémio salarial mais elevado em todas as transições de zona, exceto numa. Os homens, em média, têm um prémio salarial de 44% entre as zonas de trabalho, enquanto as mulheres têm um prémio de 30% (Figura B4.3).

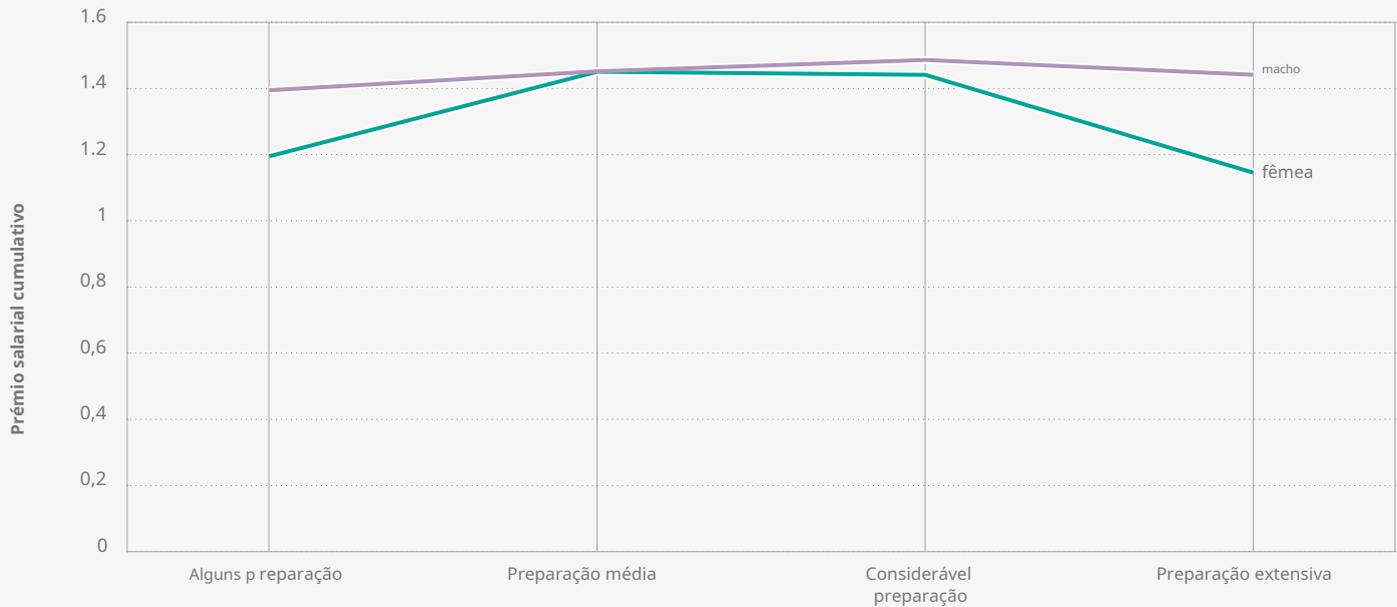
As disparidades de género são mais pronunciadas em transições específicas. Enquanto os trabalhadores do sexo masculino recebem um prémio salarial de 39% no momento da transição

desde empregos que exigem pouca preparação até empregos que exigem alguma preparação, o prémio salarial equivalente para as trabalhadoras é de apenas 19%. No extremo superior do espectro de complexidade laboral, as mulheres recebem apenas um salário 15% mais elevado por trabalharem em empregos especializados que exigem uma preparação extensa, em comparação com os empregos que exigem uma preparação considerável. Isto contrasta fortemente com o salário médio 44% mais elevado neste ponto de transição para os homens.

FIGURAB 4.3

Prémio salarial marginal: trabalhadoras vs.

Prémio salarial marginal (rácio para a zona de trabalho mais baixa seguinte) para a mediana dos salários brutos.



Fonte
Pesquisa ADP

Abordagens à avaliação de competências

Remover os requisitos de diploma académico e realizar contratações baseadas em competências é uma abordagem cada vez mais reconhecida para expandir a disponibilidade de talentos. «Como se pode observar na Figura 4.12, a experiência de trabalho continua a ser o mecanismo de avaliação mais comum nos processos de contratação, com 81% das empresas a esperar continuar a contar com ela no período 2025-2030. Isto é consistente com as edições anteriores do relatório, destacando o valor que os empregadores atribuem à aprendizagem prática e às realizações no trabalho. Apenas 4% das empresas referem que não avaliam as competências dos potenciais colaboradores, destacando que a avaliação de competências é quase universal em todos os setores.

O segundo método mais comum de avaliação são as avaliações de competências, que devem ser utilizadas por 48% dos empregadores, destacando uma ênfase crescente em testar diretamente as competências dos candidatos em vez de confiar apenas nos seus currículos. Adicionalmente,

Os testes psicométricos devem ser utilizados por 34% das empresas, refletindo um maior foco na avaliação dos traços comportamentais, competências cognitivas e adequação cultural dos candidatos.

A exigência de um diploma universitário aparece em terceiro lugar nas abordagens dos empregadores à avaliação de competências, com 43% dos inquiridos a esperar continuar a utilizar os diplomas como requisito até 2030. A comparação com a edição anterior deste relatório mostra que os empregadores estão cada vez mais a concentrar-se na experiência de trabalho e nos testes psicométricos em vez das credenciais tradicionais, como os diplomas universitários. Esta mudança sinaliza um reconhecimento crescente de que as competências práticas e as capacidades cognitivas podem ser mais indicativas do desempenho futuro no trabalho do que as qualificações educacionais formais, para além de expandir o conjunto de talentos. A base de dados de requisitos de experiência profissional da O*NET revela que 14 dos 15 empregos de crescimento mais rápido entre 2025 e 2030 exigem principalmente um diploma universitário, enquanto apenas sete das 15 funções de maior crescimento exigem um diploma avançado. Esta dependência das credenciais tradicionais está a aumentar rapidamente

a expansão de funções pode agravar a escassez de talento. Adotar uma abordagem que priorize as competências pode alargar os grupos de talentos e fortalecer os canais de talentos para estas funções futuras. Além disso, os diversos requisitos dos empregos de maior crescimento destacam o papel crítico das ocupações que são geralmente acessíveis através de formação profissional, estágios, experiência no trabalho ou diplomas de ensino superior.

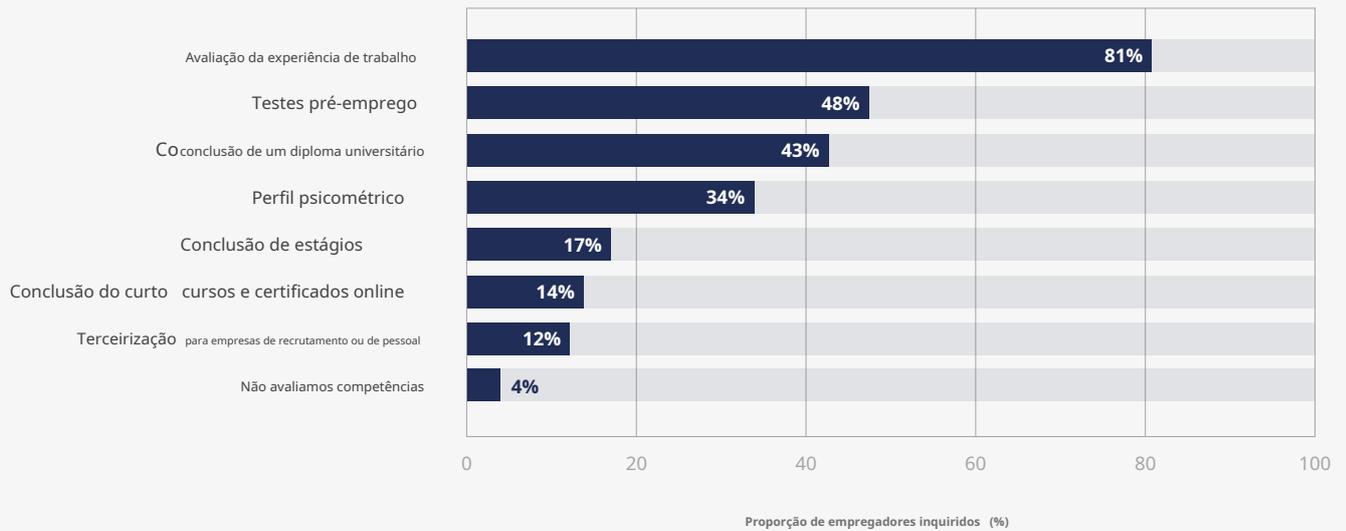
No entanto, a utilização esperada de programas de aprendizagem, cursos de curta duração e certificados online na avaliação de competências registou um ligeiro declínio desde o início do século XX.

edição de 2023 do relatório: 17% dos empregadores prevêem dar prioridade aos programas de aprendizagem, enquanto 14% planeiam considerar os certificados online nas suas decisões de contratação.

FIGURA 4.12

Mecanismos de avaliação de competências, 2025-2030

Parcela de empregadores inquiridos que irão priorizar as seguintes formas de avaliar as competências ao contratar.



Fonte

Fórum Económico Mundial, Futuro do Inquérito de Emprego 2024.

Estratégias de força de trabalho em resposta à adoção de IA

O Inquérito sobre o Futuro dos Empregos descobriu que 86% dos empregadores esperam que a IA e as tecnologias de processamento de informação transformem os seus negócios até 2030. Nos sectores dos Serviços Financeiros (97%) e da Electrónica (95%), a exposição prevista à IA é notavelmente superior à média global. Em contraste, os empregadores de setores como a Tecnologia de Energia e Serviços Públicos (72%) e o Governo e Setor Público (76%) esperam uma menor exposição à disrupção da IA até 2030. As organizações de maior dimensão estão a considerar mais provável que o seu modelo de negócio seja transformado pela IA: apenas 6% das empresas com mais de 50.000 colaboradores esperam uma baixa exposição à IA até 2030, em comparação com 16% das empresas com menos de 1.000 colaboradores e 15% das .000-5.000 colaboradores.

Complementando o Inquérito sobre o Futuro dos Empregos, o Inquérito de Opinião Executiva do Fórum Económico Mundial recolhe insights de mais de 11.000 executivos

mundialmente. Relativamente às barreiras à adoção da IA, como apresentado na Figura 4.13, metade dos executivos em todo o mundo destaca a falta de competências para apoiar a adoção como a principal barreira. Segue-se de perto a falta de visão entre gestores e líderes (43%). Outros obstáculos incluem os elevados custos dos produtos e serviços de IA (29%), a falta de personalização para as necessidades comerciais locais (24%), as regulamentações complexas em torno da IA e da utilização de dados (21%) e a procura limitada dos consumidores (16%). No geral, estes resultados apontam para uma lacuna persistente nas competências necessárias para a adoção da IA, tanto para os gestores como para os trabalhadores.

Em resposta à esperada disrupção da IA, a requalificação e a atualização da força de trabalho existente para trabalhar de forma mais eficaz em conjunto com a IA surgem como a estratégia de força de trabalho mais esperada pelas empresas sediadas em 45 das 55 economias abrangidas pelo relatório. Até 2030, 77% dos empregadores inquiridos planeiam implementar esta estratégia (Figura 4.14).

Além disso, 69% dos inquiridos planeiam recrutar talentos qualificados em design e melhoria de ferramentas de IA,

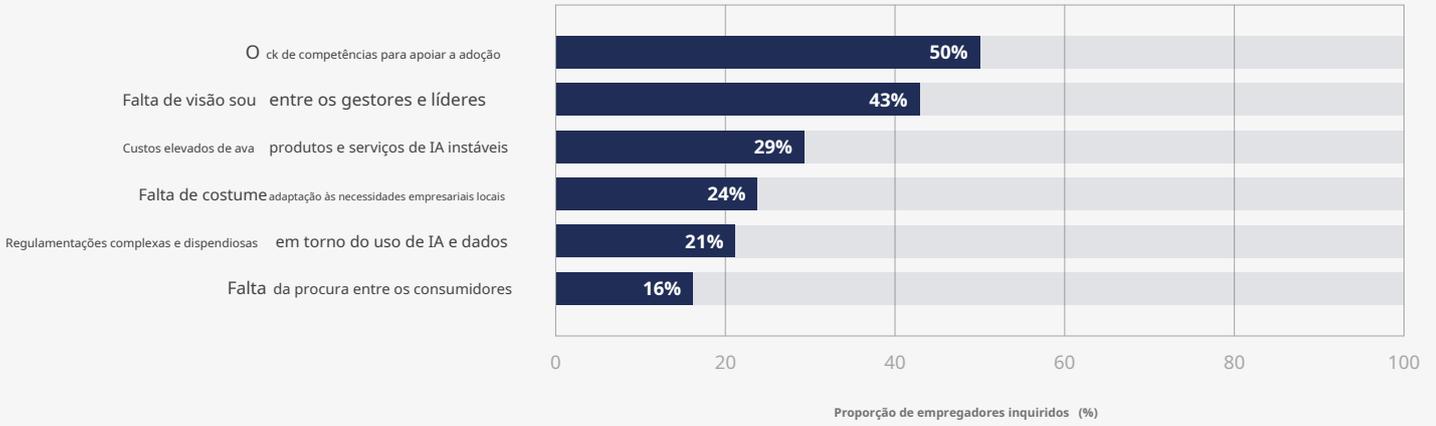
e 62% esperam concentrar-se na contratação de indivíduos com competências para trabalhar com IA. Quase metade das organizações espera reorientar os seus modelos de negócio para novas oportunidades baseadas em IA (49%), enquanto 47% planeiam fazer a transição

funcionários de funções interrompidas pela IA para outras posições. Embora a maioria dos empregadores planeie contratar novas pessoas com competências relevantes em IA, uma parte significativa (41%) também espera reduzir a sua força de trabalho à medida que as capacidades da IA para replicar funções se expandem.

FIGURA 4.13

Barreiras à adoção da IA

Parcela de empregadores que espera que a barreira mencionada dificulte a adoção da IA entre as empresas locais.



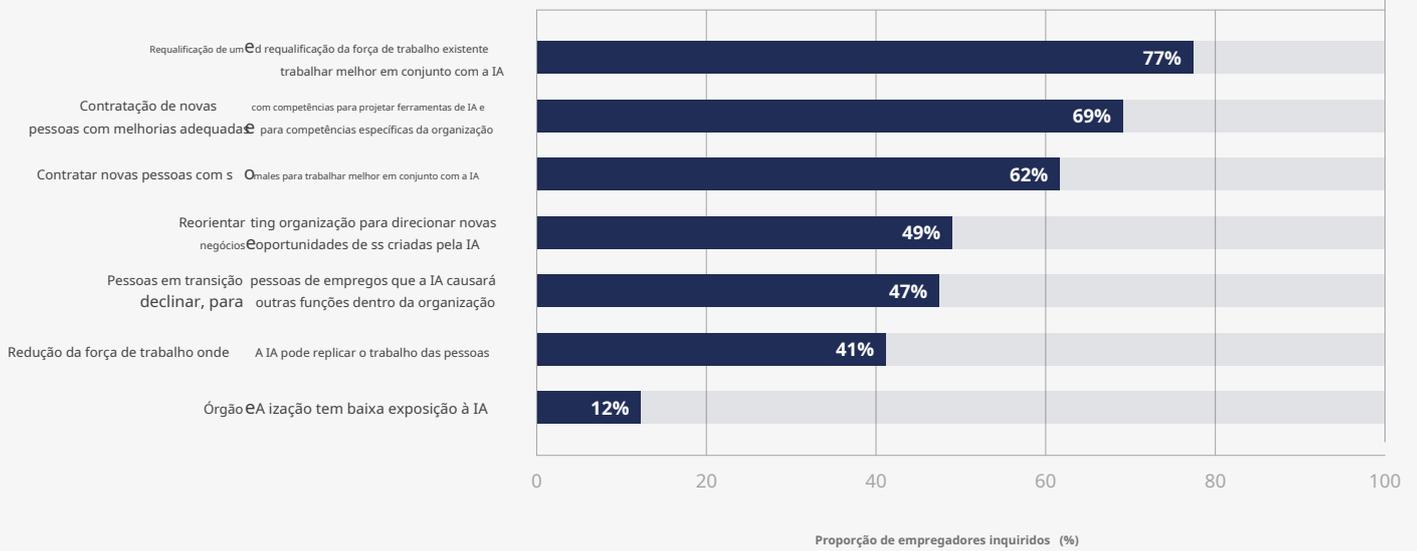
Fonte

Fórum Económico Mundial, Executivo Inquérito de opinião pública 2024.

FIGURA 4.14

Estratégia da força de trabalho em resposta à IA, 2025-2030

Parcela de empregadores inquiridos que planeiam implementar a estratégia declarada em resposta à crescente capacidade e prevalência da IA.



Fonte

Fórum Económico Mundial, Futuro do Inquérito de Emprego 2024.

Em colaboração com o LinkedIn

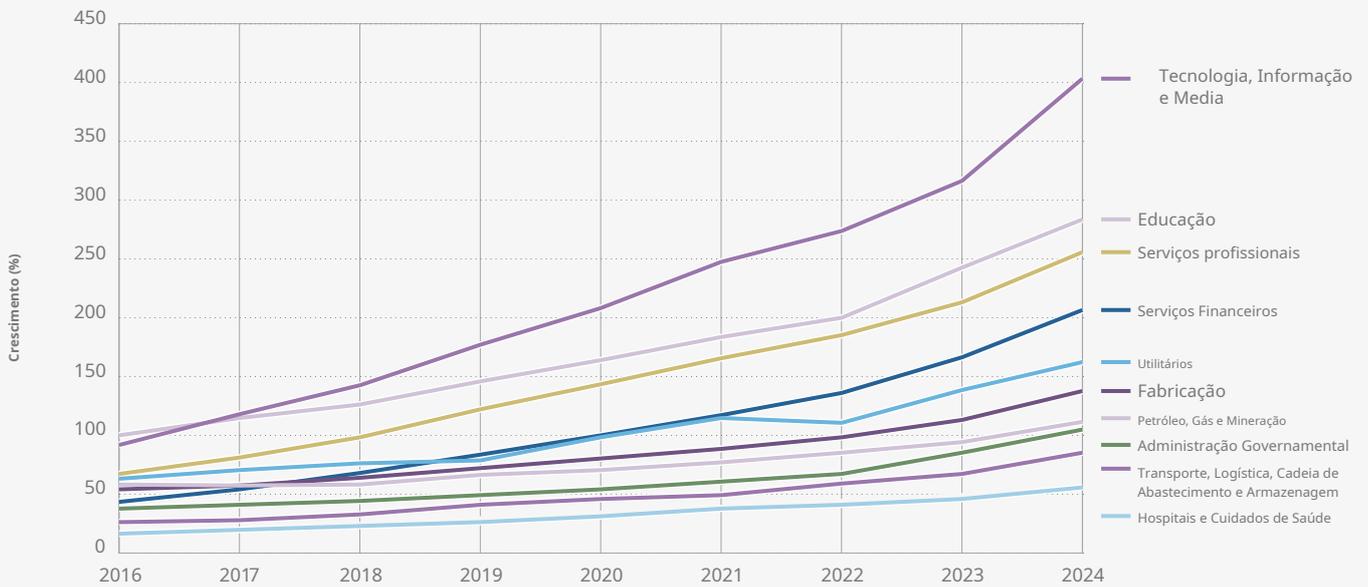
A análise conduzida pelo LinkedIn para o Relatório Futuro dos Empregos 2025 avalia a concentração relativa de empregos e competências em IA para 10 setores. Estes dados são calculados avaliando o número de ocupações de IA e o número de membros do LinkedIn com pelo menos duas competências relacionadas com a IA para cada setor. Como se pode observar na Figura B4.4, para permitir comparações entre setores, a concentração de IA de cada setor é comparada com o valor de 2016 do setor com a maior concentração de IA em 2016 (Educação).

Esta análise ajuda a ilustrar quais os setores que tiveram a maior adoção da IA, em termos de empregos e competências relacionadas com a IA, bem como as tendências de concentração da IA ao longo do tempo. Embora a concentração de IA tenha pelo menos duplicado em quase todos os setores desde 2016, a classificação relativa dos setores manteve-se praticamente estável. Nos últimos cinco anos, a ordem dos setores com maior concentração de IA manteve-se inalterada.

FIGURAB 4 . 4

Crescimento da concentração relativa de tecnologias de IA, por indústria, 2016-2024

Concentração de IA por setor, em relação ao valor de 2016 do setor líder (valor de 2016 = 1).



Fonte
LinkedIn.

5

Região, economia e insights da indústria

O impacto das macrotendências nos mercados de trabalho no período 2025-2030 terá características comuns e específicas de sectores e regiões/economias em todos os sectores e regiões do mundo. Este capítulo destaca as principais conclusões do Inquérito sobre o Futuro dos Empregos, uma vez que se relacionam com o panorama de empregos esperado, as necessidades de competências previstas e as estratégias de força de trabalho planeadas pelos empregadores a nível regional, económico e industrial – e oferece informações sobre como as empresas em economias específicas

e os setores estão a navegar nestas transformações.

Para além dos insights apresentados neste capítulo, a Parte 2 do relatório fornece perfis detalhados de regiões, economias e indústrias para todas as geografias e setores apresentados no relatório, e os dados correspondentes também podem ser acedidos online, através de uma ferramenta interativa de exploração de dados, em:

<https://www.weforum.org/publications/the-futureofjobs-report-2025/future-of-jobs-data-explorer-2025>.

5.1 Insights sobre a região e a economia

Ásia Oriental e Oceânia

As empresas sediadas em Ásia Oriental prevêem-se que o envelhecimento e o declínio da população em idade activa e o crescimento económico mais lento transformem os mercados de trabalho da região até 2030. A cultura organizacional e a resistência à mudança são percebidas como uma barreira significativa à transformação empresarial por 64% dos empregadores da região, acima da média global de 46%. A escassez de talento no setor é também vista como uma barreira fundamental à transformação por 53% das empresas. Para fazer face a estes desafios, as empresas que operam na China e na República da Coreia estão a investir em tecnologias para automatizar e aumentar a sua força de trabalho, enquanto as que operam no Japão e na RAE de Hong Kong, na China, estão a aproveitar cada vez mais grupos de talentos diversificados.

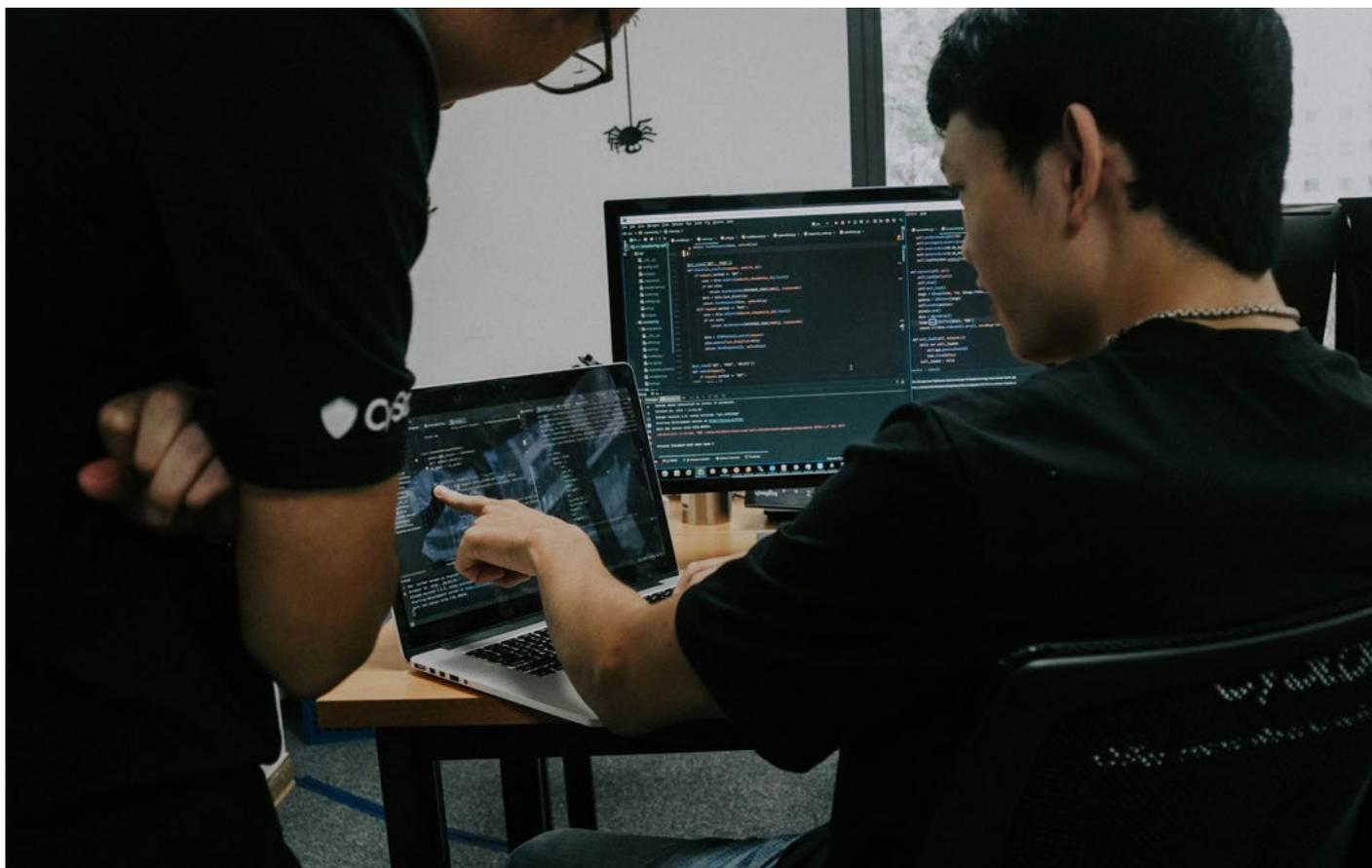
Nos próximos cinco anos, mais de metade das empresas que operam em China esperam que a fragmentação geoeconómica e os esforços crescentes na mitigação climática moldem os seus negócios, acima da média global de 34% e 47%, respetivamente. Mais de 90% dos empregadores identificam a IA e a robótica como tecnologias-chave para transformar a sua organização, enquanto 43% identificam novos materiais e 19% identificam a biotecnologia, uma fatia maior do que os seus pares globais (30% e 11%, respetivamente). A escassez de talento no setor é destacada por 38% das empresas que operam no país. De acordo com mais de metade dos empregadores, o financiamento governamental para a requalificação e a melhoria das competências e a maior flexibilidade nas práticas de contratação e despedimento poderiam contribuir para

aumentar a disponibilidade de talento, enquanto apenas 9% esperam ver benefícios com o aumento do apoio público aos cuidadores.

Em RAE de Hong Kong, China, 60% das empresas incluem um maior foco em questões laborais e sociais entre as principais tendências que impactam a sua organização, o que é significativamente superior à média global de 46%. De seguida, ocorre o alargamento do acesso digital (60%) e o aumento dos esforços de mitigação climática (56%). A tecnologia é vista como essencial para o planeamento da força de trabalho, com 76% das empresas a procurarem aumentar a sua força de trabalho com recurso a novas tecnologias. As empresas que operam em Hong Kong SAR, na China, esperam que 43% das tarefas sejam concluídas principalmente por tecnologia até 2030, superando a estimativa global de 34%. Os esforços para ampliar as contratações são evidentes, uma vez que 76% dos empregadores planeiam explorar grupos de talentos diversificados, em comparação com 47% a nível global. Além disso, 82% das empresas estão a planear implementar iniciativas direcionadas de recrutamento, retenção e progressão, superando a média global de 48%.

No geral, 69% dos empregadores em Japão destacam o envelhecimento e o declínio da população em idade ativa como uma tendência crítica que terá impacto na sua organização até 2030, ultrapassando a média global de 40%. De acordo com 55% dos inquiridos, a resistência cultural à mudança continua a ser uma barreira à transformação empresarial, juntamente com as lacunas de competências (41%) e a escassez de talento no setor (49%). Prevê-se que os analistas de segurança da informação e os analistas e cientistas de dados estejam entre os empregos com maior crescimento no país.

Em resposta, as empresas que operam no país estão a planear priorizar o acesso a talentos diversificados



e apoiar a requalificação. Os empregadores partilham também as expectativas de um maior envolvimento do governo no fornecimento e financiamento da requalificação e atualização profissional.

A fragmentação geoeconómica e os avanços nas tecnologias de ponta deverão impulsionar a transformação do mercado de trabalho. República da Coreia nos próximos cinco anos: 71% das empresas que operam no país destacam o aumento das tensões geopolíticas como uma tendência-chave que impacta os seus negócios, mais do dobro da média global, e 53% mencionam o aumento das restrições ao comércio global. As empresas da República da Coreia estão à frente dos seus pares globais em tecnologias como semicondutores e novos materiais. A escassez de talento no setor é uma preocupação para 47% dos inquiridos. As empresas estão a planear abordar as lacunas de competências contratando colaboradores com competências emergentes (92%) e adotando tecnologias para aumentar a força de trabalho (83%). Além disso, os empregadores que operam na República da Coreia planeiam explorar estratégias de força de trabalho, como a complementar os cuidados infantis para os pais que trabalham (50%) para atrair e reter talentos.

As empresas que operam em Austrália prevêem uma mistura complexa de transições tecnológicas, verdes e demográficas, bem como fragmentação geoeconómica: 65% dos empregadores identificam lacunas de competências, enquanto 45% vêem a incapacidade de atrair talento para o setor como um importante desafio empresarial no período de 2025 a 2030. Para satisfazer a crescente necessidade de talento qualificado, 45% dos inquiridos esperam mudanças nas políticas de imigração para atrair talento global, em comparação com uma média global de 26%. Além disso, 49% das empresas que operam na Austrália antecipam

oferecendo opções de trabalho remoto internacional, quase o dobro da média global, e 63% identificam o aproveitamento de diversos grupos de talentos como uma abordagem eficaz para aumentar a disponibilidade de talentos no país.

Sudeste Asiático

Prevê-se que os avanços tecnológicos, as perspectivas económicas incertas e a crescente fragmentação geoeconómica moldem os mercados de trabalho em Sudeste Asiático no período de 2025-2030. Para se prepararem para estas perturbações e satisfazer as necessidades empresariais emergentes, os empregadores sediados na região estão particularmente focados em qualificar a sua força de trabalho (96%, em comparação com 85% a nível global) e em contratar colaboradores com novas competências (86%, em comparação com 70% a nível global), sendo que um grande número de empresas na Indonésia, Malásia e Filipinas também esperam enfrentar estes desafios facilitando as transições internas de emprego. Encontrar talento qualificado continua a ser visto como uma das principais barreiras à transformação empresarial, com os empregadores em Singapura e no Vietname, em particular, a apelarem a reformas políticas para expandir a base de talentos nestes países.

A digitalização é vista como o motor mais importante da transformação do mercado de trabalho em Indonésia até 2030, com 83% das empresas que operam no país a esperar que esta tendência tenha impacto na sua organização, em comparação com 60% a nível global. Quarenta e um por cento dos empregadores também destacam o aumento das restrições ao comércio e ao investimento como uma tendência fundamental que impacta os seus negócios, o que é quase

o dobro da média global. Uma fatia maior do que os seus pares globais pretende alavancar novos materiais e compósitos (52%), bem como tecnologias de deteção, laser e óticas (39%). Espera-se que as estratégias da força de trabalho se concentrem na transição dos colaboradores de funções em declínio para funções em crescimento, com especialistas em IA e especialistas em sustentabilidade a liderar o crescimento do emprego, e funções administrativas e de entrada de dados em declínio.

No geral, as empresas que operam em Malásia esperam maiores restrições ao comércio e investimento globais (45%), juntamente com um maior foco nos subsídios governamentais e na política industrial (34%) e regulamentos antitruste mais rigorosos (31%) para impulsionar a transformação dos seus negócios até 2030. Estas respostas estão todas acima das respetivas médias globais. Os empregadores consideram também o alargamento do acesso digital como um fator-chave da transformação, destacado por 79% dos inquiridos. Em resposta a estas perturbações, as empresas na Malásia estão a explorar abordagens distintas para a requalificação: enquanto a maioria das organizações prevê o autofinanciamento dos seus programas de formação, prevê-se que 32% dos esforços de requalificação sejam cofinanciados pelo sector, o dobro do nível global. Além disso, 35% dos empregadores do país planeiam considerar a realização de cursos de curta duração e certificações online quando avaliam as competências dos candidatos a emprego, mais do dobro da média global (14%).

Espera-se que o alargamento do acesso digital e os esforços de mitigação e adaptação às alterações climáticas moldem conjuntamente a dinâmica do mercado de trabalho em Filipinas até 2030. Com dois terços dos empregadores do país a identificarem as lacunas de competências como uma barreira na próxima meia década, as empresas estão a planear expandir

os seus esforços de requalificação: prevê-se que 68% dos trabalhadores filipinos necessitem de formação para satisfazer as crescentes exigências de competências (em comparação com 59% a nível global), mas apenas 38% dos trabalhadores concluíram a formação atualmente (em comparação com 50% a nível global). Os empregadores que operam nas Filipinas prevêem que quase três em cada 10 trabalhadores serão qualificados e depois transferidos para novas funções.

Em Singapura, 64% dos empregadores que operam no país esperam que os seus negócios sejam impactados pela fragmentação geoeconómica, o dobro da média global. Semelhante aos seus pares globais e regionais, as empresas em Singapura esperam que as lacunas de competências, as barreiras regulamentares e a resistência organizacional dificultem a transformação dos negócios. Notavelmente, 97% das empresas planeiam priorizar a qualificação como a sua principal estratégia de força de trabalho, significativamente acima dos níveis globais. A contratação de colaboradores com competências emergentes e a automatização de processos também estão entre as principais estratégias de força de trabalho previstas. Embora uma abordagem que priorize as competências seja percebida como tendo o potencial de expandir o conjunto de talentos de Singapura, 58% dos empregadores esperam continuar a priorizar os diplomas universitários nas decisões de contratação, o que é superior à média global de 43%.

A incerteza económica é uma das principais preocupações dos empregadores que operam em Tailândia, com 73% dos inquiridos a prever que um crescimento mais lento irá impactar os seus negócios até 2030 – acima da média global de 42% – e um aumento da inflação e dos esforços de mitigação climática entre outras tendências importantes previstas. A aquisição de talento é vista como desafiante, com 62% dos inquiridos a enfrentarem dificuldades em atrair talento para o seu setor e 46% para as suas empresas. Os empregadores na Tailândia estão cada vez mais a planear alavancar a diversidade,



programas de equidade e inclusão (64%) e de complemento de cuidados infantis para pais trabalhadores (45%). No que diz respeito às políticas públicas, o financiamento para a requalificação e atualização de competências e a flexibilidade nas práticas de contratação e despedimento são vistas como as duas políticas mais benéficas para expandir a base de talentos.

A maioria das empresas que operam em Vietname esperam que o aumento da digitalização, as ações de mitigação climática e o aumento do custo de vida moldem a transformação dos seus modelos de negócio no período 2025-2030. Cerca de um em cada dois empregadores destaca também as restrições ao comércio e ao investimento globais entre as tendências de maior impacto para os seus negócios, o dobro da média global de 23%. Para mais de 60% das empresas do país, a adaptação a estas tendências é percebida como mais difícil devido às lacunas de qualificação existentes no mercado de trabalho, enquanto 55% dos inquiridos mencionam dados e infraestruturas técnicas inadequadas e 41% apontam para uma compreensão limitada das oportunidades emergentes. Para colmatar as lacunas de qualificação, a maioria dos empregadores do país espera que as medidas de política pública mais impactantes sejam o aumento do financiamento público para requalificação e atualização, bem como práticas mais flexíveis de contratação e despedimento. Metade dos inquiridos aponta também ajustes nas leis de imigração (50%, em comparação com 26% a nível global) e nas idades de reforma (46%, em comparação com 25% a nível global).

Ásia Central e Ásia Meridional

O aumento do acesso digital, as tensões geopolíticas e os esforços de mitigação climática são as principais tendências que deverão moldar o futuro dos empregos em Índia até 2030. Semelhante aos seus pares globais, as empresas que operam no país estão a investir fortemente em IA, robótica e sistemas autónomos, e tecnologias energéticas. Os empregadores na Índia também planeiam ultrapassar a adoção global de determinadas tecnologias, com 35% a esperar que os semicondutores e as tecnologias de computação e 21% a esperar que as tecnologias quânticas e a criptografia transformem as suas operações. As funções de trabalho com crescimento mais rápido projetado no país – incluindo especialistas em Big Data, especialistas em IA e machine learning e especialistas em gestão de segurança – estão alinhadas com estas tendências. Para satisfazer as necessidades de talento, as empresas que operam na Índia esperam que explorem diversos grupos de talento (67%, em comparação com 47% a nível global) e adotem a contratação baseada em competências, removendo os requisitos de graduação (30%, em comparação com 19% a nível global), seja eficaz.

As empresas que operam em Cazaquistão esperam que o alargamento do acesso digital, o aumento do custo de vida e o crescimento económico mais lento tenham um impacto significativo nos seus modelos de negócio nos próximos cinco anos. As tendências tecnológicas relacionadas com a IA, a robótica e os sistemas autónomos também deverão ter um impacto significativo – embora inferior à média global – com a geração, o armazenamento e a distribuição de energia identificados como a segunda tendência tecnológica mais impactante (destacada por 54% dos

respondentes). As lacunas de qualificação no mercado de trabalho são uma preocupação prioritária para sete em cada dez empresas do país.

A resolução das lacunas de competências no mercado de trabalho é identificada como um desafio fundamental para a transformação empresarial no período de 2025 a 2030. Uzbequistão. Embora 71% dos empregadores do país esperem melhorias na retenção de talento, significativamente acima da média global, existe ainda uma forte necessidade de requalificação e atualização da força de trabalho atual. No geral, espera-se que apenas 22% da força de trabalho atual do Uzbequistão consiga qualificar-se para a sua função atual, sendo que mais 14% se prevê que sejam qualificados e depois realojados, ambos números inferiores às médias globais de 29% e 19%, respectivamente. Cinquenta e dois por cento dos empregadores prevêem implementar estratégias para requalificar a sua força de trabalho para trabalhar em conjunto com a IA. Competências como programação, ensino e mentoria, e multilinguismo têm aumentos de procura projetados superiores ao global.

Médio Oriente e Norte de África

As empresas sediadas em Médio Oriente e Norte de África região estão mais otimistas quanto à disponibilidade de talento até 2030 do que os seus pares globais, com 46% dos empregadores a esperar que as perspectivas de contratação melhorem. Os empregadores da região, principalmente na Arábia Saudita e nos Emirados Árabes Unidos, também estão a planear acelerar a automatização. Com uma projeção de mudança de 46% das competências no trabalho, em comparação com 39% a nível mundial, a taxa de interrupção de competências na região é mais acentuada em países como o Egito e o Bahrein, destacando a necessidade de requalificação e atualização numa época de mudanças multidimensionais.

Apenas 5% das empresas que operam em Bahrein identificar o envelhecimento e o declínio da população em idade activa como uma tendência transformadora até 2030, em comparação com 40% dos inquiridos em todo o mundo. Prevê-se que a disponibilidade de talento se mantenha estável, com apenas 8% dos empregadores a prever uma deterioração, o que está muito abaixo da média global. No entanto, dois terços dos empregadores esperam que as lacunas de qualificação no mercado de trabalho continuem a ser a principal barreira à transformação empresarial. Espera-se que 24% dos colaboradores do Bahrein sejam capazes de se qualificar nas suas funções atuais, e outros 14% serão realocados após a qualificação; ambos os números estão abaixo das médias globais. Para atrair talentos qualificados, os empregadores do país estão focados em melhorar as políticas de horas de trabalho e horas extraordinárias e esperam alavancar os subsídios salariais do governo.

Em Egito, aumento do custo de vida, crescimento económico mais lento e alargamento do acesso digital são as principais tendências que deverão influenciar o mercado de trabalho até 2030. Cinquenta e cinco por cento dos empregadores que operam no país esperam que a disponibilidade de talento melhore, significativamente acima da média global, apesar de uma elevada taxa de disrupção de competências, uma vez que se prevê que 48% das competências laborais da força de trabalho egípcia mudem na próxima meia década

(comparado com 39% a nível global). A qualificação profissional surge como a estratégia de força de trabalho mais aguardada. Em comparação com as médias globais, as empresas vêem uma necessidade crescente de competências em gestão de recursos e operações (43%, em comparação com 24% a nível global) e de leitura, escrita e matemática.

No meio das tensões geopolíticas, a maioria dos empregadores que operam em Israel destacam a expansão do acesso digital e o aumento do custo de vida como principais impulsionadores da transformação empresarial até 2030. Quarenta e seis por cento das empresas do país também identificam o crescente foco nas questões laborais e sociais como uma tendência fundamental, e um número semelhante espera que as regulamentações antitruste e de concorrência mais rigorosas afetem os seus modelos de negócio; esta taxa está significativamente acima da média global de 17%. Até 2030, as principais estratégias de força de trabalho previstas para as empresas em Israel incluem a contratação de talentos com competências emergentes, a aceleração da automatização e a qualificação dos colaboradores: 80% dos empregadores estão a planear reorientar as suas operações para capitalizar novas oportunidades de negócio baseadas em IA. Competências como a resiliência, flexibilidade e agilidade são vistas como cada vez mais procuradas, juntamente com o pensamento sistémico.

As empresas que operam em Marrocos identificar a transição verde e as condições económicas incertas como as principais forças que moldam a transformação do mercado de trabalho até 2030. Lacunas de competências e resistência interna à mudança são percebidas como as principais barreiras à transformação empresarial. Os empregadores em Marrocos esperam uma procura crescente de competências em IA e big data, pensamento criativo, liderança e influência social nos próximos cinco anos. A disponibilidade de talento pode beneficiar de um maior foco na exploração de grupos de talentos diversificados, uma estratégia de força de trabalho prevista por 24% das empresas no país, em comparação com 47% a nível global. Os esforços dos empregadores para lidar com o desemprego jovem no país são evidentes, uma vez que 86% das empresas planeiam dar prioridade aos jovens como parte das suas medidas de diversidade, equidade e inclusão, o que está significativamente acima da média global.

À medida que o país continua a prosseguir a sua actividade económica,

transformação, Arábia Saudita Prevê-se que o mercado de trabalho seja moldado pelo aumento da digitalização, pela fragmentação geoeconómica e pelo aumento do custo de vida no período de 2025 a 2030. As empresas que operam no país prevêem um foco na adoção de tecnologia, visando principalmente automatizar as tarefas existentes, com a proporção de tarefas de trabalho totais entregues principalmente de forma autónoma pela tecnologia projetada para atingir 45% até 2030, acima das médias globais. À medida que os empregadores na Arábia Saudita aumentam os investimentos em tecnologia, mais de 70% identificam a literacia tecnológica como uma competência em ascensão no país, seguida pela procura de competências em redes e cibersegurança, IA e big data. Espera-se que as estratégias da força de trabalho sejam dinâmicas: 38% das empresas que operam na Arábia Saudita esperam remover os requisitos de graduação para melhorar a disponibilidade de talento, em comparação com uma média global de 19%.

A resolução das lacunas de competências é considerada uma prioridade crítica Tunísia, com 80% das empresas que operam no país a identificarem as lacunas de competências como a principal barreira à transformação empresarial até 2030 e 86% a procurarem qualificar a sua força de trabalho para responder às principais tendências empresariais. Os empregadores na Tunísia observam um aumento particularmente forte da procura de competências em liderança e influência social, pensamento criativo e competências em IA e big data. A procura por competências de programação também está a aumentar, com 72% das empresas a identificá-las como uma área de crescimento. Sete em cada 10 empregadores planeiam financiar internamente as suas necessidades de formação, e cerca de 41% pretendem alavancar modelos híbridos, público-privados e de cofinanciamento.

No Emirados Árabes Unidos, as empresas esperam que o aumento da digitalização e dos esforços para se adaptarem e mitigarem as alterações climáticas tenham um impacto significativo nos seus modelos de negócio até 2030. O foco nas mudanças tecnológicas reflete-se na crescente adoção de tecnologia nas operações do dia-a-dia, com a proporção de tarefas de trabalho totais predominantemente entregues por tecnologias autónomas projetadas para atingir 43% nos próximos cinco anos, acima de uma taxa esperada de 34% a nível global. As empresas que operam no país esperam uma procura crescente de conhecimento tecnológico, com 87%



entrevistados enfatizando a necessidade crescente desta competência. Outras competências crescentes incluem IA e big data, redes e cibersegurança, bem como liderança e influência social.

África Subsariana

Em África Subsariana, 64% das empresas esperam que o crescente foco nas questões laborais e sociais seja uma tendência importante que irá impactar a sua estratégia de negócio no período 2025-2030, seguida pelo aumento do custo de vida e pela expansão do acesso digital (ambos destacados por 59% dos inquiridos). As empresas sediadas na região estão a enfrentar barreiras significativas à transformação, incluindo lacunas generalizadas de qualificação e escassez de capital de investimento. Os empregadores na Nigéria e no Zimbabué prevêem intensificar os esforços no desenvolvimento da força de trabalho nos próximos cinco anos, enquanto os seus pares sul-africanos planeiam investir em programas de diversidade, equidade e inclusão para melhorar o acesso a talentos qualificados.

Espera-se que as lacunas de competências e os desafios na atração de talento sejam barreiras fundamentais à transformação empresarial em Nigéria nos próximos cinco anos. À medida que o país desenvolve o seu setor de externalização de processos de negócio (BPO) e cria mais empregos digitais, projeta-se que as competências de rede e cibersegurança sejam as competências de crescimento mais rápido da procura no país, com 87% dos empregadores a reportar uma necessidade crescente até 2030 (em comparação com uma média global de 70% dos inquiridos). Segue-se a procura prevista dos empregadores por competências em IA e big data, bem como pensamento sistémico. Além disso, espera-se que a orientação para os serviços e o atendimento ao cliente, bem como as competências de cidadania global, apresentem uma procura superior à global. Para ajudar a resolver estas lacunas de talento e competências, 73% das empresas que operam na Nigéria vêem benefícios no aumento do financiamento do sector público para programas de requalificação e actualização profissional, enquanto 40% afirmam que melhorar os serviços de transporte e as infra-estruturas seria igualmente importante para apoiar a disponibilidade de talento.

Mais de 60% das empresas que operam em África do Sul identificam as lacunas de competências como uma barreira fundamental à transformação empresarial até 2030, seguidas pela cultura organizacional e pela resistência à mudança (43%). Com empregos como especialistas em IA e aprendizagem automática e engenheiros de robótica em ascensão, as empresas estão a planejar qualificar os colaboradores e contratar talentos com novas competências para satisfazer as necessidades empresariais em evolução. Para expandir o seu conjunto de talentos e melhorar a correspondência de competências, 34% das empresas planeiam remover os requisitos de graduação, criando percursos mais acessíveis para empregos emergentes. Além disso, muitos empregadores na África do Sul esperam concentrar-se na diversidade, equidade e inclusão, com 55% a prever atingir indivíduos de origens religiosas ou étnicas e raciais desfavorecidas, e 41% os de origens de baixo rendimento, em comparação com 27% e 24%, respetivamente, a nível global.

Em Zimbabué, quase metade das competências no trabalho são

deverá alterar-se nos próximos cinco anos, acima da média global de 39%. Assim, 90% dos empregadores têm planos para qualificar a sua força de trabalho existente. Competências como o pensamento sistémico, marketing e media, atendimento ao cliente, fiabilidade e atenção aos detalhes, controlo de qualidade e cidadania global estão a aumentar em termos de procura mais rapidamente do que as médias globais. Por fim, 70% dos inquiridos vêem benefícios nas intervenções de políticas públicas para melhorar o sistema educativo e equipar melhor a força de trabalho para as exigências futuras, acima da média global de 47%.

Europa

A digitalização, a mitigação climática e o aumento do custo de vida são as principais tendências que deverão ter impacto na transformação do mercado de trabalho em Europa no período de 2025-2030. À medida que as empresas sediadas na região procuram ajustar-se a estas tendências, as lacunas de competências e a escassez de talento no mercado de trabalho continuam a ser uma barreira importante: 54% dos empregadores esperam que a disponibilidade de talento se agrave, significativamente acima da média global.

Áustria: Prevê-se que o mercado de trabalho se altere nos próximos cinco anos, à medida que as empresas planeiam adaptar as suas estratégias em resposta ao crescimento da economia digital, ao aumento do custo de vida e ao aumento dos investimentos na adaptação climática. Com a maioria das empresas a planejar priorizar a automatização de processos e tarefas como uma estratégia-chave de força de trabalho, os empregadores que operam na Áustria estão à frente de muitos pares globais na colaboração entre humanos e tecnologia: projeta-se que 42% de todas as tarefas de trabalho humano serão ampliadas pela tecnologia até 2030 (em comparação com uma média global de 33%). A procura de competências como a motivação e a autoconsciência está a aumentar, com 60% dos empregadores a prever um aumento líquido da sua importância.

Até 2030, as empresas que operam em Bélgica esperam ver os seus modelos de negócio transformados pelos esforços de mitigação climática, pelo envelhecimento da população e pelo aumento do custo de vida. Refletindo estas tendências, os empregadores belgas reportam uma procura crescente de competências como a administração ambiental (75%, em comparação com 53% a nível global) e a gestão de talentos (69%, em comparação com 58%). As empresas planeiam também adotar práticas comerciais para aumentar a disponibilidade de talento, com 85% a prever investir em programas de requalificação e atualização, 78% a apoiar a saúde e o bem-estar dos colaboradores e quase metade (48%) a facilitar o trabalho remoto através das fronteiras nacionais – todos os números estão acima das médias globais.

Em República Checa, as empresas esperam navegar pela transição verde, pelas mudanças demográficas e pela transformação digital das indústrias. Nos próximos cinco anos, mais de 80% dos empregadores que operam no país planeiam concentrar as suas estratégias de força de trabalho na automatização e na qualificação, enquanto 76% pretendem priorizar a transição dos colaboradores de funções em declínio para funções em crescimento, uma quota superior à média global. Mercado de trabalho deverá continuar apertado: apenas 6% das empresas antecipam melhorias no talento



disponibilidade, em comparação com uma média global de 29%. Além disso, 70% dos empregadores esperam melhorar o seu pipeline de talentos investindo na requalificação e atualização da sua força de trabalho atual, enquanto 65% planeiam oferecer salários mais elevados para se tornarem mais atrativos.

Até 2030, os empregadores em Dinamarca esperam ver transformação empresarial à luz do aumento dos investimentos na adaptação climática, maior ênfase nas questões laborais e sociais e crescente fragmentação geoeconómica, ao mesmo tempo que expressam menos foco do que os seus pares globais na digitalização e na inflação como potenciais impulsionadores da mudança. Prevê-se que o mercado de trabalho da Dinamarca apresente um maior grau de estabilidade de competências do que a maioria dos outros países, sendo que 71% das competências actuais no trabalho deverão manter-se estáveis, em comparação com 61% a nível global. Espera-se que as competências relevantes para a IA e big data, redes e cibersegurança, bem como a curiosidade e aprendizagem ao longo da vida, aumentem em utilização. Prevê-se também que as competências de cidadania global ganhem importância até 2030, com 47% dos empregadores que operam na Dinamarca a projectarem um aumento líquido da procura, em comparação com 19% a nível global.

Uma força de trabalho envelhecida e em declínio, um crescimento económico mais lento e um foco crescente nas questões laborais e sociais são identificados como tendências-chave que afectam as empresas em Estónia até 2030. Em comparação com as médias globais, as empresas que operam na Estónia estão menos focadas na transição verde, com apenas 29% a esperar que os seus modelos de negócio sejam significativamente impactados pelos investimentos na redução de carbono e 21% pela adaptação climática. No geral, 79% dos empregadores identificam as lacunas de competências no mercado de trabalho como uma barreira primária à transformação, o que está acima da média global. As empresas na Estónia planeiam abordar estes desafios de talento e competências através de práticas comerciais como a requalificação e a atualização de competências, bem como o apoio ao bem-estar dos colaboradores.

Os empregadores em França esperam que os seus modelos de negócio sejam impactados pela transformação digital, pelos esforços de mitigação climática e pelo aumento do custo de vida. Para

Para abordar estas tendências, as empresas estão a planear priorizar a qualificação e a contratação de talentos com conjuntos de competências emergentes, além de acelerar a automatização.

Um número significativo de 71% dos empregadores está focado em complementar e aumentar a sua força de trabalho com novas tecnologias, acima da média global de 63%. Até 2030, prevê-se que a procura por cargos como Especialistas em Gestão de Segurança, Especialistas em Transformação Digital e Software Developers cresça, enquanto empregos como Assistente de Registo de Materiais e Stocks e Assistente de Introdução de Dados deverão diminuir no país.

Até 2030, as empresas em Alemanha esperam que os seus modelos de negócio sejam remodelados pelo aumento da digitalização, pelos esforços de mitigação climática e pela contínua fragmentação geoeconómica. Por exemplo, 52% dos empregadores que operam na Alemanha estão a prever impactos das crescentes divisões geopolíticas, acima da média global de 34%. As empresas estão a planear adotar tecnologias para se manterem competitivas, com 93% a esperar que a IA e as ferramentas de processamento de informação, e 67% que os robôs e os sistemas autónomos sejam transformadores para as suas operações. Para se prepararem para estas mudanças, 81% das empresas planeiam contratar ativamente colaboradores com novas capacidades. Exemplos de funções em crescimento no país incluem programadores de software, designers de UI/UX e especialistas em IA e machine learning.

O alargamento do acesso digital e o aumento do custo de vida são as principais tendências que deverão moldar a transformação empresarial em Grécia até 2030. Sessenta e três por cento dos empregadores na Grécia identificam também o crescente foco nas questões laborais e sociais como uma importante fonte de transformação para a sua organização, acima da média global de 46%. Mais de metade das empresas que operam no país identificaram as lacunas de competências no mercado de trabalho e a incapacidade de atrair talento para o seu setor como principais barreiras à transformação empresarial. Para melhorar a disponibilidade de talento, uma grande maioria (82%) das empresas identifica o aumento do financiamento público para a requalificação e a actualização de competências como uma prioridade política fundamental, e 64% apelam

para apoio governamental através de subsídios salariais; ambos excedem as médias globais. Além disso, 46% dos empregadores sugerem que as alterações nas pensões e nas idades de reforma podem aumentar a disponibilidade de talento nos próximos cinco anos. Por sua vez, 92% das empresas planeiam fortalecer a sua própria retenção de talento através da melhoria da progressão e promoção de talento.

Em Hungria, prevê-se que o aumento do custo de vida, a crescente digitalização e o envelhecimento e a redução da população moldem os modelos de negócio e os resultados do mercado de trabalho até 2030. Um número significativo de 70% dos empregadores identifica a inflação como uma das principais preocupações, acima da média global de 50%. A disponibilidade de talento é destacada como uma preocupação, com 77% das empresas que operam no país a preverem dificuldades na hora de contratar. Quase 80% das empresas planeiam oferecer oportunidades de trabalho remoto e híbrido dentro do país e quase 40% pretendem fazê-lo além das fronteiras nacionais, com quase 70% a apontar uma regulamentação mais flexível sobre este assunto como uma política pública promissora para apoiar a disponibilidade de talento no país.

Antecipando as mudanças no mercado de trabalho devido ao aumento do investimento na adaptação climática e ao crescente foco nas questões laborais e sociais, as empresas em Irlanda identificam a atração de talento como uma barreira fundamental à transformação empresarial até 2030. Para além das lacunas de competências, 43% dos empregadores que operam no país esperam dificuldades em atrair o talento certo para as suas empresas, em comparação com uma média global de 27%. Para fazer face à escassez de talento, 40% das empresas planeiam prestar apoio adicional aos trabalhadores com responsabilidades de cuidadores, e 27% destacam a eficácia do financiamento adicional para programas governamentais de apoio aos cuidadores. Os empregadores na Irlanda estão também a expandir as suas medidas de diversidade, equidade e inclusão, com 73% a realizar avaliações de equidade salarial, 53% a estabelecer grupos de recursos para os empregados e 40% a empregar agentes de diversidade, equidade e inclusão. Além disso, 69% dos inquiridos declaram um compromisso com a redução das desigualdades salariais.

Até 2030, os empregadores que operam em Itália esperamos uma transformação no modelo de negócio em resposta aos esforços crescentes de mitigação climática, à digitalização contínua e ao aumento do custo de vida. Em particular, 70% antecipam alterações devido a investimentos para reduzir as emissões de carbono, em comparação com uma média global de 47%. Os empregadores em Itália projetam um crescimento líquido de empregos em engenheiros de robótica, engenheiros de energia renovável e engenheiros ambientais, gerando uma procura crescente de competências como IA, redes, cibersegurança e administração ambiental. Para se adaptarem a estas tendências, 85% dos inquiridos pretendem qualificar a sua força de trabalho e 73% planeiam melhorá-la através do aumento da tecnologia.

Os empregadores em Letónia estão a prever mudanças no mercado de trabalho nos próximos cinco anos devido ao envelhecimento e à redução da população, ao aumento do custo de vida e ao maior foco nas questões laborais e sociais. Ao contrário das tendências globais, as empresas que operam no país esperam ver níveis mais baixos de disrupção devido à expansão do acesso digital e aos investimentos na redução de carbono e na adaptação climática. A disponibilidade de talento é uma preocupação declarada, com 71% dos empregadores a prever desafios na contratação. Em resposta, as empresas na Letónia estão a planear enfatizar as estratégias de força de trabalho, como a aceleração da automatização e a qualificação para mitigar a escassez de talento.

Em Lituânia, os empregadores identificam o aumento do custo de vida, o envelhecimento e a redução da população e o alargamento do acesso digital como os três principais impulsionadores das mudanças no mercado de trabalho até 2030. As lacunas de competências são percebidas como uma barreira significativa à transformação empresarial, com 83% das empresas que operam no país a referirem este problema, em comparação com uma média global de 63%. Para fazer face a estas tendências, 86% das empresas na Lituânia planeiam investir na requalificação e atualização de competências. Sete em cada 10 inquiridos planeiam apoiar a saúde e o bem-estar dos colaboradores, enquanto seis em cada 10 pretendem melhorar os processos de progressão e promoção de talento para aumentar a disponibilidade de talento. As estratégias de força de trabalho previstas também se concentram na automatização e na contratação de talentos com competências emergentes para acompanhar a evolução das necessidades do negócio.



Espera-se que a escassez de talento a nível industrial seja um desafio fundamental. Países Baixos no período de 2025-2030: 56% das empresas que operam no país esperam dificuldades de contratação, enquanto apenas 15% prevêem melhorias na disponibilidade de talento. Em resposta, 86% das empresas estão a planear acelerar a automatização de processos e tarefas como uma estratégia fundamental da força de trabalho para lidar com a escassez de talento, um nível superior ao dos seus pares globais. A qualificação profissional (prevista por 83% dos inquiridos) e o recrutamento de talento com novas competências (previsto por 71%) são também áreas de foco. Além disso, as empresas nos Países Baixos planeiam utilizar esforços de diversidade, equidade e inclusão para expandir a sua base de talentos, sendo que 64% das empresas esperam definir metas específicas e 46% incorporam iniciativas de diversidade, equidade e inclusão nas suas cadeias de abastecimento.

Até 2030, os empregadores em Noruega esperam que os seus modelos de negócio sejam significativamente impactados pelas transições verde e digital. Juntamente com a IA e o big data, espera-se que a curiosidade e a aprendizagem ao longo da vida, a resiliência, a flexibilidade e a agilidade sejam competências com uma procura crescente, com mais empregadores a enfatizar estas competências do que noutros países. Setenta e quatro por cento das empresas que operam na Noruega destacam os benefícios do financiamento público para a requalificação e atualização profissional, superando a média global. Além disso, três em cada cinco inquiridos planeiam expandir a sua base de talentos, alavancando políticas de diversidade, equidade e inclusão, superando as médias globais. Além disso, uma proporção menor de empresas na Noruega prevê que os salários representarão uma parte crescente do seu rendimento total nos próximos cinco anos (26%, em comparação com 52% a nível global) e uma proporção maior prevê o inverso (22%, em comparação com 8% a nível global).

Em Polónia, prevê-se que o alargamento do acesso digital seja a tendência predominante que impulsionará as mudanças no mercado de trabalho até 2030. O impacto desta tendência é evidente nas expectativas das empresas relativamente à mudança na procura de competências, com os empregadores a preverem unanimemente uma maior necessidade de competências em IA e big data. A disponibilidade de talento é também vista como uma preocupação, com 52% dos empregadores que operam no país a prever que o envelhecimento e a redução da força de trabalho terão impacto nos seus negócios nos próximos cinco anos e 65% a prever desafios de contratação. Para abordar estas questões, as empresas na Polónia vêem potencial no apoio à saúde e ao bem-estar dos colaboradores e na expansão das opções de trabalho remoto e híbrido no país para atrair e reter talentos.

Em Portugal, prevê-se que 71% da força de trabalho necessite de formação até 2030, acima da média global de 58%. As principais competências em procura nos próximos cinco anos devem incluir a curiosidade e a aprendizagem ao longo da vida, a gestão de talentos, a liderança e a influência social. Competências como o ensino e a mentoria, bem como a gestão de recursos, são também cada vez mais procuradas no país. As empresas que operam em Portugal planeiam apostar na requalificação e atualização de competências, com 87% dos empregadores a esperar uma maior retenção de talento e 73% a transferir colaboradores para funções novas ou em evolução. Quarenta por cento

dos inquiridos consideram o governo uma fonte fundamental de financiamento para os seus esforços de requalificação e atualização profissional, o que é o dobro da média global.

O alargamento do acesso digital, o aumento do custo de vida e a crescente fragmentação geoeconómica são vistos como fatores que moldam o mercado de trabalho em Romênia no período de 2025-2030. Uma em cada três empresas que operam no país também refere as regulamentações antitruste e de concorrência mais rigorosas como um fator que terá impacto nos seus modelos de negócio nos próximos cinco anos, quase o dobro da média global. Setenta e seis por cento das empresas na Romênia identificam as lacunas de competências no mercado de trabalho como uma barreira fundamental à transformação, juntamente com os desafios relacionados com a atração de talento para a indústria. Para fazer face a estas preocupações, 94% dos empregadores estão a planear investir na qualificação da força de trabalho, uma fatia maior do que os seus pares globais (85%). As empresas do país prevêem também a contratação de colaboradores com novas competências (79%) e a aceleração da automação (68%) como principais estratégias de força de trabalho na próxima meia década.

Espera-se que o aumento do custo de vida e a digitalização sejam tendências-chave que impactam as empresas que operam em Sérvia nos próximos cinco anos. Para além das competências em IA, big data e conhecimento tecnológico, a gestão de talento e a gestão de recursos são as competências que deverão ser mais procuradas no país. Dois terços dos empregadores identificam as lacunas de competências no mercado de trabalho como uma barreira fundamental à transformação dos seus negócios. Em relação às políticas consideradas eficazes para melhorar a disponibilidade de talento, 67% das empresas apontam para uma maior flexibilidade nas práticas de contratação e despedimento e 50% para os subsídios salariais, ambos acima das médias globais.

Em Eslovénia, as alterações demográficas são identificadas como as principais preocupações dos empregadores, com 68% e 45%, respetivamente, a identificarem o envelhecimento e a redução da força de trabalho em algumas partes do mundo e o crescimento da população em idade ativa noutras como tendências-chave que terão impacto nos modelos de negócio nos próximos cinco anos. Ambas as ações estão acima da média global. As lacunas de competências no mercado de trabalho são vistas como uma barreira fundamental à transformação por dois terços das empresas que operam no país, seguidas pela cultura organizacional e pela resistência à mudança. Para melhorar a disponibilidade de talento, 71% dos empregadores sugerem que se considerem políticas mais flexíveis em relação à contratação e despedimento, enquanto 50% apontam para a reforma das leis da imigração. Sete em cada 10 empresas planeiam oferecer salários mais elevados e quase seis em cada 10 planeiam rever as políticas de horas de trabalho e horas extraordinárias para melhorar a sua atratividade enquanto empregadores.

Espera-se que o aumento dos investimentos na redução de carbono, o alargamento do acesso digital e o aumento do custo de vida moldem o mercado de trabalho em Espanha no período de 2025-2030. As principais barreiras à transformação percebidas pelos entrevistados incluem as lacunas de competências, os quadros regulamentares e a resistência à mudança e as culturas organizacionais. Para enfrentar os desafios da disponibilidade de talento através de políticas públicas, 60% dos empregadores em Espanha vêem potencial numa maior flexibilidade nas práticas de contratação e despedimento, e 49% numa maior flexibilidade na fixação de salários, além de

financiamento público para a requalificação e qualificação profissional (65%). Em relação às práticas comerciais, 77% dos inquiridos planeiam melhorar os processos de progressão e promoção para se tornarem mais atrativos enquanto empregadores. Além disso, uma fatia acima da média global de empregadores que operam no país planeia oferecer oportunidades de trabalho remoto e híbrido e prestar apoio aos trabalhadores com responsabilidades de assistência.

Até 2030, Suécia Os empregadores antecipam a transformação empresarial em resposta à crescente digitalização, às mudanças demográficas e ao aumento do custo de vida. Cerca de 50% identificam o envelhecimento e a redução da força de trabalho em algumas partes do mundo como uma tendência importante, enquanto 41% destacam o crescimento da população em idade ativa noutras partes. Apenas 5% das empresas que operam no país esperam que as condições de contratação melhorem nos próximos cinco anos, significativamente abaixo da média global. Em resposta, os empregadores estão a planear melhorar os processos de progressão e promoção de talentos, alargando as opções de trabalho remoto e híbrido e investindo na requalificação e atualização para aumentar a disponibilidade de talentos.

Em Suíça, a digitalização contínua é vista como o principal impulsionador da transformação empresarial até 2030, seguida pela mitigação e adaptação climática. Isto reflete-se em 96% das empresas que esperam que a IA e as tecnologias de processamento de informação transformem as suas operações. Espera-se que as estratégias de força de trabalho se concentrem na automatização, qualificação e contratação de talentos com competências emergentes, com 73% das empresas a integrar ativamente novas tecnologias para complementar e aumentar a sua força de trabalho humana. No entanto, a retenção de talento é vista como uma preocupação, com 36% dos empregadores a esperar que a retenção se agrave, quase o dobro da média global. Para enfrentar estes desafios, as empresas na Suíça planeiam dar mais ênfase à flexibilidade no local de trabalho do que os seus pares globais e aumentar a disponibilidade de talentos através de opções de trabalho remoto para além das fronteiras nacionais e de apoio aos trabalhadores com responsabilidades de assistência.

Espera-se que o alargamento do acesso digital impulse mudanças no mercado de trabalho Turquiano período de 2025 a 2030, com as empresas que operam no país a antecipar tecnologias como a IA, a robótica e as tecnologias energéticas para transformar as suas operações. Estas expectativas estão refletidas na lista de cargos de crescimento mais rápido previstos no país, que inclui engenheiros de robótica, engenheiros de energias renováveis e especialistas em veículos autónomos e elétricos. Os empregadores prevêem que 44% das competências no trabalho serão interrompidas até 2030, acima da média global de 39%. A IA e o big data, a literacia tecnológica, as redes e a cibersegurança são identificadas como as competências de crescimento mais rápido no país, para além de um crescimento esperado acima da média na importância do multilinguismo.

No Reino Unido, prevê-se que o mercado de trabalho seja influenciado pelo aumento da digitalização, bem como pelos esforços de mitigação e adaptação às alterações climáticas nos próximos cinco anos: 56% das empresas

que operam no país esperam ver os seus negócios transformados devido ao aumento dos investimentos em adaptação climática, uma fatia maior do que os seus pares globais. Cinquenta e seis por cento dos empregadores esperam também que a fragmentação geoeconómica tenha impacto na sua estratégia empresarial, em comparação com 34% a nível global. Como resultado destas tendências percebidas, os inquiridos esperam uma procura crescente de competências como o conhecimento tecnológico, a IA, o big data e a resiliência, a flexibilidade e a agilidade. As principais funções que deverão apresentar um crescimento significativo até 2030 incluem especialistas em Big Data, engenheiros FinTech e especialistas em IA e machine learning.

América do Norte

Os avanços tecnológicos, as alterações demográficas e as incertezas económicas estão a impulsionar as decisões estratégicas das empresas sediadas em América do Norte. Uma maior fatia dos empregadores nesta parte do mundo está a avaliar opções de outsourcing (23%) e de realocização (19%), apontando para uma possibilidade de reorganização mais ampla da cadeia de abastecimento global. Além disso, as empresas da região partilham um foco maior do que a média na diversidade, equidade e inclusão, incluindo através de medidas como auditorias de equidade salarial. Apenas 35% das empresas na América do Norte prevêem um aumento dos salários como parte da receita total (em comparação com 52% a nível global). À medida que as disrupções impulsionadas pelas macro-tendências remodelam o panorama dos empregos e das competências, projeta-se que 67% da força de trabalho na região necessitará de qualificação ou requalificação até 2030, uma taxa que excede a média global.

Os empregadores em Canadá estão a prever um cenário empresarial em evolução, marcado por avanços nas tecnologias digitais, fragmentação geoeconómica e maiores esforços de mitigação climática até 2030. Refletindo estas tendências, 97% das empresas esperam que a IA e as tecnologias de processamento de informação transformem as suas operações. A robótica e os sistemas autónomos, juntamente com as tecnologias de geração e armazenamento de energia, também deverão ganhar força. Espera-se que a procura por cargos como especialistas em gestão de segurança, especialistas em IA e aprendizagem automática e programadores de software aumente. Para garantir um fluxo constante de talentos, os empregadores no Canadá procuram reforçar os processos de progressão e promoção de talentos e investir na requalificação e atualização.

No Estados Unidos, prevê-se que as tendências tecnológicas e a adaptação climática moldem as estratégias empresariais e da força de trabalho no período 2025-2030: 55% dos empregadores destacam a adaptação climática como uma tendência fundamental que deverá influenciar os modelos de negócio. Além disso, 94% das empresas nos Estados Unidos esperam que a IA e as tecnologias de processamento de informação transformem as suas operações nos próximos cinco anos. Espera-se que os especialistas em Big Data, os especialistas em IA e machine learning e os especialistas em armazenamento de dados estejam entre os empregos que mais crescem no país. No entanto, funções como Auxiliar de Entrada de Dados

e os testadores de software são vistos como estando em declínio à medida que a automação remodela a força de trabalho. Para aumentar a disponibilidade de talento, os inquiridos veem potencial no apoio governamental a programas de requalificação e atualização, bem como maior flexibilidade nas práticas de contratação e despedimento.

América Latina e Caraíbas

As empresas sediadas em América Latina e Caraíbas esperamos uma maior digitalização, um maior foco nas questões laborais e sociais e maiores esforços para a mitigação climática para impulsionar as mudanças no mercado de trabalho no período 2025-2030. As lacunas de competências no mercado de trabalho, as culturas organizacionais e as regulamentações desatualizadas são as principais barreiras percebidas à transformação empresarial na região, cada uma delas destacada por cerca de 50% dos inquiridos. Oitenta por cento das empresas esperam que o desenvolvimento de talento melhore nos próximos cinco anos, superando as médias globais. A grande maioria dos empregadores da região planeja responder à lacuna de competências através da qualificação da sua própria força de trabalho (84%), acelerando a automatização de tarefas (81%) ou contratando colaboradores com novas competências (68%).

Os empregadores em Argentina esperam-se que o alargamento do acesso digital, a mitigação climática e a incerteza económica moldem as mudanças no mercado de trabalho nos próximos cinco anos. As lacunas de competências são vistas como uma barreira à transformação empresarial por 65% das empresas,

seguido de regulamentos desatualizados (57%) e culturas organizacionais e resistência à mudança (48%). Para colmatar as lacunas de competências, as empresas que operam no país estão a planear contratar pessoal com novas competências, automatizar tarefas sempre que possível e – em menor medida – investir na requalificação e atualização de competências (71%, em comparação com uma média global de 85%). Os empregos que mais crescem no país incluem analistas e cientistas de dados, bem como especialistas em IA e machine learning. Embora apenas uma em cada cinco empresas espere que os salários representem uma parte crescente do rendimento total nos próximos cinco anos (em comparação com 52% a nível global), 57% dos empregadores estão a planear elaborar a sua estratégia de salários e remuneração para apoiar o poder de compra dos trabalhadores (em comparação com 33% a nível global).

Em Brasil, tal como em muitos outros países, as lacunas de competências são percebidas como uma barreira primária à transformação empresarial até 2030. Os empregadores que operam no país prevêem um crescimento em funções como especialistas em transformação digital, especialistas em IA e machine learning e especialistas em cadeia de abastecimento e logística. Quase nove em cada 10 empresas no Brasil planeiam qualificar a sua força de trabalho nos próximos cinco anos. Embora se espere que a IA e os big data, o pensamento criativo e o conhecimento tecnológico sejam as competências de crescimento mais rápido no país, as empresas também esperam um maior foco na empatia e na escuta ativa, referidas por 60% dos inquiridos, bem como na resiliência, flexibilidade, agilidade, curiosidade e aprendizagem ao longo da vida.



As empresas em Colômbia antecipar as mudanças no mercado de trabalho devido ao alargamento do acesso digital, a maiores esforços para reduzir as emissões de carbono e a um maior foco em questões laborais e sociais durante o período 2025-2030: 65% identificam as lacunas de competências como uma barreira fundamental à transformação e 61% referem estruturas regulamentares desatualizadas ou inflexíveis. No entanto, os empregadores que operam na Colômbia estão mais positivos do que os seus pares globais em relação às suas perspectivas futuras de disponibilidade de talento, com 47% a esperar que a disponibilidade de talento melhore até 2030. Para melhorar a retenção de talento, os inquiridos estão a planear concentrar-se na saúde e no bem-estar dos colaboradores e melhorar a progressão dos colaboradores.

Prevê-se que, até 2030, o alargamento do acesso digital e a mitigação das alterações climáticas moldem o mercado de trabalho em México. Noventa e cinco por cento das empresas que operam no país esperam que as ferramentas de IA transformem as suas operações nos próximos anos.

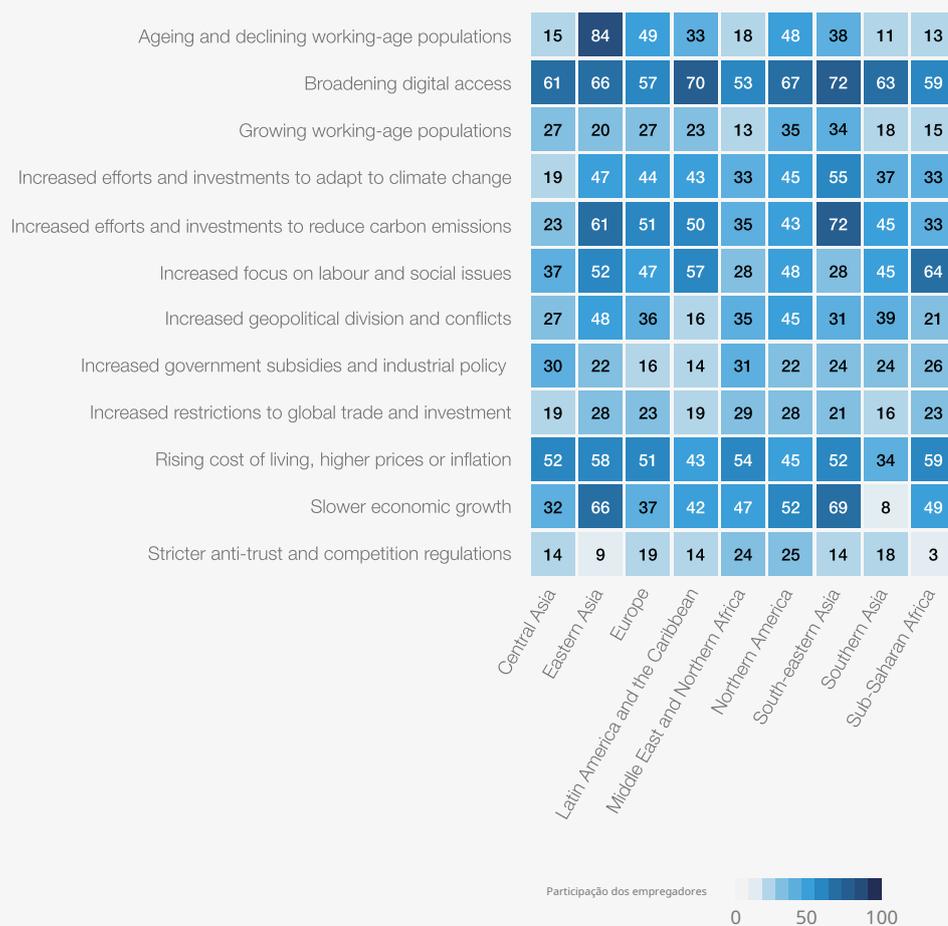
cinco anos, e 63% prevêem fazer uma maior utilização da robótica, sendo que 82% dos empregadores pretendem acelerar a automatização de tarefas no mesmo horizonte temporal. Prevê-se que os analistas de segurança da informação e os especialistas em Big Data estejam entre as funções de trabalho que mais crescem no país. Os empregadores no México estão otimistas quanto à retenção de talentos, com 53% a esperar melhorias (em comparação com 44% a nível global). Para além da IA, big data e competências de pensamento criativo, as empresas esperam dar maior ênfase à resiliência, flexibilidade e agilidade, bem como à administração ambiental, sendo que 73% e 69% das empresas, respetivamente, esperam que estas competências tenham uma procura crescente.



TABELA 5.1

Impacto das macrotendências, 2025-2030, por região

Proporção de empregadores que esperam que as macrotendências impulsionem a transformação na sua organização (%), por região.



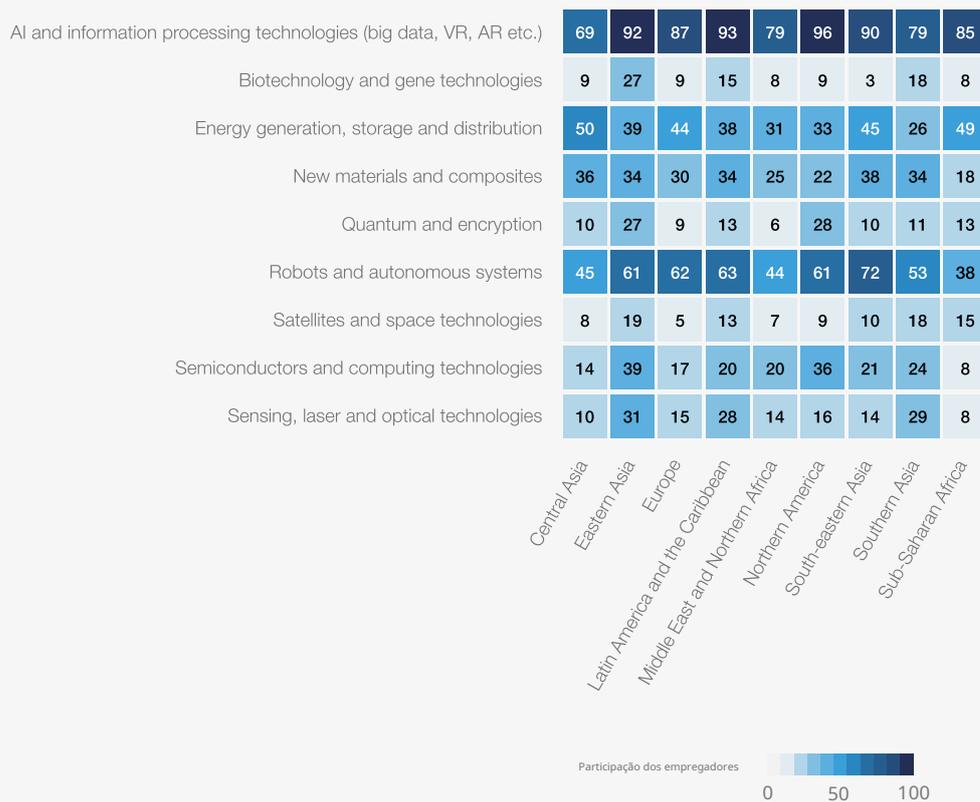
Fonte

Fórum Económico Mundial, Inquérito sobre o Futuro dos Empregos 2024.

TABELA 5.2

Impacto das tendências relacionadas com a tecnologia, 2025-2030, por região

Proporção de empregadores que esperam que as tendências relacionadas com a tecnologia impulsionem a transformação na sua organização (%), por região.



Fonte

Fórum Económico Mundial, Inquérito sobre o Futuro dos Empregos 2024.

TABELA 5.3

Importância das competências em 2025, por região

Proporção de empregadores que consideram as competências essenciais para os seus trabalhadores (%), por região.

Competência	Central Asia	Eastern Asia	Europe	Latin America and the Caribbean	Middle East and Northern Africa	Northern America	South-eastern Asia	Southern Asia	Sub-Saharan Africa	Grupos	Área
Administração ambiental	23	11	18	22	14	28	50	19	33	Ética	Atitudes
Cidadania global	3	29	11	9	11	26	25	6	24		
Curiosidade e aprendizagem ao longo da vida	41	64	58	53	29	58	54	29	24	Autoeficácia	
Fiabilidade e atenção aos detalhes	46	41	30	38	26	57	46	45	48		
Motivação e autoconsciência	62	59	59	48	32	51	46	29	58		
Resiliência, flexibilidade e agilidade	70	54	70	81	50	79	71	35	64		
Empatia e escuta ativa	34	52	56	67	28	66	54	39	33	Trabalho com outros	
Liderança e influência social	62	66	63	69	46	68	67	29	61		
Ensino e mentoria	59	30	25	22	13	28	21	26	24		
Pensamento analítico	75	71	71	74	47	79	67	71	61	Cognitivo competências	
Pensamento criativo	68	64	54	58	57	62	63	55	48		
Multilinguismo	45	23	21	17	23	21	13	10	27		
Leitura, escrita e matemática	18	27	17	22	18	26	25	26	30		
Pensamento sistémico	59	43	35	67	33	47	38	26	45		
Marketing e media	28	27	18	19	20	21	33	32	27	Envolvimento competências	
Orientação de serviço e atendimento ao cliente	28	52	48	67	32	60	46	42	48	Envolvimento competências	
Controlo de qualidade	44	16	35	30	36	32	29	48	30	Gestão competências	
Gestão de recursos e operações	48	27	43	45	31	40	46	32	39		
Gestão de talentos	49	36	48	53	41	53	50	52	45		
Destreza manual, resistência e precisão	11	4	16	8	16	6	13	19	9	Físico habilidades	
Capacidades de processamento sensorial	7	11	6	7	4	4	8	6	9		
IA e big data	32	45	44	40	46	62	58	55	55	Competências tecnológicas	
Design e experiência do utilizador	14	39	23	29	21	28	33	19	30		
Redes e cibersegurança	20	27	24	21	20	40	42	13	39		
Programação	17	16	16	16	19	26	13	13	24		
Alfabetização tecnológica	52	30	54	51	35	64	67	52	64		

Central Asia
 Eastern Asia
 Europe
 Latin America and the Caribbean
 Middle East and Northern Africa
 Northern America
 South-eastern Asia
 Southern Asia
 Sub-Saharan Africa



Fonte

Fórum Económico Mundial, Inquérito sobre o Futuro dos Empregos 2024.

TABELA 5 . 4

Evolução das competências, 2025-2030, por região

Diferença líquida entre a parte dos empregadores que considera que as competências estão a aumentar e a diminuir de importância para os seus trabalhadores de 2025 a 2030 (%), por região. A parcela de empregadores que prevê a estabilidade de competências não é utilizada no cálculo.

Administração ambiental	54	48	56	68	39	46	70	46	46	Ética	Atitudes
Cidadania global	4	33	17	29	4	14	43	33	33		
Curiosidade e aprendizagem ao longo da vida	38	66	70	61	52	60	52	56	33	Autoeficácia	
Fiabilidade e atenção aos detalhes	14	-5	-1	24	30	23	17	28	37		
Motivação e autoconsciência	40	52	49	56	33	47	52	46	56		
Resiliência, flexibilidade e agilidade	52	54	69	65	64	67	83	64	79	Trabalho com outros	
Empatia e escuta ativa	26	55	47	67	25	47	57	36	46		
Liderança e influência social	45	61	57	64	60	62	65	50	62		
Ensino e mentoria	46	30	27	28	20	25	43	33	37	Cognitivo competência	
Pensamento analítico	52	46	52	64	55	49	78	62	70		
Pensamento criativo	55	71	65	81	62	65	74	67	72		
Multilinguismo	59	23	5	26	18	14	22	-8	11		
Leitura, escrita e matemática	-14	13	-8	-4	11	-8	0	4	21		
Pensamento sistémico	43	49	50	59	48	42	63	52	75		
Marketing e media	31	29	17	24	39	10	57	52	41	Envolvimento competências	
Orientação de serviço e atendimento ao cliente	35	41	37	61	45	21	30	50	55		
Controlo de qualidade	25	13	13	21	28	17	23	62	41	Gestão competências	
Gestão de recursos e operações	27	13	18	23	37	22	35	38	24		
Gestão de talentos	53	59	58	61	60	45	70	56	67		
Destreza manual, resistência e precisão	-24	-45	-28	-29	-7	-36	-17	-13	14	Físico habilidades	
Capacidades de processamento sensorial	23	7	11	12	20	-13	30	24	20		
IA e big data	79	87	90	91	68	90	96	89	86	Competências tecnológicas	
Design e experiência do utilizador	24	46	43	63	43	24	68	60	54		
Redes e cibersegurança	69	64	74	67	70	61	92	54	71		
Programação	48	-4	24	32	35	10	29	15	57		
Alfabetização tecnológica	53	43	71	76	64	80	78	63	84		

Central Asia
 Eastern Asia
 Europe
 Latin America and the Caribbean
 Middle East and Northern Africa
 Northern Africa
 Northern America
 South-eastern Asia
 Southern Asia
 Sub-Saharan Africa



Fonte

Fórum Económico Mundial, Inquérito sobre o Futuro dos Empregos 2024.

5.2 Insights da indústria

Tendências intersetoriais e âmbito para a colaboração

O impacto previsto das macro-tendências no futuro dos empregos é multifacetado tanto nas regiões geográficas como nos sectores. Indústrias específicas estão a registar pontos de convergência, bem como barreiras distintas à transformação e, por conseguinte, estão a dar prioridade a diferentes estratégias de força de trabalho em resposta à transformação do mercado de trabalho até 2030. Embora 19 das 22 indústrias globais abrangidas pelo relatório identifiquem as lacunas de competências no mercado de trabalho local como a principal barreira à transformação da indústria, cada sector prevê também desafios adicionais distintos em

nos próximos cinco anos. Tanto no sector governamental e público como no sector médico e dos cuidados de saúde, por exemplo, a cultura organizacional e a resistência à mudança surgem como as barreiras mais seleccionadas à transformação. No sector imobiliário, a incapacidade de atrair talento para o sector é vista como o principal obstáculo. Quatro sectores – Agricultura, Silvicultura e Pescas; Serviços de Informação e Tecnologia; Petróleo e Gás; e Retalho e Grossista de Bens de Consumo – vêem os dados e a infraestrutura técnica como uma das principais barreiras. Como mostra a Figura 5.1, a maioria dos sectores vê a atratividade de talento ao nível da indústria como um problema maior do que ao nível da empresa no período de 2025-2030 (sendo o Automóvel e o Aeroespacial, a Educação e Formação e a Tecnologia da Informação as três exceções).



FIGURA 5.1

Atrair talento para a empresa e para a indústria

Parcela de empregadores inquiridos que esperam que a incapacidade de atrair talento para a sua empresa ou a incapacidade de atrair talento para o seu setor prejudique a sua transformação organizacional, por setor.



■ A atratividade da empresa é vista como superando a atratividade da indústria

■ A atratividade da indústria é vista como superior à atratividade da empresa

Partilhar



Fonte

Fórum Económico Mundial, Futuro do Inquérito de Emprego 2024.

Nota

Os setores em que uma proporção maior ou igual de empresas identifica a atração de talento ao nível da empresa como um desafio maior do que a atração de talento ao nível do setor são apresentados a azul escuro. Os setores em que a atração de talento ao nível da indústria é identificada como um desafio maior do que a atração de talento ao nível da empresa são apresentados a azul claro.

O facto de os entrevistados do Inquérito sobre o Futuro dos Empregos avaliarem predominantemente os desafios de disponibilidade de talento como questões de nível industrial aponta para oportunidades potencialmente inexploradas para os intervenientes do sector colaborarem e implementarem soluções personalizadas dentro ou entre sectores. No entanto, os empregadores de diferentes sectores apresentam frequentemente preferências diferentes em relação às estratégias de força de trabalho.

Aproximando-se de uma visão consensual, a qualificação profissional é seleccionada como a principal estratégia de força de trabalho em 20 sectores e ocupa o segundo lugar nos dois restantes: Eletrónica e Gestão de Seguros e Pensões. O Petróleo e Gás (96%) e as Telecomunicações (96%) são os sectores mais empenhados na qualificação, enquanto 73% dos empregadores do sector da Educação e Formação planeiam concentrar-se nesta estratégia.

Existem diferenças mais notáveis no setor no que diz respeito ao uso previsto de tecnologias para automatizar totalmente os processos e tarefas ou complementar e aumentar a força de trabalho humana, como mostra a Figura 5.2. Enquanto a maioria das indústrias visa

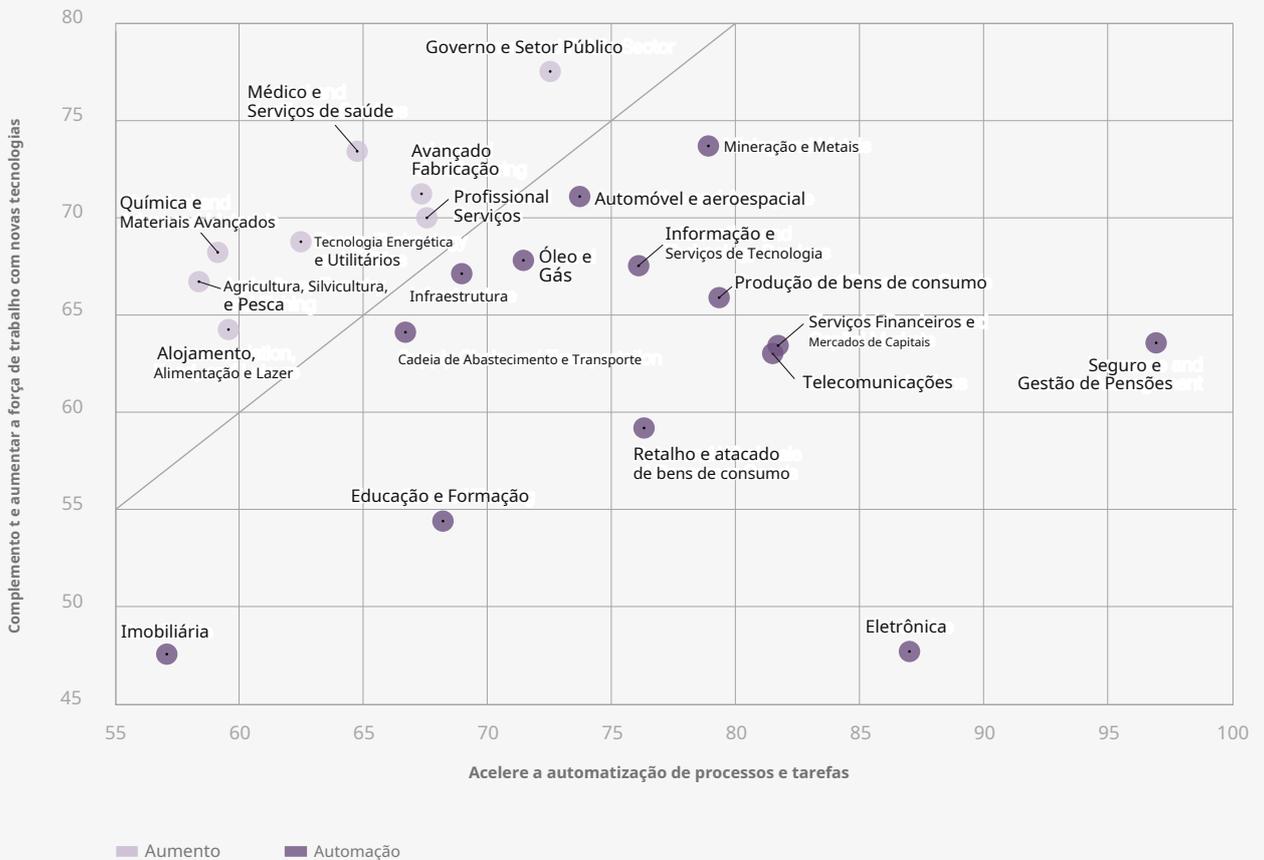
para procurar um equilíbrio entre as estratégias de força de trabalho focadas na automatização e no aumento no período de 2025-2030, 87% dos inquiridos em Eletrónica esperam concentrar-se na automatização de tarefas, enquanto apenas 48% planeiam concentrar-se no aumento da força de trabalho. Setores como os Seguros e Pensões, bem como as Telecomunicações, apresentam um fosso semelhante entre a automatização e a expansão. Por outro lado, setores como a saúde, a agricultura e o governo reportam uma maior preferência pelo aumento em vez da automação.

Além disso, embora a contratação de colaboradores com novas competências para satisfazer as necessidades empresariais emergentes esteja entre as três principais estratégias de força de trabalho em 17 dos 22 sectores — possivelmente precipitando uma forte competição intra e intersectorial por talentos nos próximos cinco anos — a qualificação e a transição dos colaboradores existentes de funções em declínio para funções em crescimento parecem uma oportunidade inexplorada: apenas os sectores automóvel e aeroespacial, eletrónico e imobiliário visam atualmente priorizar estas transições de emprego como uma das suas três principais estratégias de força de trabalho até 2030.

FIGURA 5 . 2

Estratégia da força de trabalho: automatização ou aumento, por setor

Percentagem de empregadores inquiridos que planeiam adotar as estratégias de força de trabalho indicadas



Fonte

Fórum Económico Mundial, Futuro do Inquérito de Emprego 2024.

Descobertas a nível da indústria

Até 2030, a transformação da Alojamento, Alimentação e Lazer Espera-se que a indústria seja moldada pelo aumento do custo de vida e por um maior foco nas questões laborais e sociais. O aumento da digitalização – embora ainda relevante para 51% dos inquiridos – parece menos central do que noutros setores. O foco colocado pela indústria na experiência humana e nas questões sociais reflete-se na fronteira entre os humanos e a tecnologia, uma vez que as empresas prevêem a contínua dependência dos humanos para entregar predominantemente 43% do total de tarefas de trabalho nos próximos cinco anos, acima da média global da indústria. No entanto, a disponibilidade de talento é uma preocupação crescente, com 59% dos empregadores a prever que os desafios de contratação se irão agravar. Para responder a estas tendências emergentes, as empresas estão a intensificar os esforços de qualificação, contratando para competências emergentes e aumentando a força de trabalho com novas tecnologias, ao mesmo tempo que procuram melhorar a atratividade do setor apoiando a saúde e o bem-estar dos colaboradores, melhorando os salários e a progressão do talento. Cerca de um terço das empresas está a investir em esforços de diversidade, equidade e inclusão, com foco principalmente nos jovens talentos (69%, em comparação com a média global do setor de 52%) e nos trabalhadores migrantes (33%, em comparação com 20% a nível global).

Ofabricação Avançada O setor espera sofrer uma transformação moldada por maiores investimentos para reduzir as emissões de carbono e adaptar-se às alterações climáticas e ao aumento do custo de vida. As empresas estão a antecipar a adopção da IA (81%), da robótica (69%) e de novos materiais e

compósitos (63%, quase o dobro do que noutras indústrias). O setor prevê uma procura crescente de competências em IA e big data, pensamento criativo, redes e cibersegurança, mas também pensamento sistémico, design e experiência do utilizador, e gestão de recursos. Para se prepararem para estas mudanças, os empregadores esperam conseguir qualificar 29% dos trabalhadores nas suas funções atuais, e mesmo tempo que prevêem a necessidade de requalificação e recolocação de 15% dos trabalhadores nos próximos cinco anos. Cinquenta por cento das empresas planeiam aproveitar grupos de talentos diversificados para aliviar a escassez de mão-de-obra, e 55% (mais do que na maioria dos outros setores) planeiam concentrar os seus esforços de diversidade, equidade e inclusão nos trabalhadores com 55 anos ou mais.

As lacunas de competências são vistas como a principal barreira à transformação das empresas no Agricultura, Silvicultura e Pesca indústria até 2030 (selecionado por 68% dos inquiridos), seguido de regulamentos desatualizados (51%, em comparação com a média global da indústria de 39%) e infraestruturas de dados insuficientes (46%, em comparação com 32% a nível global). A mitigação e a adaptação climática são os principais desafios destacados pelo setor, juntamente com o aumento do custo de vida. À medida que os empregadores enfrentam estes desafios, planeiam atualizar as suas estratégias de força de trabalho, enfatizando a qualificação e a requalificação, contratando pessoas com novas competências e aumentando a sua força de trabalho com tecnologia. Prevê-se que as três principais competências em ascensão sejam a resiliência, flexibilidade e agilidade, conhecimento tecnológico e administração ambiental, enquanto as competências relacionadas com IA e big data, redes e cibersegurança estão a crescer mais lentamente do que noutros setores. Um terço das empresas do sector não tem uma política de diversidade, equidade e



programa de inclusão, enquanto 63% esperam que os salários representem uma fatia crescente da receita total dos empregadores, sendo que 92% pretendem alinhar os salários com a produtividade e 46% visam reduzir as desigualdades salariais.

OAutomóvel e aeroespacialO sector destaca-se pela sua expectativa relativamente ao impacto significativo que tanto a mitigação climática como a fragmentação geoeconómica poderão ter no sector nos próximos cinco anos: 54% dos inquiridos identificam o aumento das tensões geopolíticas (em comparação com 34% noutros sectores) e 46% destacam o aumento das restrições comerciais (em comparação com 23% noutros sectores) como os principais impulsionadores da mudança. Cerca de um quarto dos participantes do sector estão a avaliar opções de reshore, nearshore ou friendshore, e 16% de offshore, sugerindo a possibilidade de uma maior reorganização da cadeia de abastecimento do que noutros sectores. Estas tendências apontam para uma transformação considerável para a maioria das empresas, com lacunas de competências nos mercados de trabalho, culturas organizacionais e resistência à mudança identificadas como as principais barreiras, juntamente com dificuldades em atrair talento para o sector (destacadas por 42% dos inquiridos, em comparação com 37% noutros sectores) e acesso limitado a capital de investimento (40%, em comparação com 26% noutros sectores). Os empregadores estão a dar prioridade às estratégias de força de trabalho que se concentram na qualificação, automatização de processos e transição dos colaboradores de funções em declínio para funções em crescimento. Prevê-se que os empregos em ascensão incluam engenheiros de robótica, analistas e cientistas de dados.

NoMateriais Químicos e Avançadossetor, a transformação da indústria deverá ser fortemente influenciada pelos investimentos nas transições verde e digital, levando a um aumento projetado de funções de trabalho para especialistas em IA e machine learning e profissionais de desenvolvimento de negócios até 2030. A indústria prevê também uma necessidade de mais IA e big data, bem como competências de administração ambiental. No entanto, prevê-se que o factor humano represente uma barreira significativa para o sector, sendo as lacunas de qualificação nos mercados de trabalho e de atracção de talento para o sector identificadas como os dois principais obstáculos à transformação do sector. Para melhorar a atratividade do setor, as empresas estão a planear concentrar-se na progressão do talento e nos processos de promoção, apoiando a saúde e o bem-estar dos colaboradores e oferecendo salários mais elevados. Os empregadores sugerem que os governos devem apoiar a qualificação e a requalificação e melhorar os sistemas educativos, além de fornecer subsídios salariais e maior flexibilidade na fixação dos salários. Nove em cada 10 empresas do sector planeiam alinhar os salários com a produtividade, enquanto apenas 9% planeiam rever os custos salariais como parte dos exercícios de redução de custos nos próximos cinco anos.

Espera-se que o alargamento do acesso digital, o maior enfoque nas questões laborais e sociais e o crescimento económico mais lento impulsionem a transformação da Educação e Formaçãosetor até 2030. Prevê-se que as competências em IA e big data, bem como o pensamento criativo, cresçam em importância. Espera-se que as funções de trabalho emergentes na indústria incluam especialistas em IA e aprendizagem automática e

Especialistas em Transformação Digital. Os empregadores também dão mais ênfase do que noutros setores à curiosidade e à aprendizagem ao longo da vida, às competências de marketing e media e ao multilinguismo. O setor está menos focado do que outros setores na qualificação e requalificação da sua própria força de trabalho (73%, em comparação com a média global do setor de 85%), enquanto os empregadores procuram melhorar a atratividade através de melhores processos de progressão e promoção de talentos, salários mais elevados e apoio ao bem-estar dos colaboradores.

Até 2030, a paisagem daEletrónicaEspera-se que o sector seja moldado pelo aumento dos esforços de mitigação climática, pela digitalização contínua da economia e pelo envelhecimento e redução da força de trabalho, enquanto a indústria parece menos preocupada com os ciclos económicos: apenas 25% dos inquiridos antecipam um impacto significativo do crescimento económico mais lento, em comparação com 42% em todos os sectores. Com a adoção de tecnologias de IA, robótica e energia, prevê-se um crescimento de empregos no setor para especialistas em IA e machine learning e engenheiros de eletrotecnologia. A disponibilidade de talento é vista como uma preocupação, com 61% dos empregadores a esperar que os desafios de contratação se agravem, mas apenas 9% preocupados com a retenção de talento (em comparação com a média global do setor de 19%). As estratégias da força de trabalho são planeadas para se focarem na automatização, na qualificação e na transição dos colaboradores para funções de crescimento. Além do apoio das políticas públicas de requalificação e atualização de competências, as empresas pedem também melhorias nas infraestruturas de transportes para aumentar a disponibilidade de talento.

Nos próximos cinco anos, prevê-se que a mitigação das alterações climáticas esteja no centro das atençõesTecnologia de Energia e Utilidadessetor, uma vez que as empresas planeiam investir em tecnologias mais verdes para a geração, armazenamento e distribuição de energia. Como resultado, os engenheiros ambientais, os especialistas em IA e machine learning e os engenheiros de energias renováveis estão entre as funções de maior crescimento esperadas no setor. À medida que os empregadores procuram transformar os seus negócios, os participantes do setor estão particularmente preocupados com as lacunas de competências no mercado de trabalho (81%, em comparação com 63% em todos os sectores), juntamente com regulamentações desatualizadas ou inflexíveis (44%), cultura organizacional e resistência à mudança, e a capacidade do setor de atrair talento (37%). Para melhorar a disponibilidade de talento e a atratividade do setor, as empresas estão a planear melhorar os processos de progressão e promoção de talento e investir em programas de requalificação e atualização profissional, para os quais os inquiridos veem um papel no aumento do apoio financeiro do setor público.

O aumento da digitalização é visto como o principal motor da transformação naServiços Financeiros e Mercados de Capitais sector nos próximos cinco anos, a par da adaptação às alterações climáticas e ao crescimento económico mais lento. O sector prevê também estar particularmente exposto à IA, com apenas 5% dos empregadores a não esperar qualquer adoção significativa da tecnologia até 2030 (em comparação com 14% em todos os sectores). Como resultado, estima-se que as competências em IA e em big data, a literacia tecnológica e as competências em cibersegurança sejam muito procuradas e a indústria prevê a criação de novos postos de trabalho para

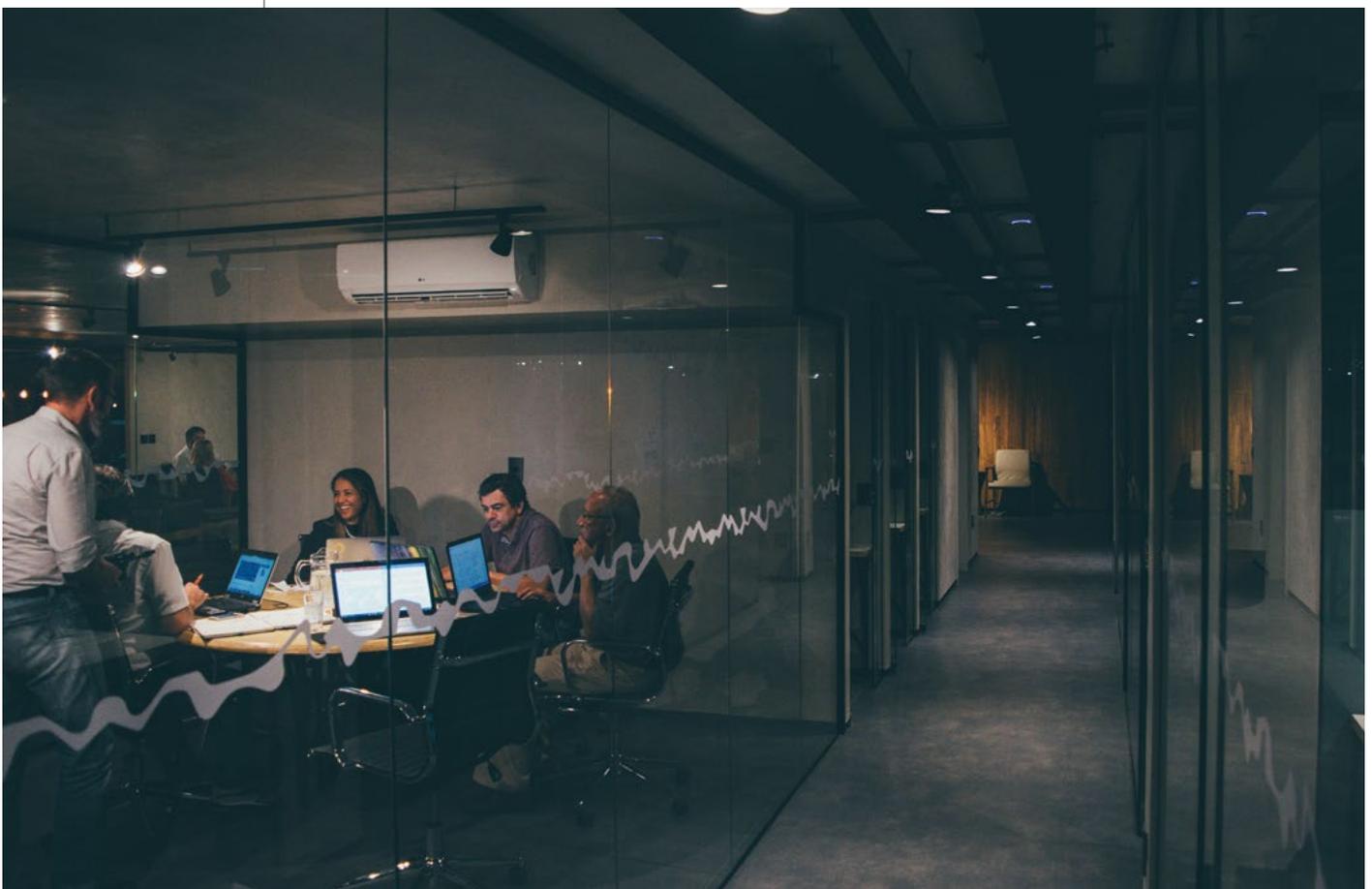
Especialistas em Big Data, especialistas em IA e machine learning e especialistas em gestão de segurança. Para melhorar a disponibilidade de talento, o setor está a planear investir na requalificação e atualização (71% dos empregadores), apoiando o bem-estar dos colaboradores (64%) e melhorando os processos de promoção (61%). O trabalho remoto e híbrido é também visto como uma estratégia para se manter atraente para 58% das empresas do setor, e um em cada dois inquiridos apela a alterações nas leis laborais que apoiem o trabalho remoto (em comparação com 36% noutros setores). O setor está particularmente avançado nos seus planos para remover os requisitos de graduação em favor de abordagens de contratação baseadas em competências (28%, em comparação com 19% em todos os setores).

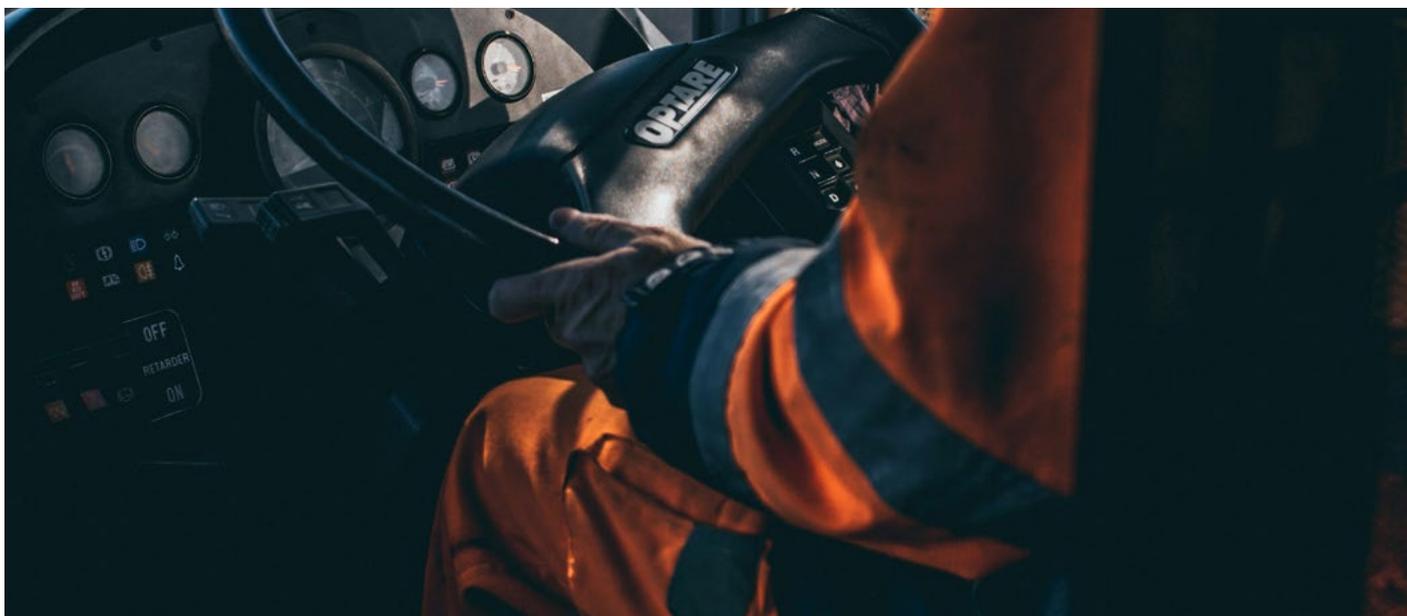
Os empregadores no Governo e Setor Público identificar a cultura organizacional e a resistência à mudança como a principal barreira à transformação até 2030, uma vez que o sector planeia continuar a investir na transformação digital e verde nos próximos cinco anos. Em linha com as tendências globais, a IA e os big data, as redes e a cibersegurança e a literacia tecnológica são as competências com maior importância crescente percebida, seguidas pela administração ambiental e pelas competências de pensamento criativo. As lacunas de qualificação no mercado de trabalho e as estruturas regulatórias desatualizadas são vistas como fatores que podem atrasar a transformação do setor. No geral, os empregadores públicos estão otimistas quanto à disponibilidade futura de talento, com 52% dos inquiridos a esperar melhorias nos próximos cinco anos. Para aumentar a atratividade do setor e reforçar a base de talentos do setor, 80% dos empregadores estão a planear

sobre como melhorar a progressão de talentos e proporcionar programas de requalificação e atualização profissional nos próximos cinco anos.

Serviços de Informação e Tecnologias as empresas estão fortemente focadas na adoção de tecnologias avançadas até 2030, com uma adoção quase universal prevista de IA e processamento de informação (99%, em comparação com a média global da indústria de 86%) e um forte foco também em tecnologias quânticas e de criptografia (41%, em comparação com 12% a nível global). Prevê-se que o crescimento das vagas de emprego no setor inclua especialistas em transformação digital, programadores de software e aplicações, bem como profissionais de vendas e marketing. Para além das competências em IA e cibersegurança, o setor espera uma maior ênfase na resiliência, flexibilidade e agilidade do que a maioria dos outros setores, enquanto mais empregadores esperam que a procura por competências de programação, design e experiência do utilizador diminua do que noutros setores. As estratégias da força de trabalho visam priorizar a qualificação e a contratação de talentos com novas competências para satisfazer as necessidades emergentes, juntamente com uma maior tendência para reduzir os colaboradores com competências menos relevantes (49%, em comparação com 41% noutros setores) e os segmentos offshore da força de trabalho (17%, em comparação com 8%).

Até 2030, a transformação da Infraestrutura Prevê-se que o sector seja impulsionado pela necessidade de aumentar os investimentos na redução de carbono, adaptação climática e digitalização. Como resultado, espera-se que sejam criadas novas funções de emprego para Especialistas em Big Data e Desenvolvimento Organizacional





Especialistas. Espera-se que as principais competências em ascensão estejam ligadas à IA e ao big data, bem como às redes e à cibersegurança, e espera-se que a procura por competências de gestão de talentos cresça a um ritmo mais rápido do que a média global do setor. Prevê-se que 27% dos colaboradores do setor consigam melhorar as suas competências nas suas funções atuais, com projeções de que outros 17% serão requalificados e recolocados. Quase 70% dos inquiridos esperam que a requalificação e a atualização de competências melhorem a retenção de talentos e aumentem a competitividade e a produtividade das suas empresas, sendo que 50% planeiam aumentar a mobilidade de talentos através de programas de formação.

Nos próximos cinco anos, prevê-se que a evolução das perspectivas económicas globais e a dinâmica populacional a nível mundial impulsionem a transformação da indústria no Gestão de Seguros e Pensões setor. A adoção contínua de tecnologias digitais também deverá transformar o setor, com 97% dos empregadores a planejar acelerar a automatização de processos e tarefas, o que está significativamente acima da média global do setor. O setor também espera níveis de aumento da força de trabalho acima da média, com 41% do total de tarefas de trabalho projetadas para serem concluídas pela colaboração entre humanos e tecnologia até 2030. A IA e o big data, o pensamento criativo e a literacia tecnológica são vistos como as principais competências em ascensão. Enquanto 42% dos empregadores prevêem que a disponibilidade de talento no momento da contratação irá piorar, o setor está fortemente focado na qualificação e requalificação: 91% dos empregadores planeiam qualificar a sua força de trabalho para se adaptar às necessidades em evolução e – como resultado – 82% esperam que o desenvolvimento de talento melhore nos próximos cinco anos.

A transição digital, o aumento do custo de vida e o crescente envelhecimento da população estão entre os principais motores da transformação prevista para Serviços médicos e de saúde no período de 2025-2030. Em particular, o envelhecimento da população é destacado como um factor-chave por 59% das empresas do sector, em comparação com 40% em todos os sectores.

À medida que procuram adaptar-se a estas tendências, as empresas citam desafios em termos da sua própria organização

cultura e resistência à mudança, juntamente com regulamentações desatualizadas e lacunas de qualificação no mercado de trabalho. Espera-se que as funções emergentes no setor incluam analistas e cientistas de dados e especialistas em IA e aprendizagem automática, com uma ênfase significativa na IA, big data e conhecimento tecnológico como as principais competências cada vez mais procuradas. Embora priorizar práticas comerciais que apoiem a saúde e o bem-estar dos colaboradores (57%), proporcionar uma requalificação e atualização eficazes (63%) e oferecer salários competitivos (49%) sejam vistas como estratégias-chave para a força de trabalho, o setor também planeia cada vez mais explorar diversos grupos de talentos.

Com a transformação da indústria até 2030 vista como predominantemente moldada pelas tendências de adaptação e mitigação climática, a Mineração e Metais O setor também está ciente das crescentes restrições ao comércio e investimento globais, com 55% das empresas a identificarem esta como uma tendência importante (em comparação com 23% noutros setores). Considerando a transição verde, 79% dos participantes do sector esperam um impacto transformador das tecnologias energéticas, enquanto a IA deverá ser menos omnipresente (66%) do que noutros sectores. A previsão é que a utilização de tecnologia autónoma para completar tarefas de trabalho aumente mais rapidamente do que noutros setores. Espera-se que os especialistas em IA e machine learning e os trabalhadores de mineração, petróleo e outras áreas de extração vejam uma procura crescente no setor nos próximos cinco anos, sendo a IA, o big data e a administração ambiental vistos como as principais competências em ascensão. Para atrair e reter talento, as empresas estão a planejar priorizar a saúde e o bem-estar dos colaboradores (79%) e a segurança no local de trabalho (53%), bem como articular melhor o propósito e o impacto do negócio (63%).

Até 2030, o Petróleo e Gás O setor espera evoluir e transformar-se para reduzir as emissões de carbono e adaptar-se às alterações climáticas. De acordo com 40% dos inquiridos do setor, a política industrial e os subsídios governamentais também terão impacto nas estratégias das empresas nos próximos cinco anos. À medida que as empresas planeiam adotar tecnologias mais limpas, vêem uma procura crescente de competências em gestão ambiental,

juntamente com a IA, o big data e a literacia tecnológica. Espera-se que sejam criadas novas funções para especialistas em IA e aprendizagem automática, bem como para analistas e cientistas de dados. As estratégias de força de trabalho previstas no setor são orientadas para a qualificação, com 96% das empresas a planear investir no desenvolvimento da força de trabalho (em comparação com 85% em todos os setores), bem como acelerar a automatização e aumentar a sua força de trabalho humana com novas tecnologias.

Transformação da indústria na Produção de bens de consumo
Prevê-se que o sector seja influenciado, nomeadamente, pelo aumento do custo de vida e pelo aumento dos investimentos na redução de carbono nos próximos cinco anos. Além disso, o sector prevê a necessidade de ter em conta o crescente foco nas questões laborais e sociais emergentes (destacadas por 58% das empresas, em comparação com a média global do sector de 46%). As empresas estão a prever a adoção ativa de tecnologias avançadas, com uma adoção acima da média de robôs e sistemas autónomos (71%, em comparação com 58% em todos os setores) e de novos materiais e compósitos (61%, em comparação com 30%). No entanto, 56% dos empregadores esperam que a disponibilidade de talento se torne mais difícil nos próximos cinco anos. Para fazer face à escassez de talento, as empresas estão a planear apoiar a saúde e o bem-estar dos trabalhadores (73%) e melhorar o horário de trabalho (52%), ao mesmo tempo que veem potencial no apoio a políticas públicas no que diz respeito à flexibilidade na contratação e despedimento, flexibilidade na definição de salários e reforma das leis de imigração.

Até 2030, as empresas do Serviços profissionalisador setor espera uma digitalização contínua, um aumento do custo de vida e um maior foco nas questões laborais e sociais

para impactar a transformação da indústria. As estratégias de força de trabalho previstas para o setor enfatizam a qualificação, a contratação de talentos com competências emergentes e o aumento da força de trabalho humana com novas tecnologias. Espera-se também um maior foco na redução de cargos com competências desatualizadas, com 48% das empresas a preverem priorizar esta abordagem (em comparação com 40% em todos os setores). Um em cada cinco empregadores planeia transferir as operações para mais perto da sua sede através de deslocalização ou near-shoring. Os especialistas em Big Data e os especialistas em IA e machine learning estão entre as funções com maior procura projetada pelo setor, enquanto a IA e os big data, a cultura tecnológica, o pensamento criativo e a cibersegurança estão a liderar a lista de competências vistas como cada vez mais utilizadas nos próximos cinco anos.

Prevê-se que a incerteza do ciclo económico, tanto em termos de crescimento económico como de inflação, tenha um impacto particular na transformação do Imobiliária indústria nos próximos cinco anos. Para reagir a um cenário em evolução, as empresas planeiam adaptar as suas estratégias de força de trabalho, dando prioridade à qualificação e requalificação, bem como à contratação de novos talentos com competências relevantes. Prevê-se que as funções emergentes no setor incluam especialistas em IA e aprendizagem automática, bem como profissionais de desenvolvimento de negócios. A procura por competências em IA e big data, pensamento criativo, curiosidade e aprendizagem ao longo da vida deverá crescer em todas as fases do setor. Sessenta por cento dos empregadores destacam a incapacidade do sector em atrair talento como uma barreira fundamental à transformação até 2030. Para aumentar a atratividade do sector, a maioria das empresas pretende apoiar a saúde e o bem-estar dos colaboradores e oferecer melhores oportunidades de formação, uma vez que apenas 34%



Os colaboradores do setor foram atualmente submetidos a uma requalificação ou atualização, em comparação com a média global do setor de 50%. Um terço dos empregadores planeja oferecer salários mais elevados e em cada cinco planeja alavancar programas de diversidade, equidade e inclusão: ambas as participações estão abaixo das médias globais do setor, de 50% e 39%, respectivamente.

Nos próximos cinco anos, as empresas do Varejo e comércio por grosso de bens de consumo esperam que a transformação da indústria seja impactada pelo aumento do custo de vida (68%, em comparação com 50% em todos os setores) e pelo maior foco nas questões laborais e sociais (64%, em comparação com 46%). A escassez de talento é vista como pronunciada no setor, com 58% dos empregadores a esperar que a disponibilidade de talento se torne mais difícil até 2030 e 28% a prever declínios na retenção de talento. Para adaptar as estratégias da força de trabalho, as empresas estão a planejar priorizar a qualificação e a requalificação dos trabalhadores atuais, a automatização de tarefas e o recrutamento de talentos com competências emergentes. Quarenta e um por cento dos empregadores estão a considerar transferir os colaboradores existentes de funções em declínio para áreas de crescimento, o que representa uma oportunidade subutilizada para o setor investir em transições de emprego. Espera-se que as funções emergentes no setor incluam especialistas em IA e machine learning, especialistas em marketing digital e estratégia e especialistas em Big Data.

Com 37% das competências utilizadas hoje no trabalho previstas para mudar até 2030, a Cadeia de Abastecimento e Transporte O setor relata que já fez esforços significativos na requalificação e atualização, com 57% dos colaboradores a terem concluído programas de formação, acima da maioria dos outros setores. Como o

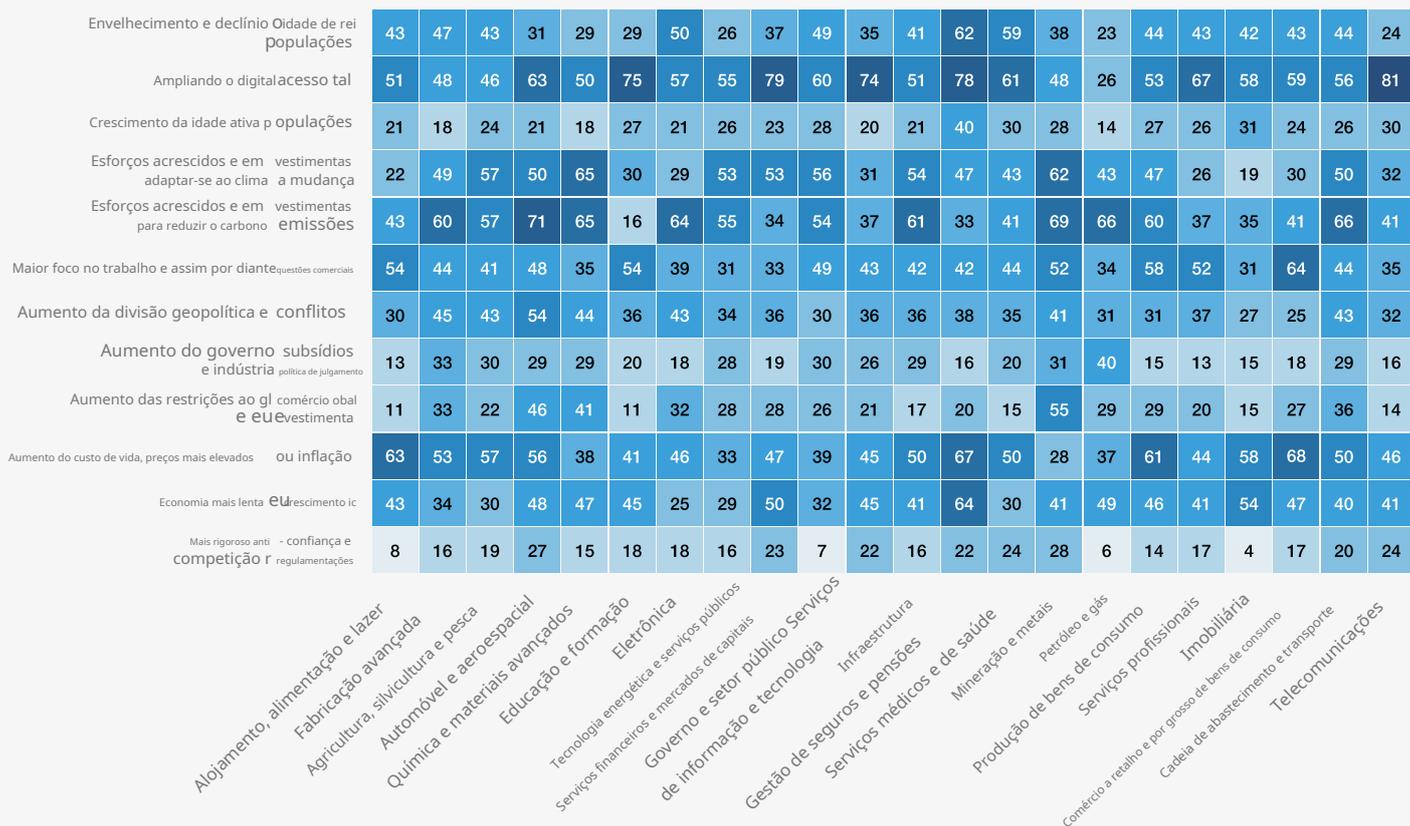
a indústria transforma-se em resposta ao aumento do acesso digital, à mitigação e adaptação climática e ao aumento do custo de vida; prevê-se que o aumento das vagas de emprego na indústria inclua motoristas de camiões ligeiros ou serviços de entrega; Trabalhadores de Informação ao Cliente e Atendimento ao Cliente; e condutores de automóveis, carrinhas e motocicletas. As empresas veem uma procura crescente por competências como IA e big data, conhecimento tecnológico, redes e cibersegurança. O pensamento analítico é também identificado como uma prioridade, com 79% das empresas a esperar aumentar a sua utilização, uma fatia maior do que noutros setores. No entanto, a maioria dos inquiridos considera a incapacidade do setor em atrair talento como um potencial risco que pode impedir a transformação.

À medida que o acesso e a conectividade digitais continuam a aumentar globalmente, espera-se que impulsionem a transformação da indústria no setor de Telecomunicações nos próximos cinco anos. Espera-se que a adoção da IA desempenhe um papel importante no futuro do setor, enquanto 40% das empresas também se preparam para fazer uma maior utilização das tecnologias espaciais e de satélite. Espera-se que as crescentes vagas de emprego no setor incluam especialistas em IA e machine learning, especialistas em big data e analistas e cientistas de dados. Para permitir a transformação do setor, 96% dos empregadores planeiam qualificar e requalificar a sua força de trabalho e 82% pretendem aumentar a automatização das tarefas dentro dos processos de trabalho. Para atrair talento, 48% das empresas — o dobro da média global do setor — planeiam oferecer trabalho remoto além-fronteiras, enquanto 22% dos inquiridos estão a avaliar opções para aproximar as operações das suas bases através de deslocalização ou nearshoring.

TABELA 5.5

Impacto das macrotendências, 2025-2030

Proporção de empregadores que esperam que as macrotendências impulsionem a transformação na sua organização (%).



Fonte

Fórum Económico Mundial, Futuro do Inquérito de Emprego 2024.

TABELA 5.6 Impacto das tendências relacionadas com a tecnologia, 2025-2030

Parcela de empregadores que esperam que as tendências relacionadas com a tecnologia impulsionem a transformação na sua organização (%).

IA e tecnologias de processamento de informação (big data, RV, RA etc.)	80	81	84	92	73	91	93	64	95	89	99	87	98	91	66	69	79	91	73	87	92	100
Biotecnologia e tecnologias genéticas	13	22	41	6	18	7	7	3	3	11	9	3	13	63	3	0	14	7	4	5	6	5
Geração, armazenamento e distribuição de energia	38	49	57	60	64	20	59	88	16	44	28	55	11	24	79	86	60	30	31	38	56	34
Novos materiais e compósitos	20	63	30	52	76	11	28	36	9	19	11	57	2	24	66	51	61	22	42	33	31	16
Quantum e criptografia	7	8	8	17	12	9	21	7	26	5	41	4	24	11	0	6	3	17	8	7	8	29
Robôs e sistemas autónomos	53	68	59	73	48	55	69	48	53	58	48	58	51	59	48	40	71	50	38	71	66	58
Satélites e tecnologias espaciais	7	7	14	25	3	11	10	2	5	21	20	8	9	7	0	3	8	6	0	3	17	39
Semicondutores e tecnologias de computação	7	26	19	38	18	23	55	19	18	28	36	25	20	20	28	14	19	22	15	13	20	34
Tecnologias de deteção, laser e ótica	17	30	32	40	12	16	38	14	6	25	11	21	9	31	21	9	23	17	15	18	25	16

Alojamento, alimentação e lazer
 Fabricação avançada
 Agricultura, silvicultura e pesca
 Automóvel e aeroespacial
 Química e materiais avançados
 Educação e formação
 Eletrônica
 Tecnologia energética e serviços públicos
 Serviços financeiros e mercados de capitais
 Governo e setor público
 Serviços de informação e tecnologia
 Gestão de seguros e pensões
 Infraestrutura
 Serviços médicos e de saúde
 Mineração e metais
 Petróleo e gás
 Produção de bens de consumo
 Serviços profissionais
 Imobiliária
 Comércio a retalho e por grosso de bens de consumo
 Cadeia de abastecimento e transporte
 Telecomunicações



Fonte

Fórum Económico Mundial, Inquérito sobre o Futuro dos Empregos 2024.

TABELA 5.7

Importância da competência em 2025

Proporção de empregadores que consideram as competências essenciais para os seus trabalhadores (%).

Competência	21	24	26	26	28	10	12	27	15	39	12	21	17	8	50	25	34	21	17	15	33	21	Grupos	Setor
Administração ambiental	21	24	26	26	28	10	12	27	15	39	12	21	17	8	50	25	34	21	17	15	33	21	Ética	Atitudes
Cidadania global	17	18	22	15	14	16	8	16	14	23	17	12	22	14	5	3	15	19	9	14	12	10		
Curiosidade e aprendizagem ao longo da vida	38	53	56	56	48	54	44	41	61	34	66	52	83	43	55	44	46	44	52	61	37	48	Autoeficácia	Atitudes
Fiabilidade e atenção aos detalhes	45	42	37	41	24	32	44	29	37	48	46	39	33	38	30	31	29	30	52	48	50	24		
Motivação e autoconsciência	38	64	52	62	52	48	60	49	58	52	55	42	64	43	45	63	54	40	48	64	53	62		
Resiliência, flexibilidade e agilidade	53	73	56	67	66	66	68	67	73	57	70	59	94	65	55	81	65	44	52	73	67	66		
Empatia e escuta ativa	40	49	48	56	38	42	52	39	55	45	53	46	69	51	35	47	48	53	61	68	43	55	Trabalho com outros	Atitudes
Liderança e influência social	49	46	56	59	59	52	60	57	66	66	59	55	75	51	55	69	63	58	57	73	59	76		
Ensino e mentoria	19	24	37	28	17	50	16	24	23	32	30	20	33	5	25	31	30	28	26	20	27	38		
Pensamento analítico	51	71	59	72	48	70	80	80	80	61	83	65	89	59	50	59	68	77	43	71	70	86	Cognitivo competências	Competências, conhecimentos e capacidades
Pensamento criativo	47	55	56	69	62	64	76	73	65	45	57	59	72	49	65	53	59	67	61	60	48	66		
Multilinguismo	25	29	37	28	28	36	28	16	28	20	22	26	25	11	25	22	22	30	22	25	26	10		
Leitura, escrita e matemática	11	27	26	15	17	24	32	16	22	25	28	23	28	16	20	22	20	21	17	24	20	21		
Pensamento sistémico	38	42	63	38	31	50	40	47	42	27	50	39	36	57	65	31	51	42	35	44	45	38		
Marketing e media	15	18	15	15	17	34	24	10	19	25	18	18	17	24	20	13	29	14	17	27	22	28	Envolvimento competências	Competências, conhecimentos e capacidades
Orientação de serviço e atendimento ao cliente	42	42	41	36	28	36	40	31	51	57	47	39	58	43	25	38	53	58	48	54	51	55		
Controlo de qualidade	40	40	44	46	38	30	24	33	31	25	25	44	19	32	50	34	48	42	39	28	40	31	Gestão competências	Competências, conhecimentos e capacidades
Gestão de recursos e operações	25	49	41	51	41	24	32	47	33	59	29	41	33	24	50	53	51	42	30	44	56	34		
Gestão de talentos	38	44	37	59	35	42	36	37	54	46	49	46	61	46	25	53	57	30	39	59	49	55		
Destreza manual, resistência e precisão	15	25	26	15	10	2	12	12	8	18	9	11	8	11	25	3	24	12	0	15	17	14	Físico habilidades	Competências, conhecimentos e capacidades
Capacidades de processamento sensorial	4	9	0	10	7	2	8	8	3	5	7	8	11	5	5	6	17	0	4	7	7	7		
IA e big data	26	35	33	54	34	56	44	31	61	50	66	39	58	51	25	31	42	37	43	41	44	66	Competências tecnológicas	Competências, conhecimentos e capacidades
Design e experiência do utilizador	11	22	15	31	21	36	16	22	32	27	39	27	33	16	5	16	26	16	26	28	27	48		
Redes e cibersegurança	19	13	19	26	24	22	24	20	38	39	37	30	31	16	0	22	18	30	13	19	34	48		
Programação	9	9	7	10	10	12	16	20	22	11	36	12	19	14	5	19	20	7	9	12	19	38		
Alfabetização tecnológica	38	51	41	59	38	54	48	61	65	52	50	42	67	32	55	44	61	37	30	47	52	55		



Fonte

Fórum Económico Mundial, Inquérito sobre o Futuro dos Empregos 2024.

TABELA 5.8

Evolução das competências, 2025-2030

Diferença líquida entre a parcela de empregadores que considera que as competências estão a aumentar e a diminuir de importância para os seus trabalhadores de 2025 a 2030 (%). A parcela de empregadores que prevê a estabilidade de competências não é utilizada no cálculo.

Administração ambiental	43	54	71	70	71	37	40	60	43	50	39	65	49	56	68	80	64	63	50	49	64	32	Ética	Atitudes
Cidadania global	15	33	8	21	27	34	29	35	24	15	24	16	29	25	16	4	21	23	30	8	17	21		
Curiosidade e aprendizagem ao longo da vida	48	53	63	68	54	79	48	67	56	34	68	58	74	58	42	60	59	60	68	63	57	71	Autoeficácia	Atitudes
Fiabilidade e atenção aos detalhes	2	12	16	22	-11	13	12	0	11	8	16	7	6	0	5	-8	6	20	23	14	13	0		
Motivação e autoconsciência	41	49	46	57	56	54	16	44	46	24	49	47	54	36	47	46	46	49	62	42	51	54	Trabalho com outros	Atitudes
Resiliência, flexibilidade e agilidade	49	69	83	71	59	64	64	58	67	51	78	65	72	65	47	48	69	63	62	69	60	79		
Empatia e escuta ativa	33	47	25	54	50	47	36	40	41	21	53	43	44	42	37	42	46	48	50	45	41	48	Trabalho com outros	Atitudes
Liderança e influência social	56	56	48	68	59	64	60	62	56	33	65	52	50	66	32	52	57	49	52	54	49	69		
Ensino e mentoria	24	39	9	50	23	42	8	30	14	18	37	24	28	24	37	55	25	41	27	27	37	29		
Pensamento analítico	28	55	44	66	50	70	40	46	59	44	54	58	61	58	37	42	59	46	59	53	68	67	Cognitivo competências	Competências, conhecimentos e capacidades
Pensamento criativo	50	69	65	66	54	79	48	59	67	53	73	59	86	76	53	62	63	69	73	62	69	75		
Multilinguismo	18	29	16	19	36	41	-8	18	12	3	11	10	19	17	16	19	18	13	-14	6	12	7		
Leitura, escrita e matemática	-13	15	-4	-6	11	-7	-12	-17	-8	-5	-14	-4	6	-8	6	-20	-12	-26	9	-6	-4	0		
Pensamento sistémico	34	60	42	54	41	54	54	43	46	38	56	47	60	51	63	52	56	41	43	46	56	57		
Marketing e media	40	23	0	31	38	48	0	8	24	32	15	3	20	6	26	11	29	3	41	36	25	22	Envolvimento competências	Competências, conhecimentos e capacidades
Orientação de serviço e atendimento ao cliente	39	41	43	46	15	38	29	26	39	40	38	34	39	49	47	14	39	30	38	50	51	46		
Controlo de qualidade	24	26	35	19	11	17	12	9	17	15	4	22	6	25	26	14	28	33	9	17	25	21	Gestão competências	Competências, conhecimentos e capacidades
Gestão de recursos e operações	15	36	39	16	14	17	17	18	14	29	8	34	3	22	37	24	30	14	32	26	35	14		
Gestão de talentos	40	57	50	68	67	57	36	59	55	50	53	67	58	42	68	55	60	49	59	54	64	64		
Destreza manual, resistência e precisão	-13	-18	-22	-14	-40	-27	-36	-39	-27	-18	-46	-23	-31	-24	-22	0	-17	-35	-20	-37	-21	-33	Físico habilidades	Competências, conhecimentos e capacidades
Capacidades de processamento sensorial	7	26	-5	41	19	9	16	18	10	12	17	7	17	17	39	15	16	25	29	7	21	0		
IA e big data	60	80	65	100	82	85	83	91	95	90	97	79	97	92	79	85	86	98	82	86	94	100	Competências tecnológicas	Competências, conhecimentos e capacidades
Design e experiência do utilizador	40	54	24	51	50	50	40	48	48	42	39	40	63	39	28	35	38	36	55	46	42	59		
Redes e cibersegurança	65	74	52	78	65	57	68	79	81	73	74	69	75	78	65	65	70	66	60	65	76	75		
Programação	27	25	4	33	27	20	20	35	41	36	15	29	32	19	25	30	24	26	10	26	33	29		
Alfabetização tecnológica	52	71	67	81	48	74	48	67	84	70	62	63	81	81	55	72	66	70	45	68	77	46		

Alojamento, alimentação e lazer
 Fabricação avançada
 Agricultura, silvicultura e pesca
 Automóvel e aeroespacial
 Química e materiais avançados
 Educação e formação
 Eletrónica
 Tecnologia energética e serviços públicos
 Serviços financeiros e mercados de capitais
 Governo e setor público
 de informação e tecnologia
 Gestão de seguros e pensões
 Serviços médicos e de saúde
 Infraestrutura
 Mineração e metais
 Petróleo e gás
 Produção de bens de consumo
 Serviços profissionais
 Imobiliária
 Comércio a retalho e por grosso de bens de consumo
 Cadeia de abastecimento e transporte
 Telecomunicações



Fonte

Fórum Económico Mundial, Inquérito sobre o Futuro dos Empregos 2024.

Conclusões

A transformação do cenário de emprego e competências prevista pelos entrevistados do Inquérito sobre o Futuro do Emprego deste ano terá impactos significativos nas empresas, indústrias, governos e trabalhadores de todo o mundo. É crucial desenvolver previsões diferenciadas, identificar estratégias adequadas de força de trabalho e de talento e tomar decisões informadas sobre como gerir interrupções de emprego e competências para empregadores e trabalhadores.

Esta edição do Relatório sobre o Futuro dos Empregos apresenta um quadro misto em relação às perspectivas para o mercado de trabalho global de 2025-2030. Por um lado, no meio de novos factores emergentes, como a crescente fragmentação geoeconómica, o aumento do custo de vida e a ampla adopção de ferramentas de IA na força de trabalho, as macrotendências globais criam um ambiente cada vez mais complexo para os decisores políticos, empregadores e trabalhadores navegarem, e a incerteza continua elevada. Por outro lado, o relatório constata uma perspectiva global de emprego fortemente positiva, com uma redução contínua da taxa de obsolescência de competências, à medida que as iniciativas de requalificação, atualização e realocação implementadas nos últimos anos começam a ser registadas nos dados e materializam o seu impacto na força de trabalho global.

Os empregadores de todos os setores e regiões geográficas demonstram maior consciência e vontade do que nas edições anteriores do relatório para se envolverem proactivamente no enfrentamento dos desafios da força de trabalho e do talento, e para o fazer alavancando pragmaticamente abordagens inovadoras, como políticas de contratação baseadas em competências e um foco mais estratégico na diversidade, equidade e inclusão.

No entanto, as lacunas de competências continuam a ser a principal barreira à transformação na maioria das indústrias e economias, e a edição deste ano do Relatório sobre o Futuro dos Empregos capta alguns sinais iniciais de prováveis áreas prioritárias futuras para o envolvimento construtivo de múltiplas partes interessadas, incluindo a necessidade de transições de trabalho proativas e dinâmicas numa gama cada vez maior de funções e questões relativas ao equilíbrio futuro apropriado entre a automatização mais profunda e o aumento mais amplo.

Este último ponto reflecte um princípio fundamental da Relatório sobre o Futuro dos Empregos desde o seu início: que o futuro do trabalho pode ser moldado para melhores resultados e que são as decisões políticas, comerciais e de investimento tomadas pelos líderes hoje que determinarão esses resultados e o espaço futuro para a ação. O Fórum Económico Mundial está a apoiar ativamente a construção de uma força de trabalho inclusiva e preparada para o futuro através das suas duas principais iniciativas de capital humano: [A Revolução da Requalificação](#) e [A Iniciativa Emprego](#). Esperamos que este relatório contribua para uma agenda ambiciosa de múltiplas partes interessadas para preparar melhor os trabalhadores, as empresas, os governos, os educadores e a sociedade civil, capacitando-os para construir um futuro melhor de empregos para todos.

Notas de rodapé

1. Fundo Monetário Internacional (FMI), "Policy Pivot, Rising Threats", Perspectivas Económicas Mundiais, Outubro de 2024, 2024, <https://www.imf.org/en/Publications/WEO/Issues/2024/10/22/world-economic-outlook-october-2024>.
2. International Labour Office, Trends Econometric Models (ilo.org/wesodata) – Acedido em dezembro de 2024.
3. Universidade de Stanford Inteligência Artificial Centrada no Ser Humano, Relatório do Índice de IA 2024, Índice de IA, 2024, <https://aiindex.stanford.edu/report/#individual-chapters>.
4. Fórum Económico Mundial, Aproveitando a IA generativa para o aumento de empregos e produtividade da força de trabalho, 2024.
5. Bonney, K., C. Breaux, C. Buffington, E. Dinlersoz, L. Foster, N. Goldschlog, J. Haltiwanger, Z. Kroff e J. Savage, Acompanhamento da utilização da IA pelas empresas em tempo real: um resumo da investigação sobre tendências e perspectivas de negócio, Departamento de Censos dos EUA, 2024, <https://www.census.gov/hfp/btos/downloads/CES-WP-24-16.pdf>; Comissão Europeia, "Utilização da inteligência artificial nas empresas", base de dados Eurostat, 2024, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Utilização_de_inteligência_artificial_em_empresas#Empresas_que_utilizam_tecnologias_de_inteligência_artificial.
6. Liu, Yan e He Wang, Quem raio está a usar IA generativa? Documento de trabalho de investigação de políticas 10870, Banco Mundial, 2024, https://documents1.worldbank.org/curated/en/099720008192430535/pdf/IDU15f321eb5148701472d1a88813ab677be07b0.pdf?ql=1*wbws3r*_qcl_au*MTU0NTEyMjkyNS4xNzE5OTk5MDQ0.
7. Brynjolfsson, Erik, Danielle Li e Lindsey Raymond, "IA generativa no trabalho", arxiv.org, 6 de novembro de 2024, <https://arxiv.org/abs/2304.11771>.
8. Noy, Shakked e Whitney Zhang, "Evidências experimentais sobre os efeitos da produtividade da inteligência artificial generativa", Ciência, volume. 381, n.º 6654, 2023, págs.
9. Português Dell'Acqua, Fabrizio, Edward McFowland III, Ethan R. Mollick, Hila Lifshitz-Assaf, Katherine Kellogg, Saran Rajendran, Lisa Kraye, François Candelon e Karim R. Lakhani, "Navegando pela fronteira tecnológica irregular: evidência experimental de campo dos efeitos da IA na produtividade e qualidade do trabalhador do conhecimento", Harvard Business School Technology & Operations Mgt. Documento de trabalho da unidade n.º 24-013, Harvard Business School, 2023, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=457332.1.
- 10.º Autor, David, "Candidatura para reconstruir empregos de classe média", NBER Working Paper 32140, National Bureau of Economic Research, 2024, https://www.nber.org/system/files/working_papers/w32140/w32140.pdf.
11. Debate sobre a igualdade: poder e progresso, com Daron Acemoglu", World Inequality Lab, 6 de novembro de 2023.
12. Se a IA complementar significativamente o trabalho humano, especialmente em determinadas ocupações, isso poderá levar a aumentos de produtividade, a um maior crescimento e a rendimentos potencialmente mais elevados para a maioria dos trabalhadores. Este aumento de produtividade pode compensar alguns dos efeitos negativos da deslocação de empregos pela IA. Cazzaniga et al. (2024) Gen-AI: Inteligência Artificial e o Futuro do Trabalho, Notas de Discussão da Equipa do FMI SDN/2024/001.
13. Federação Industrial de Robôs (IFR), Robótica Mundial-Robôs Industriais, <https://ifr.org/wr-industrial-robots/> – Acedido em dezembro de 2024.
14. Federação Industrial de Robôs (IFR), Densidade global de robôs nas fábricas duplicou em sete anos [[Comunicado de imprensa], 20 de novembro de 2024, <https://ifr.org/ifr-press-releases/news/global-robot-density-in-factories-doubled-in-seven-years>.
15. Federação Industrial de Robôs (IFR), World Robotics: Robôs Industriais 2023: Estatísticas, Análise de Mercado, Previsões e Casos de Estudo, 2023, https://ifr.org/img/worldrobotics/Executive_Summary_WR_Industrial_Robots_2023.pdf.
- 16.º Fórum Económico Mundial, Perspetivas dos Economistas Chefes 2024, 2024, https://www3.weforum.org/docs/WEF_Chief_Economists_Outlook_Setembro_2024.pdf.
- 17.º Fundo Monetário Internacional (FMI), "Policy Pivot, Rising Threats", Perspectivas Económicas Mundiais, Outubro de 2024, 2024, <https://www.imf.org/en/Publications/WEO/Issues/2024/10/22/world-economic-outlook-october-2024>.
- 18.º Idem.
- 19.º Fundo Monetário Internacional (FMI), "Policy Pivot, Rising Threats", Perspectivas Económicas Mundiais, Outubro 2024, 2024, <https://www.imf.org/en/Publications/WEO/Issues/2024/10/22/world-economic-outlook-october-2024>.
20. Organização Mundial do Comércio (OMC), "OMC: Monitorização do Comércio: Últimas Tendências", Atualização da monitorização comercial, 7 de agosto de 2024, https://tmdb-storage.s3.eu-central-1.amazonaws.com/public/TPRD_Trade_Monitoring_Update_Jul-2024_EN.pdf.
- 21.º Fundo Monetário Internacional (FMI), "Policy Pivot, Rising Threats", Perspectivas Económicas Mundiais, Outubro 2024, 2024, <https://www.imf.org/en/Publications/WEO/Issues/2024/10/22/world-economic-outlook-october-2024>.
- 22.º Aiyar, Shekhar, Jiaqian Chen, Christian H Ebeke, Roberto Garcia-Saltos, Tryggvi Gudmundsson, Anna Ilyina, Alvar Kangur, Tansaya Kunaratskul, Sergio L. Rodriguez, Michele Ruta, Tatjana Schulze, Gabriel Soderberg e Juan P Trevino, A fragmentação geoeconómica e o futuro do multilateralismo, Notas de discussão da equipa, Fundo Monetário Internacional (FMI), 15 de janeiro de 2023, <https://www.imf.org/en/Publications/Staff-Discussion-Notes/Issues/2023/01/11/Geo-Economic-Fragmentation-and-the-Future-of-Multilateralism-527266>.
- 23.º Bolhuis, Martin A., Hamza Mighri, Henry Rawlings, Ivanova Reyes e Qianqian Zhang, "Quão vulnerável é a África Subariana à fragmentação geoeconómica?", Documentos de trabalho do FMI, Fundo Monetário Internacional (FMI), 11 de janeiro de 2023,

- <https://www.imf.org/en/Publications/WP/Issues/2024/04/05/Quão-vulnerável-é-a-África-Subsaariana-à-fragmentação-geo-económica-546346>,
- 24.º Aiyar, Shekhar, Jiaqian Chen, Christian H Ebeke, Roberto Garcia-Saltos, Tryggvi Gudmundsson, Anna Ilyina, Alvar Kangur, Tansaya Kunaratskul, Sergio L. Rodriguez, Michele Ruta, Tatjana Schulze, Gabriel Soderberg e Juan P Trevino, A fragmentação geo-económica e o futuro do multilateralismo, Notas de discussão da equipa, Fundo Monetário Internacional (FMI), 15 de janeiro de 2023, <https://www.imf.org/en/Publications/Staff-Discussion-Notes/Issues/2023/01/11/Geo-Economic-Fragmentation-and-the-Future-of-Multilateralism-527266>.
 - 25.º Fundo Monetário Internacional (FMI), “Um mercado de trabalho mais verde: emprego, políticas e transformação económica”, in Perspectivas Económicas Mundiais Abril 2022, 2022, <https://www.elibrary.imf.org/display/book/9781616359423/CH003.xml>.
 - 26.º Programa das Nações Unidas para o Ambiente, Riscos Climáticos no Setor dos Metais e da Mineração, 2024, <https://www.unepfi.org/themes/climate-change/climate-risks-in-the-metals-and-mining-sector/>.
 - 27.º Tyros, Stefanos, Dan Andrews e Alain de Serres, “Fazer coisas verdes: competências, realocação e a transição verde”, Documentos de trabalho do Departamento de Economia da OCDE, Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE), 2023; https://www.oecd-ilibrary.org/economics/doing-green-things-skills-reallocation-and-the-green-transition_286a5007-en.
 28. Weston, Casey, Juni Tingting Zhu e Pechiyappan Muthukumar, “Dados de competências verdes do LinkedIn disponíveis em 77 países através do Prosperity Data360”. Blog de dados, Banco Mundial, 9 de julho de 2024, <https://blogs.worldbank.org/en/opendata/linkedin-green-skills-dados-disponiveis-em-77-paises-via-prosper>.
 29. Nações Unidas, World Population Prospects 2024 (<https://population.un.org/wpp/>) – Acedido em dezembro de 2024.
 - 30.º Fundo Monetário Internacional (FMI), Perspectivas Económicas Mundiais, Abril de 2024, 2024.
 31. Projeção de luz, A tempestade crescente: construir uma força de trabalho preparada para o futuro para enfrentar a iminente escassez de mão-de-obra, 2024, <https://lightcast.io/recursos/investigação/a-tempestade-crescente>; <https://www.aei.org/op-eds/are-we-ready-for-a-shrinking-working-age-population/>; Carney, Timothy P., “Estamos prontos para uma população em idade ativa em declínio?”, Washington Examiner, 22 de abril de 2024, <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0167268123000409>; Portuguese Lanzafame, Matteo e Antonio Francesco Gravina, “Robots for the rescue: three ways could automation impact the impact of aging on economic growth”, Asia Development Blog, 16 de novembro de 2023, <https://blogs.adb.org/blog/robots-rescue-three-ways-automation-can-cushion-impact-aging-economic-growth>.
 - 32.º Banco Mundial, O Grupo do Banco Mundial lança um Conselho de Alto Nível para fazer face à iminente crise de emprego [Comunicado de imprensa], 12 de agosto de 2024, <https://www.worldbank.org/en/news/press-release/2024/08/12/world-bank-group-launches-high-level-council-to-tackle-looming-jobs-crisis>.
 - 33.º Freeman, Richard B., “Quem é dono dos robôs é dono do mundo”, IZA Mundo do Trabalho, volume. 5, 2015, <https://wol.iza.org/uploads/articles/5/pdfs/who-owns-the-robots-rules-the-world.pdf>.
 34. Acemoglu, Daron e Simon Johnson, “Poder e Progresso: A Nossa Luta de Mil Anos pela Tecnologia e pela Prosperidade”, Relações Públicas, 2016, <https://www.amazon.com/Power-Progress-Thousand-Year-Technology-Prosperity/dp/1541702530>.
 - 35.º Acemoglu, Daron, David Autor e Simon Johnson, Podemos ter uma IA pró-trabalhador? Escolhendo um caminho de máquinas ao serviço das mentes, Economic Policy Research Centre (CEPR), 2023, https://cepr.org/system/files/publication-files/191183-policy_insight_123_can_we_have_pro_worker_ai_choosing_a_path_of_machines_in_service_of_minds.pdf.
 - 36.º Consulte a Taxonomia das Competências Globais do Fórum Económico Mundial aqui: <https://www1.reskillingrevolution2030.org/skillstaxonomy/index.html>.
 - 37.º Fórum Económico Mundial, Desbloquear oportunidades: Uma estrutura global para permitir transições para os empregos do futuro, 2024, <https://www.weforum.org/publications/unlocking-opportunity-a-global-framework-for-enabling-transitions-to-the-jobs-of-tomorrow/>.
 38. Ver também Fórum Económico Mundial, Rumo a uma revolução na requalificação: um futuro de emprego para todos, 2018, https://www3.weforum.org/docs/WEF_FOW_Reskilling_Revolution.pdf.
 - 39.º Ver: <https://www.onetonline.org>.
 - 40.º Fórum Económico Mundial, Aproveitando a IA generativa para o aumento de empregos e produtividade da força de trabalho, 2024.
 41. Hering, Annina e Arcenis Rojas, “Metodologia: Avaliando a probabilidade de o GenAI substituir as competências laborais”, Laboratório de Contratação, De facto, 25 de setembro de 2024, <https://www.hiringlab.org/2024/09/25/methodology-ai-replacing-work-skills/>.
 42. Natalucci, Fabio, Mahvash S. Qureshi e Felix Suntheim, “Aumento das ciberameaças levanta sérias preocupações para a estabilidade financeira”, Blog do FMI, Fundo Monetário Internacional (FMI), 9 de abril de 2024, <https://www.imf.org/en/Blogs/Articles/2024/04/09/rising-cyber-threats-raise-serious-concerns-for-financial-stability>.
 43. Ver mais detalhes sobre a Iniciativa de Revolução de Requalificação do Fórum Económico Mundial: <https://initiatives.weforum.org/requalificação-revolução/casa>
 44. Ver, para mais detalhes e discussão, os seguintes relatórios do Fórum Económico Mundial: Colocar as competências em primeiro lugar: um enquadramento para a ação, 2023; Colocar as competências em primeiro lugar: oportunidades para a construção de mercados de trabalho eficientes e equitativos, 2024.
 - 45.º Idem.
 - 46.º Idem.

Apêndice:

Metodologia do Relatório

Este relatório baseia-se numa análise dos resultados da edição de um amplo inquérito aos Chief People, Chief Learning Officers, Chief Strategy Offices e CEOs de importantes empregadores globais. Criada em 2015, a Investigação sobre o Futuro dos Empregos tem sido fundamental para fornecer insights sobre a evolução dos empregos e das competências e o futuro do mercado de trabalho. É uma ferramenta de medição pioneira que permite às empresas e aos governos mapear o seu planeamento da força de trabalho para os próximos cinco anos. Os dados do inquérito são recolhidos em todas as economias e indústrias, proporcionando uma bússola para os líderes dos setores público e privado que se esforçam por garantir um futuro de trabalho melhor para todos.

Desenho da pesquisa

O Inquérito sobre o Futuro dos Empregos 2024 baseia-se na metodologia das edições anteriores do inquérito. Seguindo as melhores práticas de investigação e informados pela revisão da literatura, foram apuradas diversas questões e acrescentadas novas questões.

A pesquisa é constituída por cinco partes inter-relacionadas. Tendências de negócio 2024-2030 centra-se nas macrotendências e na adoção de tecnologia. Examina também as barreiras de transformação das organizações. Tendências de ocupação 2024-2030 identifica as funções e como deverão evoluir até 2030. Estuda também como as macrotendências e as tendências tecnológicas contribuem para o crescimento e declínio dos empregos. Tendências de Competências 2024-2030 analisa as competências em demanda e recolhe informações sobre os programas de formação e as necessidades e esforços de requalificação dos colaboradores. Práticas da força de trabalho 2024-2030 explora as estratégias de talento e as práticas de gestão de talento nas organizações. Pessoas e Tecnologia avalia o nível de automatização e o aumento do nível de trabalho e tarefa, bem como a abordagem das empresas para permitir que as pessoas e a tecnologia trabalhem em conjunto.

O inquérito é composto por 38 questões e foi disponibilizado em 12 línguas: árabe, bahasa indonésio, chinês (simplificado), francês, hebraico, japonês, português, russo, sérvio, espanhol, turco e vietnamita. O processo de recolha do inquérito foi conduzido via Qualtrics, com uma recolha de dados que abrangeu um período de quatro meses, de maio a setembro de 2024.

Representatividade

A pesquisa propôs-se a representar as estratégias, projeções e estimativas atuais de negócios globais, com foco em grandes empresas multinacionais e empresas mais localizadas que são significativas devido ao tamanho dos seus colaboradores ou receitas. Assim, existem duas áreas do futuro dos empregos que permanecem fora do âmbito deste relatório: o futuro dos empregos no que diz respeito às actividades das pequenas empresas e no que diz respeito ao sector informal.

O Inquérito sobre o Futuro dos Empregos foi distribuído através da colaboração entre o Fórum Económico Mundial e os seus parceiros regionais de investigação, alargada pela extensa rede do Fórum Económico Mundial e pelos seus constituintes. O inquérito é também o resultado da coordenação interdepartamental dentro do Fórum Económico Mundial. A Equipa das Indústrias Globais do Fórum apoiou os esforços da equipa do relatório para recolher amostras relevantes. Para os parceiros-chave no processo de distribuição do inquérito, consulte as secções Parceiros do Inquérito e Agradecimentos.

Foram partilhadas especificações detalhadas do projeto da amostra com os parceiros do inquérito, solicitando que a amostra de empresas alvo do inquérito fosse extraída de uma amostra representativa de empresas líderes que compõem uma economia ou a economia de uma região. As empresas-alvo foram especificadas como as maiores empresas multinacionais e nacionais, significativas em termos de receitas ou dimensão dos colaboradores. O limite foi definido para empresas com 500 ou mais colaboradores, uma vez que as questões relacionadas com perspetivas de emprego e qualificação são mais relevantes para empresas de maior dimensão, com uma parcela significativa de empregos.

A subselecção final das economias com dados de qualidade suficiente para serem apresentados no relatório baseou-se no número total de respostas das empresas com presença em cada economia. O inquérito chegou a uma amostra em que mais de metade das empresas inquiridas opera em mais do que uma economia, e um leque razoável de empresas mantém uma presença local ou regional focada. A subselecção final de setores foi incluída com base no número geral de respostas por setor, para além de uma revisão qualitativa do conjunto de empresas nomeadas representadas nos dados do inquérito. A subselecção final das regiões e grupos de rendimento foi incluída com base nas sedes das empresas.

Após a aplicação dos critérios relevantes, a amostra foi constituída por 22 clusters industriais e 55 economias. Os clusters industriais incluem: Alojamento, Alimentação e Lazer; Fabrico Avançado; Agricultura, Silvicultura e Pesca; Automóvel e aeroespacial; Materiais Químicos e Avançados; Educação e Formação; Eletrónica; Tecnologia de Energia e Serviços Públicos; Serviços Financeiros e Mercados de Capitais; Governo e Setor Público; Serviços de Informação e Tecnologia; Infraestrutura; Gestão de Seguros e Pensões; Serviços médicos e de saúde; Mineração e Metais; Petróleo e Gás; Produção de Bens de Consumo; Serviços profissionais; Imobiliária; Comércio a Retalho e por Grosso de Bens de Consumo; Cadeia de Abastecimento e Transporte; e Telecomunicações. Consulte a Tabela A1 para obter a lista de clusters industriais. As economias incluem a Argentina, Austrália, Áustria, Bahrein, Bélgica, Brasil, Canadá, China, Colômbia, República Checa, Dinamarca, Egito, Estónia, França, Alemanha, Grécia, RAE de Hong Kong, China, Hungria, Índia, Indonésia, Irlanda, Israel, Itália, Japão, Cazaquistão, República da Coreia, Letónia, Lituânia, Malásia, México, Marrocos, Países Baixos, Nigéria, Noruega, Filipinas, Polónia, Portugal, Roménia, Arábia Saudita, Sérvia, Singapura, Eslovénia, África do Sul, Espanha, Suécia, Suíça, Tailândia, Tunísia, Turquia, Emirados Árabes Unidos, Reino Unido, Estados Unidos da América, Uzbequistão, Vietname e Zimbabué. Coletivamente, estas economias representam 88% do PIB global.

No total, o conjunto de dados do relatório contém 1.043 respostas exclusivas de empresas globais, representando coletivamente mais de 14,1 milhões de colaboradores em todo o mundo.

Quadros de classificação para postos de trabalho e competências

O relatório deste ano utilizou a estrutura da Rede de Informação Ocupacional (O*NET), em conjunto com a Classificação Internacional Standard de Ocupações (ISCO). O O*NET foi desenvolvido pelo Departamento do Trabalho dos EUA em colaboração com a Classificação Standard de Ocupações (SOC) do Bureau of Labor Statistics e continua a ser a classificação mais abrangente e respeitada do seu género. O ISCO é um sistema de classificação desenvolvido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) para organizar informação sobre emprego e mão-de-obra. Faz parte do sistema de classificação da ONU para fins sociais e económicos. A lista de funções utilizadas no relatório foi melhorada com funções que foram consistentemente adicionadas às edições anteriores do relatório e se referem às funções emergentes das colaborações de parceiros de dados.

Tanto o inquérito sobre o Futuro dos Empregos como o relatório sobre o Futuro dos Empregos utilizam a Taxonomia Global de Competências do Fórum Económico Mundial para categorizar as competências (Quadro A2). Construída com base em insights de dados e contribuições contínuas da nossa rede de parceiros, a taxonomia centra-se nas competências necessárias aos trabalhadores de todos os setores e regiões num mercado de trabalho em rápida mudança. Foi concebido para servir como um “adaptador universal” entre dados apresentados na linguagem de muitas taxonomias de competências específicas da região e da indústria em uso. Pode visualizar a Taxonomia Global de Competências no [Página Web da Revolução de Requalificação](#). Novos dados do Inquérito sobre o Futuro dos Empregos são apresentados no Capítulo 3.

TABELA 1

Taxonomia das categorias da indústria

Cluster industrial	Indústria
Alojamento, Alimentação e Lazer	Serviços de alojamento, restauração e lazer Serviços de Aluguer, Reserva e Leasing
Agricultura e Recursos Naturais	Agricultura, Silvicultura e Pesca
Automóvel e Aeroespacial	Automóvel e aeroespacial
Cuidados, Serviços Pessoais e Bem-estar	Serviços de Assistência e Assistência Social Serviços de cuidados pessoais, bem-estar e reparação
Educação e Formação	Educação e Formação
Energia e Materiais	Materiais Químicos e Avançados Tecnologia de Energia e Utilidades Mineração e Metais Petróleo e Gás
Serviços Financeiros	Serviços Financeiros e Mercados de Capitais Gestão de Seguros e Pensões

Cluster industrial	Indústria
Governo e Público	Governo e Setor Público
Saúde e Assistência Médica	Serviços médicos e de saúde
Tecnologia da Informação e Comunicações Digitais	Serviços de Informação e Tecnologia Telecomunicações
Infraestrutura	Engenharia e Construção Gestão de Água e Resíduos
Fabricação	Fabricação Avançada Eletrônica Produção de bens de consumo
Media, Entretenimento e Desporto	Artes, Entretenimento e Recreação Media e Publicação
Não Governamental e Organizações de Embership	Organizações e Organismos Extraterritoriais Organizações sem fins lucrativos, organismos profissionais e sindicatos
Serviços profissionais	Serviços de Apoio Empresarial e Manutenção de Instalações Serviços de Emprego Serviços de Investigação, Design e Gestão Empresarial
Imobiliária	Imobiliária
Retalho e comércio por grosso de bens de consumo	Retalho e comércio por grosso de bens de consumo
Cadeia de Abastecimento e Transporte	Cadeia de Abastecimento e Transporte

Métricas

As amostras estatísticas apresentadas neste relatório correspondem às economias e setores de atividade reportados pelas organizações. Cada organização que respondeu ao Inquérito sobre o Futuro dos Empregos foi autorizada a associar-se a até 10 economias e até três setores de atividade.

A maioria das métricas apresentadas neste relatório são partilhas de entrevistados que identificam a sua organização com uma estratégia/ impacto comercial ou o valor médio de uma métrica relacionada com operações comerciais que foi diretamente estimada pelos entrevistados. Um pequeno número de métricas relacionadas com os mercados de trabalho e com as competências são derivadas de informações fornecidas em diferentes formatos. Estão descritas abaixo.

Crescimento líquido do emprego e da rotatividade do mercado de trabalho

Esta edição do Relatório sobre o Futuro do Emprego continua a estimar o crescimento e a rotatividade do mercado de trabalho nos próximos cinco anos. O crescimento líquido representa o aumento ou a diminuição previstos no tamanho de uma força de trabalho, seja como uma fração do seu tamanho atual ou em milhões de colaboradores. A rotatividade do mercado de trabalho representa a soma das perdas de emprego e dos empregos criados numa força de trabalho como uma fração da sua dimensão inicial. Neste relatório tanto

conceitos são aplicados a funções na taxonomia de empregos (ver Tabela A3) e indústrias na taxonomia de indústrias (ver Tabela A1). Os números correspondem às alterações previstas pelos inquiridos do inquérito para um período de cinco anos entre 2025 e 2030, sendo o inquérito administrado de maio a agosto de 2024. As métricas relacionadas com ambos os conceitos refletem as mudanças estruturais previstas no emprego em

empresas, economias, indústrias e funções. A rotatividade induzida por colaboradores que mudam de emprego por motivos pessoais não está incluída.

Métricas fracionadas

Os entrevistados agregaram funções incluídas na taxonomia de emprego em seis grupos:

- Principais funções na organização com perspectiva de emprego crescente para os próximos cinco anos
- Principais funções na organização com perspectiva de queda de emprego nos próximos cinco anos
- Principais funções na organização com perspectiva de emprego estável para os próximos cinco anos
- Funções que são relativamente pequenas atualmente, mas estrategicamente importantes e com uma perspectiva de emprego crescente para os próximos cinco anos

Os inquiridos atribuíram até cinco funções da taxonomia de emprego a cada um dos quatro grupos. Uma das cinco funções, actualmente relativamente pequenas, mas estrategicamente importantes e com uma perspectiva de emprego crescente, poderia ser especificada por um campo de texto livre. Os campos de texto livre foram posteriormente alocados a trabalhos na taxonomia de trabalhos, sempre que possível. As métricas sobre funções só são publicadas no relatório quando cumprem critérios estatísticos numa determinada amostra.

Os inquiridos alocaram posteriormente frações da força de trabalho a cada um dos grupos de emprego acima referidos no momento e estimaram o crescimento e o declínio das principais funções com perspectiva de crescimento, funções principais com perspectiva de declínio e funções relativamente pequenas atualmente com perspectiva de crescimento. Estas frações da força de trabalho foram utilizadas para calcular duas métricas: crescimento líquido estimado entre 2025 e 2030 e rotatividade estrutural estimada do mercado de trabalho de 2025 a 2030, para as forças de trabalho pertencentes a funções na taxonomia do emprego. No cálculo do crescimento líquido, para uma função específica, foi primeiramente calculada uma média simples do crescimento e do declínio com base na projeção dos inquiridos que selecionaram essa função, enquanto o crescimento das funções identificadas como perspectiva estável é zero. O crescimento líquido baseia-se em médias ponderadas do crescimento e declínio ponderadas sobre o número de inquiridos que consideram esta função como crescente e estável, sendo que o numerador reflete as parcelas ponderadas dos aumentos e diminuições previstos da força de trabalho e o denominador agrega as parcelas totais da força de trabalho em todos os estados previstos (crescimento, declínio e estabilidade). A métrica de rotatividade, da mesma forma, adota valores absolutos para as reduções da força de trabalho. Estas metodologias visam apresentar uma perspectiva objetiva e escalável sobre as transformações da força de trabalho ao nível da função e do setor.

Métricas reponderadas

Os dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT) foram então utilizados para traduzir o crescimento líquido fracionado previsto para cada função em estimativas do número de empregos que serão criados ou substituídos entre 2025 e 2030. As estimativas da OIT do número de empregados em cada categoria ocupacional do nível 2 da ISCO08 foram utilizadas como base para o número de empregados a trabalhar no momento da publicação.

Para compensar a ausência de dados específicos da China no conjunto de dados de emprego por ocupação da OIT, foi calculado um multiplicador de emprego da China com base na quota do emprego da China no emprego global e aplicado sob a suposição de que a estrutura do mercado de trabalho da China se alinha com os padrões globais. Para aproximar o número de empregados em cada ocupação da taxonomia de emprego utilizada no Inquérito sobre o Futuro dos Empregos, a taxonomia de emprego (uma versão modificada e alargada da classificação ocupacional O*NET SOC) foi mapeada para a taxonomia ocupacional ISCO08 utilizada nos dados da OIT, modificando e estendendo o mapa desenvolvido pelo Bureau of Labor Statistics dos EUA, que liga o nível 4 do SOC e o nível 4 do ISCO08, estimar o crescimento líquido mundial em unidades de milhões de empregados.

Utilizando este método, o conjunto de dados do Futuro do Emprego descrito no Capítulo 2 corresponde a 1,18 mil milhões de empregados. Em comparação, o conjunto de dados da OIT utilizado na análise contabiliza 2,18 mil milhões de funcionários e 2,76 mil milhões de funcionários quando se aplica o multiplicador da China. Os restantes 1,58 mil milhões de colaboradores correspondem a funções para as quais o Inquérito sobre o Futuro do Emprego não recolheu dados suficientes para estimar com segurança o crescimento líquido. Foram utilizados dados sobre os empregados em vez de empregos em geral, uma vez que as organizações que responderam ao Inquérito sobre o Futuro dos Empregos mantêm os trabalhadores em empregos formais em vez de informais.

As estimativas do número de colaboradores por setor que podem ser encontradas nos Perfis da Indústria baseiam-se no conjunto de dados completo de 2,18 mil milhões de colaboradores em todo o mundo. Este cálculo está descrito no guia do utilizador dos perfis.

Atribuição a empregos

Para analisar o impacto de tendências específicas no crescimento e declínio do emprego, os inquiridos atribuíram o crescimento e o declínio das funções a macrotendências e tendências tecnológicas. A atribuição ponderada do entrevistado foi utilizada para alocar uma fração das mudanças de emprego a tendências específicas. Estes dados foram depois mapeados para os dados de ocupação da OIT para calcular o número absoluto de empregos criados e destruídos por ocupação nos próximos cinco anos.

Para limitar o impacto potencial da randomização inerente aos dados do inquérito, foram empregues duas técnicas: limitar o impacto máximo de uma combinação específica tendência-emprego e remover as atribuições com um número insuficiente de inquiridos. Especificamente, o impacto total de uma

uma única tendência num trabalho foi limitada ao 99º percentil de todas as combinações tendência-trabalho, 1,61 milhões para o aumento do emprego, e 1º percentil, menos 872 mil para a perda de emprego, e os pares de atribuição com menos de três votos foram excluídos, sendo o seu impacto categorizado como inexplicável.

TABELA 2

Taxonomia de competências

As competências foram selecionadas dos níveis 3 e 4 da Taxonomia Global de Competências para representar competências de interesse para as organizações de todos os setores e economias.

Família de competências (nível 1)	Cluster de competências (nível 2)	Competência
Atitudes	Ética	Administração ambiental
		Cidadania global
	Autoeficácia	Curiosidade e aprendizagem ao longo da vida
		Fiabilidade e atenção aos detalhes
		Motivação e autoconsciência
		Resiliência, flexibilidade e agilidade
	Trabalhar com outros	Empatia e escuta ativa
		Liderança e influência social
		Ensino e mentoria
	Competências, conhecimentos e capacidades	Capacidades cognitivas
Pensamento criativo		
Multilinguismo		
Leitura, escrita e matemática		
Pensamento sistémico		
Marketing e media		
Habilidades de engajamento		Orientação de serviço e atendimento ao cliente
		Competências de gestão
Gestão de recursos e operações		
Gestão de talentos		
Capacidades físicas		Destreza manual, resistência e precisão
		Capacidades de processamento sensorial
Competências tecnológicas		IA e big data
	Design e experiência do utilizador	
	Redes e cibersegurança	
	Programação	
	Alfabetização tecnológica	

TABELA 3

Taxonomia de empregos
A taxonomia ocupacional foi modificada e alargada do O*NET SOC.

Família de trabalho	Profissão
Arquitetura e Engenharia eanel	Arquitetos e Topógrafos Engenheiros Bioquímicos e Biomédicos Engenheiros Químicos Engenheiros Cívicos Desenhadores, técnicos de engenharia e técnicos de mapeamento Engenheiros de Eletrotécnica Engenheiros de Energia Engenheiros Ambientais Engenheiros Industriais e de Produção Engenheiros de Materiais Engenheiros Mecânicos Engenheiros de Minas, Metalúrgicos e Profissionais Relacionados Engenheiros Nucleares Engenheiros de Energias Renováveis Engenheiros de Robótica
Artes, Design, Entretenimento, Desporto e Media	Profissionais de Publicidade e Relações Públicas Técnicos de Radiodifusão Designers Comerciais e Industriais Artistas e artistas, trabalhadores do desporto e afins Designers de Moda Designers gráficos Trabalhadores Artesanais Designers de interiores Trabalhadores dos media e da comunicação Fotógrafos Designers de videojogos Escritores e Autores
Negócios e Finanças Operações	Contabilistas e Auditores Analistas de Business Intelligence Ajustadores de sinistros, examinadores e investigadores Responsáveis pela conformidade Oficiais de Crédito e Empréstimos Especialistas em Marketing e Estratégia Digital Especialistas em Transformação Digital

TABELA 3

Taxonomia de empregos

A taxonomia ocupacional foi modificada e alargada do O*NET SOC.

Família de trabalho	Profissão
Negócios e Finanças Operações	<p>Especialistas em comércio eletrónico</p> <p>Analistas Financeiros</p> <p>Consultores Financeiros e de Investimento</p> <p>Especialistas em Recursos Humanos</p> <p>Subscritores de seguros, avaliadores e avaliadores de perdas</p> <p>Gestores de Fundos de Investimento</p> <p>Analistas de Gestão e Organização</p> <p>Recrutadores e Recrutadores Técnicos</p> <p>Profissionais Associados Regulatórios e Governamentais</p> <p>Especialistas em Gestão de Risco</p> <p>Profissionais de vendas e marketing</p> <p>Estrategista de redes sociais</p> <p>Especialistas em Formação e Desenvolvimento</p>
Comunidade, Serviço Social e Serviços de Proteção	<p>Trabalhadores de combate a incêndios e prevenção</p> <p>Trabalhadores da aplicação da lei, incluindo polícias e inspetores de imigração</p> <p>Profissionais religiosos</p> <p>Guardas de segurança</p> <p>Profissionais de Serviço Social e Aconselhamento</p>
Computador e Matemática digital	<p>Especialistas em IA e Machine Learning</p> <p>Especialistas em Big Data</p> <p>Desenvolvedores de Blockchain</p> <p>Analistas e cientistas de dados</p> <p>Engenheiros de Dados</p> <p>Especialistas em Data Warehousing</p> <p>Profissionais de Bases de Dados e Redes</p> <p>Arquitetos de Bases de Dados</p> <p>Engenheiros Devops</p> <p>Engenheiros FinTech</p> <p>Engenheiros Full Stack</p> <p>Técnicos de Operações TIC e Suporte ao Utilizador</p> <p>Analistas de Segurança da Informação</p> <p>Especialistas em Internet das Coisas</p> <p>Matemáticos, Atuários e Estatísticos</p> <p>Gestores de Aprendizagem Online</p>

TABELA 3

Taxonomia de empregos

A taxonomia ocupacional foi modificada e alargada do O*NET SOC.

Família de trabalho	Profissão
Computador e Matemática Computacionais	Especialistas em automatização de processos Especialistas em Gestão de Segurança Programadores de Software e Aplicações Testadores de software Engenheiros de sistemas Designers de UI e UX Web Developers
Construção e Extração	Trabalhadores da construção civil, finalizadores e trabalhadores de profissões relacionadas Trabalhadores da construção civil Instaladores e reparadores de equipamentos elétricos Trabalhadores da mineração, petróleo e outras extrações
Educação e Formação	Professores do Ensino Básico e Educação Infantil Professores do Ensino Secundário Professores de Educação Especial Professores Universitários e do Ensino Superior Professores de Educação Profissional
Agricultura, Pesca e Silvicultura	Trabalhadores rurais, operários e outros trabalhadores agrícolas Trabalhadores da Pesca e da Caça Trabalhadores Florestais Jardineiros, Horticultores e Trabalhadores de Viveiros
Prática de saúde Profissionais e Técnicos	Audiologistas e terapeutas da fala Médicos Dentistas e Profissões Associadas Dietistas e Nutricionistas Profissionais de Saúde e Higiene Ambiental e Ocupacional Epidemiologistas e especialistas em saúde pública Médicos generalistas Tecnólogos e Técnicos de Saúde Profissionais de obstetrícia Profissionais de enfermagem Optometristas e Ópticos Técnicos paramédicos e de emergência médica Trabalhadores de cuidados pessoais nos serviços de saúde Farmacêuticos e Profissões Associadas Fisioterapeutas

TABELA 3

Taxonomia de empregos
A taxonomia ocupacional foi modificada e alargada do O*NET SOC.

Família de trabalho	Profissão
Prática de saúde e Técnicos	Psicólogos e Psiquiatras Médicos especialistas Profissionais de Medicina Tradicional e Complementar Veterinários
Hotelaria e Alimentação Relacionadas	Baristas Chefs e Cozinheiros Concierges e rececionistas de hotéis Gestores de eventos Trabalhadores dos serviços de alimentação e bebidas Atendentes de balcão de serviços de alimentação Gerentes de Hotéis e Restaurantes
Legal	Árbitros, Mediadores e Conciliadores Taquígrafos do Tribunal Juízes Assistentes Jurídicos Advogados Secretários Jurídicos Paralegais e Assistentes Jurídicos Examinadores de títulos, resumidores e investigadores
Gestão	Gestores de Administração e Serviços Empresariais Directores Gerais e de Operações Gestores de Serviços de Saúde e Educação Legisladores e Oficiais Directores-gerais e executivos-chefes Chefes de Fabrico, Mineração, Construção e Distribuição Especialistas em Desenvolvimento Organizacional Gestores de produto Chefes de Produção em Agricultura, Silvicultura e Pesca Gestores de Projeto Gestores de Relacionamento Consultores estratégicos
Fabrico e RP	Trabalhadores da Montagem e da Fábrica Operadores de Centrais de Processamento Químico Trabalhadores de processamento de alimentos e comércios relacionados

TABELA 3

Taxonomia de empregos

A taxonomia ocupacional foi modificada e alargada do O*NET SOC.

Família de trabalho	Profissão
Fabrico e RP produção	Trabalhadores do vestuário e de ofícios relacionados Operadores de Centrais de Refinação de Petróleo e Gás Natural Operadores de centrais de produção de energia Trabalhadores de impressão e comércios relacionados Técnicos de Energias Renováveis Trabalhadores de chapa e estruturas metálicas, moldadores e soldadores Engenheiros de instalação e sistemas de energia solar
Ciências Naturais e Sustentabilidade	Químicos e cientistas de laboratório químico Profissionais de Proteção Ambiental Cientistas e Tecnólogos Alimentares Cientistas da Vida Cientistas físicos Especialistas em Sustentabilidade
Escritório e Administração <small>eu tenho</small>	Assistentes de Contabilidade, Escrituração Contabilística e Folha de Pagamento Assistentes Administrativos e Secretários Executivos Caixas de banco e funcionários relacionados Trabalhadores de informação ao cliente e atendimento ao cliente <small>Auxiliares de introdução de dados</small> Auxiliares de Registo de Materiais e Stock Funcionários do Serviço Postal Assistentes de Estatística, Finanças e Seguros
Cuidados Pessoais, Manutenção e Instalação	Zeladores, empregados de limpeza e governantas de edifícios Trabalhadores de creches Instaladores e reparadores de eletrónica e telecomunicações Cabeleireiros, Esteticistas e Trabalhadores Relacionados Instaladores e reparadores de eletrodomésticos Mecânicos e reparadores de máquinas <small>Auxiliares de cuidados pessoais</small> Trabalhadores de desporto e fitness
Vendas	Profissionais de desenvolvimento de negócio Caixas e bilheteiros Trabalhadores de vendas porta a porta, vendedores ambulantes e de jornais e trabalhadores relacionados Agentes de vendas imobiliárias

TABELA 3

Taxonomia de empregos
A taxonomia ocupacional foi modificada e alargada do O*NET SOC.

Família de trabalho	Profissão
Vendas	<p>Agentes e corretores de vendas e compras</p> <p>Representantes de Vendas, Comércio por Grosso e Fabrico, Produtos Técnicos e Científicos</p> <p>Corretores e corretores de valores mobiliários e finanças</p> <p>Vendedores de Loja</p> <p>Operadores de telemarketing</p>
Ciências Sociais	<p>Economistas</p> <p>Assistentes de Investigação em Ciências Sociais</p> <p>Cientistas sociais e trabalhadores relacionados</p> <p>Investigadores de Pesquisa</p>
Transporte e Logísticas	<p>Especialistas em veículos autónomos e elétricos</p> <p>Condutores de carros, carrinhas e motocicletas</p> <p>Pilotos Comerciais</p> <p>Comissários de bordo</p> <p>Motoristas de pesados e autocarros</p> <p>Motoristas de camiões ligeiros ou serviços de entrega</p> <p>Maquinistas de Locomotivas e Trabalhadores Relacionados</p> <p>Transportadoras de Correios</p> <p>Trabalhadores de Resíduos</p> <p>Especialistas em Cadeia de Abastecimento e Logística</p> <p>Atendentes e condutores de transportes</p> <p>Inspetores de Transporte</p> <p>Trabalhadores do transporte aquático, incluindo trabalhadores de carga marítima e de navios, controladores e técnicos</p>

Guia do utilizador

Perfis de economia, região e indústria

Os Perfis de Economia, Região e Indústria apresentam resultados de dados do Inquérito sobre o Futuro dos Empregos através destas respetivas lentes, com o objetivo de fornecer informação prática específica para decisores e especialistas na academia, empresas, governo e sociedade civil. Complementando a análise intersectorial e intereconómica dos resultados do Relatório sobre o Futuro dos Empregos, esta secção fornece uma granularidade mais profunda para determinados sectores, regiões e economias através de perfis dedicados. Além disso, os perfis têm como objetivo permitir que as empresas e os decisores políticos interessados tenham a oportunidade de comparar a sua organização ou economia com a gama de expectativas predominantes no seu setor ou região. Este Guia do Utilizador fornece uma visão geral das informações contidas nos vários perfis e a sua interpretação adequada.

1. Indicadores contextuais de dados concretos:

Esta secção tem como objectivo fornecer ao leitor os dados mais recentes disponíveis de indicadores contextuais sobre o mercado de trabalho de uma economia.

População em idade ativa

A população total em idade ativa é apresentada no canto superior direito da página do perfil da economia. A população em idade ativa é o número de pessoas com 25 ou mais anos. Além de utilizarem um limite mínimo de idade, alguns países aplicam também um limite máximo de idade.

Período:2020 ou dados mais recentes disponíveis (consultado em novembro de 2024)
Fonte:ILOSTAT, Organização Internacional do Trabalho

Participação na força de trabalho

A taxa de participação na força de trabalho é a força de trabalho em percentagem da população em idade ativa de pessoas com 25 anos ou mais. A força de trabalho é a soma de todas as pessoas em idade ativa que estão empregadas e das que estão desempregadas.

Período:2020 ou dados mais recentes disponíveis (consultado em novembro de 2024)
Fonte:ILOSTAT, Organização Internacional do Trabalho

Proporção de jovens que não trabalham, não estudam nem estão em formação, segundo estimativas modeladas pela OIT (NEET)

Este indicador refere-se à proporção de jovens que não estão empregados nem na educação ou

formação. Os jovens que não estudam são aqueles que não estavam inscritos na escola nem num programa formal de formação (por exemplo, formação profissional).

Período:2019 ou dados mais recentes disponíveis (consultado em novembro de 2024)
Fonte:ILOSTAT, Organização Internacional do Trabalho

Taxa de desemprego

A taxa de desemprego transmite o número de pessoas desempregadas em percentagem da força de trabalho (ou seja, os empregados mais os desempregados).

Período:2020 ou dados mais recentes disponíveis (consultado em novembro de 2024)
Fonte:ILOSTAT, Organização Internacional do Trabalho

Taxa de desemprego entre trabalhadores com ensino básico e avançado

A taxa de desemprego transmite o número de pessoas desempregadas em percentagem da força de trabalho (ou seja, os empregados mais os desempregados). Os dados desagregados por nível de educação são fornecidos com base no nível mais elevado de educação concluído, classificado de acordo com a Classificação Internacional Uniforme de Educação (CITE).

Período:2023 (acedido em novembro de 2024) Fonte:
ILOSTAT, Organização Internacional do Trabalho

Emprego vulnerável, total (% do emprego total), estimativas modeladas pela OIT

O emprego vulnerável é aquele em que os trabalhadores familiares e os trabalhadores independentes contribuem em percentagem do emprego total.

Período:2022 (acedido em novembro de 2024) Fonte:Banco Mundial, base de dados de Indicadores de Desenvolvimento Mundial. As estimativas baseiam-se em dados obtidos junto da Organização Internacional do Trabalho, ILOSTAT

Nível de escolaridade secundário

Percentagem da população com 25 ou mais anos que concluiu ou concluiu o ensino secundário.

Período:2019 ou dados mais recentes disponíveis (consultado em novembro de 2024)
Fonte:Banco Mundial, Indicadores de Desenvolvimento Mundial

base de dados. Instituto de Estatística da UNESCO (UIS).

Nível de escolaridade superior

Porcentagem da população com 25 ou mais anos que atingiu ou concluiu o ensino superior.

Período:2020 ou dados mais recentes disponíveis (consultado em novembro de 2024)

Fonte:Banco Mundial, base de dados de Indicadores de Desenvolvimento Mundial. Instituto de Estatística da UNESCO (UIS)

Facilidade de encontrar colaboradores qualificados no mercado de trabalho local

Pontuação calculada com base na resposta média das empresas que operam neste país à questão do Inquérito de Opinião Executiva "No seu país, até que ponto as empresas conseguem encontrar pessoas com as competências necessárias para preencher as suas vagas no mercado de trabalho local?" [1 = De modo algum; 7 = Em grande medida].

Período:Média ponderada de 2023-2024 Fonte:Fórum Económico Mundial, Inquérito de Opinião Executiva

Preencher vagas contratando mão de obra estrangeira

Pontuação calculada com base na resposta média das empresas que operam neste país à questão do Inquérito de Opinião Executiva "No seu país, até que ponto podem as empresas encontrar pessoas com as competências necessárias para preencher as suas vagas contratando mão-de-obra estrangeira?" [1 = De modo algum; 7 = Em grande medida].

Período:Média ponderada de 2023-2024 Fonte:Fórum Económico Mundial, Inquérito de Opinião Executiva

Investimento do país na formação a meio da carreira

Pontuação calculada com base na resposta média das empresas que operam neste país à questão do Inquérito de Opinião Executiva "No seu país, até que ponto o governo investe em oportunidades de requalificação e aperfeiçoamento de meio de carreira?" [1 = De modo algum; 7 = Em grande medida].

Período:Média ponderada de 2023-2024 Fonte:Fórum Económico Mundial, Inquérito de Opinião Executiva

2. Rotatividade do mercado de trabalho

Este número é a rotatividade estrutural do mercado de trabalho em cinco anos dos empregadores inquiridos que operam na respetiva economia, região ou setor, em comparação com a média global. A rotatividade do mercado de trabalho refere-se ao ritmo de recolocação de trabalhadores e de empregos. O Inquérito sobre o Futuro dos Empregos fornece informações sobre a rotatividade estrutural do mercado de trabalho, ou seja, o número de novos empregos esperados, mais o número de funções que devem ser substituídas durante o período, dividido pelo tamanho da força de trabalho em questão. A rotatividade estrutural desconsidera a rotatividade "natural"

de trabalhadores que se deslocam entre empregos por motivos comerciais ou pessoais. Para mais informações, consulte o Anexo A.

Período:2024

Fonte:Fórum Económico Mundial, Inquérito sobre o Futuro dos Empregos

3. Perturbação de competências

Esta figura mostra a média das estimativas dos empregadores inquiridos que operam na respetiva economia, região ou indústria, em comparação com a média global, para a questão "qual a proporção das principais competências exigidas pela sua força de trabalho que se manterá igual?", em comparação com a média global.

Período:2024

Fonte:Fórum Económico Mundial, Inquérito sobre o Futuro dos Empregos

4. Organizações com prioridades DEI

Este gráfico mostra a parte dos empregadores inquiridos com prioridades de diversidade, equidade e inclusão que operam na respetiva economia, região ou setor, em comparação com a média global.

O número é calculado com base na parte dos inquiridos que seleciona "A minha organização não tem prioridades de DEI" para a questão "Quais serão provavelmente os principais componentes das prioridades de diversidade, equidade e inclusão (DEI) da sua força de trabalho até 2030?".

Período:2024

Fonte:Fórum Económico Mundial, Inquérito sobre o Futuro dos Empregos

5. Exposição à disrupção da IA

Este número mostra a quota de empregadores inquiridos com elevada exposição à IA que operam na respetiva economia, região ou setor, em comparação com a média global. O número é calculado com base na quota de inquiridos que não seleciona "A minha organização tem baixa exposição à IA" para a questão "Que estratégias é provável que a sua organização implemente até 2030, em resposta à crescente capacidade e prevalência da IA?".

Período:2024

Fonte:Fórum Económico Mundial, Inquérito sobre o Futuro dos Empregos

6. Macrotendências impulsionadores da transformação empresarial

Este gráfico de barras mostra a parte dos empregadores inquiridos que identificam as macrotendências como propensas a impulsionar a transformação na respetiva economia, região ou setor, em comparação com a média global. Baseia-se na resposta à pergunta "Até 2030, quais das seguintes tendências provavelmente impulsionarão a transformação na sua organização?".

Período:2024

Fonte:Fórum Económico Mundial, Inquérito sobre o Futuro dos Empregos

[7.As tendências tecnológicas impulsionam a transformação empresarial](#)

Este gráfico de barras mostra a quota de empregadores inquiridos que identificam as tendências tecnológicas correspondentes como propensas a impulsionar a transformação na respetiva economia, região ou setor, em comparação com a média global. Baseia-se na resposta à pergunta “Até 2030, quais das seguintes tendências provavelmente impulsionarão a transformação na sua organização?”.

Período:2024

Fonte:Fórum Económico Mundial, Inquérito sobre o Futuro dos Empregos

[8. Principais papéis para a transformação empresarial](#)

Esta tabela fornece uma visão geral das principais funções para a transformação da indústria de 2025 a 2030. A lista cita as funções selecionadas com maior frequência pelos empregadores inquiridos que operam na respetiva economia, região ou setor. O crescimento líquido representa o aumento ou diminuição previsto do tamanho de uma força de trabalho. A rotatividade representa a soma das perdas de emprego e dos empregos criados numa força de trabalho como uma fração da sua dimensão inicial.

Período:2024

Fonte:Fórum Económico Mundial, Inquérito sobre o Futuro dos Empregos

[9. Competências essenciais em 2025 e competências em ascensão até 2030](#)

Este gráfico de barras e tabela mostra as principais competências essenciais em 2025 e as competências com maior aumento de utilização até 2030 na respetiva economia, região ou setor. Os dados baseiam-se na questão “Atualmente, quais são as principais competências que os trabalhadores necessitam para ter um bom desempenho nas principais funções da sua organização?” e “Para as principais funções da sua organização, esperaria um aumento ou uma diminuição da utilização das seguintes competências até 2030?”, em comparação com a média global.

Período:2024

Fonte:Fórum Económico Mundial, Inquérito sobre o Futuro dos Empregos

[10. Perspetiva de requalificação e requalificação](#)

Os dados mostram a repartição da perspetiva típica de formação para um grupo representativo de 100 trabalhadores, calculada com base nas médias das estratégias de formação reportadas pelos empregadores inquiridos na respetiva economia, região e setor, em comparação com a média global.

Período:2024

Fonte:Fórum Económico Mundial, Inquérito sobre o Futuro dos Empregos

[11.º Mudança da fronteira homem-máquina](#)

O gráfico de barras mostra a quota total de tarefas de trabalho que devem ser entregues predominantemente por humanos

trabalhadores, por tecnologia (máquinas e algoritmos), ou por uma combinação de ambos, na respetiva economia, região ou indústria, com base na questão “Qual a proporção do tempo gasto, em média, em todas as tarefas na sua organização, que é atualmente realizada predominantemente por tecnologia (máquinas, algoritmos, etc.), predominantemente por humanos, ou por uma combinação dos dois?”, em comparação com a média global.

Período:2024

Fonte:Fórum Económico Mundial, Inquérito sobre o Futuro dos Empregos

[12. Políticas públicas para aumentar a disponibilidade de talento](#)

Este quadro mostra as principais políticas públicas, classificadas pela proporção de empregadores que identificaram as políticas públicas declaradas como promissoras para aumentar a disponibilidade de talento na respetiva economia ou região, em comparação com as médias globais. Este é o resultado da questão “Que medidas de políticas públicas provavelmente aumentarão significativamente a disponibilidade de talento para a sua organização até 2030?”.

Período:2024

Fonte:Fórum Económico Mundial, Inquérito sobre o Futuro dos Empregos

[13. Práticas comerciais para melhorar a disponibilidade de talento](#)

Esta tabela mostra as principais práticas comerciais, classificadas pela proporção de empregadores que identificaram as práticas comerciais declaradas como promissoras para aumentar a disponibilidade de talento no respetivo setor, em comparação com as médias globais. Este é o resultado da questão “Quais as práticas empresariais com maior potencial para aumentar a disponibilidade de talento para a sua organização até 2030?”.

Período:2024

Fonte:Fórum Económico Mundial, Inquérito sobre o Futuro dos Empregos

[14. Barreiras à transformação organizacional](#)

O gráfico de barras mostra as principais barreiras classificadas pela parcela de empregadores inquiridos que esperam que a barreira declarada dificulte a sua transformação organizacional na respetiva economia, região ou setor, em comparação com as médias globais. Este é o resultado da questão “Quais são as principais barreiras para atingir os objetivos da sua organização até 2030?”.

Período:2024

Fonte:Fórum Económico Mundial, Inquérito sobre o Futuro dos Empregos

[15.º Perspetiva salarial](#)

O gráfico de barras mostra a parte dos empregadores que projetam a parte dos salários e outras formas de compensação dos trabalhadores em percentagem das receitas totais da empresa, com base na questão “Até 2030, em percentagem das receitas totais da empresa

receitas, salários e outras formas de compensação dos trabalhadores representarão uma parcela crescente em comparação com a atual, uma parcela semelhante à atual ou uma parcela decrescente em comparação com a atual”, em comparação com a média global.

Período:2024

Fonte:Fórum Económico Mundial, Inquérito sobre o Futuro dos Empregos

16. Tendências de talento

Este gráfico de barras mostra a parte dos empregadores inquiridos que esperam uma perspectiva positiva, neutra e negativa para a disponibilidade, desenvolvimento e retenção de talento nos próximos cinco anos na respetiva economia, região ou setor. Baseia-se na resposta à questão “Como classifica a disponibilidade, o desenvolvimento e a retenção de talento na sua organização até 2030?”. O efeito líquido é calculado pela parcela de empregadores que espera que a sua disponibilidade de talento melhore ou que a sua disponibilidade de talento se agrave ou se agrave significativamente.

Período:2024

Fonte:Fórum Económico Mundial, Inquérito sobre o Futuro dos Empregos

17. Implementação planeada de medidas de diversidade, equidade e inclusão

Esta tabela mostra as principais ações de diversidade, equidade e inclusão classificadas pela parcela de empregadores inquiridos que planeiam implementar a medida declarada na respetiva economia, região ou setor, em comparação com as médias globais. Este é o resultado da questão “Quais serão provavelmente os principais componentes das prioridades de diversidade, equidade e inclusão (DEI) da sua força de trabalho até 2030?”.

Período:2024

Fonte:Fórum Económico Mundial, Inquérito sobre o Futuro dos Empregos

18. Estratégia da força de trabalho em resposta à IA

Esta tabela mostra as principais estratégias da força de trabalho em resposta à IA, classificadas pela parcela de empregadores inquiridos que planeiam implementar a estratégia declarada em resposta à crescente capacidade e prevalência da IA na respetiva economia, região ou setor, em comparação com as médias globais. Este é o resultado da questão “Que estratégias é provável que a sua organização implemente até 2030, em resposta à crescente capacidade e prevalência da IA?”.

Período:2024

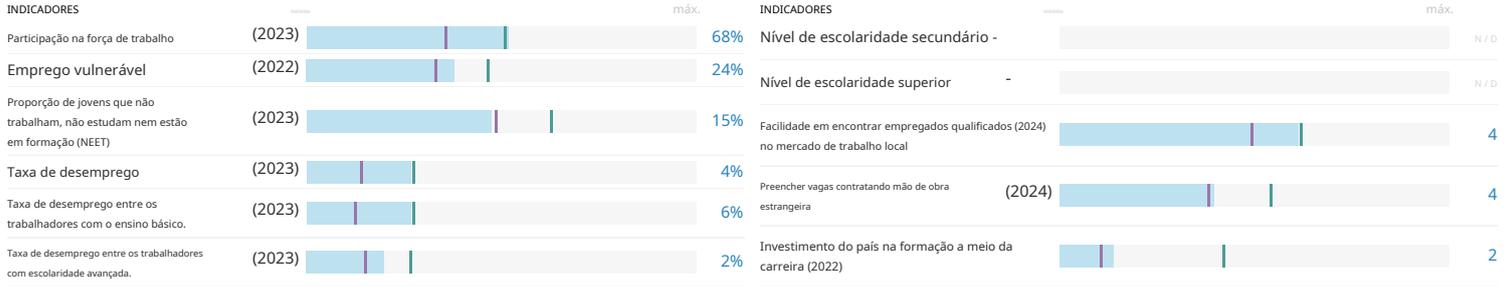
Fonte:Fórum Económico Mundial, Inquérito sobre o Futuro dos Empregos

Argentina

18.2

Indicadores contextuais

Média regional Média do grupo de rendimento



Perspectivas de emprego e competências

19% | Global 22%

Rotatividade do mercado de trabalho

Rotatividade estrutural da força de trabalho em cinco anos

42% | Global 39%

Perturbação de competências

Ações de competências essenciais que mudarão

86% | Global 83%

Organizações com prioridades DEI Proporção de organizações com prioridades DEI

100% | Global 88%

Exposição à IA

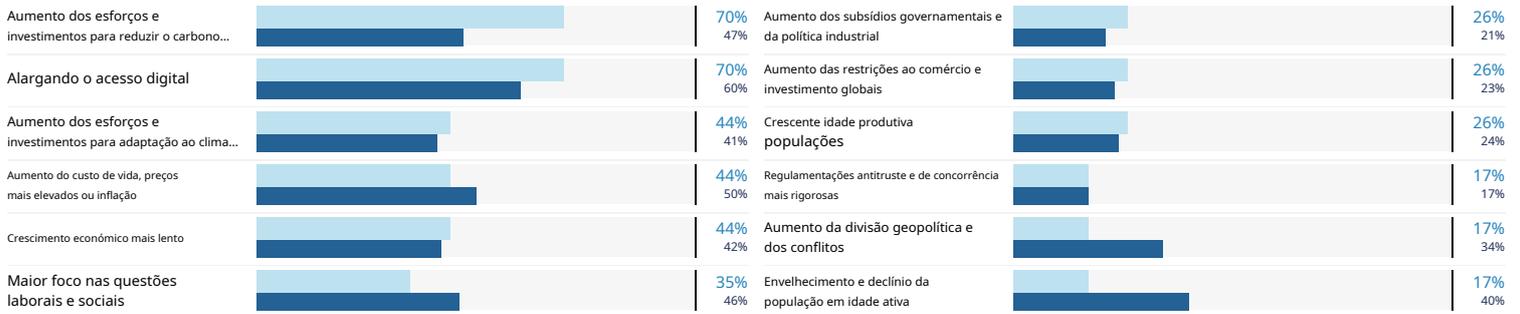
Proporção de organizações que executam programas de IA

Perspectiva de tendências

Macro-tendências a impulsionar a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificaram esta tendência como propensa a impulsionar a transformação na sua organização

Economia Global

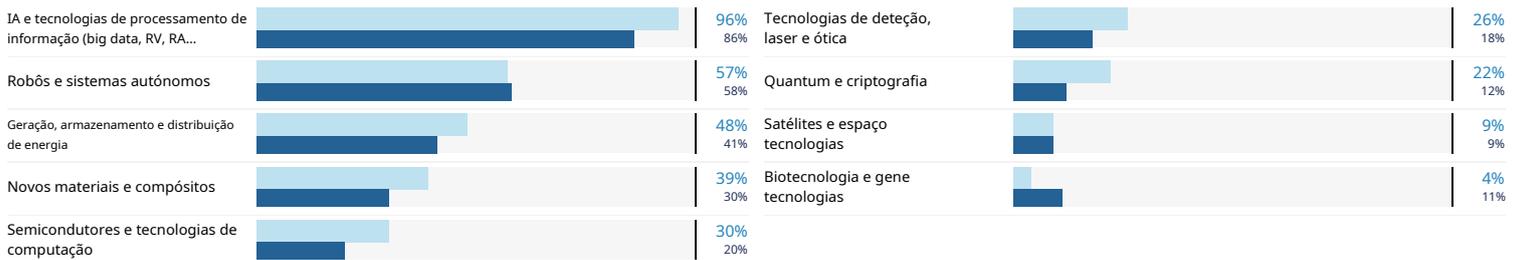


Tendências tecnológicas

Tendências tecnológicas impulsionam a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificam a tendência tecnológica como um provável impulsionador da transformação empresarial

Economia Global

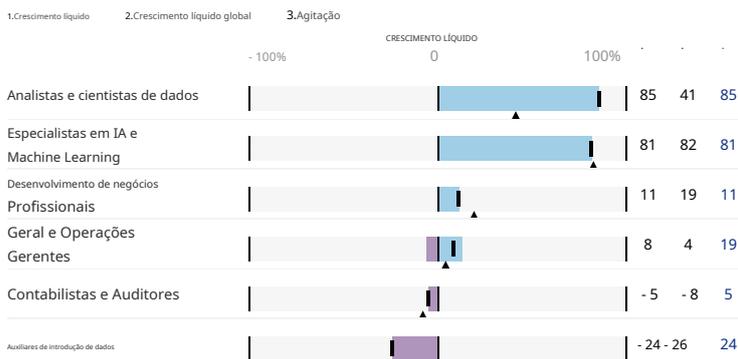


Perspectivas de emprego

Principais funções para a transformação empresarial

Funções mais seleccionadas pelas organizações inquiridas, ordenadas por crescimento líquido de funções e o seu crescimento líquido e rotatividade estrutural (percentagem)

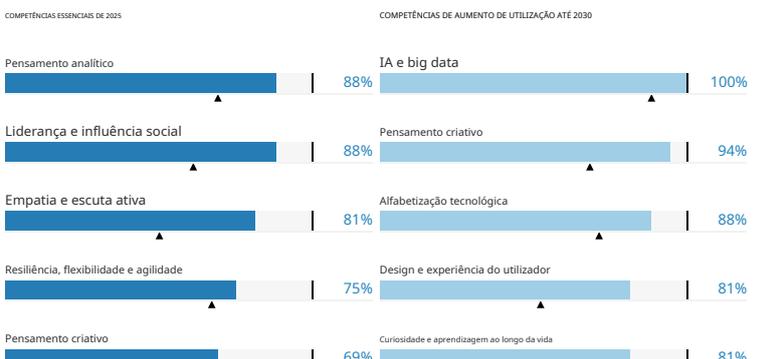
Crescimento líquido Crescimento de emprego Deslocamento de emprego Crescimento líquido Crescimento líquido global



Competências de utilização crescente até 2030

Habilidades que mais aumentam em utilização até 2030

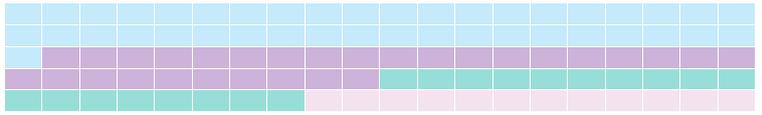
Economia Global



Argentina

18.2

Perspectiva de requalificação e requalificação



Fronteira homem-máquina

Fronteira homem-máquina

% de tarefas concluídas predominantemente por pessoas, predominantemente por tecnologia ou uma combinação de ambos



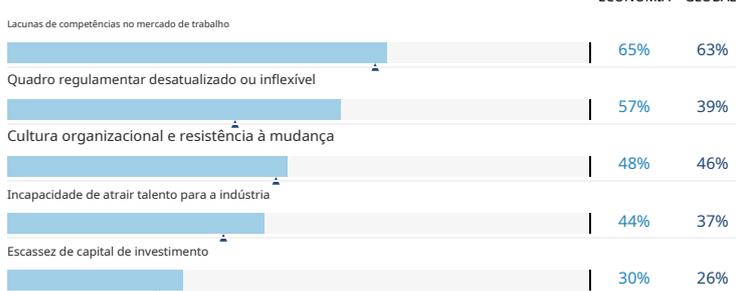
TODAS AS TAREFAS



Principais barreiras à transformação empresarial

Barreiras de transformação

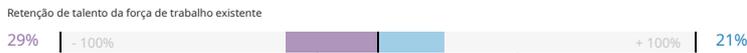
Porcentagem de organizações inquiridas que esperam que as barreiras dificultem a sua transformação organizacional



Perspectiva de disponibilidade de talento

Tendência de talento

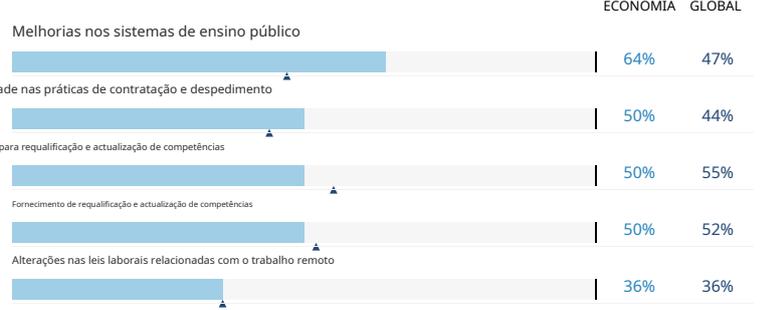
Proporção de inquiridos que espera que a sua disponibilidade de talento melhore ou piore em cinco anos



Política pública

Políticas públicas para melhorar a disponibilidade de talento

Proporção de inquiridos que concorda que uma determinada política pública tem o maior potencial para aumentar a disponibilidade de talento



Perspectiva salarial

Tendências salariais

Proporção de organizações que projetam a parcela dos salários e outras formas de compensação dos trabalhadores em percentagem das receitas totais da empresa



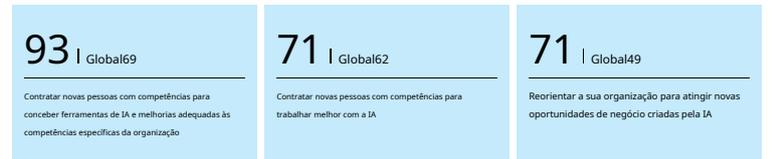
Ações DEI

Proporção de empregadores inquiridos que planeiam implementar a medida de diversidade, equidade e inclusão



Estratégia de IA

Porcentagem de empregadores inquiridos que planeiam implementar a estratégia declarada em resposta à crescente capacidade e prevalência da IA



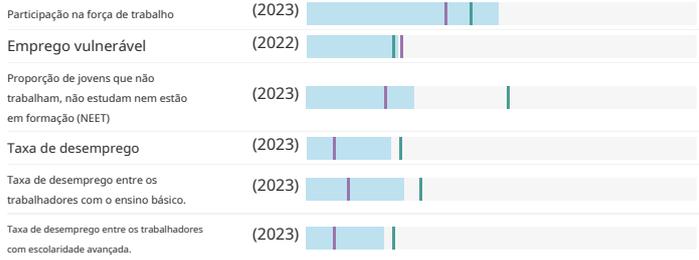
Austrália

18,5

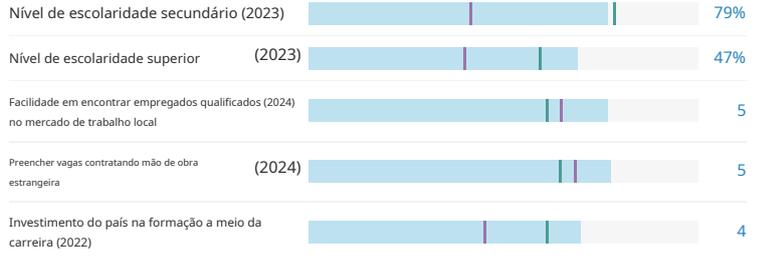
Indicadores contextuais

Média regional Média do grupo de rendimento

INDICADORES



INDICADORES



Perspectivas de emprego e competências

24% | Global22%

Rotatividade do mercado de trabalho

Rotatividade estrutural da força de trabalho em cinco anos

35% | Global39%

Perturbação de competências

Ações de competências essenciais que mudarão

88% | Global83%

Organizações com prioridades DEI Proporção de organizações com prioridades DEI

88% | Global88%

Exposição à IA

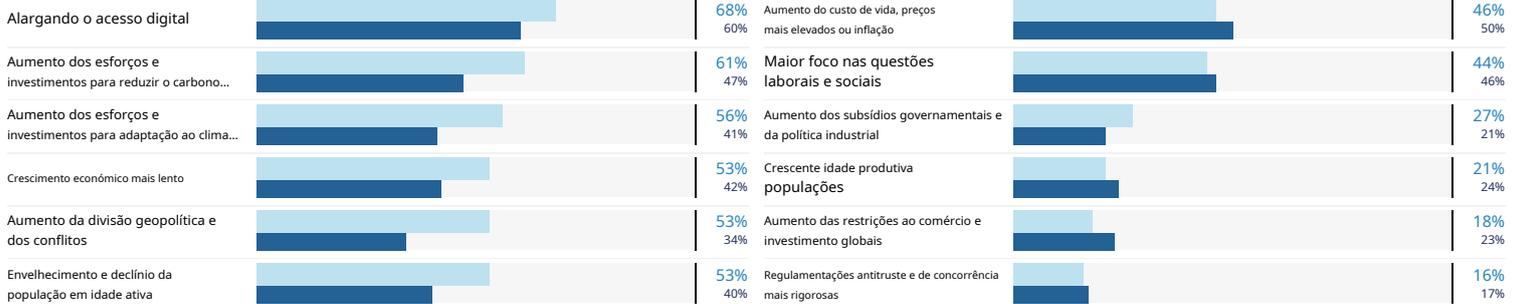
Proporção de organizações que executam programas de IA

Perspectiva de tendências

Macro-tendências a impulsionar a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificaram esta tendência como propensa a impulsionar a transformação na sua organização

Economia Global

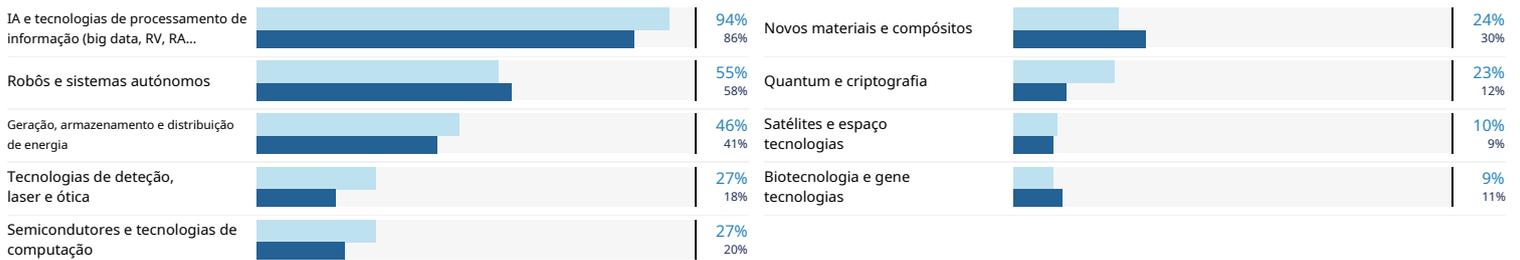


Tendências tecnológicas

Tendências tecnológicas impulsionam a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificam a tendência tecnológica como um provável impulsionador da transformação empresarial

Economia Global

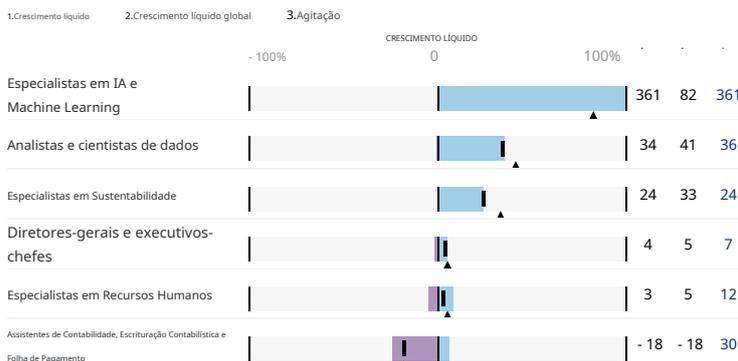


Perspectivas de emprego

Principais funções para a transformação empresarial

Funções mais selecionadas pelas organizações inquiridas, ordenadas por crescimento líquido de funções e o seu crescimento líquido e rotatividade estrutural (percentagem)

Crescimento líquido Crescimento de emprego Deslocamento de emprego Crescimento líquido Crescimento líquido global

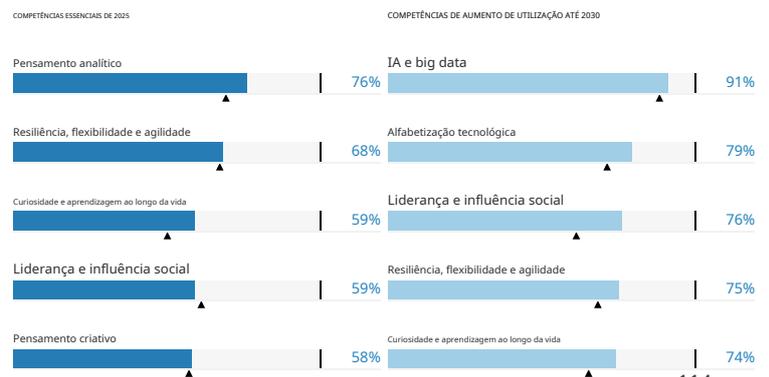


Perspectiva de competências

Competências de utilização crescente até 2030

Habilidades que mais aumentam em utilização até 2030

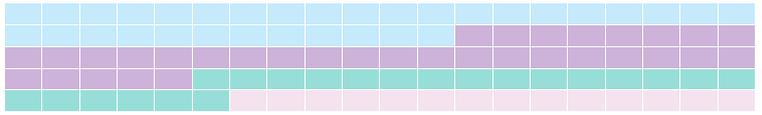
Economia Global



Austrália

18,5

Perspectiva de requalificação e requalificação



Fronteira homem-máquina

Fronteira homem-máquina

% de tarefas concluídas predominantemente por pessoas, predominantemente por tecnologia ou uma combinação de ambos

Humano Global Combinação Global Tecnologia Global

TODAS AS TAREFAS

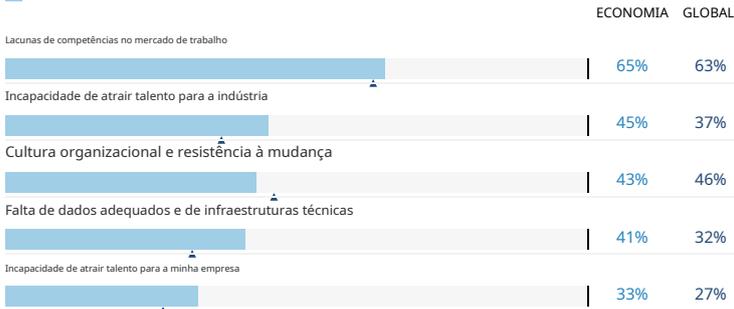


Principais barreiras à transformação empresarial

Barreiras de transformação

Porcentagem de organizações inquiridas que esperam que as barreiras dificultem a sua transformação organizacional

Economia Global



Perspectiva de disponibilidade de talento

Tendência de talento

Proporção de inquiridos que espera que a sua disponibilidade de talento melhore ou piore em cinco anos

Melhorando Média global Piora Média global

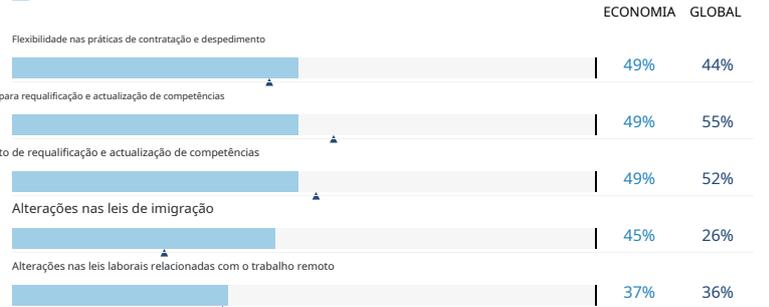


Política pública

Políticas públicas para melhorar a disponibilidade de talento

Proporção de inquiridos que concorda que uma determinada política pública tem o maior potencial para aumentar a disponibilidade de talento

Economia Global

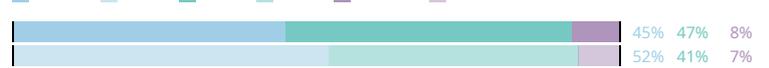


Perspectiva salarial

Tendências salariais

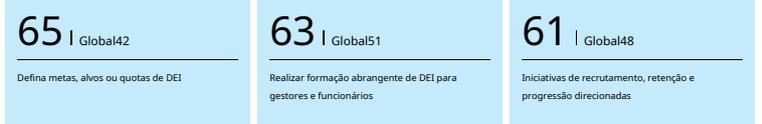
Proporção de organizações que projetam a parcela dos salários e outras formas de compensação dos trabalhadores em percentagem das receitas totais da empresa

Crescente Global Semelhante Global Declínio Global



Ações DEI

Proporção de empregadores inquiridos que planeiam implementar a medida de diversidade, equidade e inclusão



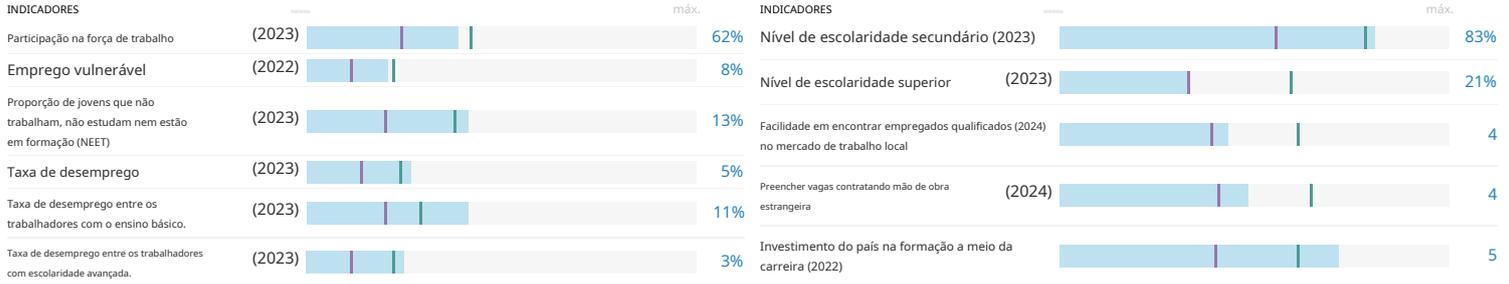
Estratégia de IA

Porcentagem de empregadores inquiridos que planeiam implementar a estratégia declarada em resposta à crescente capacidade e prevalência da IA



Indicadores contextuais

Média regional Média do grupo de rendimento



Perspectivas de emprego e competências

10% | Global22%

Rotatividade do mercado de trabalho

Rotatividade estrutural da força de trabalho em cinco anos

38% | Global39%

Perturbação de competências

Ações de competências essenciais que mudarão

100% | Global83%

Organizações com prioridades DEI Proporção de organizações com prioridades DEI

100% | Global88%

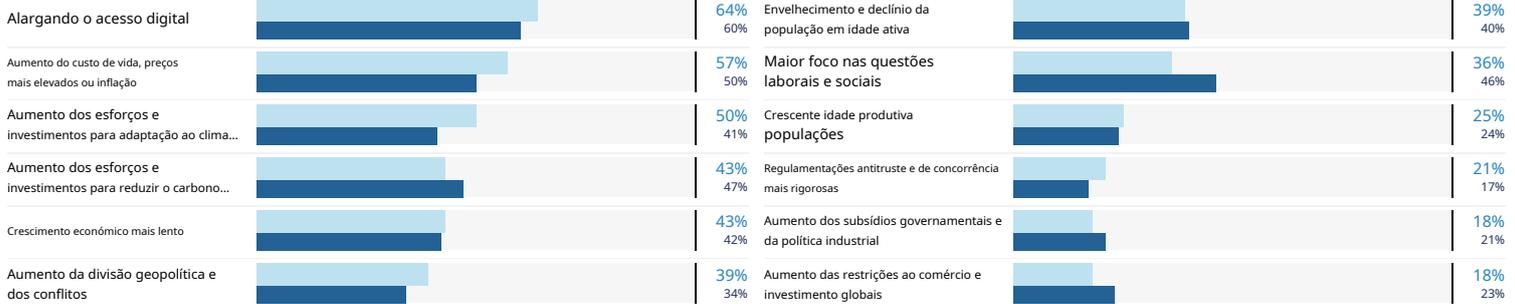
Exposição à IA Proporção de organizações que executam programas de IA

Perspectiva de tendências

Macro-tendências a impulsionar a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificaram esta tendência como propensa a impulsionar a transformação na sua organização

Economia Global

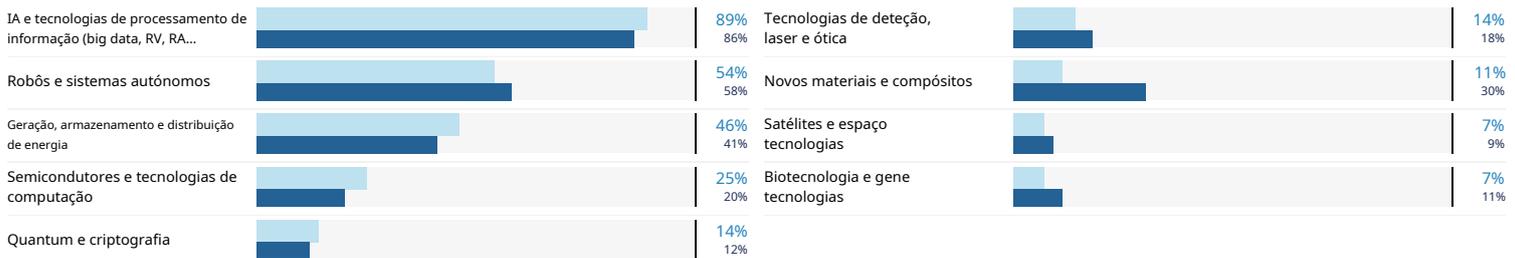


Tendências tecnológicas

Tendências tecnológicas impulsionam a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificam a tendência tecnológica como um provável impulsionador da transformação empresarial

Economia Global



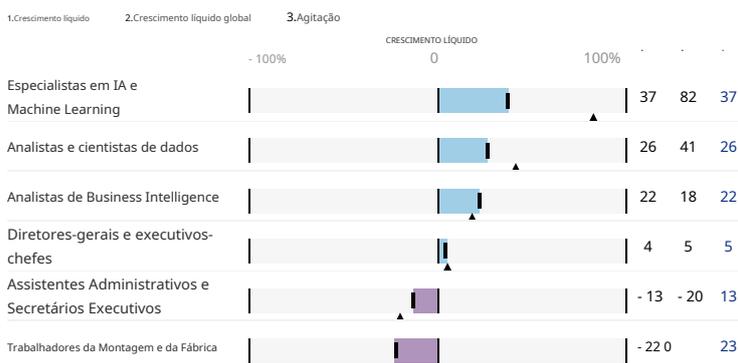
Perspectivas de emprego

Perspectiva de competências

Principais funções para a transformação empresarial

Funções mais selecionadas pelas organizações inquiridas, ordenadas por crescimento líquido de funções e o seu crescimento líquido e rotatividade estrutural (percentagem)

Crescimento líquido Crescimento de emprego Deslocamento de emprego Crescimento líquido Crescimento líquido global



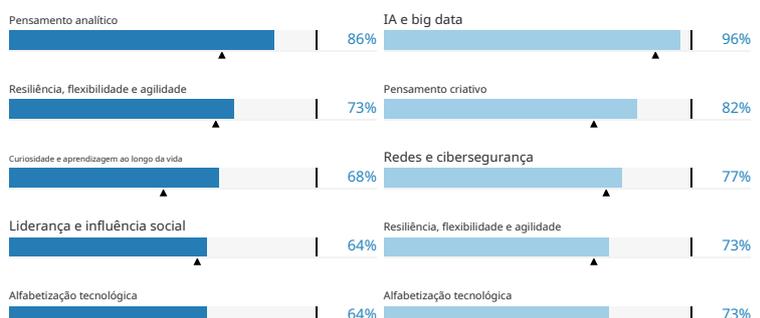
Competências de utilização crescente até 2030

Habilidades que mais aumentam em utilização até 2030

Economia Global

COMPETÊNCIAS ESSENCIAIS DE 2025

COMPETÊNCIAS DE AUMENTO DE UTILIZAÇÃO ATÉ 2030



Perspectiva de requalificação e requalificação

29 | Global41

Não necessária de formação até 2030

32 | Global29

Seria qualificado na função atual

27 | Global19

Seriam qualificados e recolocados

12 | Global11

Seria pouco provável que melhorasse as suas competências

Fronteira homem-máquina

Fronteira homem-máquina

% de tarefas concluídas predominantemente por pessoas, predominantemente por tecnologia ou uma combinação de ambos

Humano Global Combinação Global Tecnologia Global

TODAS AS TAREFAS

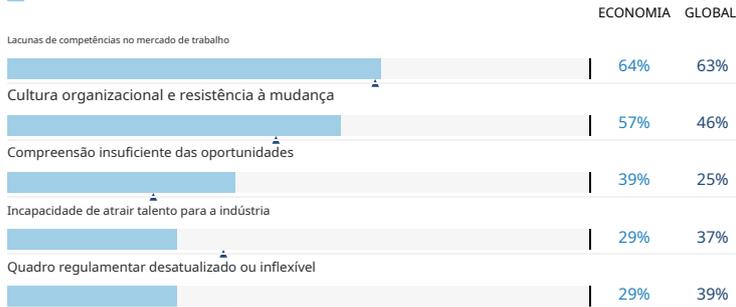


Principais barreiras à transformação empresarial

Barreiras de transformação

Porcentagem de organizações inquiridas que esperam que as barreiras dificultem a sua transformação organizacional

Economia Global

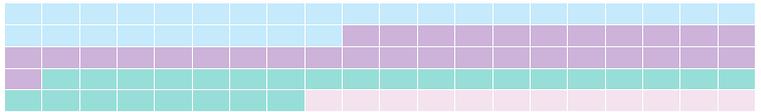
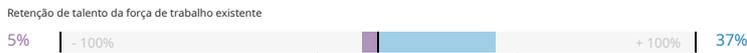


Perspectiva de disponibilidade de talento

Tendência de talento

Proporção de inquiridos que espera que a sua disponibilidade de talento melhore ou piore em cinco anos

Melhorando Média global Piora Média global

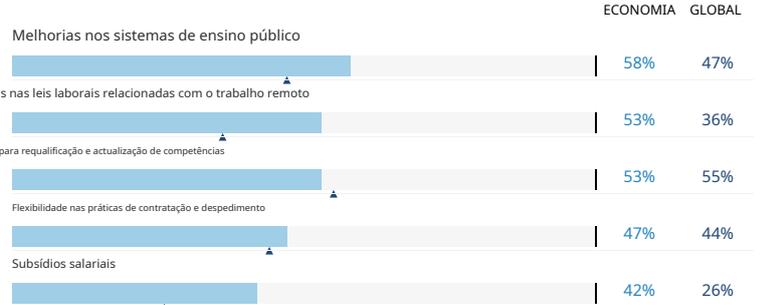


Política pública

Políticas públicas para melhorar a disponibilidade de talento

Proporção de inquiridos que concorda que uma determinada política pública tem o maior potencial para aumentar a disponibilidade de talento

Economia Global



Perspectiva salarial

Tendências salariais

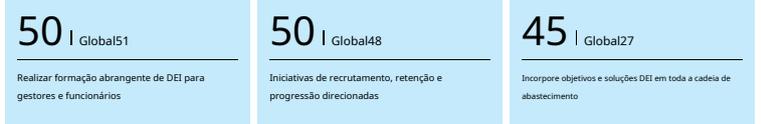
Proporção de organizações que projetam a parcela dos salários e outras formas de compensação dos trabalhadores em percentagem das receitas totais da empresa

Crescente Global Semelhante Global Declínio Global



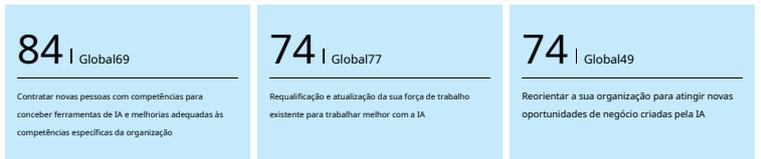
Ações DEI

Proporção de empregadores inquiridos que planeiam implementar a medida de diversidade, equidade e inclusão



Estratégia de IA

Porcentagem de empregadores inquiridos que planeiam implementar a estratégia declarada em resposta à crescente capacidade e prevalência da IA



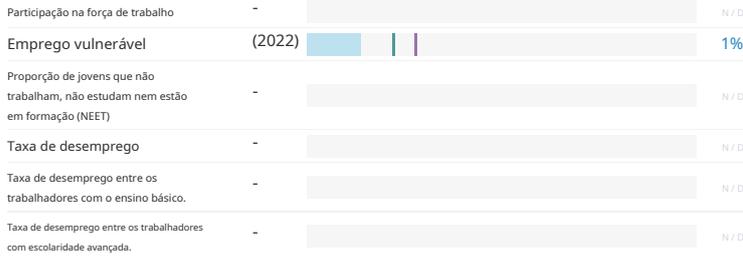
Bahrein

N / D

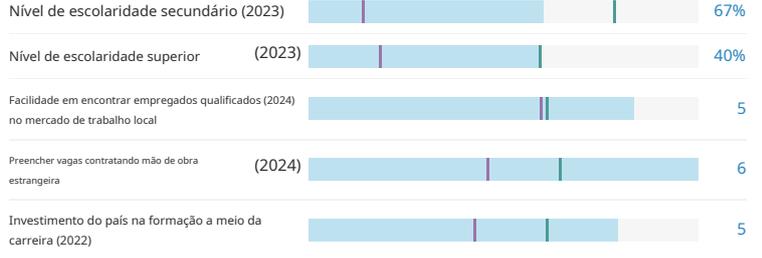
Indicadores contextuais

Média regional Média do grupo de rendimento

INDICADORES



INDICADORES



Perspectivas de emprego e competências

33% | Global22%

Rotatividade do mercado de trabalho

Rotatividade estrutural da força de trabalho em cinco anos

42% | Global39%

Perturbação de competências

Ações de competências essenciais que mudarão

62% | Global83%

Organizações com prioridades DEI Proporção de organizações com prioridades DEI

92% | Global88%

Exposição à IA

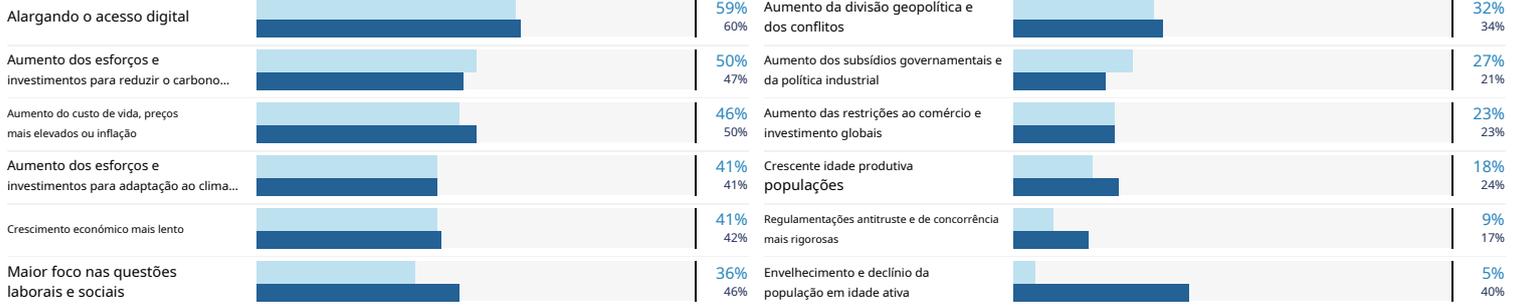
Proporção de organizações que executam programas de IA

Perspectiva de tendências

Macro-tendências a impulsionar a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificaram esta tendência como propensa a impulsionar a transformação na sua organização

Economia Global

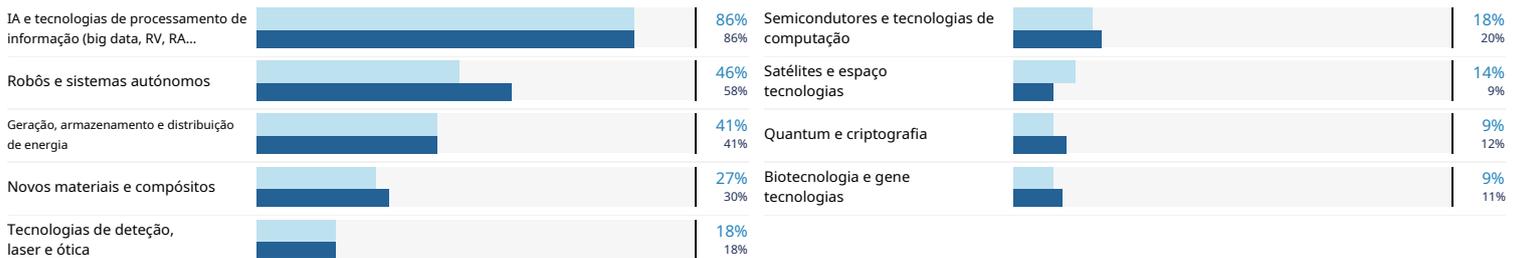


Tendências tecnológicas

Tendências tecnológicas impulsionam a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificam a tendência tecnológica como um provável impulsionador da transformação empresarial

Economia Global

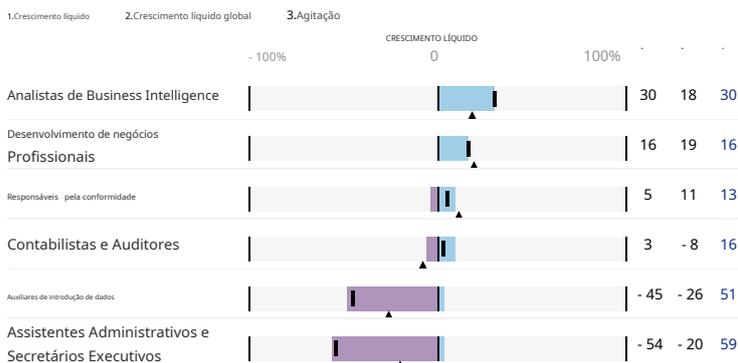


Perspectivas de emprego

Principais funções para a transformação empresarial

Funções mais selecionadas pelas organizações inquiridas, ordenadas por crescimento líquido de funções e o seu crescimento líquido e rotatividade estrutural (percentagem)

Crescimento líquido Crescimento de emprego Deslocamento de emprego Crescimento líquido Crescimento líquido global

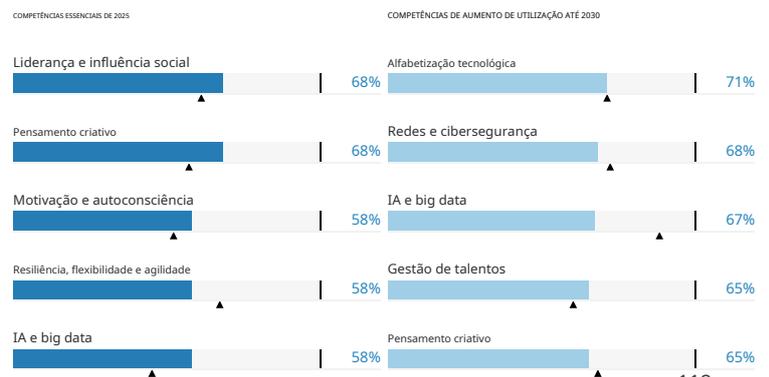


Perspectiva de competências

Competências de utilização crescente até 2030

Habilidades que mais aumentam em utilização até 2030

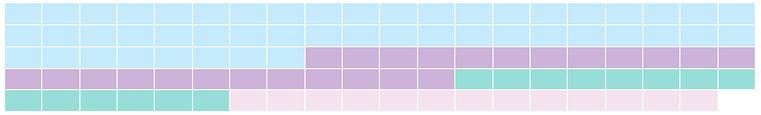
Economia Global



Bahrein

N / D

Perspectiva de requalificação e requalificação



Fronteira homem-máquina

Fronteira homem-máquina

% de tarefas concluídas predominantemente por pessoas, predominantemente por tecnologia ou uma combinação de ambos

Humano Global Combinação Global Tecnologia Global

TODAS AS TAREFAS



Principais barreiras à transformação empresarial

Barreiras de transformação

Porcentagem de organizações inquiridas que esperam que as barreiras dificultem a sua transformação organizacional

Economia Global

ECONOMIA GLOBAL

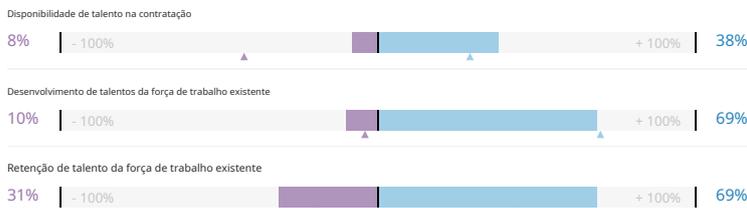


Perspectiva de disponibilidade de talento

Tendência de talento

Proporção de inquiridos que espera que a sua disponibilidade de talento melhore ou piore em cinco anos

Melhorando Média global Piora Média global



Política pública

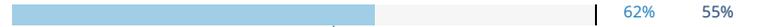
Políticas públicas para melhorar a disponibilidade de talento

Proporção de inquiridos que concorda que uma determinada política pública tem o maior potencial para aumentar a disponibilidade de talento

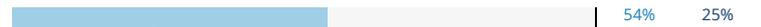
Economia Global

ECONOMIA GLOBAL

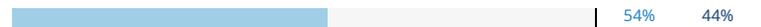
Financiamento para requalificação e atualização de competências



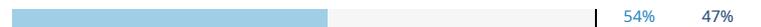
Alterações nos regimes de pensões e nas idades de reforma



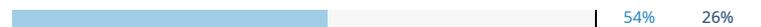
Flexibilidade nas práticas de contratação e despedimento



Melhorias nos sistemas de ensino público



Subsídios salariais

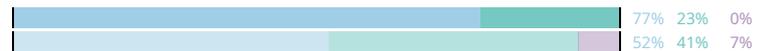


Perspectiva salarial

Tendências salariais

Proporção de organizações que projetam a parcela dos salários e outras formas de compensação dos trabalhadores em percentagem das receitas totais da empresa

Crescente Global Semelhante Global Declínio Global



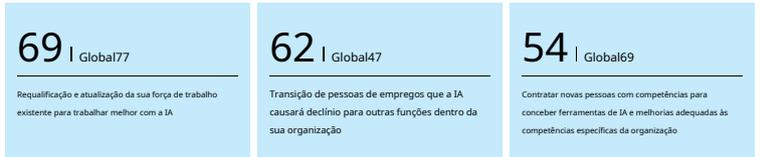
Ações DEI

Proporção de empregadores inquiridos que planeiam implementar a medida de diversidade, equidade e inclusão



Estratégia de IA

Porcentagem de empregadores inquiridos que planeiam implementar a estratégia declarada em resposta à crescente capacidade e prevalência da IA

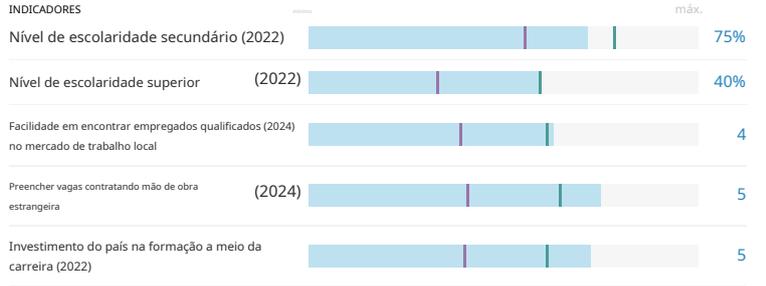
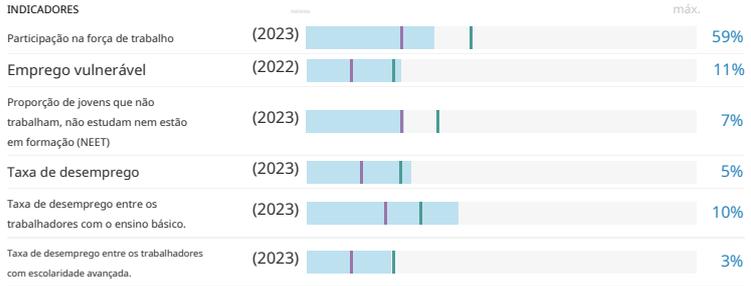


Bélgica

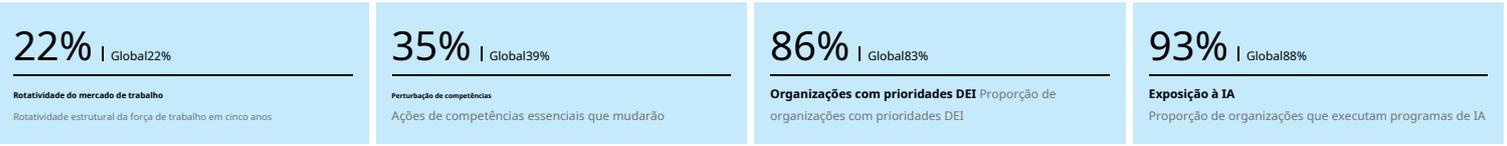
8.3

Indicadores contextuais

Média regional Média do grupo de rendimento



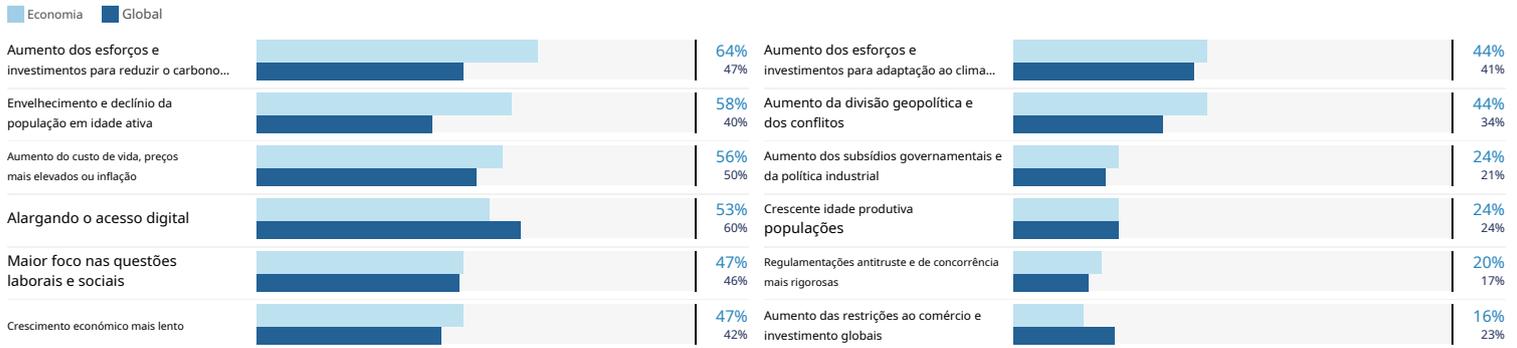
Perspectivas de emprego e competências



Perspectiva de tendências

Macrotendências a impulsionar a transformação empresarial

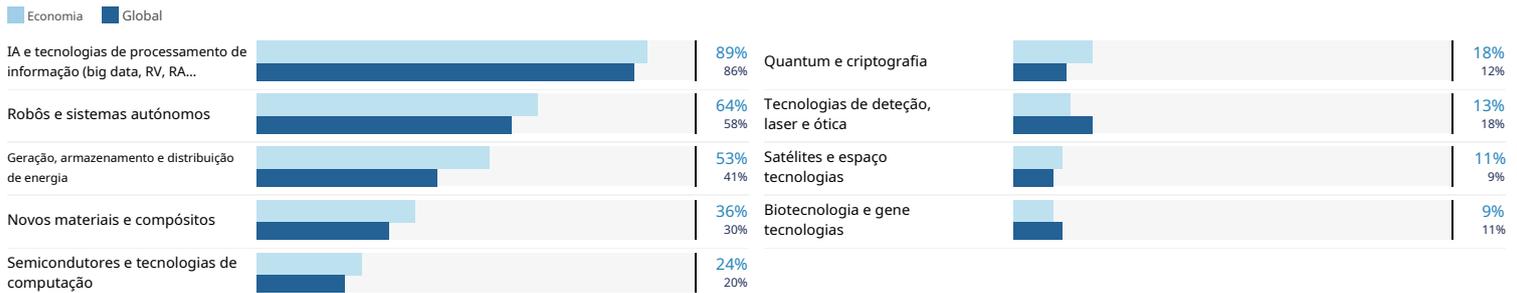
Proporção de organizações inquiridas que identificaram esta tendência como propensa a impulsionar a transformação na sua organização



Tendências tecnológicas

Tendências tecnológicas impulsionam a transformação empresarial

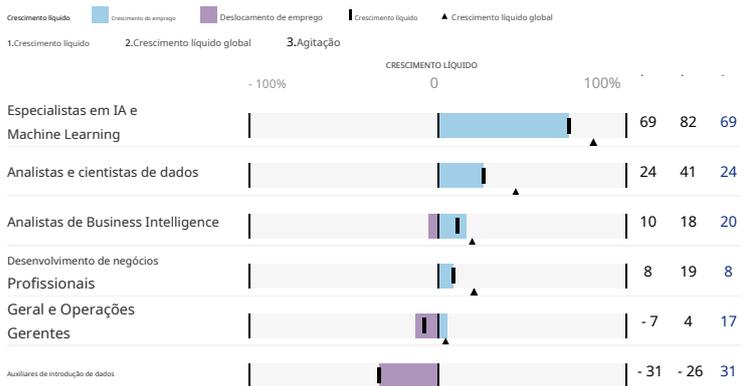
Proporção de organizações inquiridas que identificam a tendência tecnológica como um provável impulsionador da transformação empresarial



Perspectivas de emprego

Principais funções para a transformação empresarial

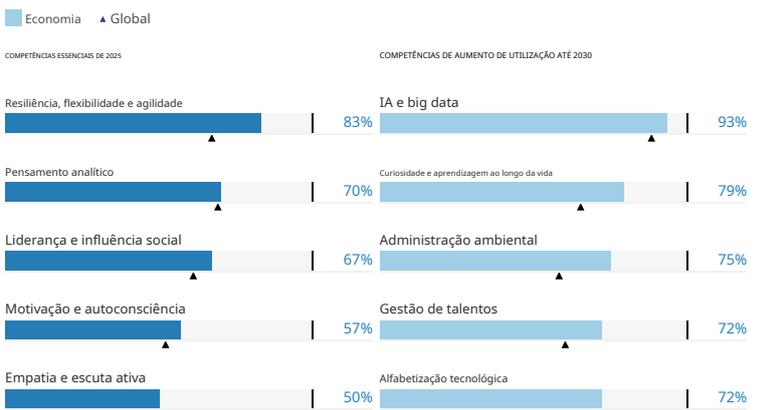
Funções mais selecionadas pelas organizações inquiridas, ordenadas por crescimento líquido de funções e o seu crescimento líquido e rotatividade estrutural (percentagem)



Perspectiva de competências

Competências de utilização crescente até 2030

Habilidades que mais aumentam em utilização até 2030



Bélgica

8.3

Perspectiva de requalificação e requalificação

39 | Global41

Não necessitaria de formação até 2030

29 | Global29

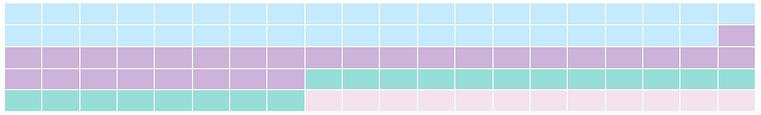
Seria qualificado na função atual

20 | Global19

Seriam qualificados e recolocados

12 | Global11

Seria pouco provável que melhorasse as suas competências



Fronteira homem-máquina

Fronteira homem-máquina

% de tarefas concluídas predominantemente por pessoas, predominantemente por tecnologia ou uma combinação de ambos

Humano Global Combinação Global Tecnologia Global

TODAS AS TAREFAS



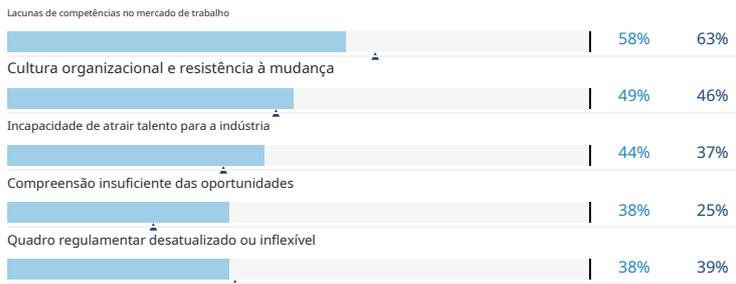
Principais barreiras à transformação empresarial

Barreiras de transformação

Porcentagem de organizações inquiridas que esperam que as barreiras dificultem a sua transformação organizacional

Economia Global

ECONOMIA GLOBAL

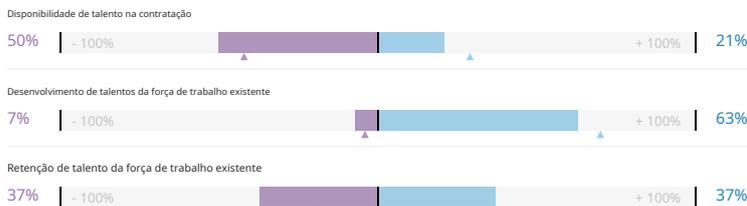


Perspectiva de disponibilidade de talento

Tendência de talento

Proporção de inquiridos que espera que a sua disponibilidade de talento melhore ou piore em cinco anos

Melhorando Média global Piora Média global



Política pública

Políticas públicas para melhorar a disponibilidade de talento

Proporção de inquiridos que concorda que uma determinada política pública tem o maior potencial para aumentar a disponibilidade de talento

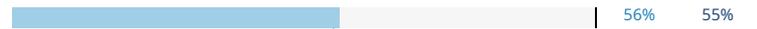
Economia Global

ECONOMIA GLOBAL

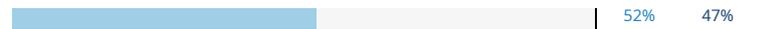
Fornecimento de requalificação e atualização de competências



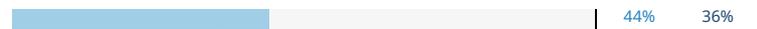
Financiamento para requalificação e atualização de competências



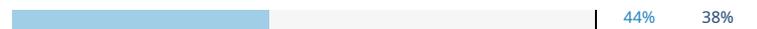
Melhorias nos sistemas de ensino público



Alterações nas leis laborais relacionadas com o trabalho remoto



Flexibilidade na fixação dos salários



Perspectiva salarial

Tendências salariais

Proporção de organizações que projetam a parcela dos salários e outras formas de compensação dos trabalhadores em percentagem das receitas totais da empresa

Crescente Global Semelhante Global Declínio Global



Ações DEI

Proporção de empregadores inquiridos que planeiam implementar a medida de diversidade, equidade e inclusão

64 | Global48

Iniciativas de recrutamento, retenção e progressão direcionadas

61 | Global51

Realizar formação abrangente de DEI para gestores e funcionários

57 | Global42

Defina metas, alvos ou quotas de DEI

Estratégia de IA

Porcentagem de empregadores inquiridos que planeiam implementar a estratégia declarada em resposta à crescente capacidade e prevalência da IA

89 | Global77

Requalificação e atualização da sua força de trabalho existente para trabalhar melhor com a IA

70 | Global69

Contratar novas pessoas com competências para conceber ferramentas de IA e melhorias adequadas às competências específicas da organização

70 | Global62

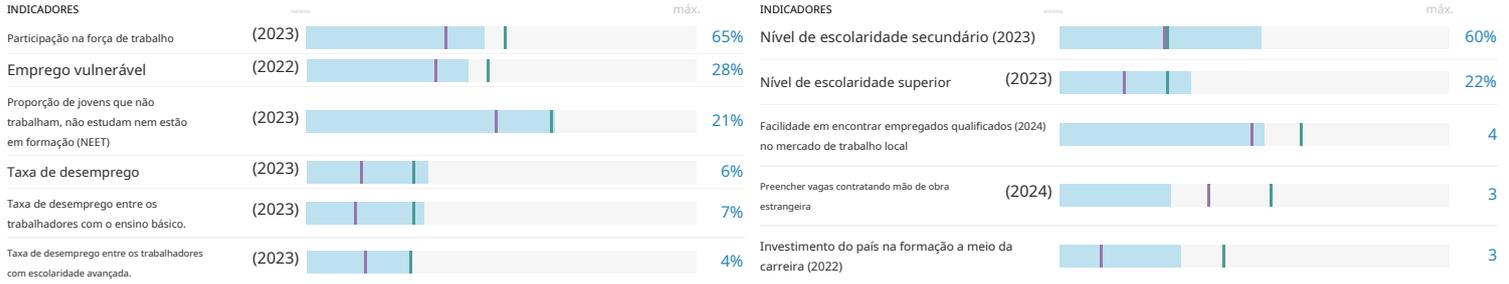
Contratar novas pessoas com competências para trabalhar melhor com a IA

Brasil

140,5

Indicadores contextuais

Média regional Média do grupo de rendimento



Perspectivas de emprego e competências

24% | Global 22%

Rotatividade do mercado de trabalho

Rotatividade estrutural da força de trabalho em cinco anos

37% | Global 39%

Perturbação de competências

Ações de competências essenciais que mudarão

92% | Global 83%

Organizações com prioridades DEI Proporção de organizações com prioridades DEI

96% | Global 88%

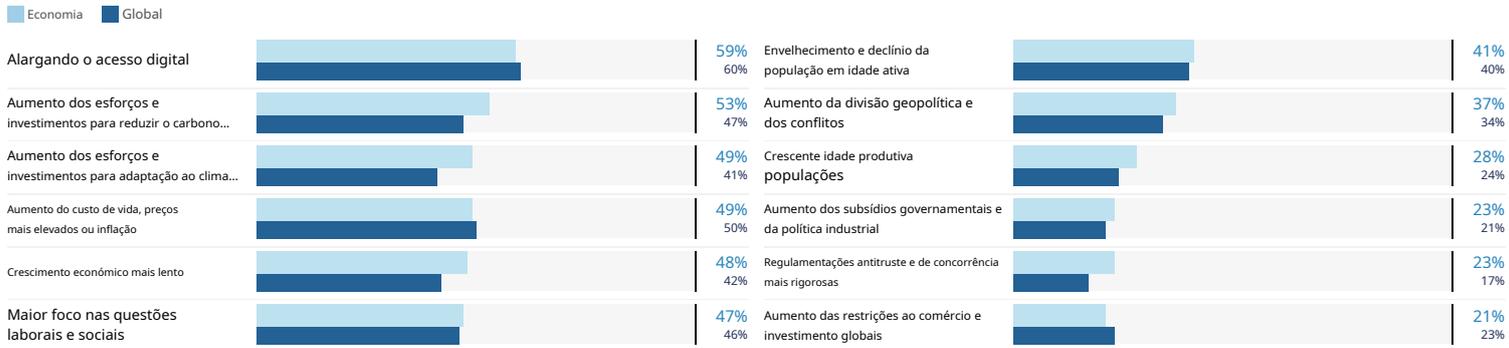
Exposição à IA

Proporção de organizações que executam programas de IA

Perspectiva de tendências

Macrotendências a impulsionar a transformação empresarial

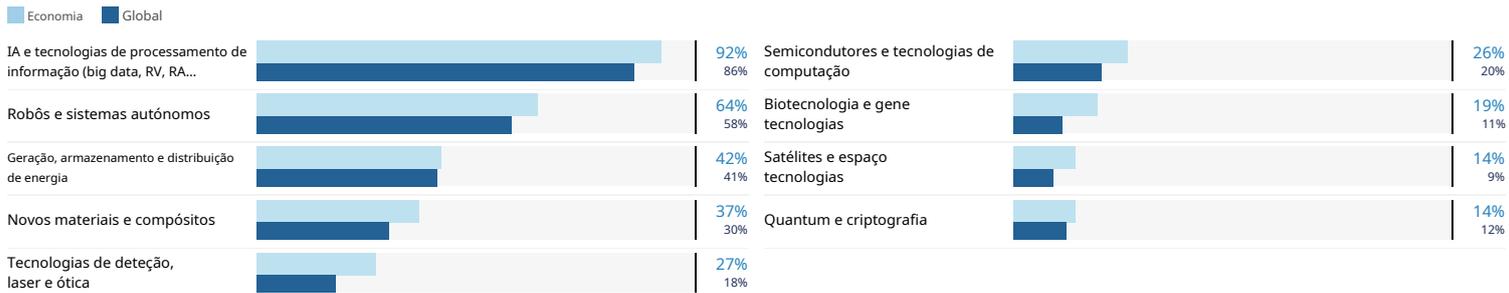
Proporção de organizações inquiridas que identificaram esta tendência como propensa a impulsionar a transformação na sua organização



Tendências tecnológicas

Tendências tecnológicas impulsionam a transformação empresarial

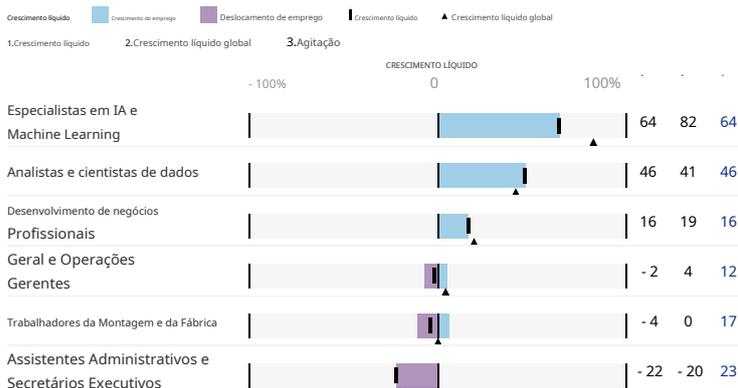
Proporção de organizações inquiridas que identificam a tendência tecnológica como um provável impulsionador da transformação empresarial



Perspectivas de emprego

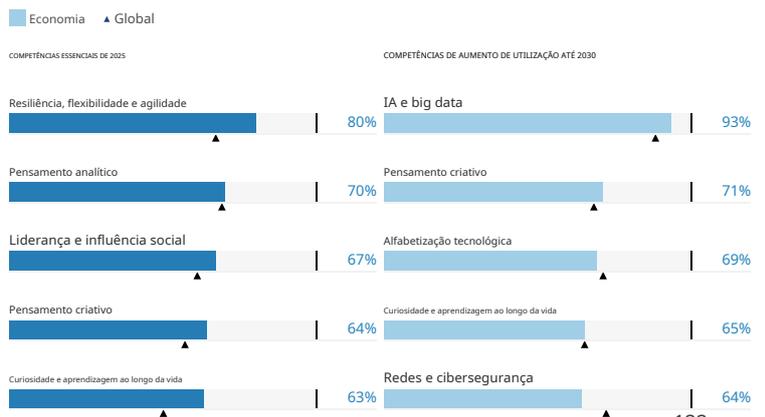
Principais funções para a transformação empresarial

Funções mais selecionadas pelas organizações inquiridas, ordenadas por crescimento líquido de funções e o seu crescimento líquido e rotatividade estrutural (percentagem)



Competências de utilização crescente até 2030

Habilidades que mais aumentam em utilização até 2030



Brasil

140,5

Perspectiva de requalificação e requalificação

33 | Global41

Não necessitaria de formação até 2030

31 | Global29

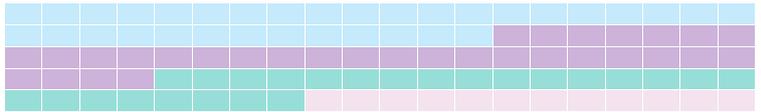
Seria qualificado na função atual

24 | Global19

Seriam qualificados e recolocados

12 | Global11

Seria pouco provável que melhorasse as suas competências



Fronteira homem-máquina

Fronteira homem-máquina

% de tarefas concluídas predominantemente por pessoas, predominantemente por tecnologia ou uma combinação de ambos

Humano Global Combinação Global Tecnologia Global

TODAS AS TAREFAS



Principais barreiras à transformação empresarial

Barreiras de transformação

Porcentagem de organizações inquiridas que esperam que as barreiras dificultem a sua transformação organizacional

Economia Global



Perspectiva de disponibilidade de talento

Tendência de talento

Proporção de inquiridos que espera que a sua disponibilidade de talento melhore ou piore em cinco anos

Melhorando Média global Piora Média global

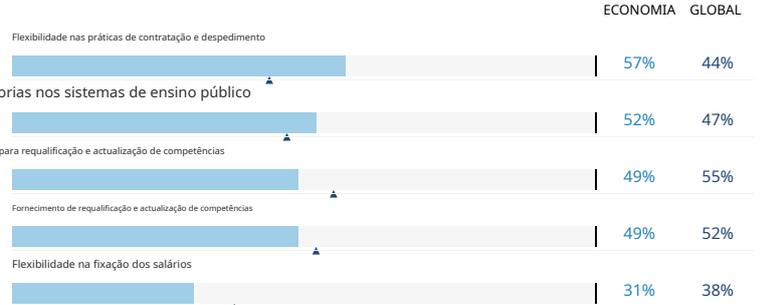


Política pública

Políticas públicas para melhorar a disponibilidade de talento

Proporção de inquiridos que concorda que uma determinada política pública tem o maior potencial para aumentar a disponibilidade de talento

Economia Global



Perspectiva salarial

Tendências salariais

Proporção de organizações que projetam a parcela dos salários e outras formas de compensação dos trabalhadores em percentagem das receitas totais da empresa

Crescente Global Semelhante Global Declínio Global



Ações DEI

Proporção de empregadores inquiridos que planeiam implementar a medida de diversidade, equidade e inclusão

68 | Global51

Realizar formação abrangente de DEI para gestores e funcionários

59 | Global48

Iniciativas de recrutamento, retenção e progressão direcionadas

54 | Global42

Defina metas, alvos ou quotas de DEI

Estratégia de IA

Porcentagem de empregadores inquiridos que planeiam implementar a estratégia declarada em resposta à crescente capacidade e prevalência da IA

91 | Global77

Requalificação e atualização da sua força de trabalho existente para trabalhar melhor com a IA

73 | Global69

Contratar novas pessoas com competências para conceber ferramentas de IA e melhorias adequadas às competências específicas da organização

71 | Global62

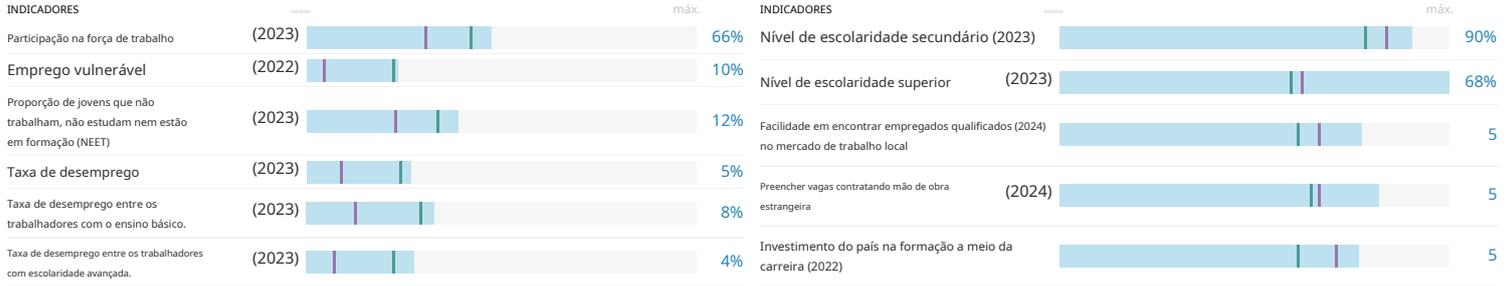
Contratar novas pessoas com competências para trabalhar melhor com a IA

Canadá

27,9

Indicadores contextuais

Média regional Média do grupo de rendimento



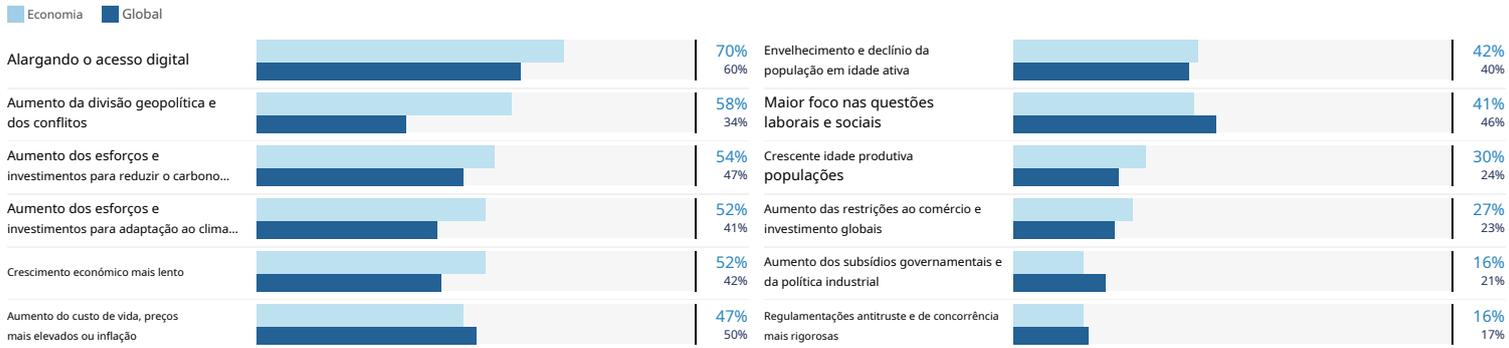
Perspectivas de emprego e competências



Perspectiva de tendências

Macro-tendências a impulsionar a transformação empresarial

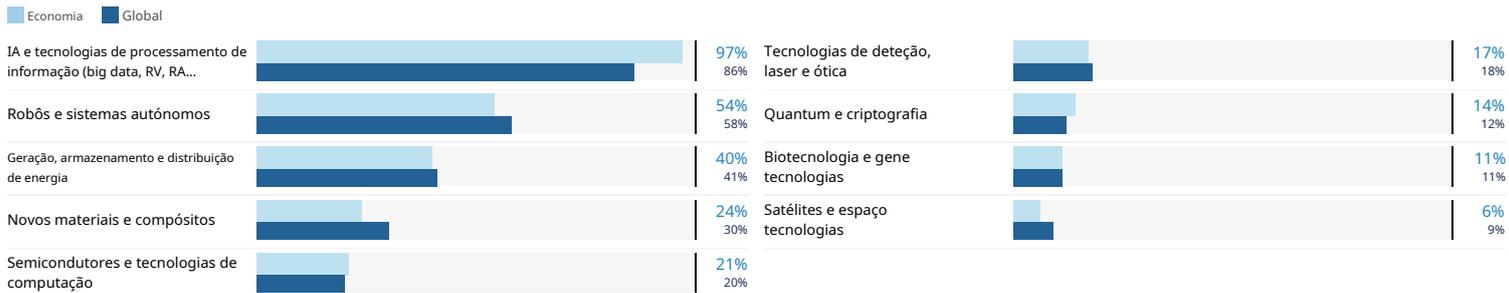
Proporção de organizações inquiridas que identificaram esta tendência como propensa a impulsionar a transformação na sua organização



Tendências tecnológicas

Tendências tecnológicas impulsionam a transformação empresarial

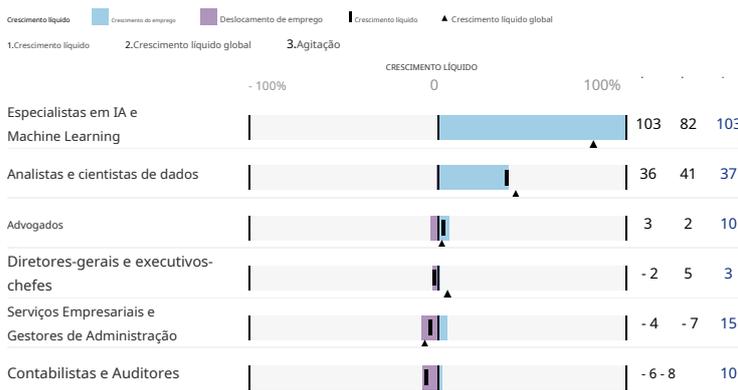
Proporção de organizações inquiridas que identificam a tendência tecnológica como um provável impulsionador da transformação empresarial



Perspectivas de emprego

Principais funções para a transformação empresarial

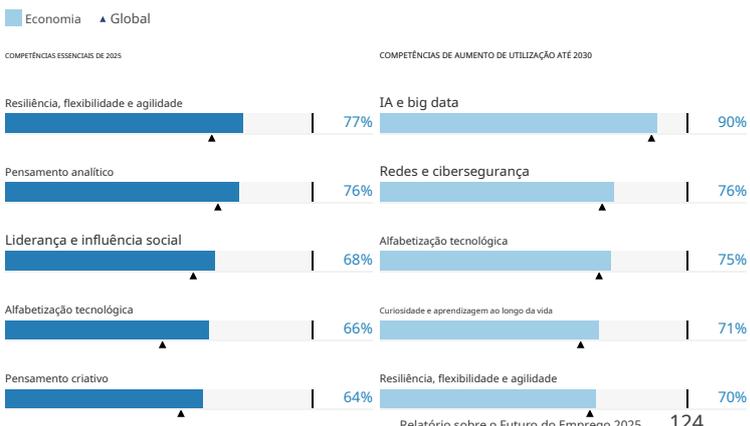
Funções mais selecionadas pelas organizações inquiridas, ordenadas por crescimento líquido de funções e o seu crescimento líquido e rotatividade estrutural (percentagem)



Perspectiva de competências

Competências de utilização crescente até 2030

Habilidades que mais aumentam em utilização até 2030



Canadá

27,9

Perspectiva de requalificação e requalificação

32 | Global41

Não necessitaria de formação até 2030

31 | Global29

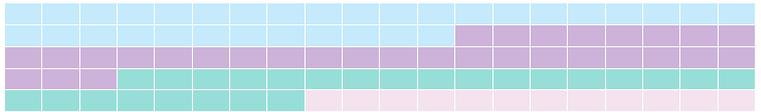
Seria qualificado na função atual

25 | Global19

Seriam qualificados e recolocados

12 | Global11

Seria pouco provável que melhorasse as suas competências



Fronteira homem-máquina

Fronteira homem-máquina

% de tarefas concluídas predominantemente por pessoas, predominantemente por tecnologia ou uma combinação de ambos

Humano Global Combinação Global Tecnologia Global

TODAS AS TAREFAS

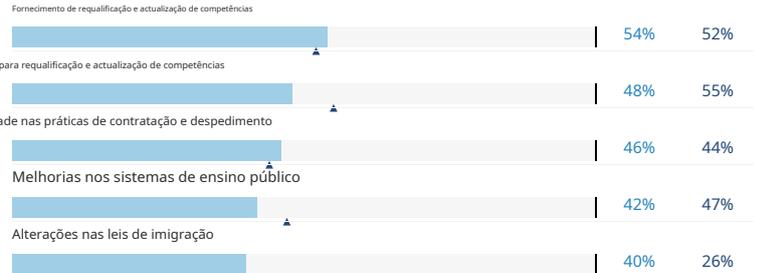


Política pública

Políticas públicas para melhorar a disponibilidade de talento

Proporção de inquiridos que concorda que uma determinada política pública tem o maior potencial para aumentar a disponibilidade de talento

Economia Global

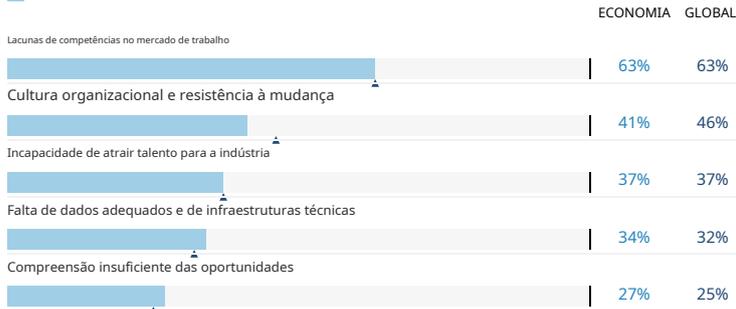


Principais barreiras à transformação empresarial

Barreiras de transformação

Porcentagem de organizações inquiridas que esperam que as barreiras dificultem a sua transformação organizacional

Economia Global



Perspectiva salarial

Tendências salariais

Proporção de organizações que projetam a parcela dos salários e outras formas de compensação dos trabalhadores em percentagem das receitas totais da empresa

Crescente Global Semelhante Global Declínio Global

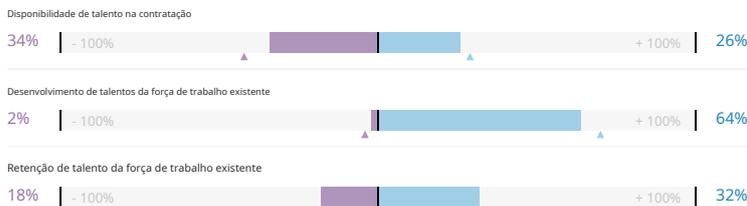


Perspectiva de disponibilidade de talento

Tendência de talento

Proporção de inquiridos que espera que a sua disponibilidade de talento melhore ou piore em cinco anos

Melhorando Média global Piora Média global



Ações DEI

Proporção de empregadores inquiridos que planeiam implementar a medida de diversidade, equidade e inclusão

74 | Global51

Realizar formação abrangente de DEI para gestores e funcionários

62 | Global48

Iniciativas de recrutamento, retenção e progressão direcionadas

58 | Global42

Definir metas, alvos ou quotas de DEI

Estratégia de IA

Porcentagem de empregadores inquiridos que planeiam implementar a estratégia declarada em resposta à crescente capacidade e prevalência da IA

90 | Global77

Requalificação e atualização da sua força de trabalho existente para trabalhar melhor com a IA

78 | Global69

Contratar novas pessoas com competências para conceber ferramentas de IA e melhorias adequadas às competências específicas da organização

71 | Global62

Contratar novas pessoas com competências para trabalhar melhor com a IA

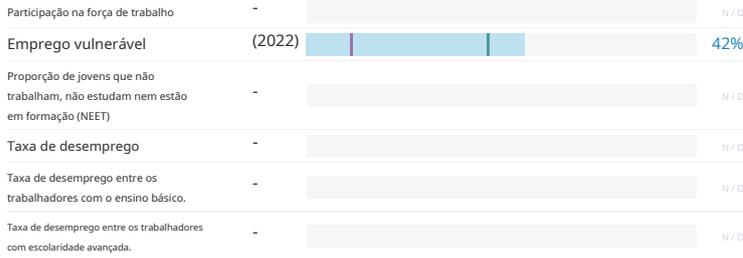
China

1008.8

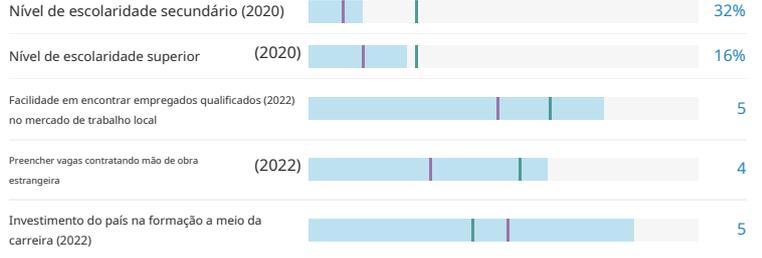
Indicadores contextuais

Média regional Média do grupo de rendimento

INDICADORES



INDICADORES



Perspectivas de emprego e competências

18% | Global 22%

Rotatividade do mercado de trabalho

Rotatividade estrutural da força de trabalho em cinco anos

33% | Global 39%

Perturbação de competências

Ações de competências essenciais que mudarão

92% | Global 83%

Organizações com prioridades DEI Proporção de organizações com prioridades DEI

94% | Global 88%

Exposição à IA

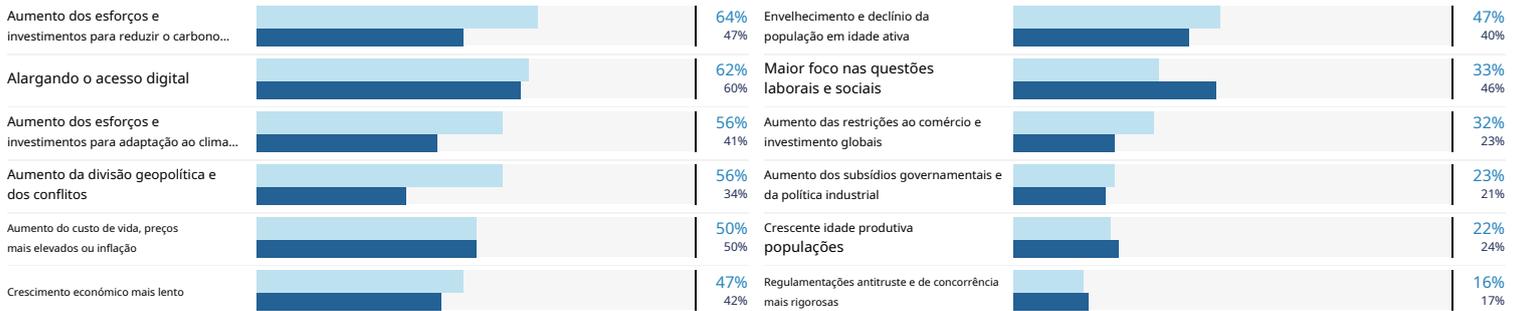
Proporção de organizações que executam programas de IA

Perspectiva de tendências

Macro-tendências a impulsionar a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificaram esta tendência como propensa a impulsionar a transformação na sua organização

Economia Global

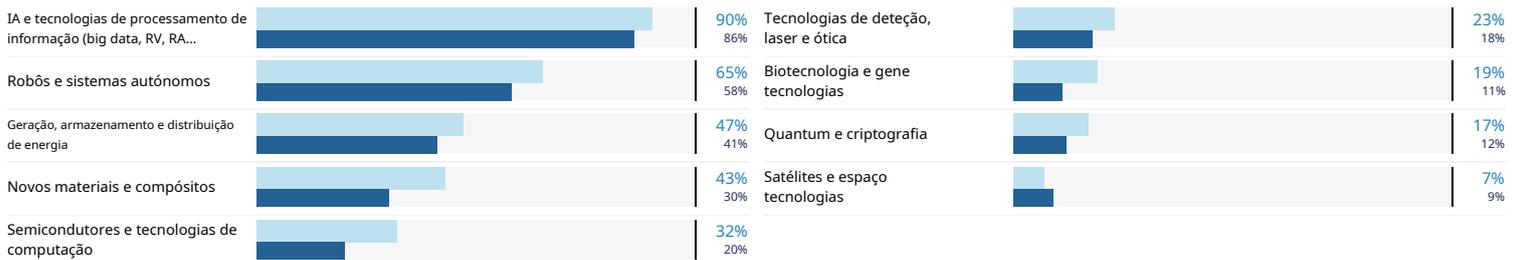


Tendências tecnológicas

Tendências tecnológicas impulsionam a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificam a tendência tecnológica como um provável impulsionador da transformação empresarial

Economia Global

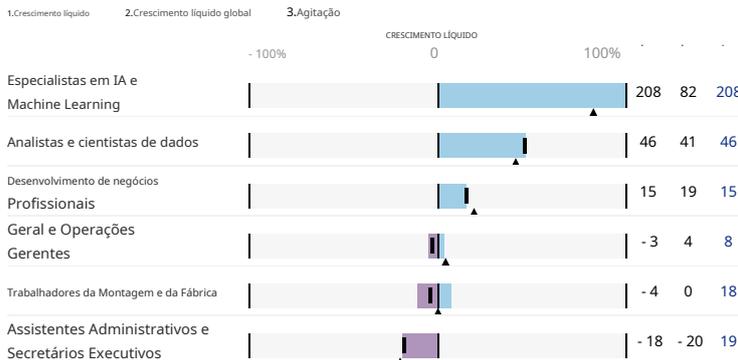


Perspectivas de emprego

Principais funções para a transformação empresarial

Funções mais selecionadas pelas organizações inquiridas, ordenadas por crescimento líquido de funções e o seu crescimento líquido e rotatividade estrutural (percentagem)

Crescimento líquido Crescimento de emprego Deslocamento de emprego Crescimento líquido Crescimento líquido global

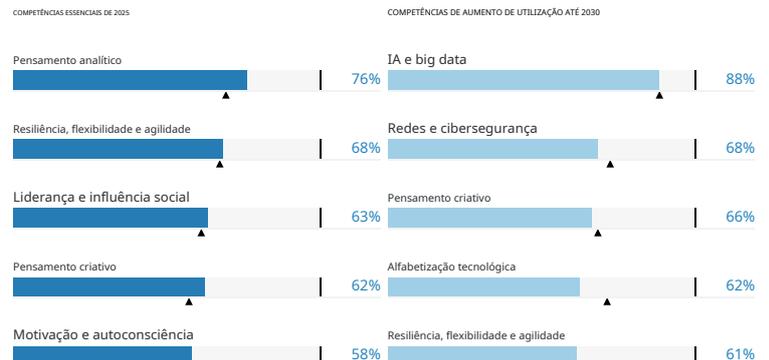


Perspectiva de competências

Competências de utilização crescente até 2030

Habilidades que mais aumentam em utilização até 2030

Economia Global



China

1008.8

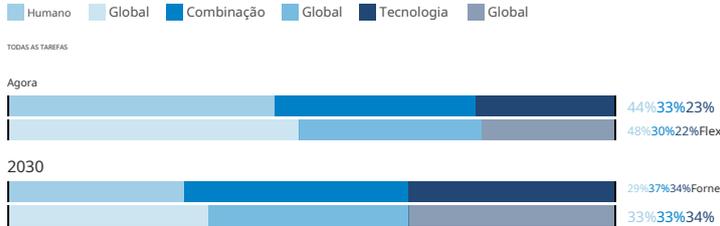
Perspectiva de requalificação e requalificação



Fronteira homem-máquina

Fronteira homem-máquina

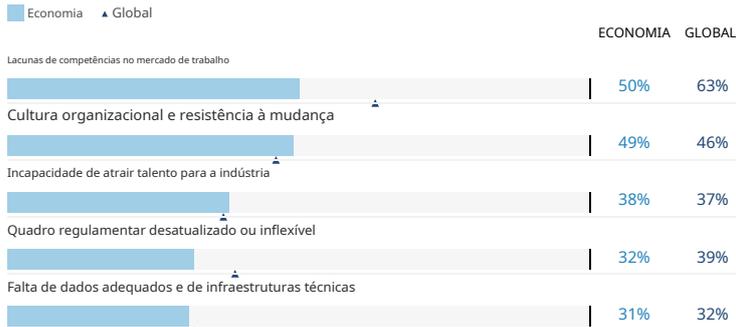
% de tarefas concluídas predominantemente por pessoas, predominantemente por tecnologia ou uma combinação de ambos



Principais barreiras à transformação empresarial

Barreiras de transformação

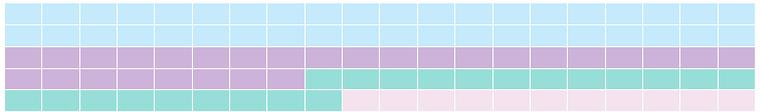
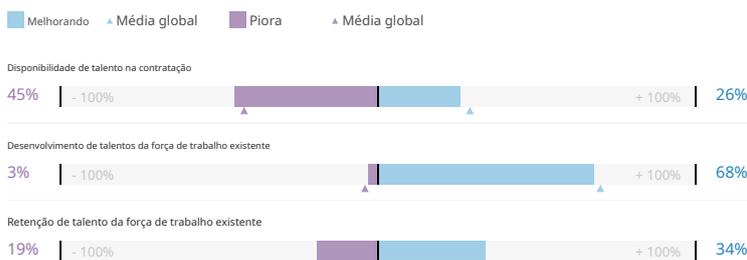
Porcentagem de organizações inquiridas que esperam que as barreiras dificultem a sua transformação organizacional



Perspectiva de disponibilidade de talento

Tendência de talento

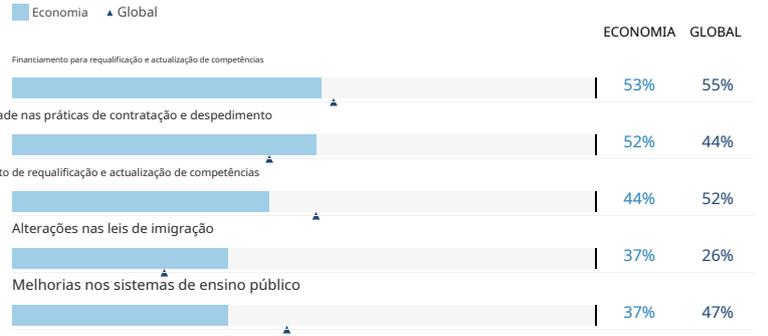
Proporção de inquiridos que espera que a sua disponibilidade de talento melhore ou piore em cinco anos



Política pública

Políticas públicas para melhorar a disponibilidade de talento

Proporção de inquiridos que concorda que uma determinada política pública tem o maior potencial para aumentar a disponibilidade de talento



Perspectiva salarial

Tendências salariais

Proporção de organizações que projetam a parcela dos salários e outras formas de compensação dos trabalhadores em percentagem das receitas totais da empresa



Ações DEI

Proporção de empregadores inquiridos que planeiam implementar a medida de diversidade, equidade e inclusão



Estratégia de IA

Porcentagem de empregadores inquiridos que planeiam implementar a estratégia declarada em resposta à crescente capacidade e prevalência da IA

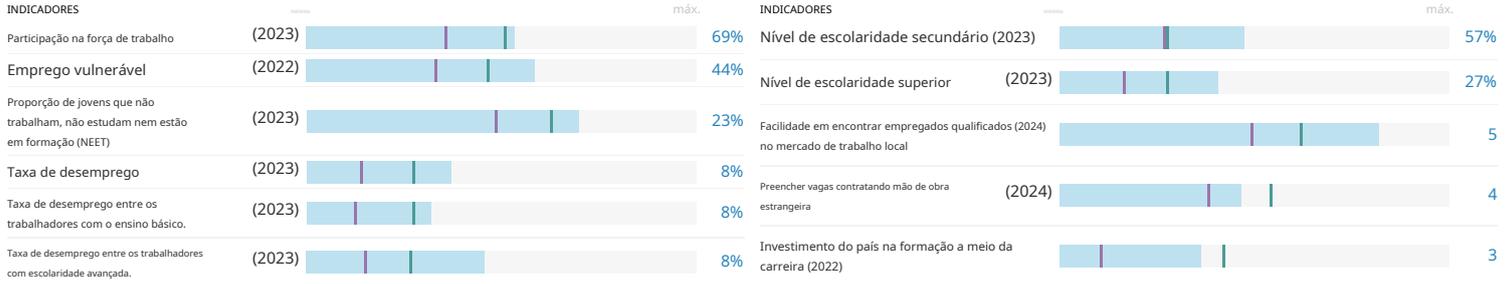


Colômbia

31,5

Indicadores contextuais

Média regional Média do grupo de rendimento



Perspectivas de emprego e competências

14% | Global22%

Rotatividade do mercado de trabalho

Rotatividade estrutural da força de trabalho em cinco anos

44% | Global39%

Perturbação de competências

Ações de competências essenciais que mudarão

100% | Global83%

Organizações com prioridades DEI Proporção de organizações com prioridades DEI

100% | Global88%

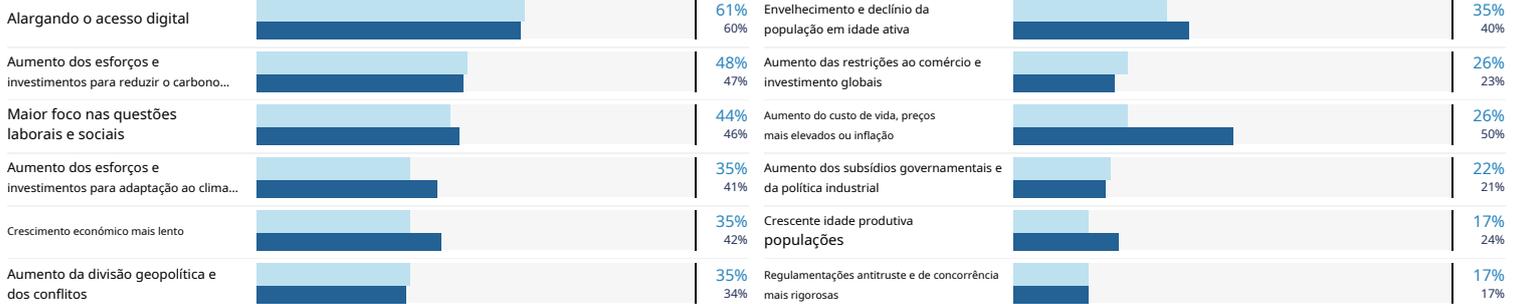
Exposição à IA Proporção de organizações que executam programas de IA

Perspectiva de tendências

Macro-tendências a impulsionar a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificaram esta tendência como propensa a impulsionar a transformação na sua organização

Economia Global

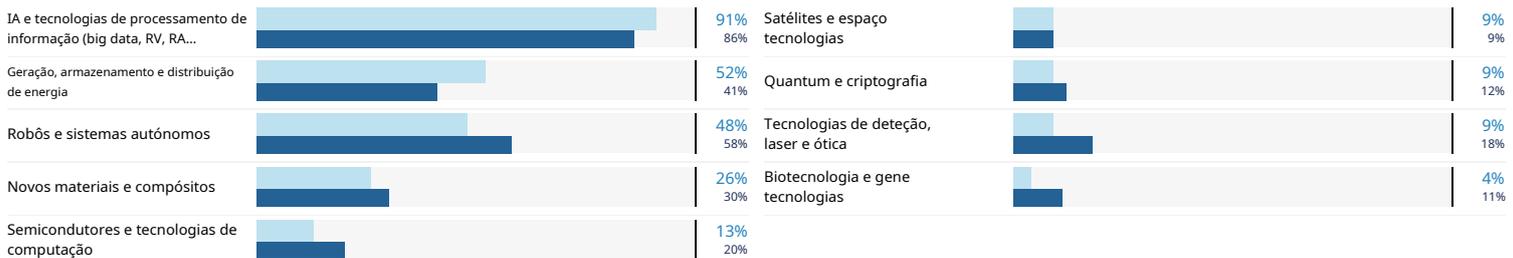


Tendências tecnológicas

Tendências tecnológicas impulsionam a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificam a tendência tecnológica como um provável impulsionador da transformação empresarial

Economia Global

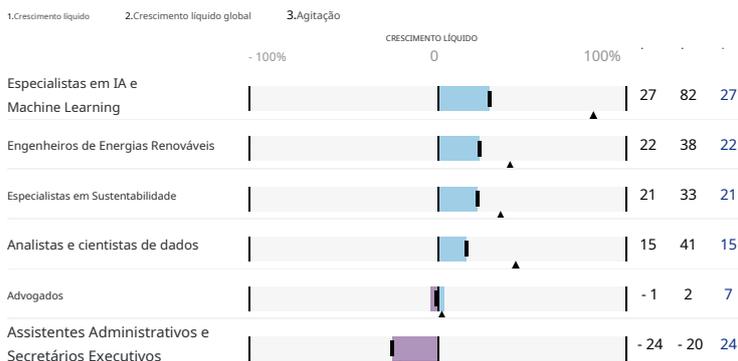


Perspectivas de emprego

Principais funções para a transformação empresarial

Funções mais selecionadas pelas organizações inquiridas, ordenadas por crescimento líquido de funções e o seu crescimento líquido e rotatividade estrutural (percentagem)

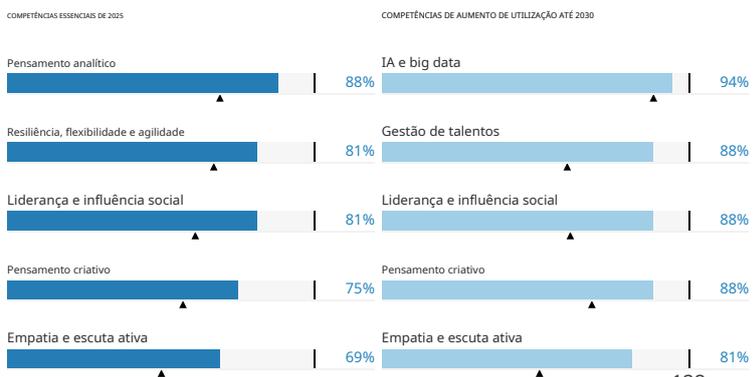
Crescimento líquido Crescimento de emprego Deslocamento de emprego Crescimento líquido Crescimento líquido global



Competências de utilização crescente até 2030

Habilidades que mais aumentam em utilização até 2030

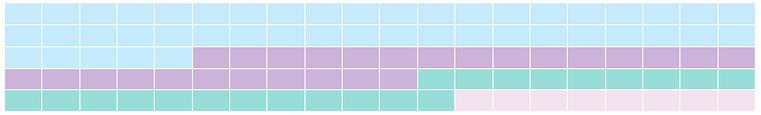
Economia Global



Colômbia

31,5

Perspectiva de requalificação e requalificação



Fronteira homem-máquina

Fronteira homem-máquina

% de tarefas concluídas predominantemente por pessoas, predominantemente por tecnologia ou uma combinação de ambos

Humano Global Combinação Global Tecnologia Global

TODAS AS TAREFAS



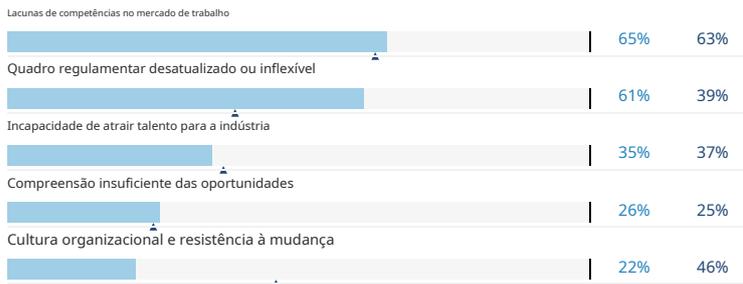
Principais barreiras à transformação empresarial

Barreiras de transformação

Porcentagem de organizações inquiridas que esperam que as barreiras dificultem a sua transformação organizacional

Economia Global

ECONOMIA GLOBAL

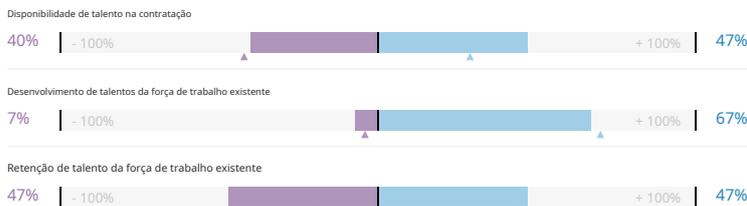


Perspectiva de disponibilidade de talento

Tendência de talento

Proporção de inquiridos que espera que a sua disponibilidade de talento melhore ou piore em cinco anos

Melhorando Média global Piora Média global



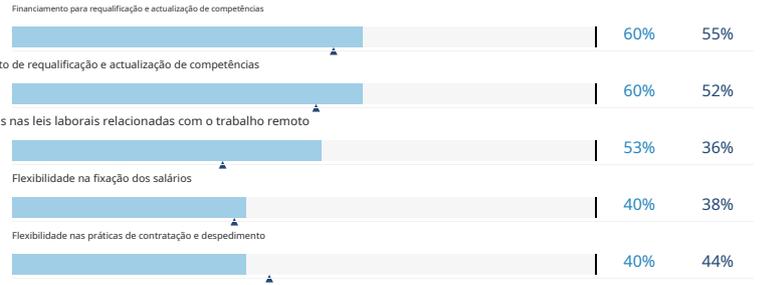
Política pública

Políticas públicas para melhorar a disponibilidade de talento

Proporção de inquiridos que concorda que uma determinada política pública tem o maior potencial para aumentar a disponibilidade de talento

Economia Global

ECONOMIA GLOBAL



Perspectiva salarial

Tendências salariais

Proporção de organizações que projetam a parcela dos salários e outras formas de compensação dos trabalhadores em percentagem das receitas totais da empresa

Crescente Global Semelhante Global Declínio Global



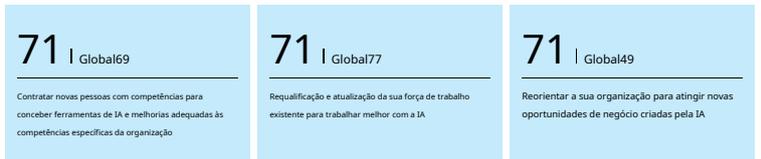
Ações DEI

Proporção de empregadores inquiridos que planeiam implementar a medida de diversidade, equidade e inclusão



Estratégia de IA

Porcentagem de empregadores inquiridos que planeiam implementar a estratégia declarada em resposta à crescente capacidade e prevalência da IA



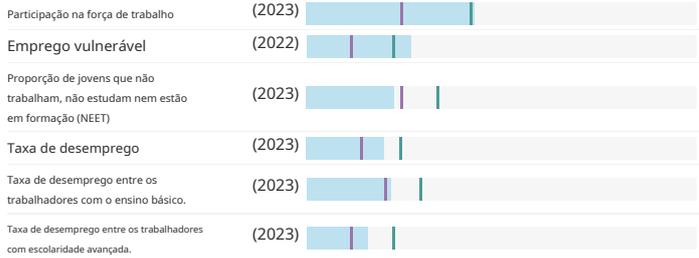
República Checa

7.6

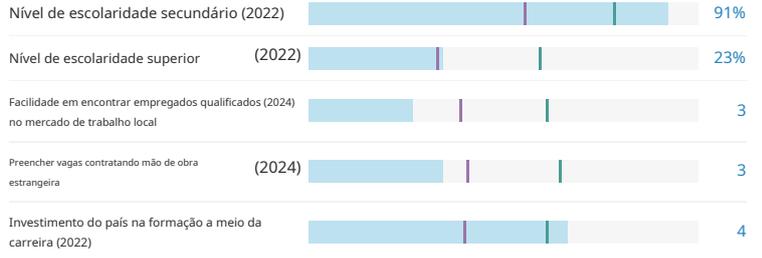
Indicadores contextuais

Média regional Média do grupo de rendimento

INDICADORES



INDICADORES



Perspectivas de emprego e competências

13% | Global 22%

Rotatividade do mercado de trabalho

Rotatividade estrutural da força de trabalho em cinco anos

30% | Global 39%

Perturbação de competências

Ações de competências essenciais que mudarão

94% | Global 83%

Organizações com prioridades DEI Proporção de organizações com prioridades DEI

82% | Global 88%

Exposição à IA

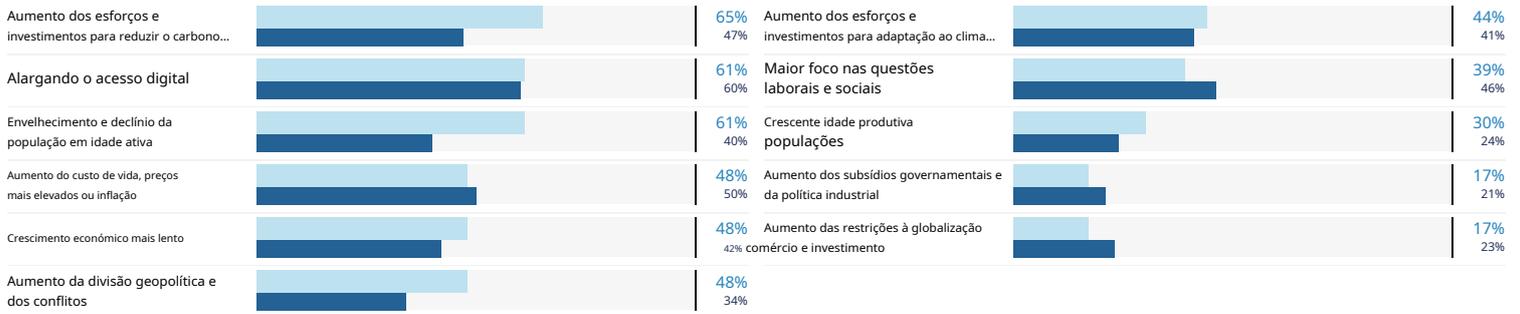
Proporção de organizações que executam programas de IA

Perspectiva de tendências

Macro-tendências a impulsionar a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificaram esta tendência como propensa a impulsionar a transformação na sua organização

Economia Global

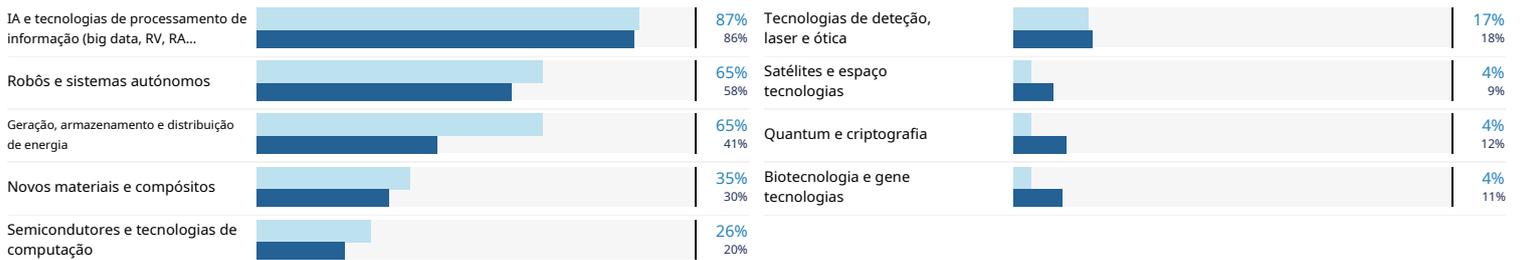


Tendências tecnológicas

Tendências tecnológicas impulsionam a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificam a tendência tecnológica como um provável impulsionador da transformação empresarial

Economia Global

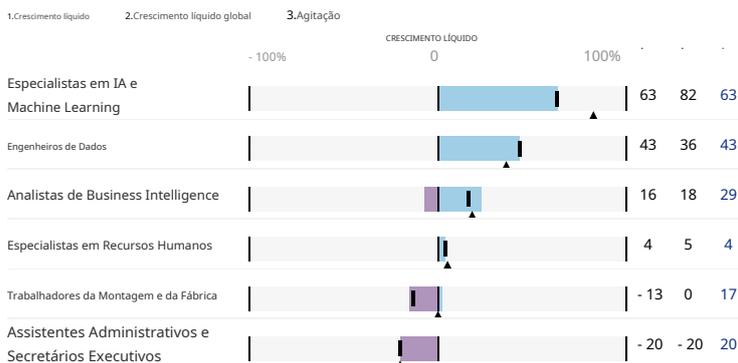


Perspectivas de emprego

Principais funções para a transformação empresarial

Funções mais selecionadas pelas organizações inquiridas, ordenadas por crescimento líquido de funções e o seu crescimento líquido e rotatividade estrutural (percentagem)

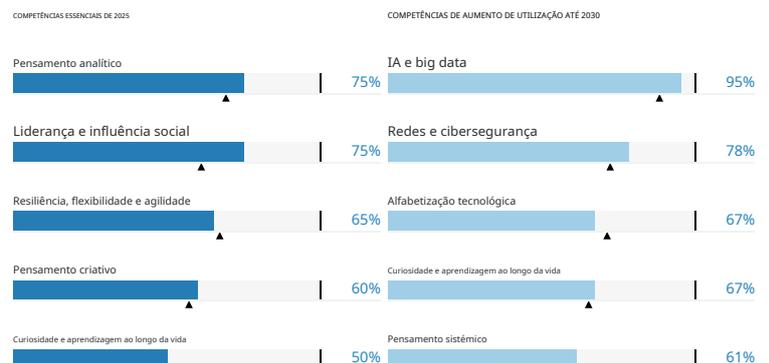
Crescimento líquido Crescimento de emprego Deslocamento de emprego Crescimento líquido Crescimento líquido global



Competências de utilização crescente até 2030

Habilidades que mais aumentam em utilização até 2030

Economia Global



República Checa

7.6

Perspectiva de requalificação e requalificação

42 | Global41

Não necessitaria de formação até 2030

32 | Global29

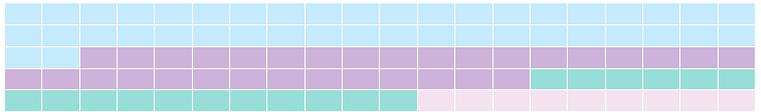
Seria qualificado na função atual

17 | Global19

Seriam qualificados e recolocados

9 | Global11

Seria pouco provável que melhorasse as suas competências



Fronteira homem-máquina

Fronteira homem-máquina

% de tarefas concluídas predominantemente por pessoas, predominantemente por tecnologia ou uma combinação de ambos

Humano Global Combinação Global Tecnologia Global

TODAS AS TAREFAS



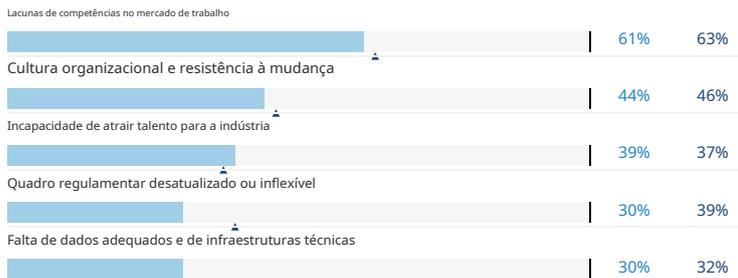
Principais barreiras à transformação empresarial

Barreiras de transformação

Porcentagem de organizações inquiridas que esperam que as barreiras dificultem a sua transformação organizacional

Economia Global

ECONOMIA GLOBAL

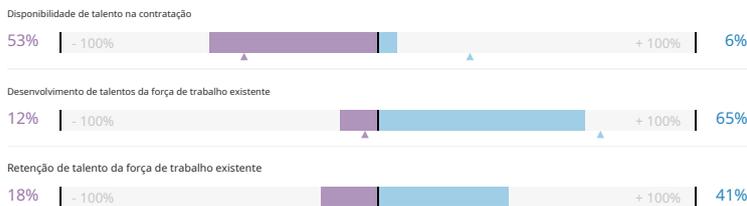


Perspectiva de disponibilidade de talento

Tendência de talento

Proporção de inquiridos que espera que a sua disponibilidade de talento melhore ou piore em cinco anos

Melhorando Média global Piora Média global



Política pública

Políticas públicas para melhorar a disponibilidade de talento

Proporção de inquiridos que concorda que uma determinada política pública tem o maior potencial para aumentar a disponibilidade de talento

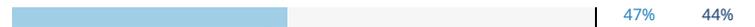
Economia Global

ECONOMIA GLOBAL

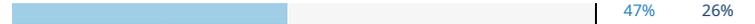
Financiamento para requalificação e atualização de competências



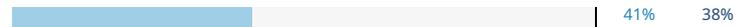
Flexibilidade nas práticas de contratação e despedimento



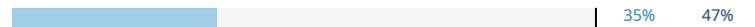
Subsídios salariais



Flexibilidade na fixação dos salários



Melhorias nos sistemas de ensino público



Perspectiva salarial

Tendências salariais

Proporção de organizações que projetam a parcela dos salários e outras formas de compensação dos trabalhadores em percentagem das receitas totais da empresa

Crescente Global Semelhante Global Declínio Global



Ações DEI

Proporção de empregadores inquiridos que planeiam implementar a medida de diversidade, equidade e inclusão

47 | Global42

Defina metas, alvos ou quotas de DEI

35 | Global51

Realizar formação abrangente de DEI para gestores e funcionários

29 | Global33

Protocolos antiassédio

Estratégia de IA

Porcentagem de empregadores inquiridos que planeiam implementar a estratégia declarada em resposta à crescente capacidade e prevalência da IA

71 | Global69

Contratar novas pessoas com competências para conceber ferramentas de IA e melhorias adequadas às competências específicas da organização

71 | Global77

Requalificação e atualização da sua força de trabalho existente para trabalhar melhor com a IA

71 | Global47

Transição de pessoas de empregos que a IA causará declínio para outras funções dentro da sua organização

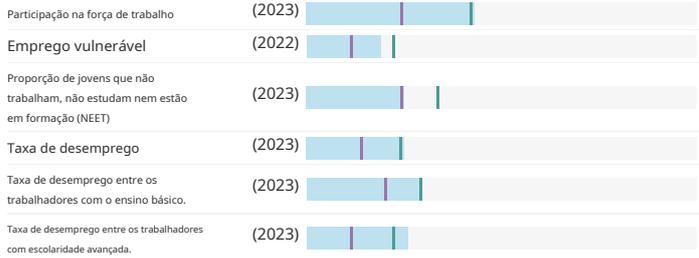
Dinamarca

4.3

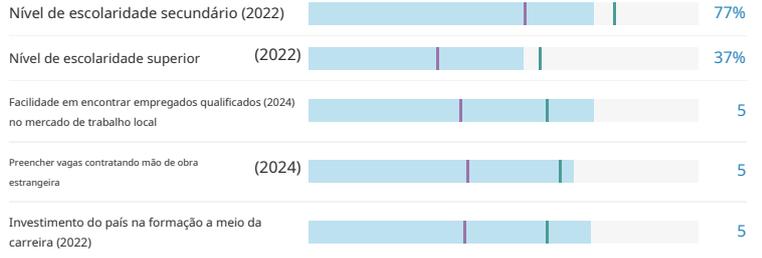
Indicadores contextuais

Média regional Média do grupo de rendimento

INDICADORES



INDICADORES



Perspectivas de emprego e competências

10% | Global22%

Rotatividade do mercado de trabalho

Rotatividade estrutural da força de trabalho em cinco anos

28% | Global39%

Perturbação de competências

Ações de competências essenciais que mudarão

95% | Global83%

Organizações com prioridades DEI Proporção de organizações com prioridades DEI

100% | Global88%

Exposição à IA

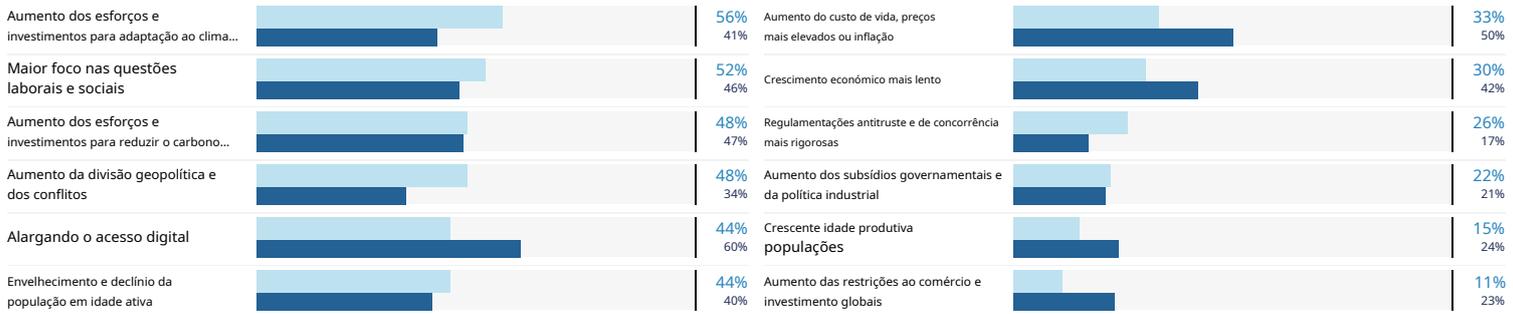
Proporção de organizações que executam programas de IA

Perspectiva de tendências

Macro-tendências a impulsionar a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificaram esta tendência como propensa a impulsionar a transformação na sua organização

Economia Global

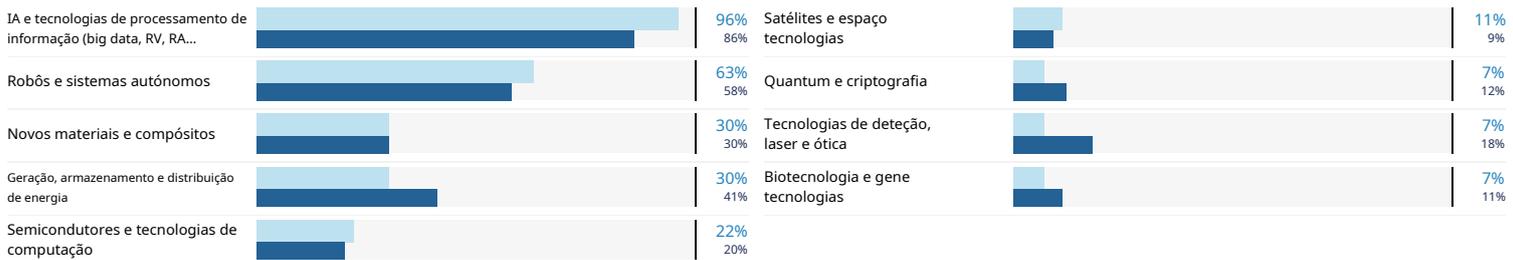


Tendências tecnológicas

Tendências tecnológicas impulsionam a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificam a tendência tecnológica como um provável impulsionador da transformação empresarial

Economia Global

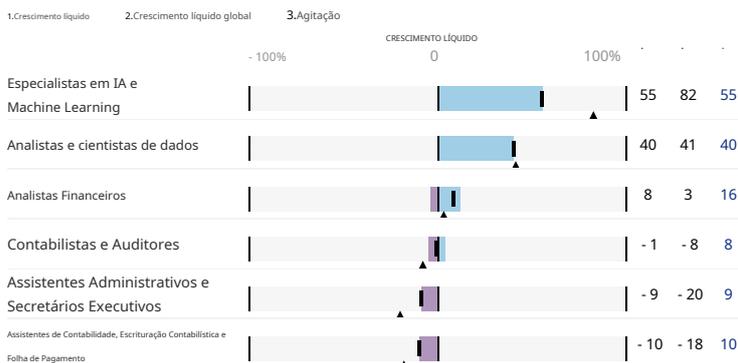


Perspectivas de emprego

Principais funções para a transformação empresarial

Funções mais selecionadas pelas organizações inquiridas, ordenadas por crescimento líquido de funções e o seu crescimento líquido e rotatividade estrutural (percentagem)

Crescimento líquido Crescimento de emprego Deslocamento de emprego Crescimento líquido Crescimento líquido global

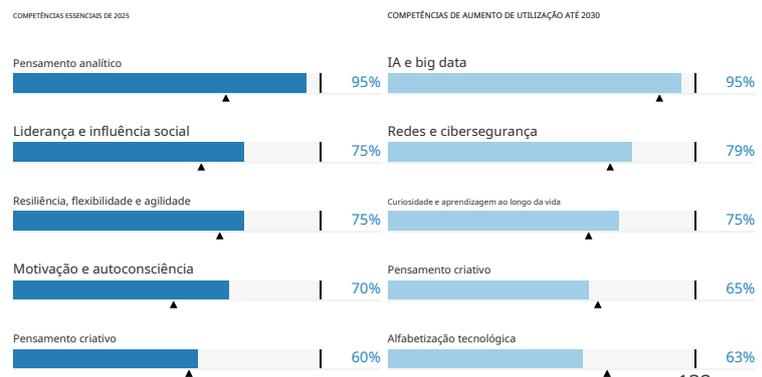


Perspectiva de competências

Competências de utilização crescente até 2030

Habilidades que mais aumentam em utilização até 2030

Economia Global



Dinamarca

4.3

Perspectiva de requalificação e requalificação

37 | Global41

Não necessitaria de formação até 2030

32 | Global29

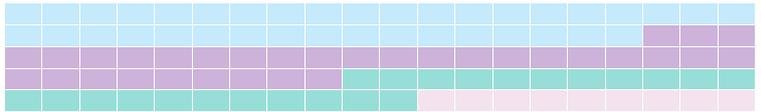
Seria qualificado na função atual

22 | Global19

Seriam qualificados e recolocados

9 | Global11

Seria pouco provável que melhorasse as suas competências



Fronteira homem-máquina

Fronteira homem-máquina

% de tarefas concluídas predominantemente por pessoas, predominantemente por tecnologia ou uma combinação de ambos

Humano Global Combinação Global Tecnologia Global

TODAS AS TAREFAS



Principais barreiras à transformação empresarial

Barreiras de transformação

Porcentagem de organizações inquiridas que esperam que as barreiras dificultem a sua transformação organizacional

Economia Global

ECONOMIA GLOBAL



Perspectiva de disponibilidade de talento

Tendência de talento

Proporção de inquiridos que espera que a sua disponibilidade de talento melhore ou piore em cinco anos

Melhorando Média global Piora Média global



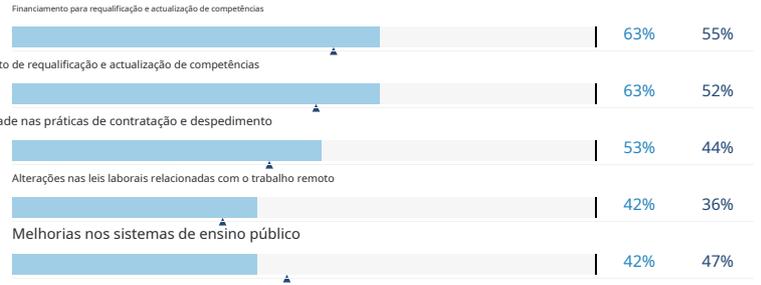
Política pública

Políticas públicas para melhorar a disponibilidade de talento

Proporção de inquiridos que concorda que uma determinada política pública tem o maior potencial para aumentar a disponibilidade de talento

Economia Global

ECONOMIA GLOBAL



Perspectiva salarial

Tendências salariais

Proporção de organizações que projetam a parcela dos salários e outras formas de compensação dos trabalhadores em percentagem das receitas totais da empresa

Crescente Global Semelhante Global Declínio Global



Ações DEI

Proporção de empregadores inquiridos que planeiam implementar a medida de diversidade, equidade e inclusão

74 | Global51

Realizar formação abrangente de DEI para gestores e funcionários

58 | Global48

Iniciativas de recrutamento, retenção e progressão direcionadas

47 | Global39

Revisões de equidade salarial e auditorias salariais

Estratégia de IA

Porcentagem de empregadores inquiridos que planeiam implementar a estratégia declarada em resposta à crescente capacidade e prevalência da IA

90 | Global77

Requalificação e atualização da sua força de trabalho existente para trabalhar melhor com a IA

84 | Global69

Contratar novas pessoas com competências para conceber ferramentas de IA e melhorias adequadas às competências específicas da organização

68 | Global62

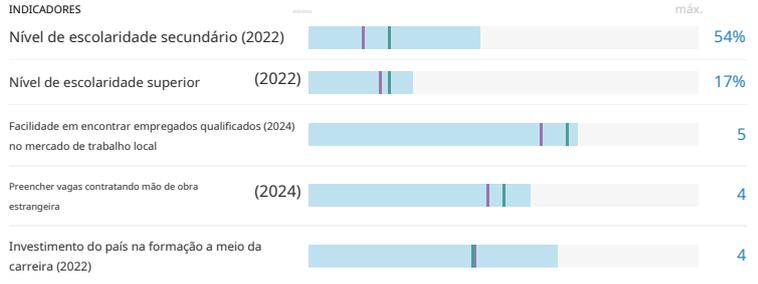
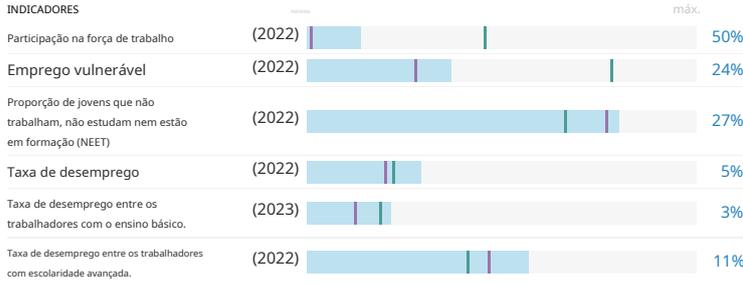
Contratar novas pessoas com competências para trabalhar melhor com a IA

Egito

51,4

Indicadores contextuais

Média regional Média do grupo de rendimento



Perspectivas de emprego e competências

17% | Global22%

Rotatividade do mercado de trabalho

Rotatividade estrutural da força de trabalho em cinco anos

48% | Global39%

Perturbação de competências

Ações de competências essenciais que mudarão

70% | Global83%

Organizações com prioridades DEI Proporção de organizações com prioridades DEI

78% | Global88%

Exposição à IA

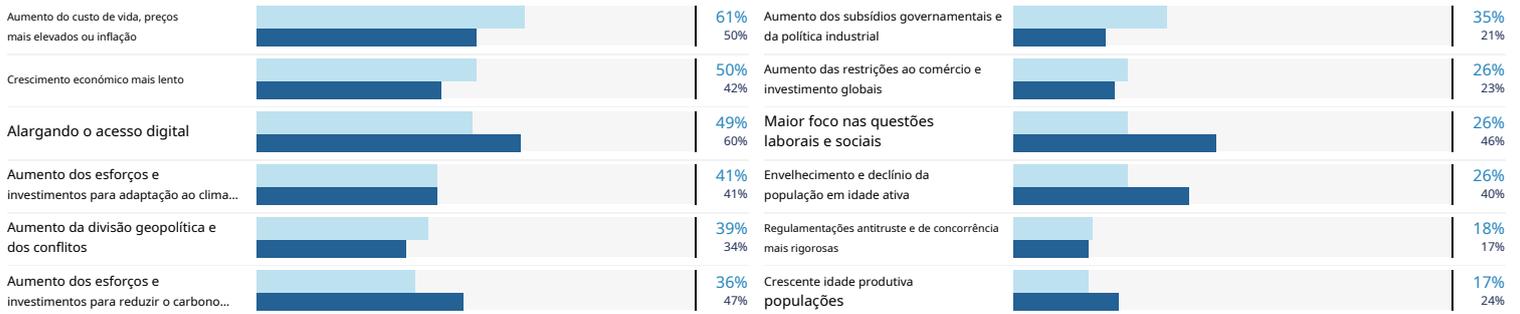
Proporção de organizações que executam programas de IA

Perspectiva de tendências

Macro-tendências a impulsionar a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificaram esta tendência como propensa a impulsionar a transformação na sua organização

Economia Global

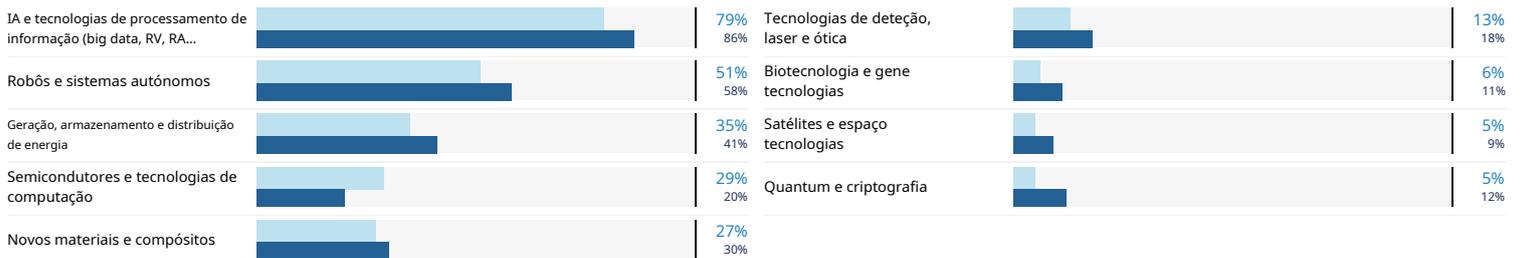


Tendências tecnológicas

Tendências tecnológicas impulsionam a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificam a tendência tecnológica como um provável impulsionador da transformação empresarial

Economia Global

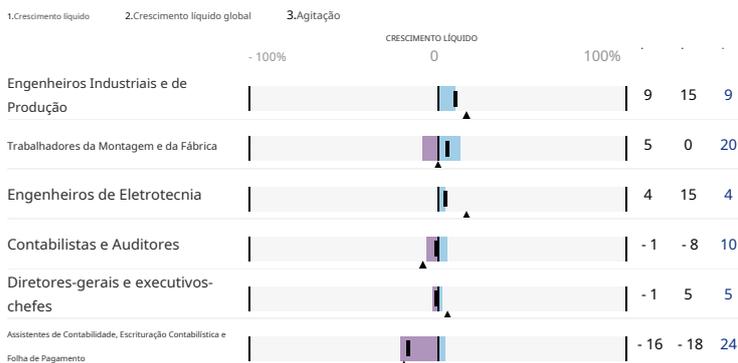


Perspectivas de emprego

Principais funções para a transformação empresarial

Funções mais selecionadas pelas organizações inquiridas, ordenadas por crescimento líquido de funções e o seu crescimento líquido e rotatividade estrutural (percentagem)

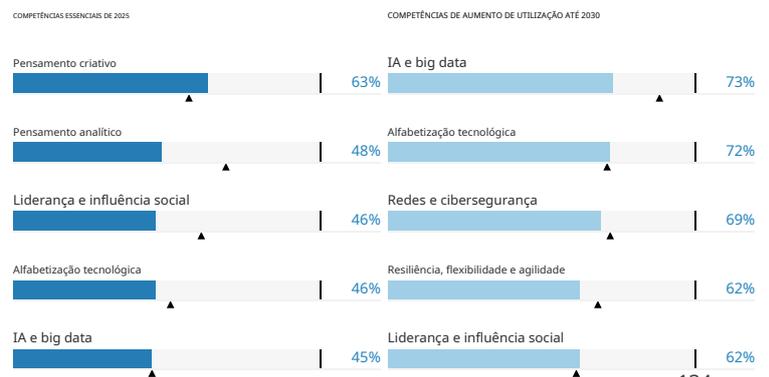
Crescimento líquido Crescimento de emprego Deslocamento de emprego Crescimento líquido Crescimento líquido global



Competências de utilização crescente até 2030

Habilidades que mais aumentam em utilização até 2030

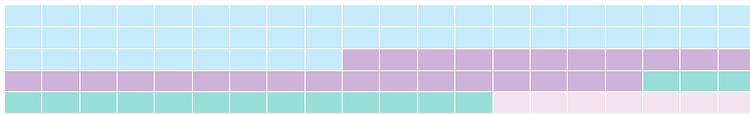
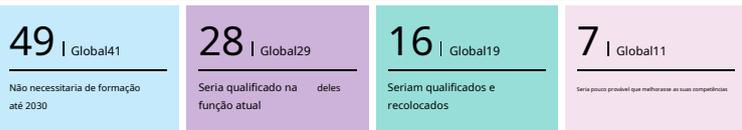
Economia Global



Egito

51,4

Perspectiva de requalificação e requalificação



Fronteira homem-máquina

Fronteira homem-máquina

% de tarefas concluídas predominantemente por pessoas, predominantemente por tecnologia ou uma combinação de ambos

Humano Global Combinação Global Tecnologia Global

TODAS AS TAREFAS

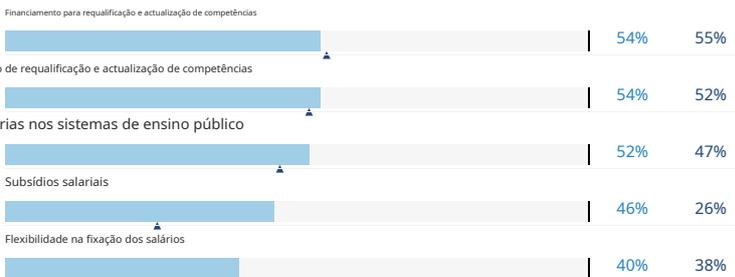


Política pública

Políticas públicas para melhorar a disponibilidade de talento

Proporção de inquiridos que concorda que uma determinada política pública tem o maior potencial para aumentar a disponibilidade de talento

Economia Global



Principais barreiras à transformação empresarial

Barreiras de transformação

Porcentagem de organizações inquiridas que esperam que as barreiras dificultem a sua transformação organizacional

Economia Global



Tendências salariais

Proporção de organizações que projetam a parcela dos salários e outras formas de compensação dos trabalhadores em percentagem das receitas totais da empresa

Crescente Global Semelhante Global Declínio Global

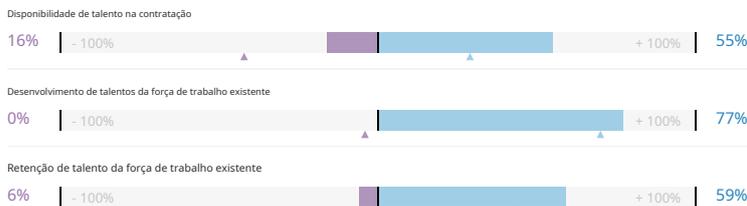


Perspectiva de disponibilidade de talento

Tendência de talento

Proporção de inquiridos que espera que a sua disponibilidade de talento melhore ou piore em cinco anos

Melhorando Média global Piora Média global



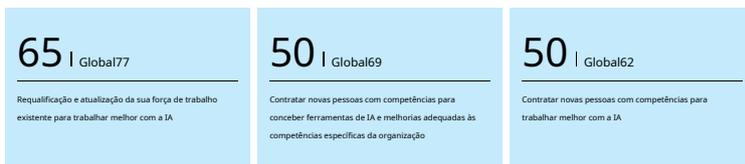
Ações DEI

Proporção de empregadores inquiridos que planeiam implementar a medida de diversidade, equidade e inclusão



Estratégia de IA

Porcentagem de empregadores inquiridos que planeiam implementar a estratégia declarada em resposta à crescente capacidade e prevalência da IA



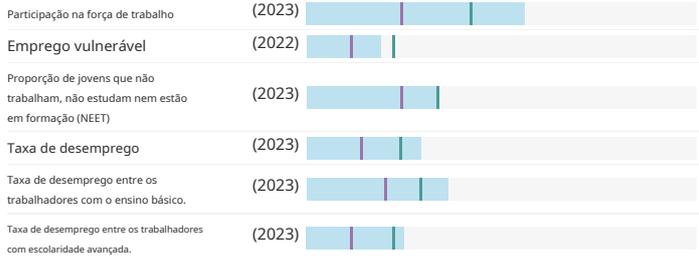
Estónia

1.0

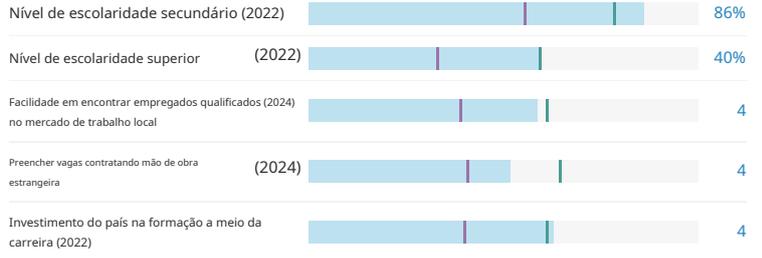
Indicadores contextuais

Média regional Média do grupo de rendimento

INDICADORES



INDICADORES



Perspectivas de emprego e competências

13% | Global22%

Rotatividade do mercado de trabalho

Rotatividade estrutural da força de trabalho em cinco anos

37% | Global39%

Perturbação de competências

Ações de competências essenciais que mudarão

95% | Global83%

Organizações com prioridades DEI Proporção de organizações com prioridades DEI

95% | Global88%

Exposição à IA

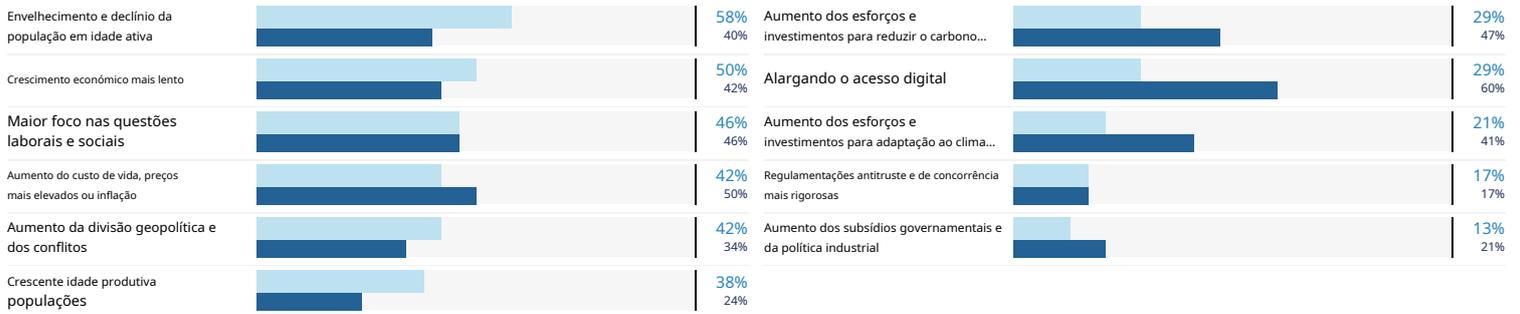
Proporção de organizações que executam programas de IA

Perspectiva de tendências

Macro-tendências a impulsionar a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificaram esta tendência como propensa a impulsionar a transformação na sua organização

Economia Global

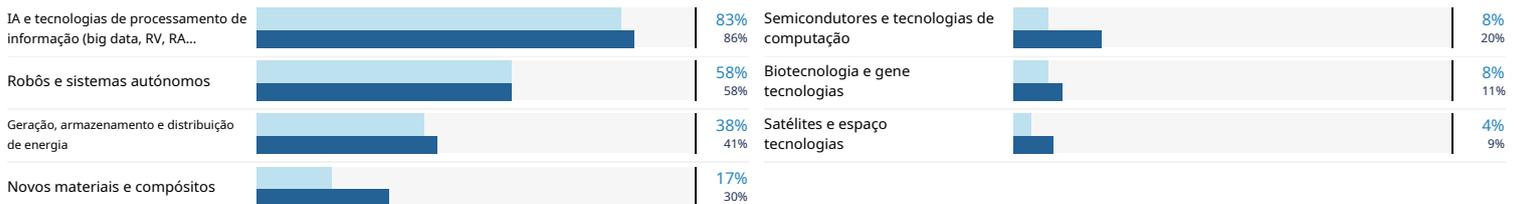


Tendências tecnológicas

Tendências tecnológicas impulsionam a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificam a tendência tecnológica como um provável impulsionador da transformação empresarial

Economia Global

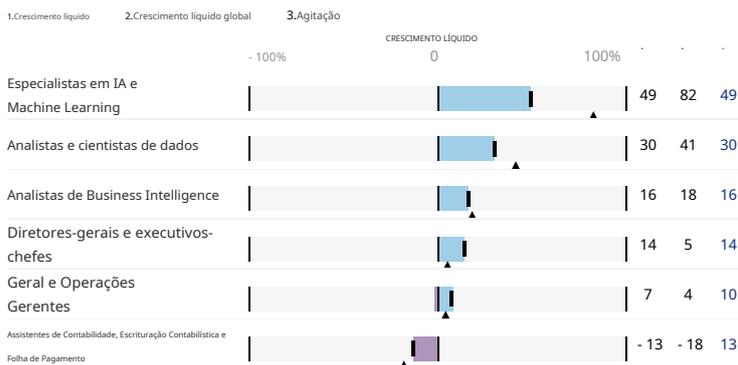


Perspectivas de emprego

Principais funções para a transformação empresarial

Funções mais selecionadas pelas organizações inquiridas, ordenadas por crescimento líquido de funções e o seu crescimento líquido e rotatividade estrutural (percentagem)

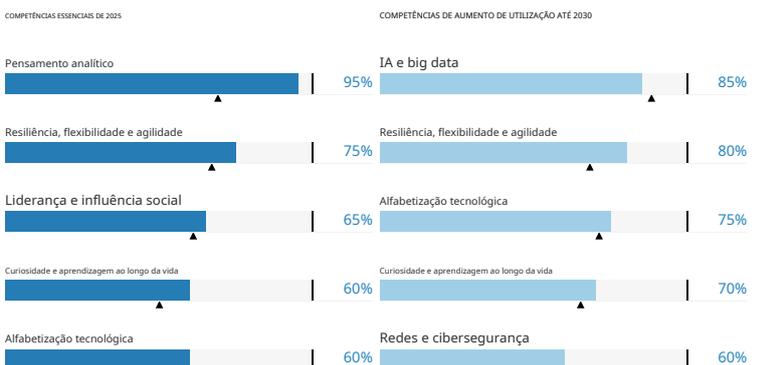
Crescimento líquido Crescimento de emprego Deslocamento de emprego Crescimento líquido Crescimento líquido global



Competências de utilização crescente até 2030

Habilidades que mais aumentam em utilização até 2030

Economia Global



Estónia

1.0

Perspectiva de requalificação e requalificação

32 | Global41

Não necessitaria de formação até 2030

35 | Global29

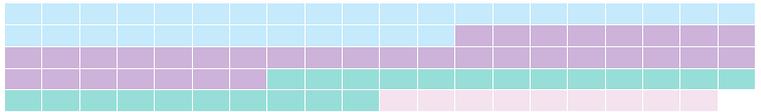
Seria qualificado na função atual

23 | Global19

Seriam qualificados e recolocados

9 | Global11

Seria pouco provável que melhorasse as suas competências



Fronteira homem-máquina

Fronteira homem-máquina

% de tarefas concluídas predominantemente por pessoas, predominantemente por tecnologia ou uma combinação de ambos

Humano Global Combinação Global Tecnologia Global

TODAS AS TAREFAS

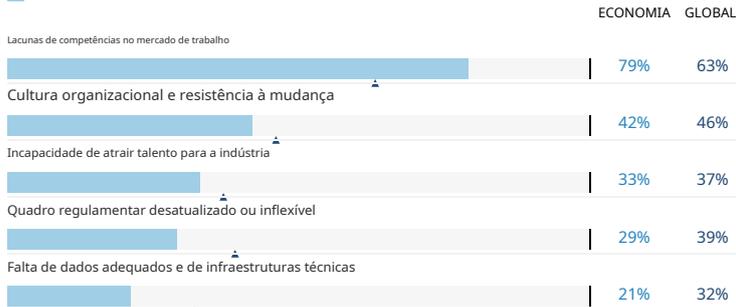


Principais barreiras à transformação empresarial

Barreiras de transformação

Porcentagem de organizações inquiridas que esperam que as barreiras dificultem a sua transformação organizacional

Economia Global

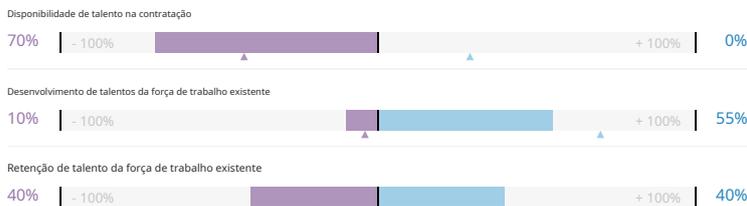


Perspectiva de disponibilidade de talento

Tendência de talento

Proporção de inquiridos que espera que a sua disponibilidade de talento melhore ou piore em cinco anos

Melhorando Média global Piora Média global

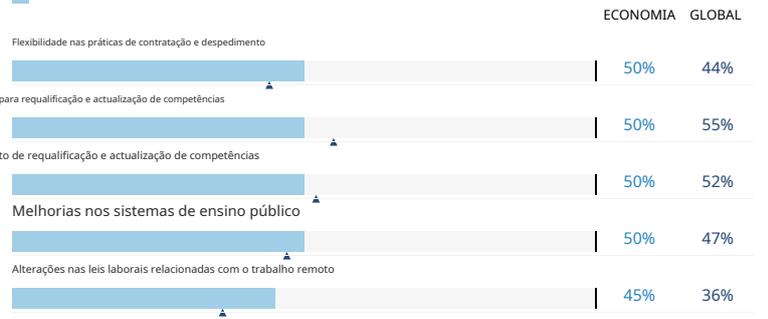


Política pública

Políticas públicas para melhorar a disponibilidade de talento

Proporção de inquiridos que concorda que uma determinada política pública tem o maior potencial para aumentar a disponibilidade de talento

Economia Global

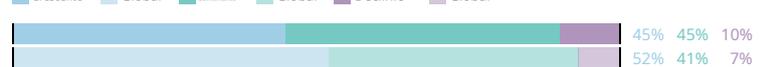


Perspectiva salarial

Tendências salariais

Proporção de organizações que projetam a parcela dos salários e outras formas de compensação dos trabalhadores em percentagem das receitas totais da empresa

Crescente Global Semelhante Global Declínio Global



Ações DEI

Proporção de empregadores inquiridos que planeiam implementar a medida de diversidade, equidade e inclusão

60 | Global39

Revisões de equidade salarial e auditorias salariais

55 | Global48

Iniciativas de recrutamento, retenção e progressão direcionadas

50 | Global42

Defina metas, alvos ou quotas de DEI

Estratégia de IA

Porcentagem de empregadores inquiridos que planeiam implementar a estratégia declarada em resposta à crescente capacidade e prevalência da IA

75 | Global77

Requalificação e atualização da sua força de trabalho existente para trabalhar melhor com a IA

60 | Global47

Transição de pessoas de empregos que a IA causará declínio para outras funções dentro da sua organização

55 | Global69

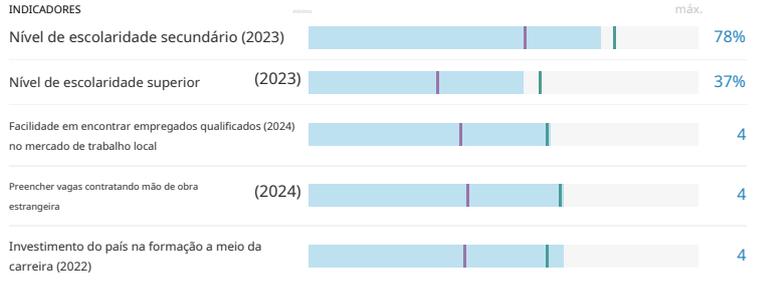
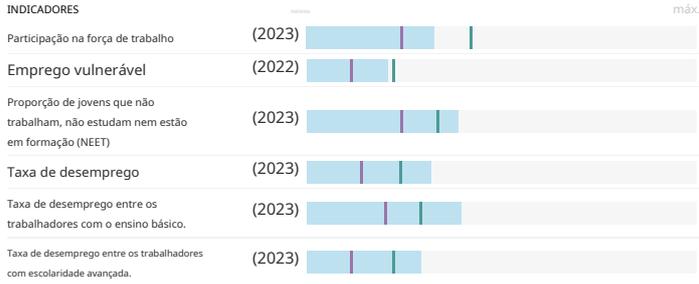
Contratar novas pessoas com competências para conceber ferramentas de IA e melhorias adequadas às competências específicas da organização

França

47,2

Indicadores contextuais

Média regional Média do grupo de rendimento



Perspectivas de emprego e competências

19% | Global22%

Rotatividade do mercado de trabalho

Rotatividade estrutural da força de trabalho em cinco anos

33% | Global39%

Perturbação de competências

Ações de competências essenciais que mudarão

93% | Global83%

Organizações com prioridades DEI Proporção de organizações com prioridades DEI

95% | Global88%

Exposição à IA

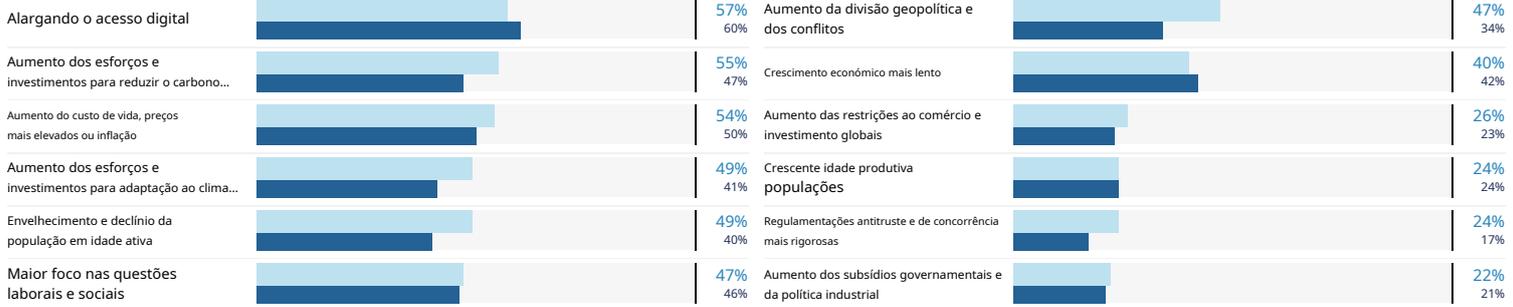
Proporção de organizações que executam programas de IA

Perspectiva de tendências

Macrotendências a impulsionar a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificaram esta tendência como propensa a impulsionar a transformação na sua organização

Economia Global

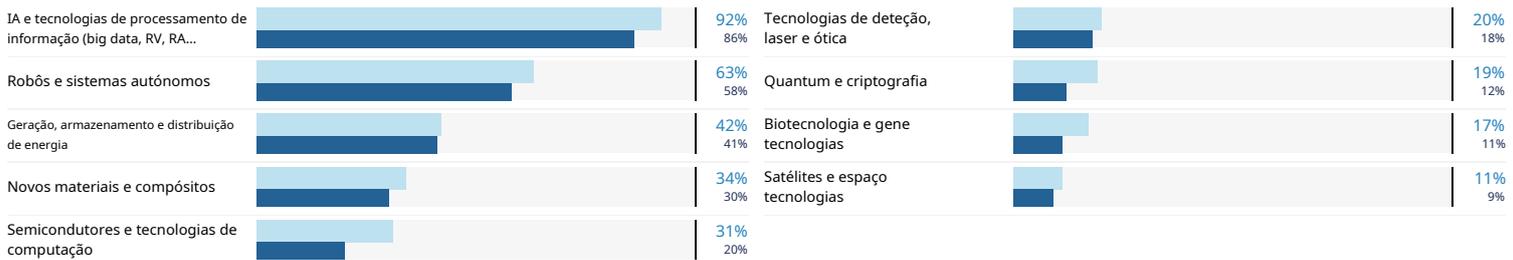


Tendências tecnológicas

Tendências tecnológicas impulsionam a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificam a tendência tecnológica como um provável impulsionador da transformação empresarial

Economia Global

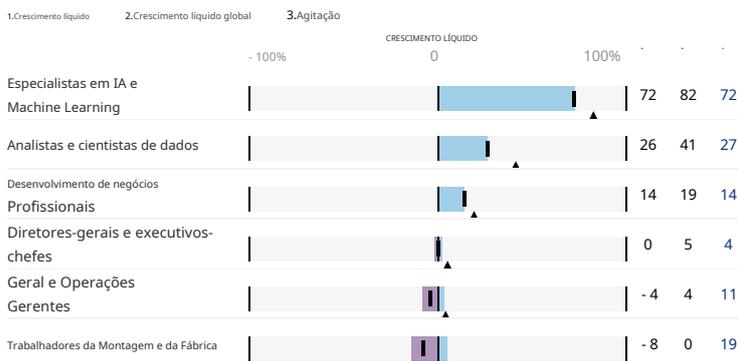


Perspectivas de emprego

Principais funções para a transformação empresarial

Funções mais selecionadas pelas organizações inquiridas, ordenadas por crescimento líquido de funções e o seu crescimento líquido e rotatividade estrutural (percentagem)

Crescimento líquido Crescimento de emprego Deslocamento de emprego Crescimento líquido Crescimento líquido global

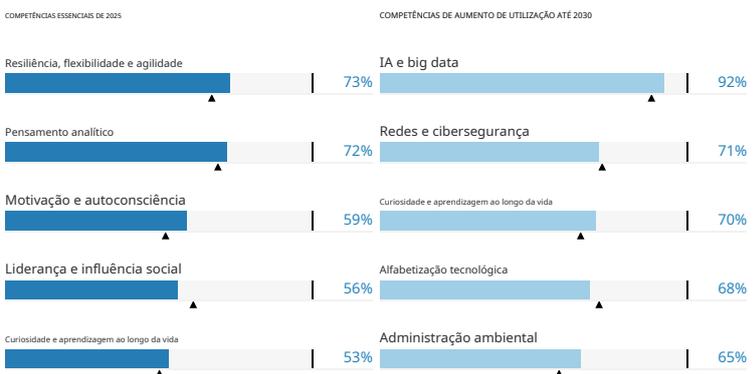


Perspectiva de competências

Competências de utilização crescente até 2030

Habilidades que mais aumentam em utilização até 2030

Economia Global



França

47,2

Perspectiva de requalificação e requalificação

38 | Global41

Não necessária de formação até 2030

31 | Global29

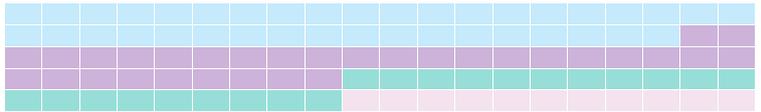
Seria qualificado na função atual

20 | Global19

Seriam qualificados e recolocados

11 | Global11

Seria pouco provável que melhorasse as suas competências



Fronteira homem-máquina

Fronteira homem-máquina

% de tarefas concluídas predominantemente por pessoas, predominantemente por tecnologia ou uma combinação de ambos

Humano Global Combinação Global Tecnologia Global

TODAS AS TAREFAS



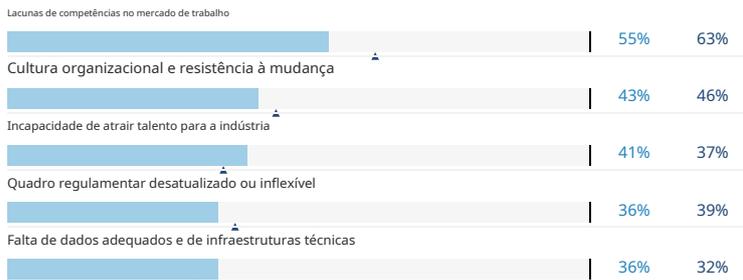
Principais barreiras à transformação empresarial

Barreiras de transformação

Porcentagem de organizações inquiridas que esperam que as barreiras dificultem a sua transformação organizacional

Economia Global

ECONOMIA GLOBAL

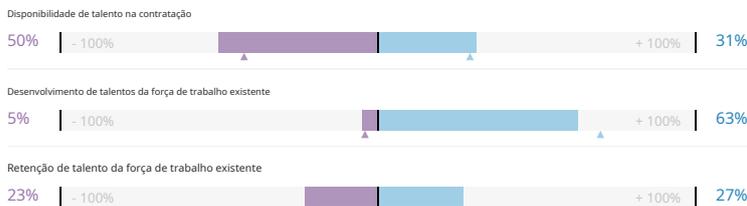


Perspectiva de disponibilidade de talento

Tendência de talento

Proporção de inquiridos que espera que a sua disponibilidade de talento melhore ou piore em cinco anos

Melhorando Média global Piora Média global



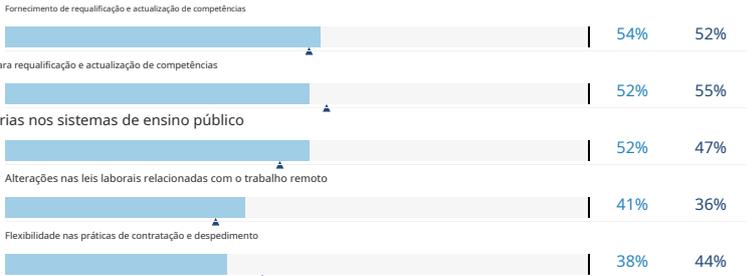
Política pública

Políticas públicas para melhorar a disponibilidade de talento

Proporção de inquiridos que concorda que uma determinada política pública tem o maior potencial para aumentar a disponibilidade de talento

Economia Global

ECONOMIA GLOBAL

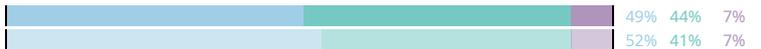


Perspectiva salarial

Tendências salariais

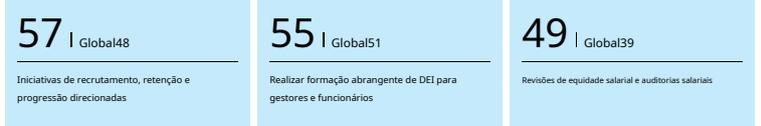
Proporção de organizações que projetam a parcela dos salários e outras formas de compensação dos trabalhadores em percentagem das receitas totais da empresa

Crescente Global Semelhante Global Declínio Global



Ações DEI

Proporção de empregadores inquiridos que planeiam implementar a medida de diversidade, equidade e inclusão



Estratégia de IA

Porcentagem de empregadores inquiridos que planeiam implementar a estratégia declarada em resposta à crescente capacidade e prevalência da IA

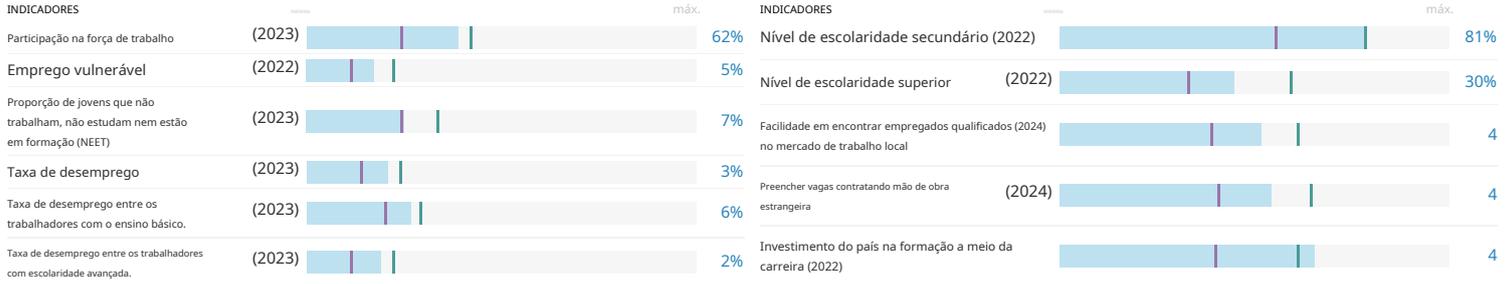


Alemanha

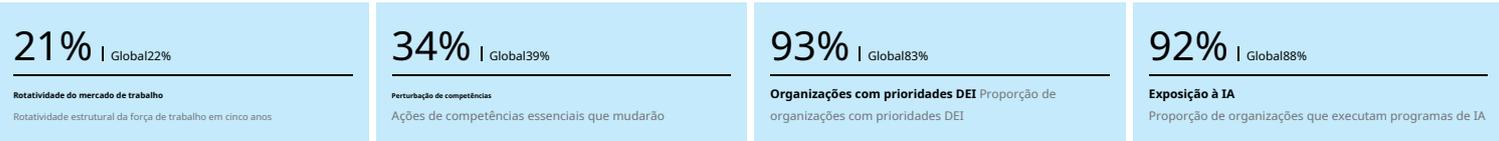
63,8

Indicadores contextuais

Média regional Média do grupo de rendimento



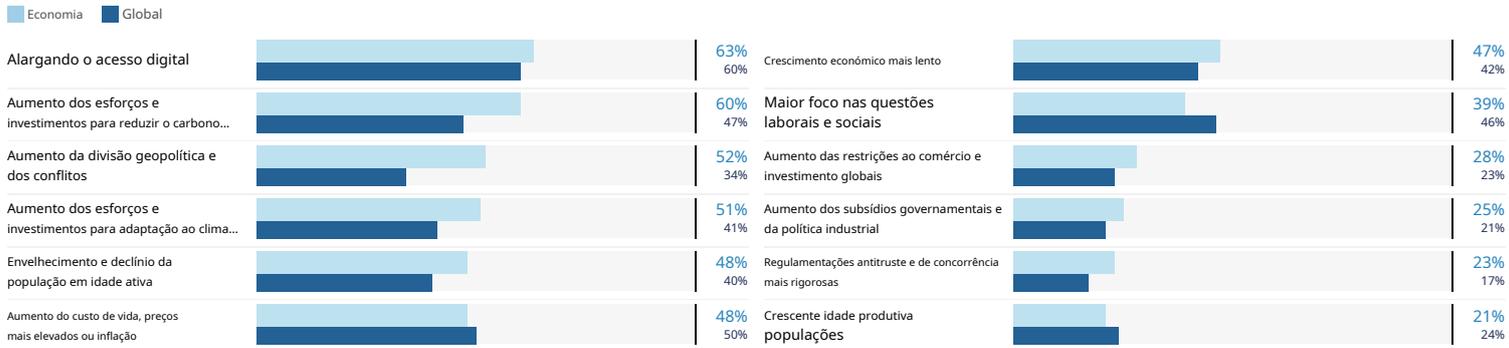
Perspectivas de emprego e competências



Perspectiva de tendências

Macrotendências a impulsionar a transformação empresarial

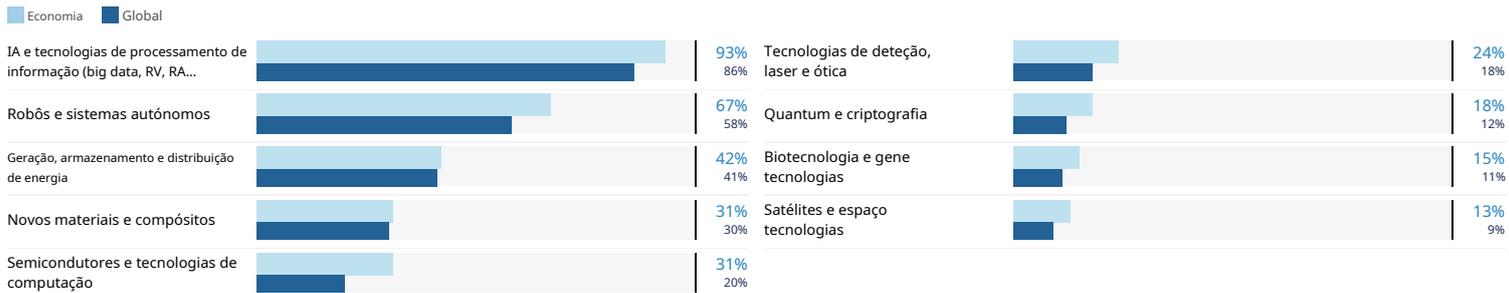
Proporção de organizações inquiridas que identificaram esta tendência como propensa a impulsionar a transformação na sua organização



Tendências tecnológicas

Tendências tecnológicas impulsionam a transformação empresarial

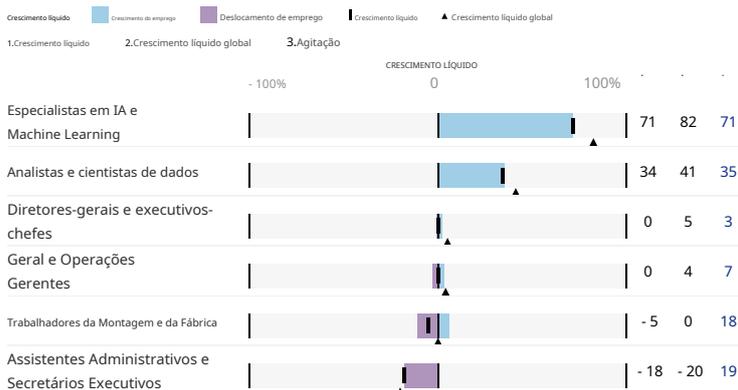
Proporção de organizações inquiridas que identificam a tendência tecnológica como um provável impulsionador da transformação empresarial



Perspectivas de emprego

Principais funções para a transformação empresarial

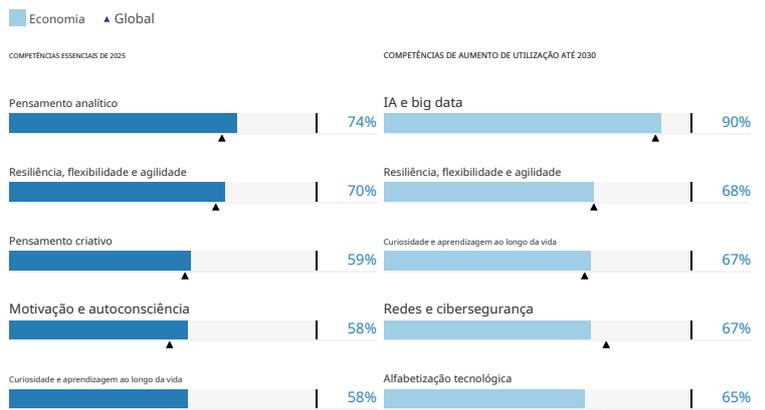
Funções mais selecionadas pelas organizações inquiridas, ordenadas por crescimento líquido de funções e o seu crescimento líquido e rotatividade estrutural (percentagem)



Perspectiva de competências

Competências de utilização crescente até 2030

Habilidades que mais aumentam em utilização até 2030



Alemanha

63,8

Perspectiva de requalificação e requalificação

40 | Global41

Não necessária de formação até 2030

29 | Global29

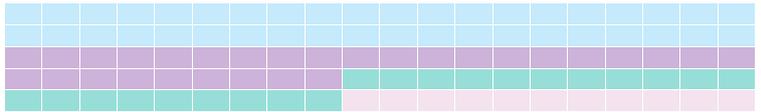
Seria qualificado na função atual

20 | Global19

Seriam qualificados e recolocados

11 | Global11

Seria pouco provável que melhorasse as suas competências



Fronteira homem-máquina

Fronteira homem-máquina

% de tarefas concluídas predominantemente por pessoas, predominantemente por tecnologia ou uma combinação de ambos

Humano Global Combinação Global Tecnologia Global

TODAS AS TAREFAS



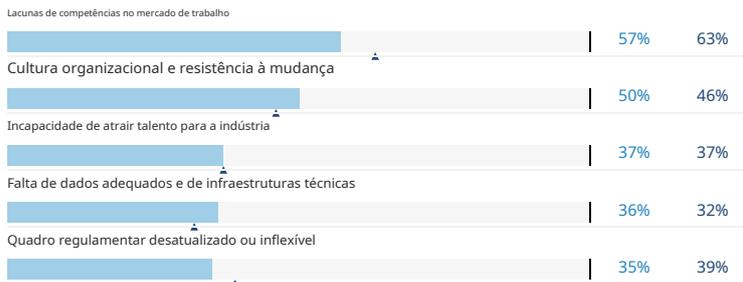
Principais barreiras à transformação empresarial

Barreiras de transformação

Porcentagem de organizações inquiridas que esperam que as barreiras dificultem a sua transformação organizacional

Economia Global

ECONOMIA GLOBAL

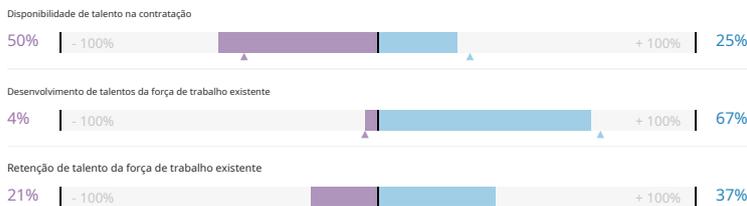


Perspectiva de disponibilidade de talento

Tendência de talento

Proporção de inquiridos que espera que a sua disponibilidade de talento melhore ou piore em cinco anos

Melhorando Média global Piora Média global



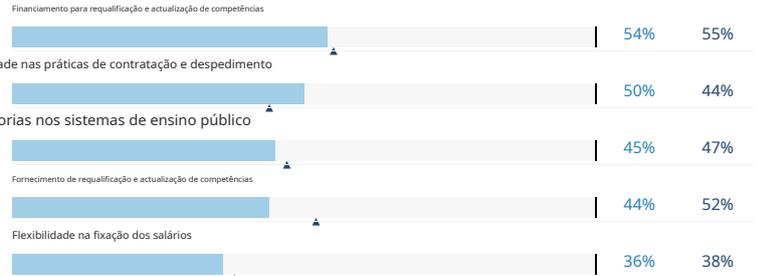
Política pública

Políticas públicas para melhorar a disponibilidade de talento

Proporção de inquiridos que concorda que uma determinada política pública tem o maior potencial para aumentar a disponibilidade de talento

Economia Global

ECONOMIA GLOBAL



Tendências salariais

Proporção de organizações que projetam a parcela dos salários e outras formas de compensação dos trabalhadores em percentagem das receitas totais da empresa

Crescente Global Semelhante Global Declínio Global



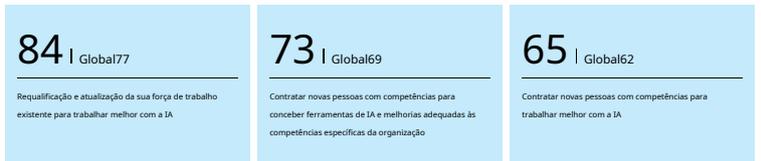
Ações DEI

Proporção de empregadores inquiridos que planeiam implementar a medida de diversidade, equidade e inclusão



Estratégia de IA

Porcentagem de empregadores inquiridos que planeiam implementar a estratégia declarada em resposta à crescente capacidade e prevalência da IA

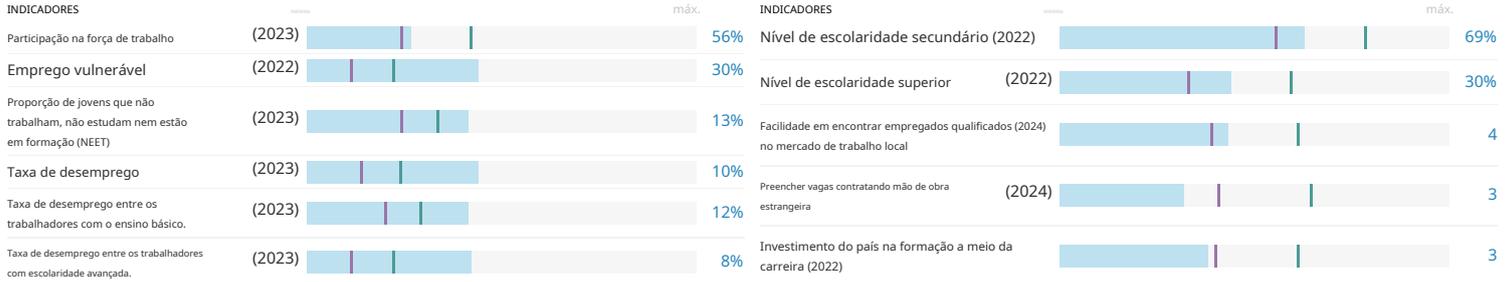


Grécia

8.0

Indicadores contextuais

Média regional Média do grupo de rendimento



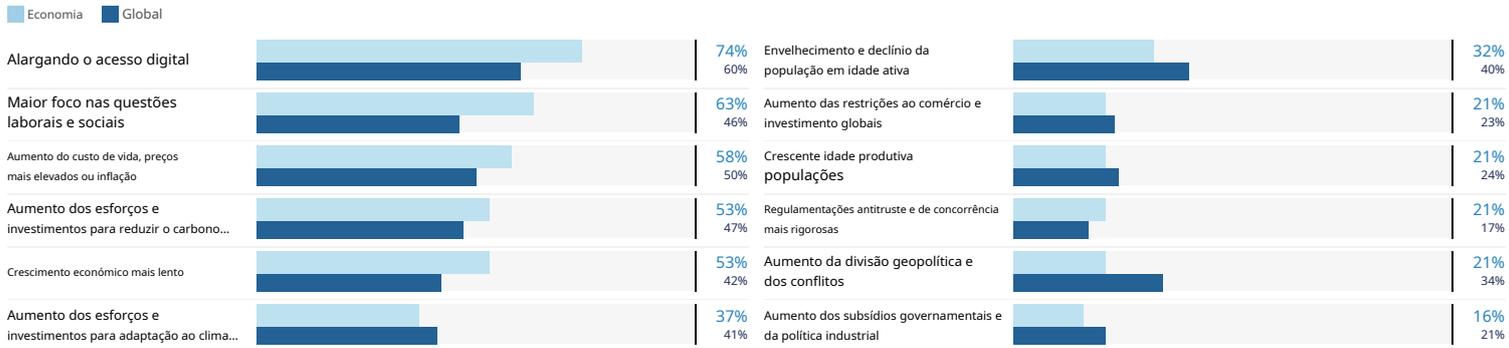
Perspectivas de emprego e competências



Perspectiva de tendências

Macro-tendências a impulsionar a transformação empresarial

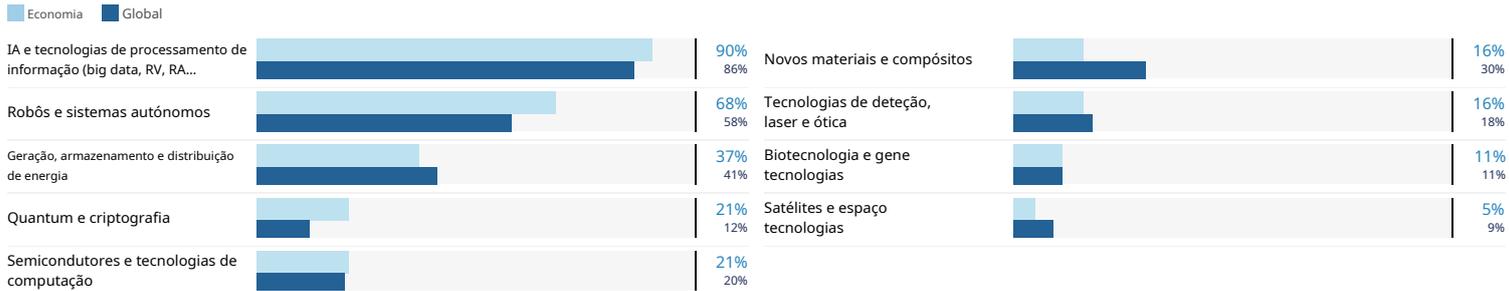
Proporção de organizações inquiridas que identificaram esta tendência como propensa a impulsionar a transformação na sua organização



Tendências tecnológicas

Tendências tecnológicas impulsionam a transformação empresarial

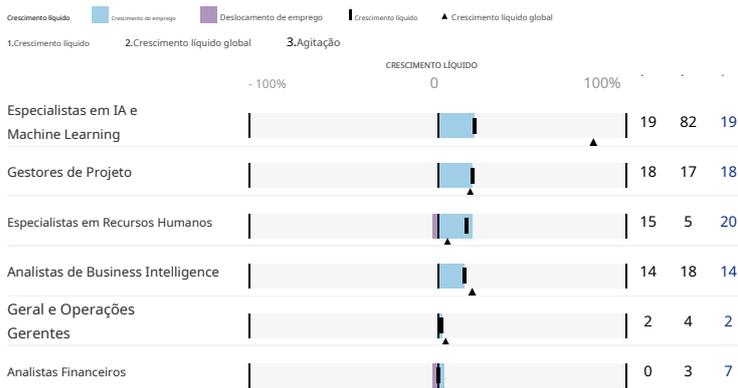
Proporção de organizações inquiridas que identificam a tendência tecnológica como um provável impulsionador da transformação empresarial



Perspectivas de emprego

Principais funções para a transformação empresarial

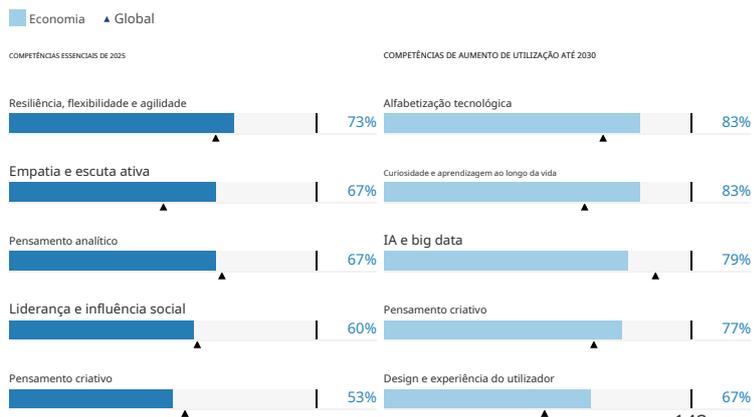
Funções mais selecionadas pelas organizações inquiridas, ordenadas por crescimento líquido de funções e o seu crescimento líquido e rotatividade estrutural (percentagem)



Perspectiva de competências

Competências de utilização crescente até 2030

Habilidades que mais aumentam em utilização até 2030



Grécia

8.0

Perspectiva de requalificação e requalificação

35 | Global41

Não necessitaria de formação até 2030

35 | Global29

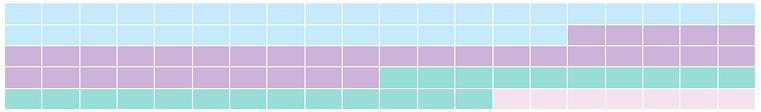
Seria qualificado na função atual

23 | Global19

Seriam qualificados e recolocados

8 | Global11

Seria pouco provável que melhorasse as suas competências



Fronteira homem-máquina

Fronteira homem-máquina

% de tarefas concluídas predominantemente por pessoas, predominantemente por tecnologia ou uma combinação de ambos

Humano Global Combinação Global Tecnologia Global

TODAS AS TAREFAS



Principais barreiras à transformação empresarial

Barreiras de transformação

Porcentagem de organizações inquiridas que esperam que as barreiras dificultem a sua transformação organizacional

Economia Global

ECONOMIA GLOBAL

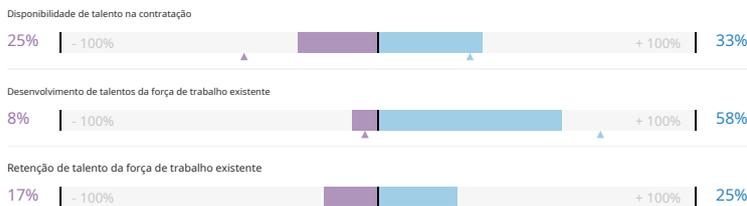


Perspectiva de disponibilidade de talento

Tendência de talento

Proporção de inquiridos que espera que a sua disponibilidade de talento melhore ou piore em cinco anos

Melhorando Média global Piora Média global



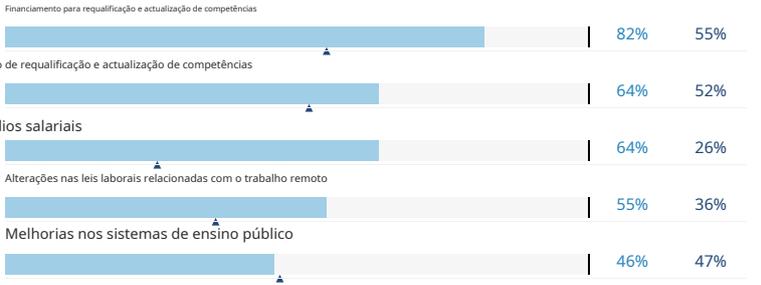
Política pública

Políticas públicas para melhorar a disponibilidade de talento

Proporção de inquiridos que concorda que uma determinada política pública tem o maior potencial para aumentar a disponibilidade de talento

Economia Global

ECONOMIA GLOBAL



Perspectiva salarial

Tendências salariais

Proporção de organizações que projetam a parcela dos salários e outras formas de compensação dos trabalhadores em percentagem das receitas totais da empresa

Crescente Global Semelhante Global Declínio Global



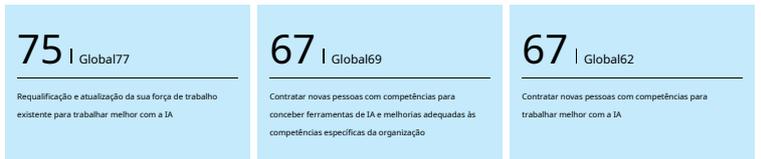
Ações DEI

Proporção de empregadores inquiridos que planeiam implementar a medida de diversidade, equidade e inclusão



Estratégia de IA

Porcentagem de empregadores inquiridos que planeiam implementar a estratégia declarada em resposta à crescente capacidade e prevalência da IA

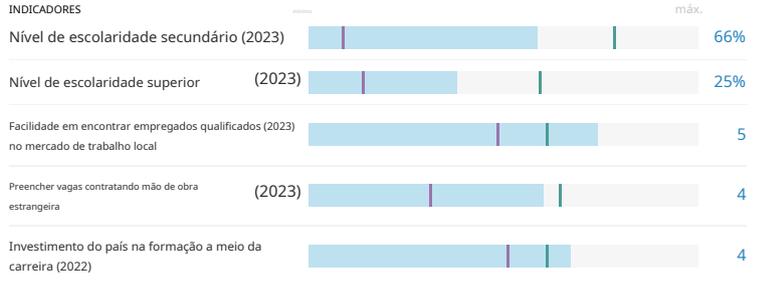
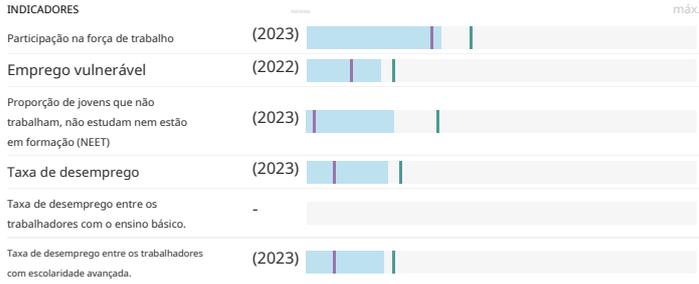


RAE de Hong Kong, China

6.1

Indicadores contextuais

Média regional Média do grupo de rendimento



Perspectivas de emprego e competências

15% | Global 22%

Rotatividade do mercado de trabalho

Rotatividade estrutural da força de trabalho em cinco anos

35% | Global 39%

Perturbação de competências

Ações de competências essenciais que mudarão

94% | Global 83%

Organizações com prioridades DEI Proporção de organizações com prioridades DEI

94% | Global 88%

Exposição à IA

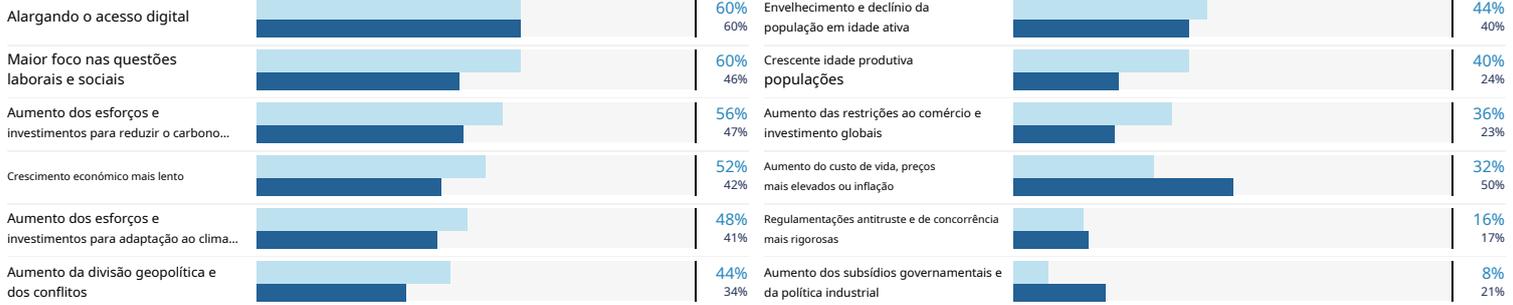
Proporção de organizações que executam programas de IA

Perspectiva de tendências

Macrotendências a impulsionar a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificaram esta tendência como propensa a impulsionar a transformação na sua organização

Economia Global

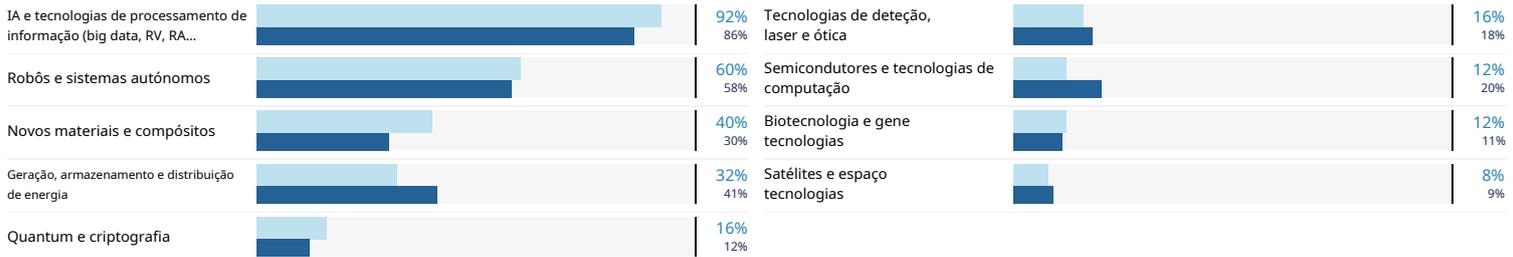


Tendências tecnológicas

Tendências tecnológicas impulsionam a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificam a tendência tecnológica como um provável impulsionador da transformação empresarial

Economia Global



Perspectivas de emprego

Principais funções para a transformação empresarial

Funções mais selecionadas pelas organizações inquiridas, ordenadas por crescimento líquido de funções e o seu crescimento líquido e rotatividade estrutural (percentagem)

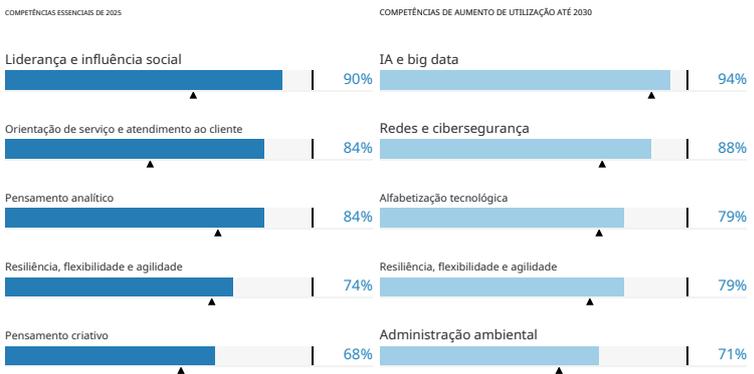
Crescimento líquido Crescimento de emprego Deslocamento de emprego Crescimento líquido Crescimento líquido global



Competências de utilização crescente até 2030

Habilidades que mais aumentam em utilização até 2030

Economia Global



RAE de Hong Kong, China

6.1

Perspectiva de requalificação e requalificação

34 | Global41

Não necessitaria de formação até 2030

35 | Global29

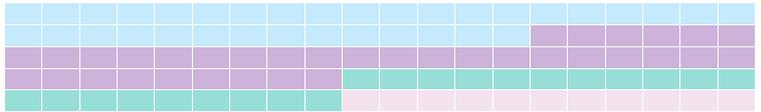
Seria qualificado na função atual

20 | Global19

Seriam qualificados e recolocados

11 | Global11

Seria pouco provável que melhorasse as suas competências



Fronteira homem-máquina

Fronteira homem-máquina

% de tarefas concluídas predominantemente por pessoas, predominantemente por tecnologia ou uma combinação de ambos

Humano Global Combinação Global Tecnologia Global

TODAS AS TAREFAS



Principais barreiras à transformação empresarial

Barreiras de transformação

Porcentagem de organizações inquiridas que esperam que as barreiras dificultem a sua transformação organizacional

Economia Global

ECONOMIA GLOBAL

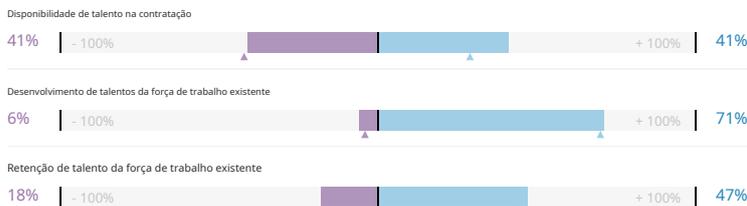


Perspectiva de disponibilidade de talento

Tendência de talento

Proporção de inquiridos que espera que a sua disponibilidade de talento melhore ou piore em cinco anos

Melhorando Média global Piora Média global



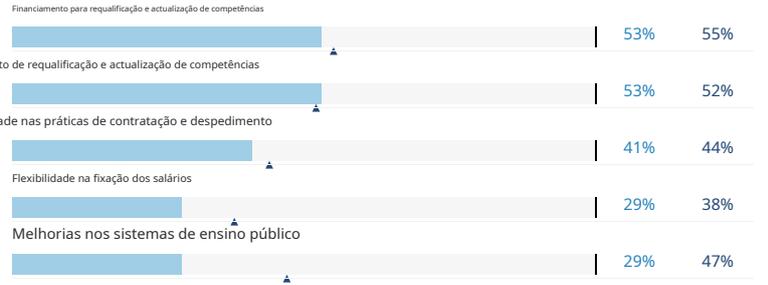
Política pública

Políticas públicas para melhorar a disponibilidade de talento

Proporção de inquiridos que concorda que uma determinada política pública tem o maior potencial para aumentar a disponibilidade de talento

Economia Global

ECONOMIA GLOBAL



Perspectiva salarial

Tendências salariais

Proporção de organizações que projetam a parcela dos salários e outras formas de compensação dos trabalhadores em percentagem das receitas totais da empresa

Crescente Global Semelhante Global Declínio Global



Ações DEI

Proporção de empregadores inquiridos que planeiam implementar a medida de diversidade, equidade e inclusão

82 | Global48

Iniciativas de recrutamento, retenção e progressão direcionadas

59 | Global51

Realizar formação abrangente de DEI para gestores e funcionários

53 | Global42

Definir metas, alvos ou quotas de DEI

Estratégia de IA

Porcentagem de empregadores inquiridos que planeiam implementar a estratégia declarada em resposta à crescente capacidade e prevalência da IA

94 | Global77

Requalificação e atualização da sua força de trabalho existente para trabalhar melhor com a IA

65 | Global69

Contratar novas pessoas com competências para conceber ferramentas de IA e melhorias adequadas às competências específicas da organização

59 | Global47

Transição de pessoas de empregos que a IA causará declínio para outras funções dentro da sua organização

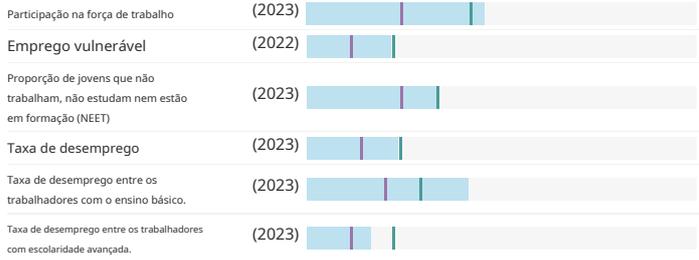
Hungria

7.1

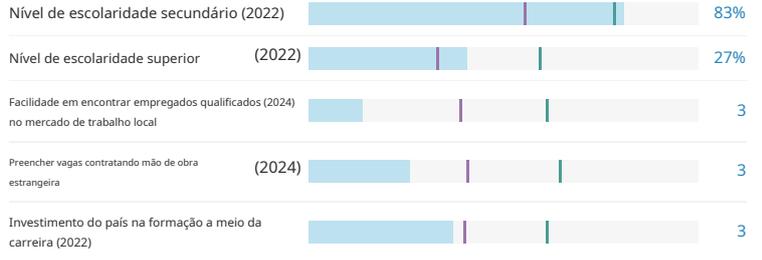
Indicadores contextuais

Média regional Média do grupo de rendimento

INDICADORES



INDICADORES



Perspetivas de emprego e competências

17% | Global 22%

Rotatividade do mercado de trabalho

Rotatividade estrutural da força de trabalho em cinco anos

36% | Global 39%

Perturbação de competências

Ações de competências essenciais que mudarão

100% | Global 83%

Organizações com prioridades DEI Proporção de organizações com prioridades DEI

92% | Global 88%

Exposição à IA

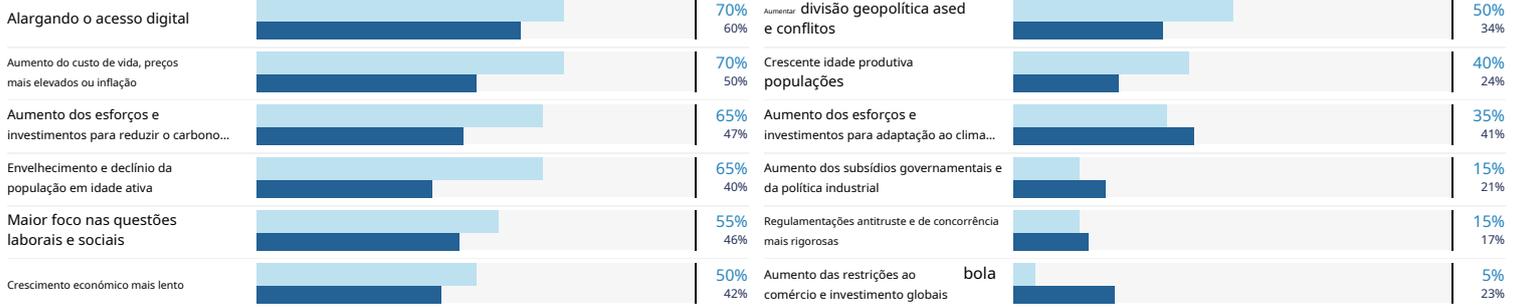
Proporção de organizações que executam programas de IA

Perspetiva de tendências

Macrotendências a impulsionar a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificaram esta tendência como propensa a impulsionar a transformação na sua organização

Economia Global

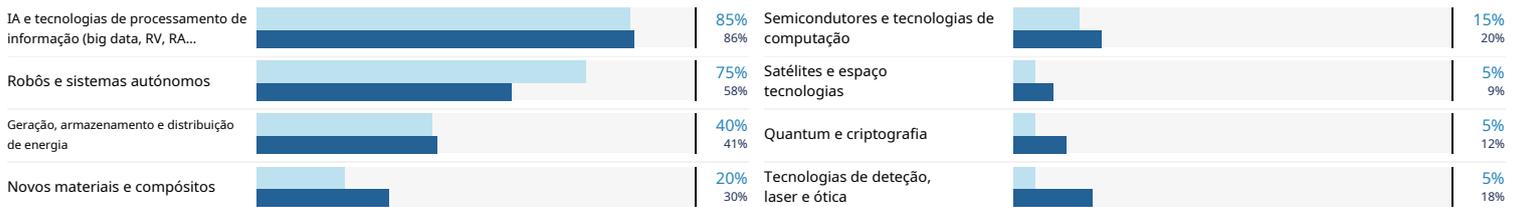


Tendências tecnológicas

Tendências tecnológicas impulsionam a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificam a tendência tecnológica como um provável impulsionador da transformação empresarial

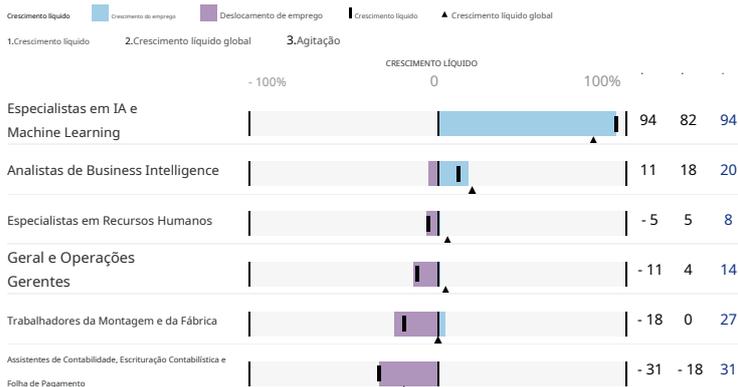
Economia Global



Perspetivas de emprego

Principais funções para a transformação empresarial

Funções mais selecionadas pelas organizações inquiridas, ordenadas por crescimento líquido de funções e o seu crescimento líquido e rotatividade estrutural (percentagem)

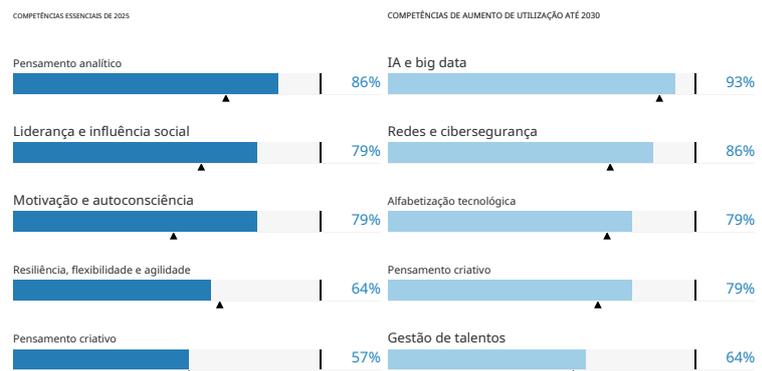


Perspetiva de competências

Competências de utilização crescente até 2030

Habilidades que mais aumentam em utilização até 2030

Economia Global



Hungria

7.1

Perspectiva de requalificação e requalificação

40 | Global41

Não necessitaria de formação até 2030

29 | Global29

Seria qualificado na função atual

21 | Global19

Seriam qualificados e recolocados

10 | Global11

Seria pouco provável que melhorasse as suas competências

Fronteira homem-máquina

Fronteira homem-máquina

% de tarefas concluídas predominantemente por pessoas, predominantemente por tecnologia ou uma combinação de ambos

Humano Global Combinação Global Tecnologia Global

TODAS AS TAREFAS

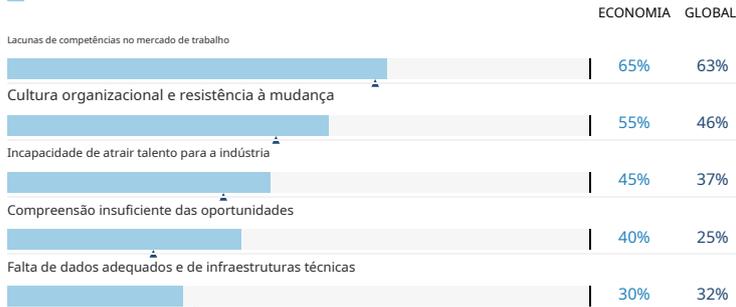


Principais barreiras à transformação empresarial

Barreiras de transformação

Porcentagem de organizações inquiridas que esperam que as barreiras dificultem a sua transformação organizacional

Economia Global

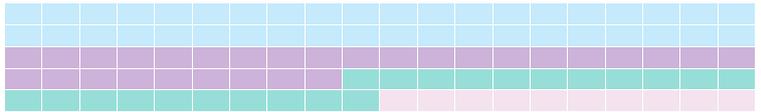
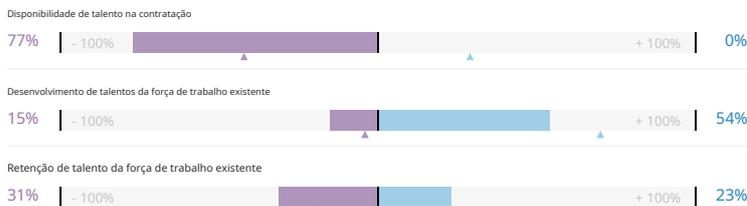


Perspectiva de disponibilidade de talento

Tendência de talento

Proporção de inquiridos que espera que a sua disponibilidade de talento melhore ou piore em cinco anos

Melhorando Média global Piora Média global

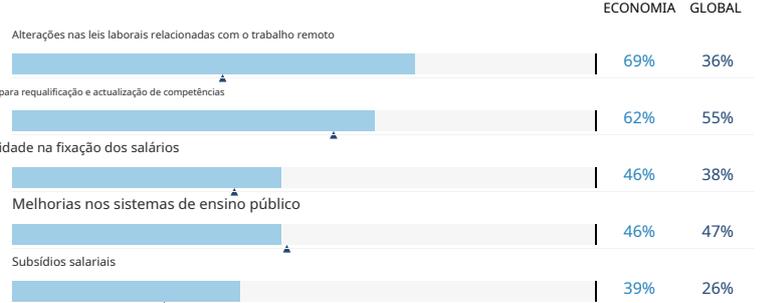


Política pública

Políticas públicas para melhorar a disponibilidade de talento

Proporção de inquiridos que concorda que uma determinada política pública tem o maior potencial para aumentar a disponibilidade de talento

Economia Global



Perspectiva salarial

Tendências salariais

Proporção de organizações que projetam a parcela dos salários e outras formas de compensação dos trabalhadores em percentagem das receitas totais da empresa

Crescente Global Semelhante Global Declínio Global



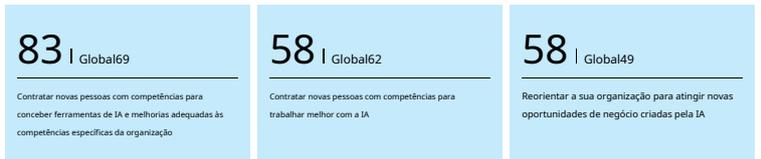
Ações DEI

Proporção de empregadores inquiridos que planeiam implementar a medida de diversidade, equidade e inclusão



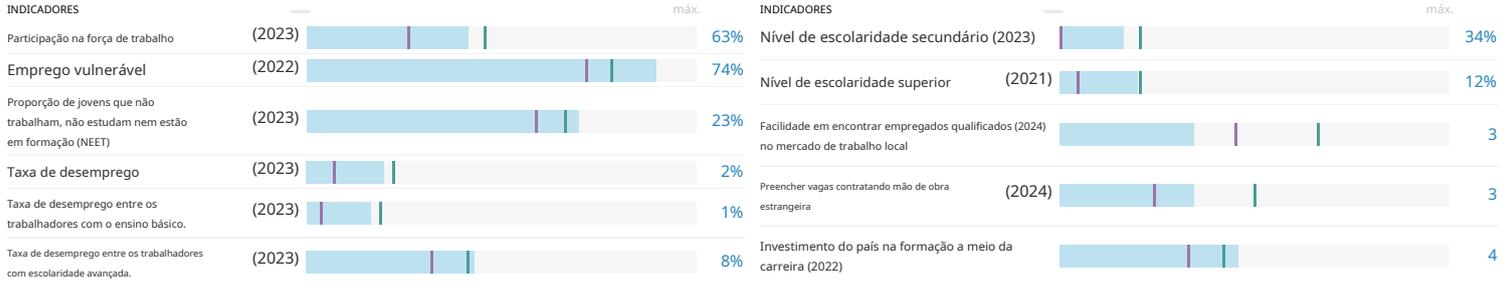
Estratégia de IA

Porcentagem de empregadores inquiridos que planeiam implementar a estratégia declarada em resposta à crescente capacidade e prevalência da IA



Indicadores contextuais

Média regional Média do grupo de rendimento



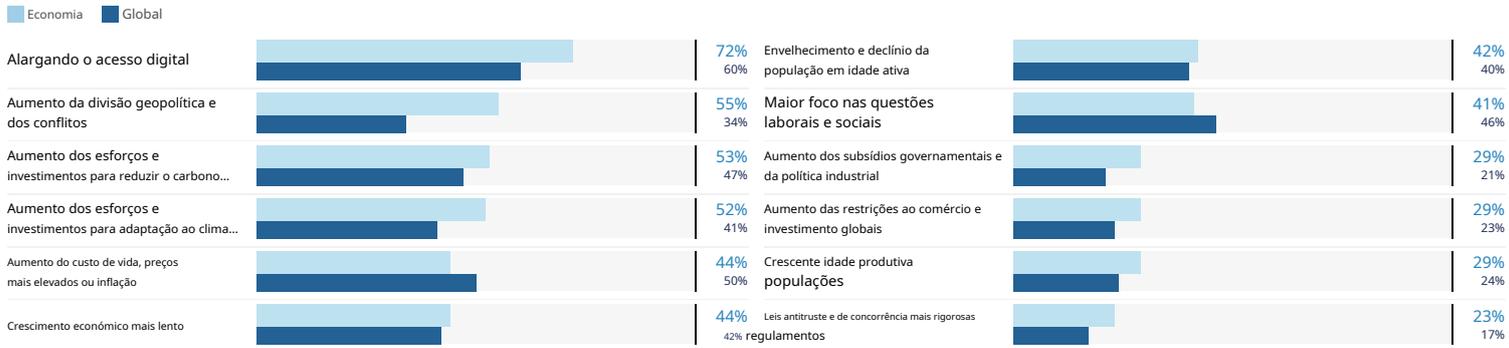
Perspectivas de emprego e competências



Perspectiva de tendências

Macro-tendências a impulsionar a transformação empresarial

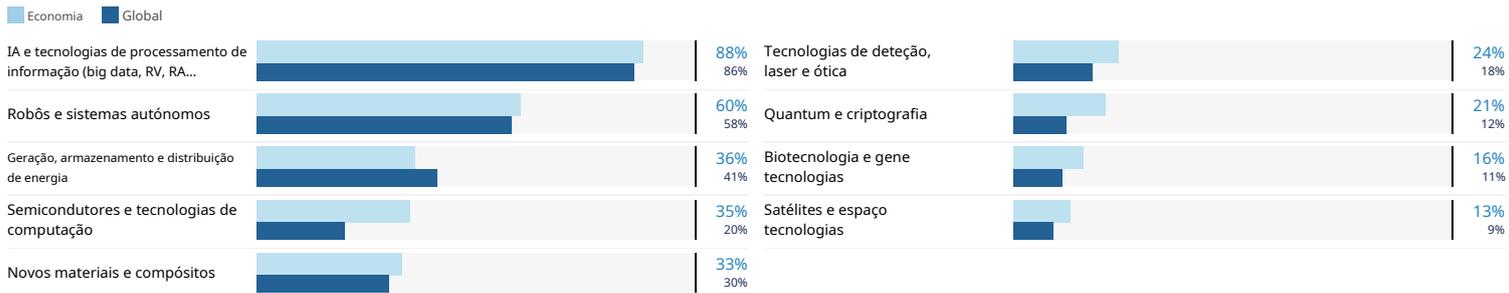
Proporção de organizações inquiridas que identificaram esta tendência como propensa a impulsionar a transformação na sua organização



Tendências tecnológicas

Tendências tecnológicas impulsionam a transformação empresarial

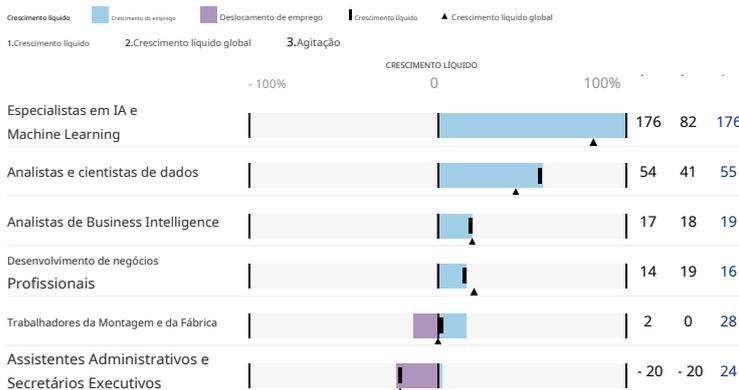
Proporção de organizações inquiridas que identificam a tendência tecnológica como um provável impulsionador da transformação empresarial



Perspectivas de emprego

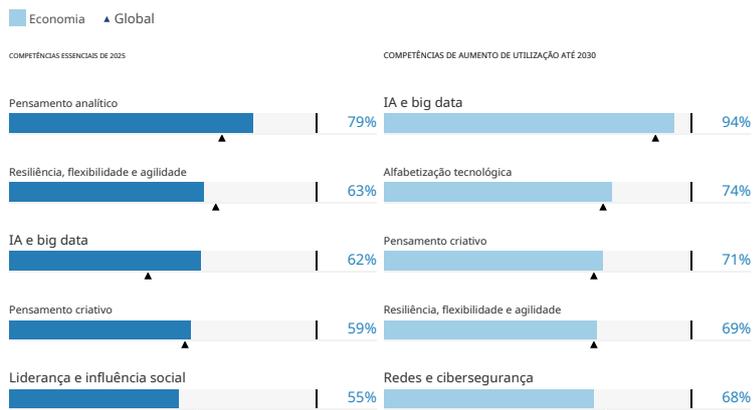
Principais funções para a transformação empresarial

Funções mais selecionadas pelas organizações inquiridas, ordenadas por crescimento líquido de funções e o seu crescimento líquido e rotatividade estrutural (percentagem)



Competências de utilização crescente até 2030

Habilidades que mais aumentam em utilização até 2030



Índia

672,8

Perspectiva de requalificação e requalificação

37 | Global41

Não necessária de formação até 2030

29 | Global29

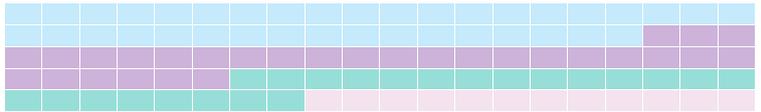
Seria qualificado na função atual

22 | Global19

Seriam qualificados e recolocados

12 | Global11

Seria pouco provável que melhorasse as suas competências



Fronteira homem-máquina

Fronteira homem-máquina

% de tarefas concluídas predominantemente por pessoas, predominantemente por tecnologia ou uma combinação de ambos

Humano Global Combinação Global Tecnologia Global

TODAS AS TAREFAS



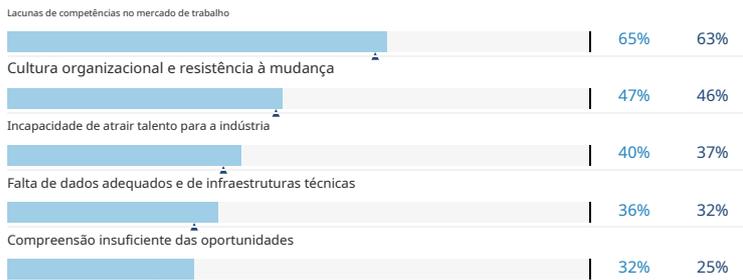
Principais barreiras à transformação empresarial

Barreiras de transformação

Porcentagem de organizações inquiridas que esperam que as barreiras dificultem a sua transformação organizacional

Economia Global

ECONOMIA GLOBAL

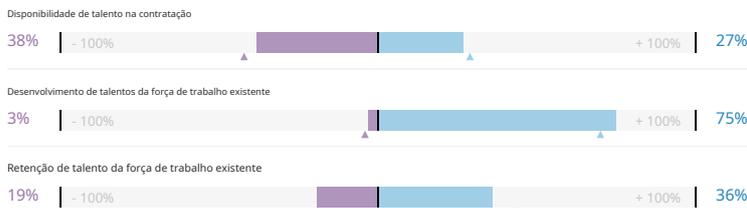


Perspectiva de disponibilidade de talento

Tendência de talento

Proporção de inquiridos que espera que a sua disponibilidade de talento melhore ou piore em cinco anos

Melhorando Média global Piora Média global



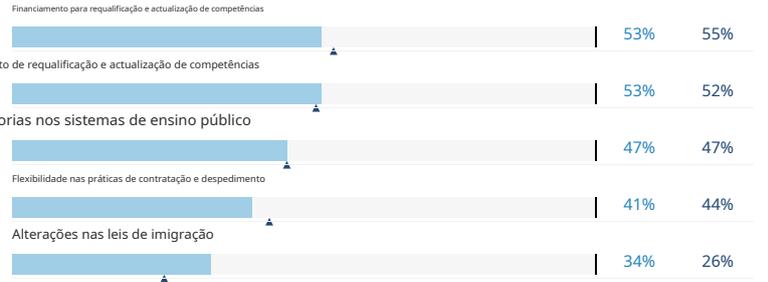
Política pública

Políticas públicas para melhorar a disponibilidade de talento

Proporção de inquiridos que concorda que uma determinada política pública tem o maior potencial para aumentar a disponibilidade de talento

Economia Global

ECONOMIA GLOBAL



Perspectiva salarial

Tendências salariais

Proporção de organizações que projetam a parcela dos salários e outras formas de compensação dos trabalhadores em percentagem das receitas totais da empresa

Crescente Global Semelhante Global Declínio Global



Ações DEI

Proporção de empregadores inquiridos que planeiam implementar a medida de diversidade, equidade e inclusão

67 | Global51

Realizar formação abrangente de DEI para gestores e funcionários

60 | Global42

Defina metas, alvos ou quotas de DEI

56 | Global48

Iniciativas de recrutamento, retenção e progressão direcionadas

Estratégia de IA

Porcentagem de empregadores inquiridos que planeiam implementar a estratégia declarada em resposta à crescente capacidade e prevalência da IA

86 | Global77

Requalificação e atualização da sua força de trabalho existente para trabalhar melhor com a IA

72 | Global69

Contratar novas pessoas com competências para conceber ferramentas de IA e melhorias adequadas às competências específicas da organização

66 | Global49

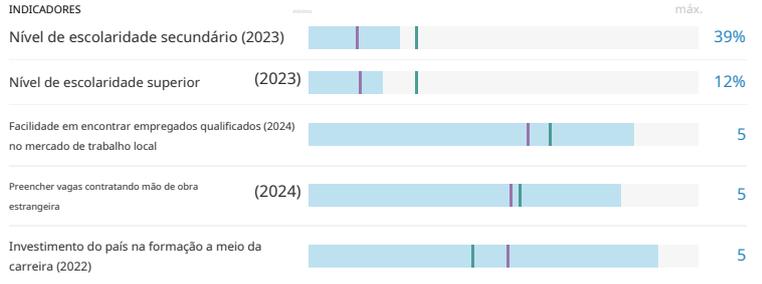
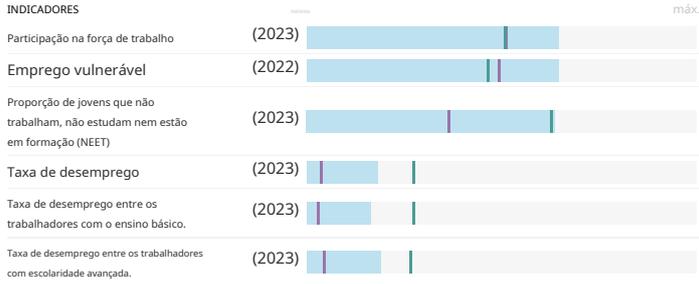
Reorientar a sua organização para atingir novas oportunidades de negócio criadas pela IA

Indonésia

167,6

Indicadores contextuais

Média regional Média do grupo de rendimento



Perspectivas de emprego e competências

14% | Global 22%

Rotatividade do mercado de trabalho

Rotatividade estrutural da força de trabalho em cinco anos

36% | Global 39%

Perturbação de competências

Ações de competências essenciais que mudarão

94% | Global 83%

Organizações com prioridades DEI Proporção de organizações com prioridades DEI

90% | Global 88%

Exposição à IA

Proporção de organizações que executam programas de IA

Perspectiva de tendências

Macro-tendências a impulsionar a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificaram esta tendência como propensa a impulsionar a transformação na sua organização

Economia Global

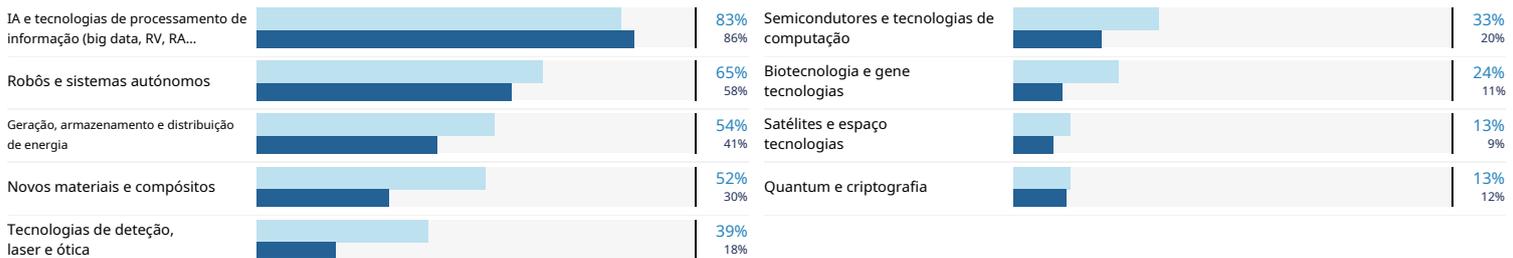


Tendências tecnológicas

Tendências tecnológicas impulsionam a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificam a tendência tecnológica como um provável impulsionador da transformação empresarial

Economia Global

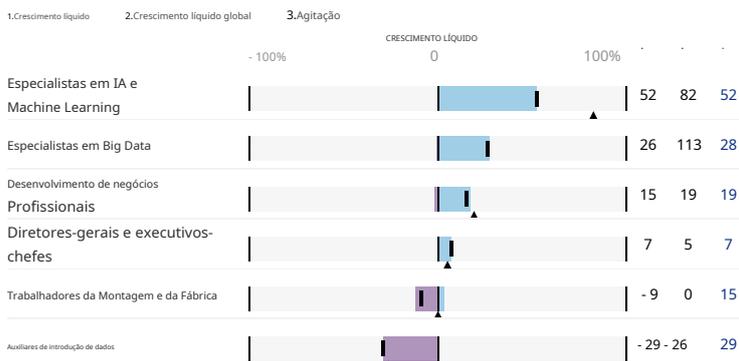


Perspectivas de emprego

Principais funções para a transformação empresarial

Funções mais selecionadas pelas organizações inquiridas, ordenadas por crescimento líquido de funções e o seu crescimento líquido e rotatividade estrutural (percentagem)

Crescimento líquido Crescimento de emprego Deslocamento de emprego Crescimento líquido Crescimento líquido global

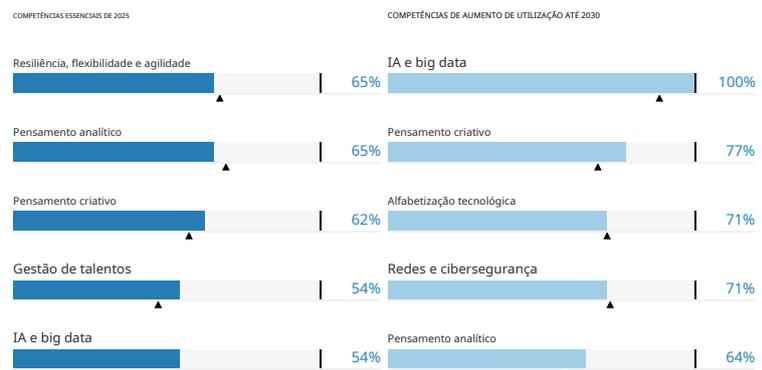


Perspectiva de competências

Competências de utilização crescente até 2030

Habilidades que mais aumentam em utilização até 2030

Economia Global



Indonésia

167,6

Perspectiva de requalificação e requalificação

36 | Global41

Não necessitaria de formação até 2030

30 | Global29

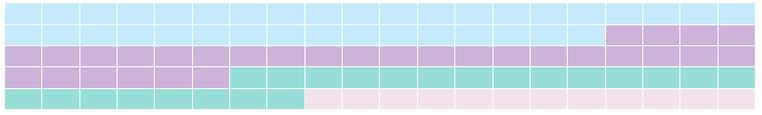
Seria qualificado na função atual

22 | Global19

Seriam qualificados e recolocados

13 | Global11

Seria pouco provável que melhorasse as suas competências



Fronteira homem-máquina

Fronteira homem-máquina

% de tarefas concluídas predominantemente por pessoas, predominantemente por tecnologia ou uma combinação de ambos

Humano Global Combinação Global Tecnologia Global

TODAS AS TAREFAS



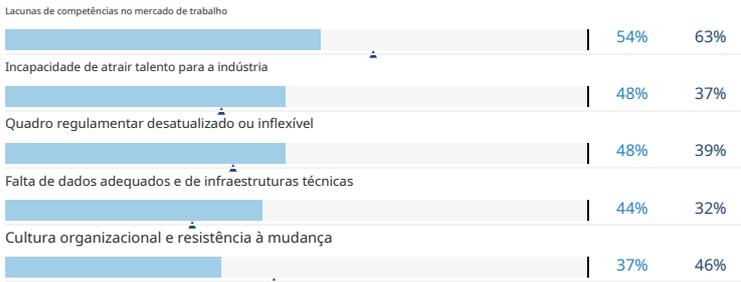
Principais barreiras à transformação empresarial

Barreiras de transformação

Porcentagem de organizações inquiridas que esperam que as barreiras dificultem a sua transformação organizacional

Economia Global

ECONOMIA GLOBAL

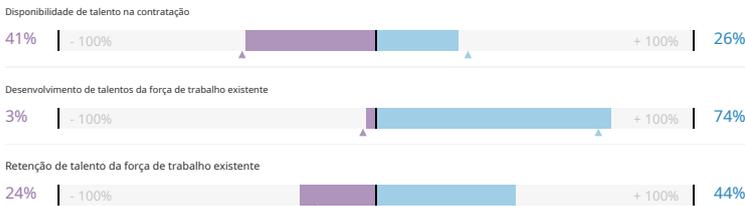


Perspectiva de disponibilidade de talento

Tendência de talento

Proporção de inquiridos que espera que a sua disponibilidade de talento melhore ou piore em cinco anos

Melhorando Média global Piora Média global



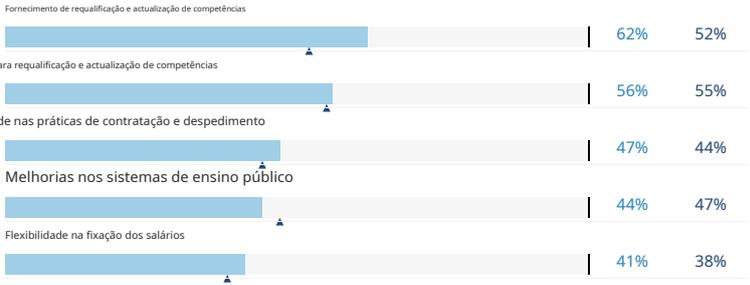
Política pública

Políticas públicas para melhorar a disponibilidade de talento

Proporção de inquiridos que concorda que uma determinada política pública tem o maior potencial para aumentar a disponibilidade de talento

Economia Global

ECONOMIA GLOBAL

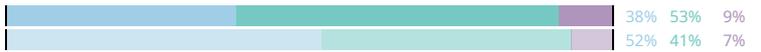


Perspectiva salarial

Tendências salariais

Proporção de organizações que projetam a parcela dos salários e outras formas de compensação dos trabalhadores em percentagem das receitas totais da empresa

Crescente Global Semelhante Global Declínio Global



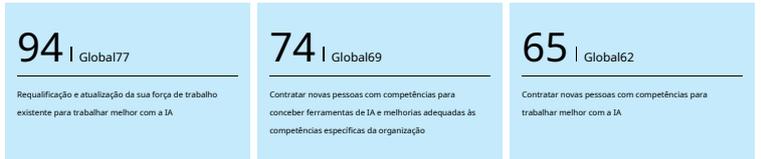
Ações DEI

Proporção de empregadores inquiridos que planeiam implementar a medida de diversidade, equidade e inclusão



Estratégia de IA

Porcentagem de empregadores inquiridos que planeiam implementar a estratégia declarada em resposta à crescente capacidade e prevalência da IA

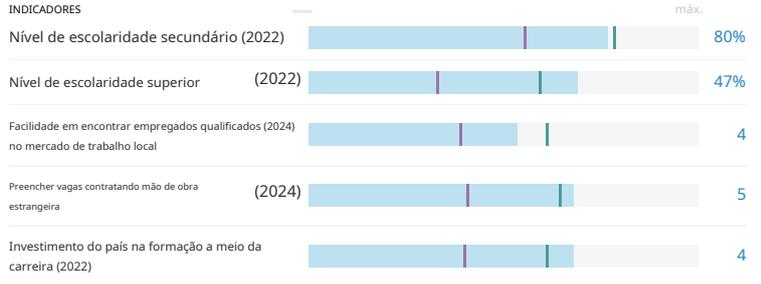
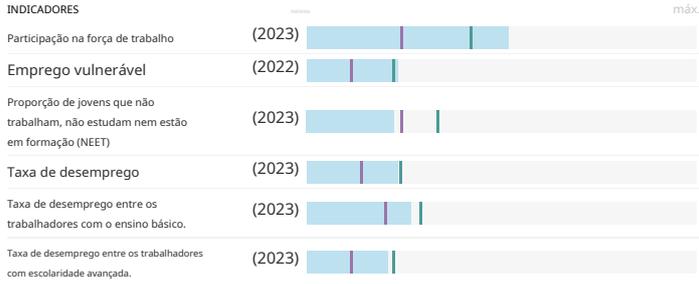


Irlanda

3.6

Indicadores contextuais

Média regional Média do grupo de rendimento



Perspectivas de emprego e competências

10% | Global 22%

Rotatividade do mercado de trabalho

Rotatividade estrutural da força de trabalho em cinco anos

37% | Global 39%

Perturbação de competências

Ações de competências essenciais que mudarão

87% | Global 83%

Organizações com prioridades DEI Proporção de organizações com prioridades DEI

93% | Global 88%

Exposição à IA

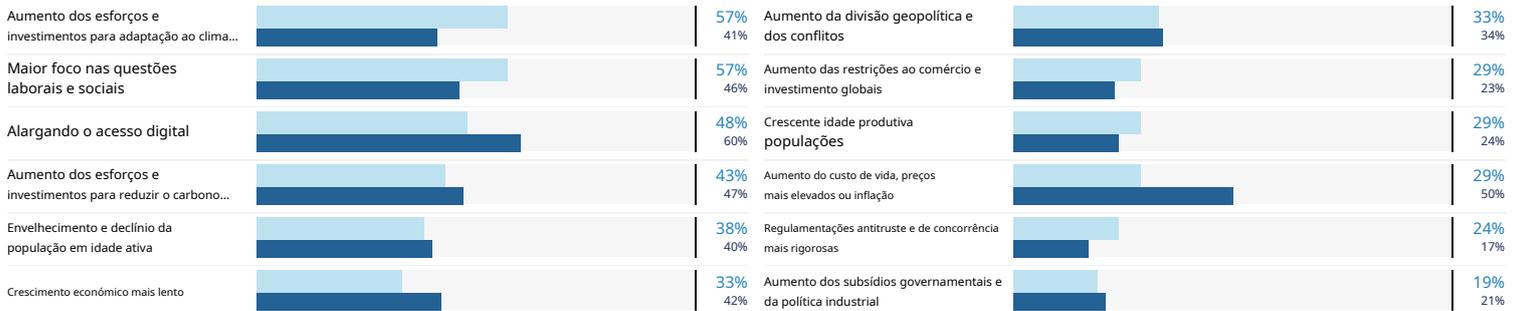
Proporção de organizações que executam programas de IA

Perspectiva de tendências

Macro-tendências a impulsionar a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificaram esta tendência como propensa a impulsionar a transformação na sua organização

Economia Global

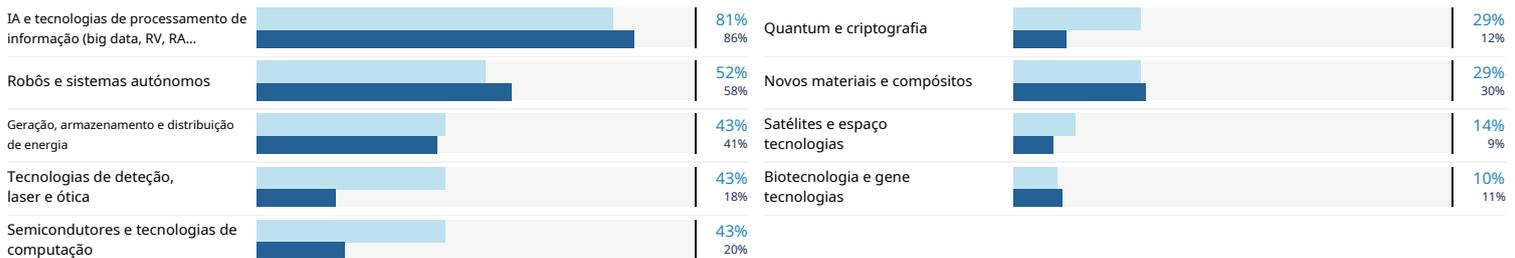


Tendências tecnológicas

Tendências tecnológicas impulsionam a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificam a tendência tecnológica como um provável impulsionador da transformação empresarial

Economia Global

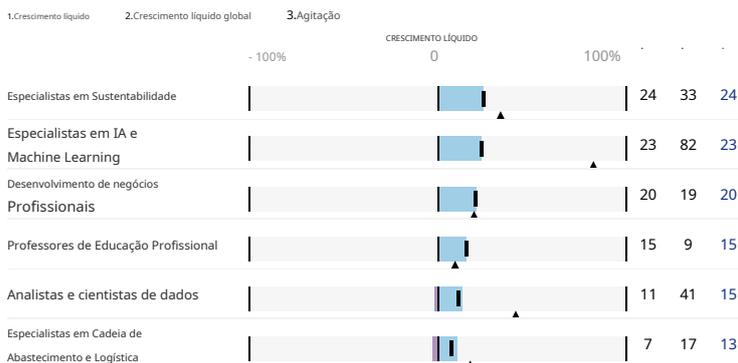


Perspectivas de emprego

Principais funções para a transformação empresarial

Funções mais selecionadas pelas organizações inquiridas, ordenadas por crescimento líquido de funções e o seu crescimento líquido e rotatividade estrutural (percentagem)

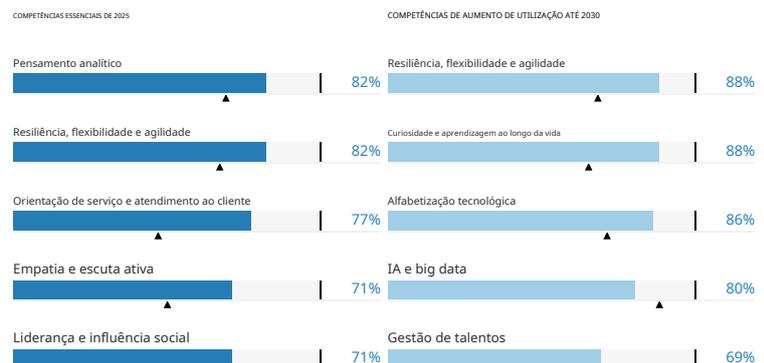
Crescimento líquido Crescimento de emprego Deslocamento de emprego Crescimento líquido Crescimento líquido global



Competências de utilização crescente até 2030

Habilidades que mais aumentam em utilização até 2030

Economia Global



Irlanda

3.6

Perspectiva de requalificação e requalificação

33 | Global41

Não necessitaria de formação até 2030

31 | Global29

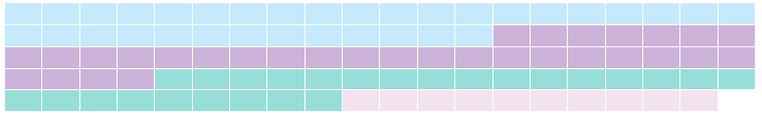
Seria qualificado na função atual

25 | Global19

Seriam qualificados e recolocados

10 | Global11

Seria pouco provável que melhorasse as suas competências



Fronteira homem-máquina

Fronteira homem-máquina

% de tarefas concluídas predominantemente por pessoas, predominantemente por tecnologia ou uma combinação de ambos

Humano Global Combinação Global Tecnologia Global

TODAS AS TAREFAS

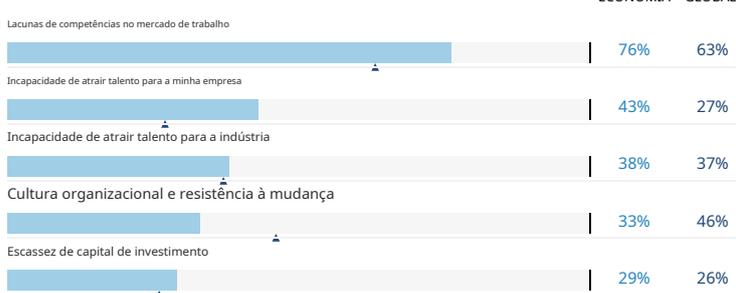


Principais barreiras à transformação empresarial

Barreiras de transformação

Porcentagem de organizações inquiridas que esperam que as barreiras dificultem a sua transformação organizacional

Economia Global

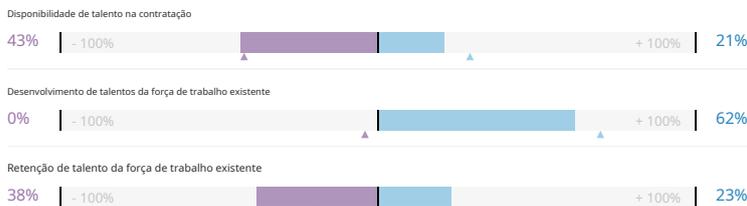


Perspectiva de disponibilidade de talento

Tendência de talento

Proporção de inquiridos que espera que a sua disponibilidade de talento melhore ou piore em cinco anos

Melhorando Média global Piora Média global

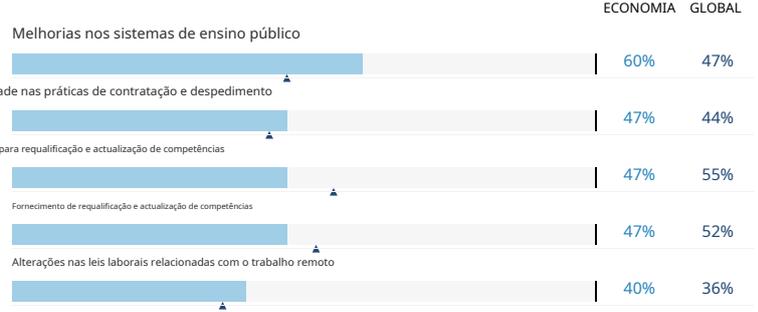


Política pública

Políticas públicas para melhorar a disponibilidade de talento

Proporção de inquiridos que concorda que uma determinada política pública tem o maior potencial para aumentar a disponibilidade de talento

Economia Global



Perspectiva salarial

Tendências salariais

Proporção de organizações que projetam a parcela dos salários e outras formas de compensação dos trabalhadores em percentagem das receitas totais da empresa

Crescente Global Semelhante Global Declínio Global



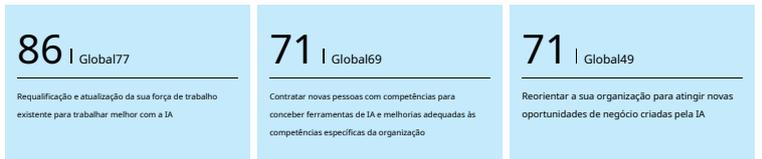
Ações DEI

Proporção de empregadores inquiridos que planeiam implementar a medida de diversidade, equidade e inclusão



Estratégia de IA

Porcentagem de empregadores inquiridos que planeiam implementar a estratégia declarada em resposta à crescente capacidade e prevalência da IA

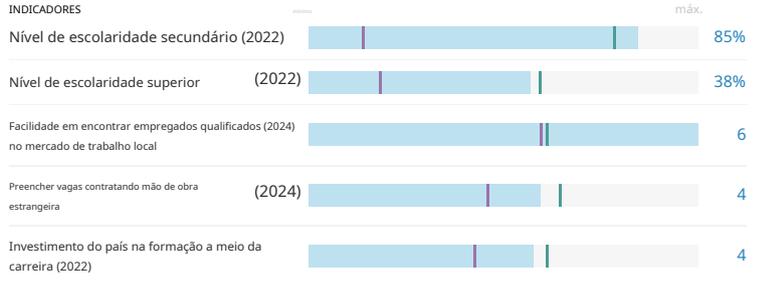
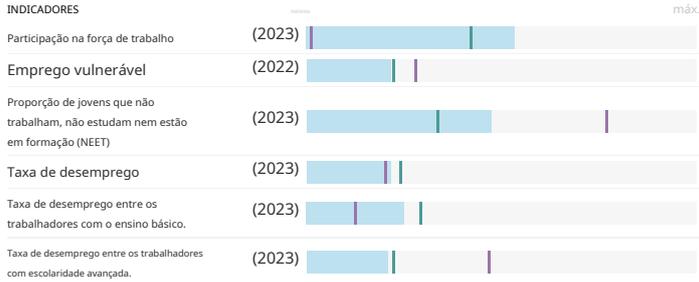


Israel

5.5

Indicadores contextuais

Média regional Média do grupo de rendimento



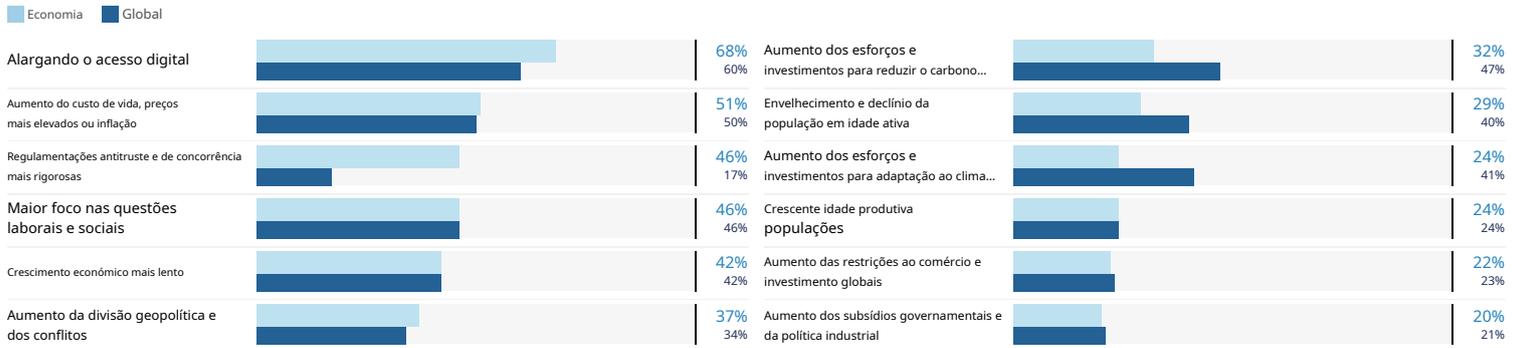
Perspectivas de emprego e competências



Perspectiva de tendências

Macrotendências a impulsionar a transformação empresarial

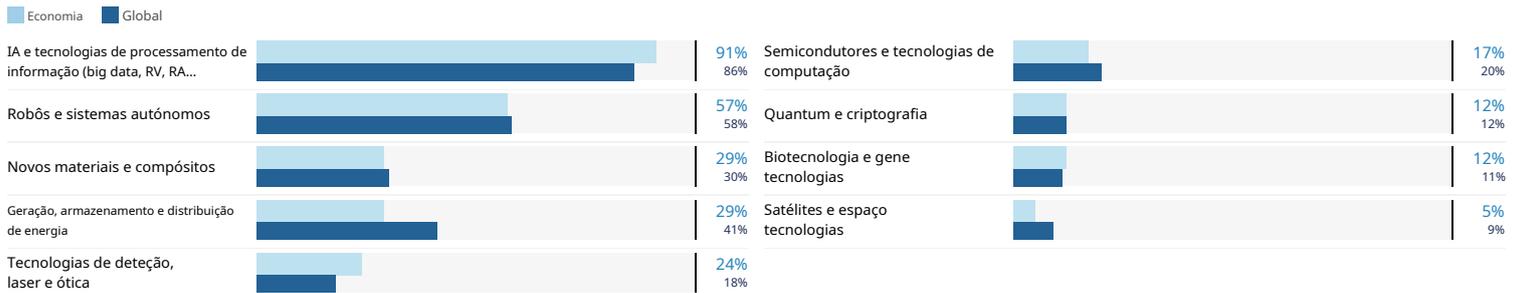
Proporção de organizações inquiridas que identificaram esta tendência como propensa a impulsionar a transformação na sua organização



Tendências tecnológicas

Tendências tecnológicas impulsionam a transformação empresarial

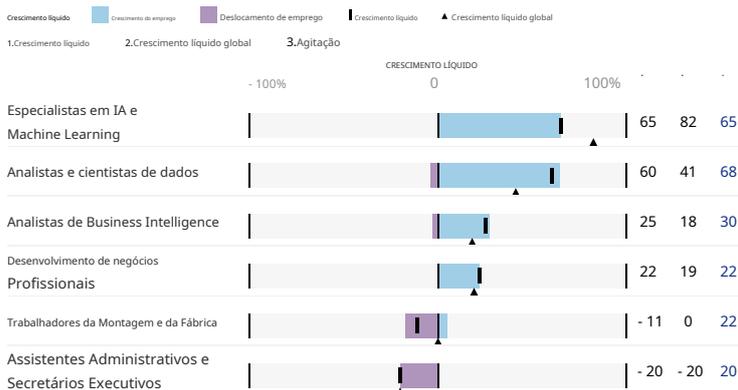
Proporção de organizações inquiridas que identificam a tendência tecnológica como um provável impulsionador da transformação empresarial



Perspectivas de emprego

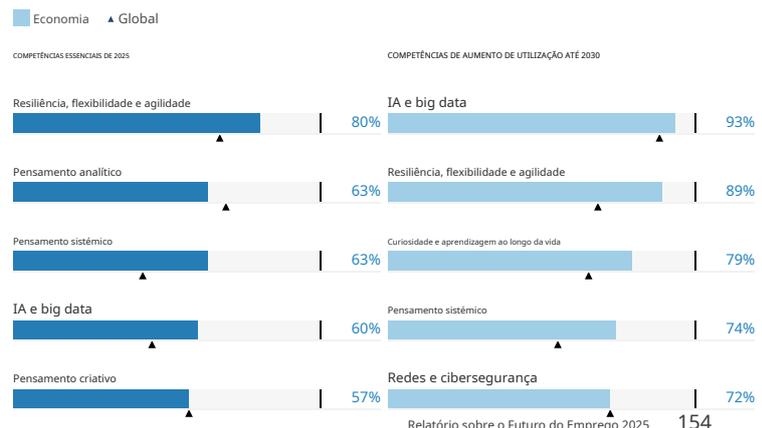
Principais funções para a transformação empresarial

Funções mais selecionadas pelas organizações inquiridas, ordenadas por crescimento líquido de funções e o seu crescimento líquido e rotatividade estrutural (percentagem)



Competências de utilização crescente até 2030

Habilidades que mais aumentam em utilização até 2030



Israel

5.5

Perspectiva de requalificação e requalificação

44 | Global41

Não necessitaria de formação até 2030

26 | Global29

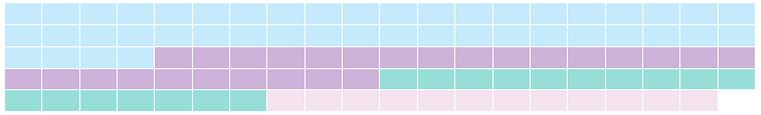
Seria qualificado na função atual

17 | Global19

Seriam qualificados e recolocados

12 | Global11

Seria pouco provável que melhorasse as suas competências



Fronteira homem-máquina

Fronteira homem-máquina

% de tarefas concluídas predominantemente por pessoas, predominantemente por tecnologia ou uma combinação de ambos

Humano Global Combinação Global Tecnologia Global

TODAS AS TAREFAS



Principais barreiras à transformação empresarial

Barreiras de transformação

Porcentagem de organizações inquiridas que esperam que as barreiras dificultem a sua transformação organizacional

Economia Global

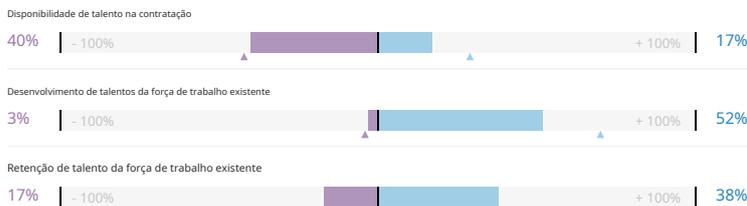


Perspectiva de disponibilidade de talento

Tendência de talento

Proporção de inquiridos que espera que a sua disponibilidade de talento melhore ou piore em cinco anos

Melhorando Média global Piora Média global

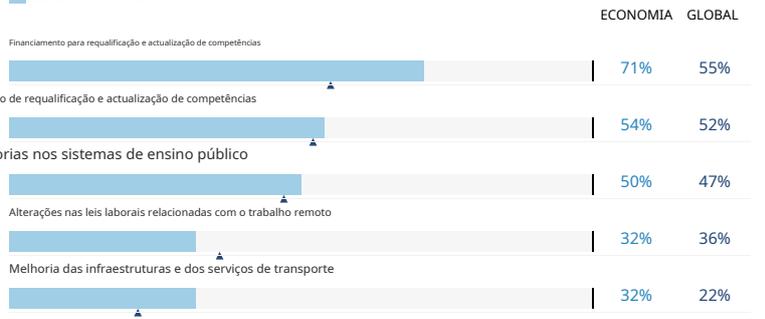


Política pública

Políticas públicas para melhorar a disponibilidade de talento

Proporção de inquiridos que concorda que uma determinada política pública tem o maior potencial para aumentar a disponibilidade de talento

Economia Global

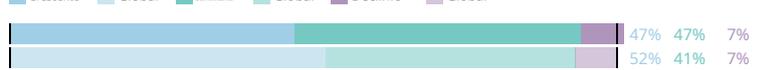


Perspectiva salarial

Tendências salariais

Proporção de organizações que projetam a parcela dos salários e outras formas de compensação dos trabalhadores em percentagem das receitas totais da empresa

Crescente Global Semelhante Global Declínio Global



Ações DEI

Proporção de empregadores inquiridos que planeiam implementar a medida de diversidade, equidade e inclusão

66 | Global48

Iniciativas de recrutamento, retenção e progressão direcionadas

59 | Global51

Realizar formação abrangente de DEI para gestores e funcionários

48 | Global42

Definir metas, alvos ou quotas de DEI

Estratégia de IA

Porcentagem de empregadores inquiridos que planeiam implementar a estratégia declarada em resposta à crescente capacidade e prevalência da IA

96 | Global77

Requalificação e atualização da sua força de trabalho existente para trabalhar melhor com a IA

80 | Global69

Contratar novas pessoas com competências para conceber ferramentas de IA e melhorias adequadas às competências específicas da organização

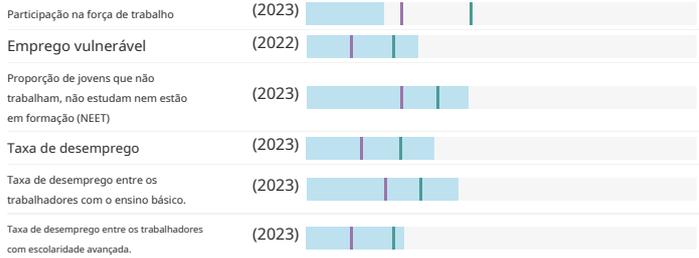
80 | Global49

Reorientar a sua organização para atingir novas oportunidades de negócio criadas pela IA

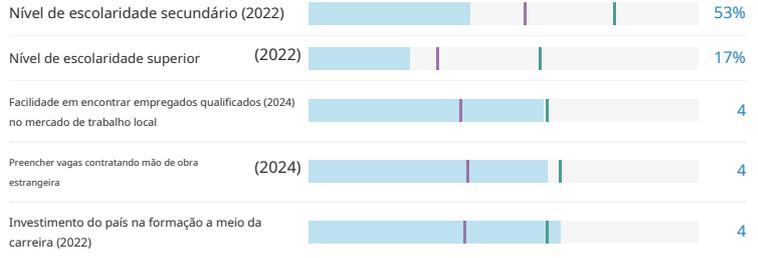
Indicadores contextuais

Média regional Média do grupo de rendimento

INDICADORES



INDICADORES



Perspectivas de emprego e competências

18% | Global22%

Rotatividade do mercado de trabalho

Rotatividade estrutural da força de trabalho em cinco anos

38% | Global39%

Perturbação de competências

Ações de competências essenciais que mudarão

88% | Global83%

Organizações com prioridades DEI Proporção de organizações com prioridades DEI

96% | Global88%

Exposição à IA

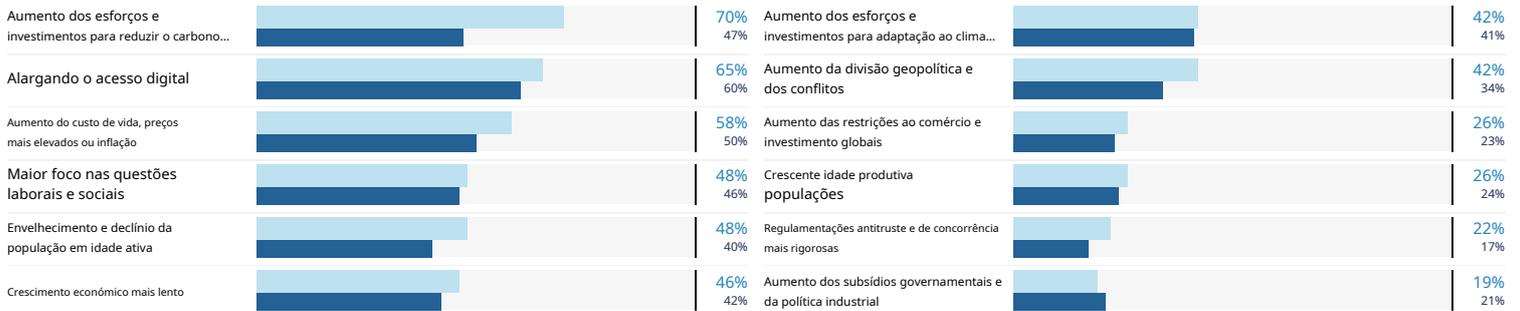
Proporção de organizações que executam programas de IA

Perspectiva de tendências

Macro-tendências a impulsionar a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificaram esta tendência como propensa a impulsionar a transformação na sua organização

Economia Global

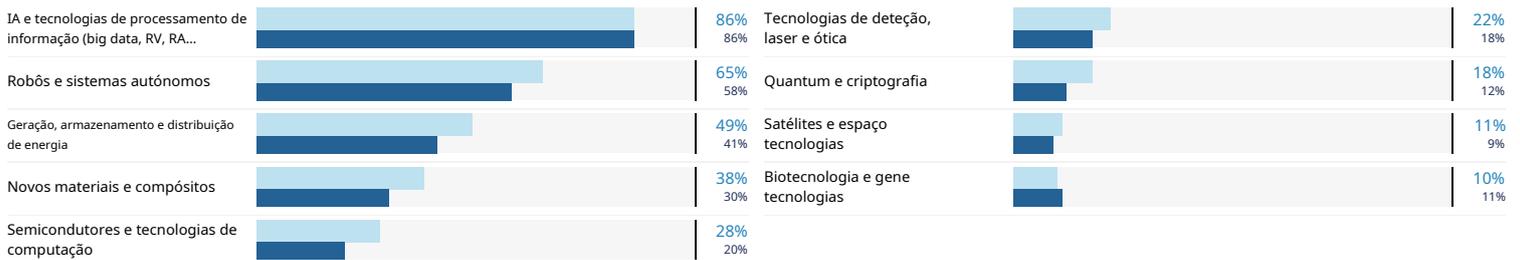


Tendências tecnológicas

Tendências tecnológicas impulsionam a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificam a tendência tecnológica como um provável impulsionador da transformação empresarial

Economia Global

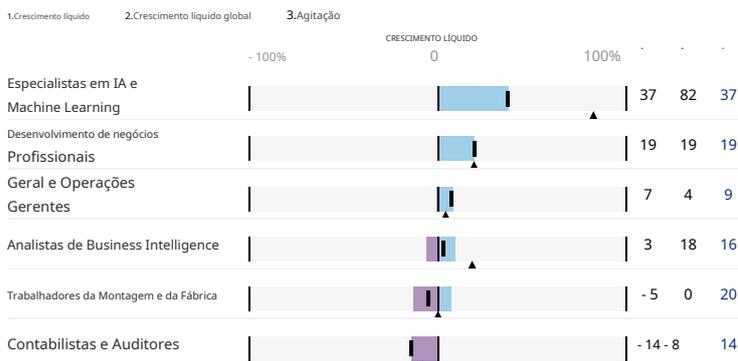


Perspectivas de emprego

Principais funções para a transformação empresarial

Funções mais selecionadas pelas organizações inquiridas, ordenadas por crescimento líquido de funções e o seu crescimento líquido e rotatividade estrutural (percentagem)

Crescimento líquido Crescimento de emprego Deslocamento de emprego Crescimento líquido Crescimento líquido global

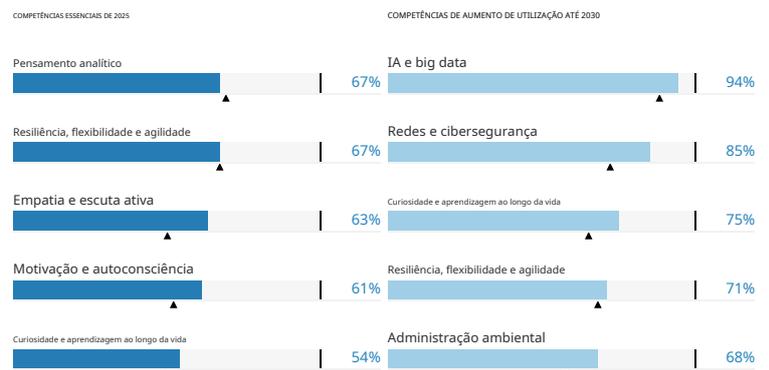


Perspectiva de competências

Competências de utilização crescente até 2030

Habilidades que mais aumentam em utilização até 2030

Economia Global



Itália

45,4

Perspectiva de requalificação e requalificação

39 | Global41

Não necessitaria de formação até 2030

27 | Global29

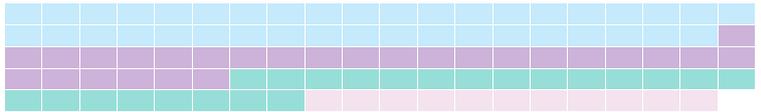
Seria qualificado na função atual

22 | Global19

Seriam qualificados e recolocados

11 | Global11

Seria pouco provável que melhorasse as suas competências



Fronteira homem-máquina

Fronteira homem-máquina

% de tarefas concluídas predominantemente por pessoas, predominantemente por tecnologia ou uma combinação de ambos

Humano Global Combinação Global Tecnologia Global

TODAS AS TAREFAS



Principais barreiras à transformação empresarial

Barreiras de transformação

Porcentagem de organizações inquiridas que esperam que as barreiras dificultem a sua transformação organizacional

Economia Global

ECONOMIA GLOBAL

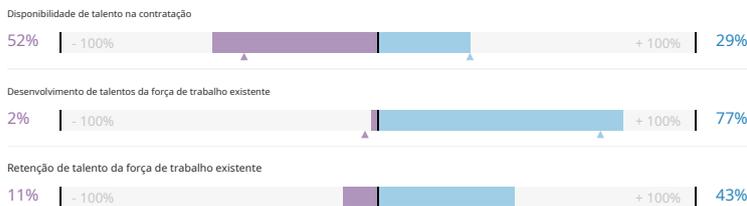


Perspectiva de disponibilidade de talento

Tendência de talento

Proporção de inquiridos que espera que a sua disponibilidade de talento melhore ou piore em cinco anos

Melhorando Média global Piora Média global



Política pública

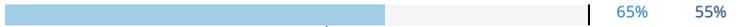
Políticas públicas para melhorar a disponibilidade de talento

Proporção de inquiridos que concorda que uma determinada política pública tem o maior potencial para aumentar a disponibilidade de talento

Economia Global

ECONOMIA GLOBAL

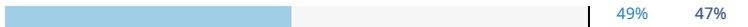
Financiamento para requalificação e atualização de competências



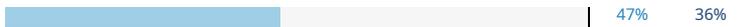
Fornecimento de requalificação e atualização de competências



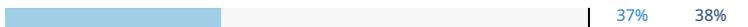
Melhorias nos sistemas de ensino público



Alterações nas leis laborais relacionadas com o trabalho remoto



Flexibilidade na fixação dos salários



Perspectiva salarial

Tendências salariais

Proporção de organizações que projetam a parcela dos salários e outras formas de compensação dos trabalhadores em percentagem das receitas totais da empresa

Crescente Global Semelhante Global Declínio Global



Ações DEI

Proporção de empregadores inquiridos que planeiam implementar a medida de diversidade, equidade e inclusão

57 | Global51

Realizar formação abrangente de DEI para gestores e funcionários

53 | Global48

Iniciativas de recrutamento, retenção e progressão direcionadas

47 | Global33

Protocolos antiassédio

Estratégia de IA

Porcentagem de empregadores inquiridos que planeiam implementar a estratégia declarada em resposta à crescente capacidade e prevalência da IA

83 | Global77

Requalificação e atualização da sua força de trabalho existente para trabalhar melhor com a IA

75 | Global69

Contratar novas pessoas com competências para conceber ferramentas de IA e melhorias adequadas às competências específicas da organização

66 | Global62

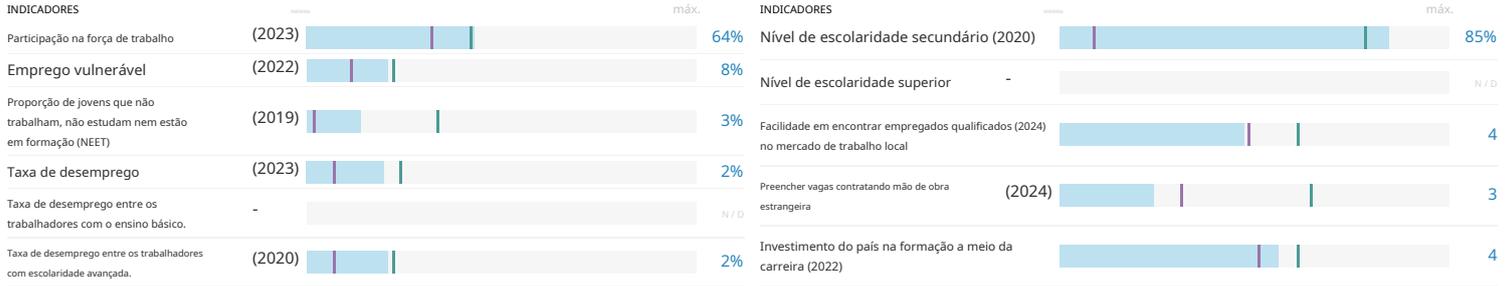
Contratar novas pessoas com competências para trabalhar melhor com a IA

Japão

98,4

Indicadores contextuais

Média regional Média do grupo de rendimento



Perspectivas de emprego e competências

22% | Global22%

Rotatividade do mercado de trabalho

Rotatividade estrutural da força de trabalho em cinco anos

34% | Global39%

Perturbação de competências

Ações de competências essenciais que mudarão

96% | Global83%

Organizações com prioridades DEI Proporção de organizações com prioridades DEI

90% | Global88%

Exposição à IA

Proporção de organizações que executam programas de IA

Perspectiva de tendências

Macro-tendências a impulsionar a transformação empresarial

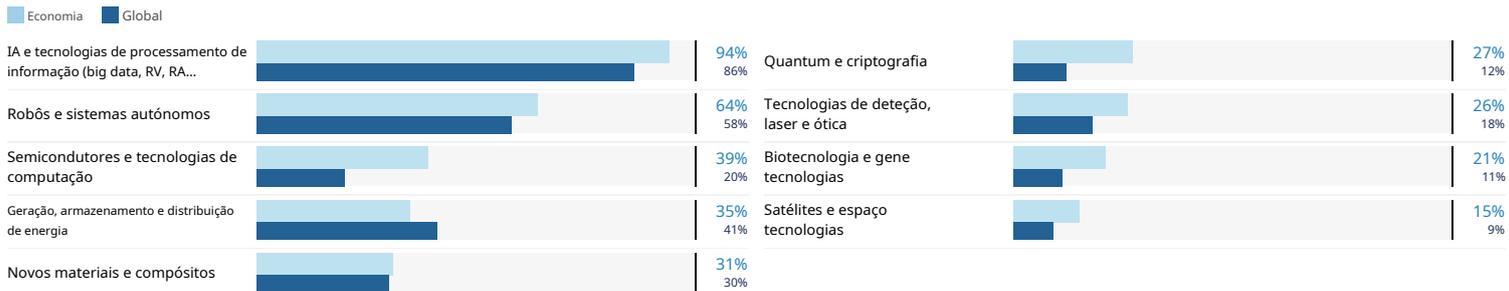
Proporção de organizações inquiridas que identificaram esta tendência como propensa a impulsionar a transformação na sua organização



Tendências tecnológicas

Tendências tecnológicas impulsionam a transformação empresarial

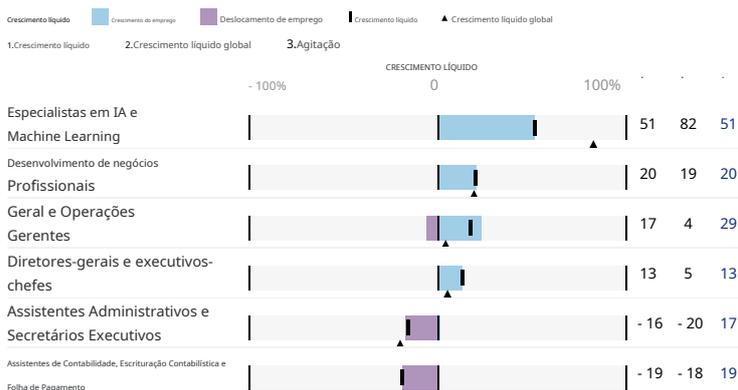
Proporção de organizações inquiridas que identificam a tendência tecnológica como um provável impulsionador da transformação empresarial



Perspectivas de emprego

Principais funções para a transformação empresarial

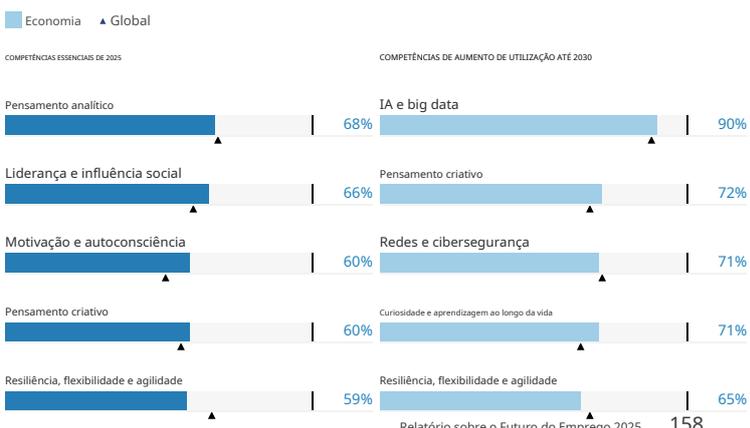
Funções mais selecionadas pelas organizações inquiridas, ordenadas por crescimento líquido de funções e o seu crescimento líquido e rotatividade estrutural (percentagem)



Perspectiva de competências

Competências de utilização crescente até 2030

Habilidades que mais aumentam em utilização até 2030



Japão

98,4

Perspectiva de requalificação e requalificação

39 | Global41

Não necessária de formação até 2030

27 | Global29

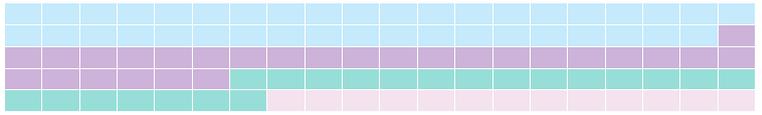
Seria qualificado na função atual

21 | Global19

Seriam qualificados e recolocados

13 | Global11

Seria pouco provável que melhorasse as suas competências



Fronteira homem-máquina

Fronteira homem-máquina

% de tarefas concluídas predominantemente por pessoas, predominantemente por tecnologia ou uma combinação de ambos

Humano Global Combinação Global Tecnologia Global

TODAS AS TAREFAS

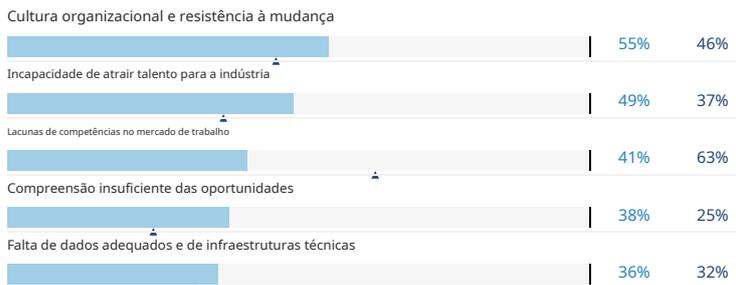


Principais barreiras à transformação empresarial

Barreiras de transformação

Porcentagem de organizações inquiridas que esperam que as barreiras dificultem a sua transformação organizacional

Economia Global

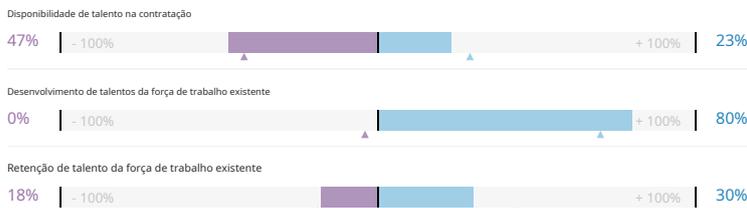


Perspectiva de disponibilidade de talento

Tendência de talento

Proporção de inquiridos que espera que a sua disponibilidade de talento melhore ou piore em cinco anos

Melhorando Média global Piora Média global

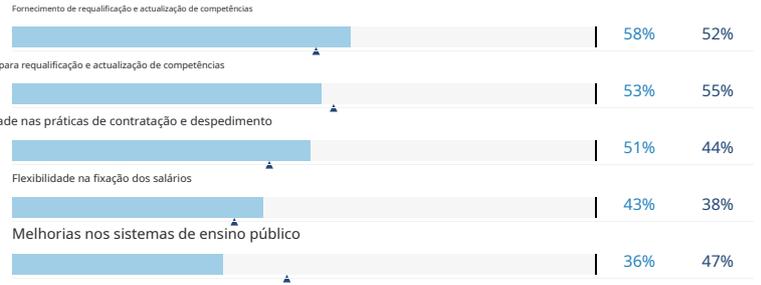


Política pública

Políticas públicas para melhorar a disponibilidade de talento

Proporção de inquiridos que concorda que uma determinada política pública tem o maior potencial para aumentar a disponibilidade de talento

Economia Global

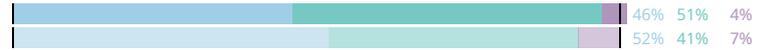


Perspectiva salarial

Tendências salariais

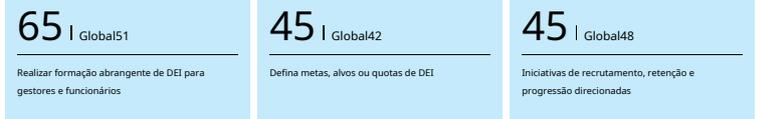
Proporção de organizações que projetam a parcela dos salários e outras formas de compensação dos trabalhadores em percentagem das receitas totais da empresa

Crescente Global Semelhante Global Declínio Global



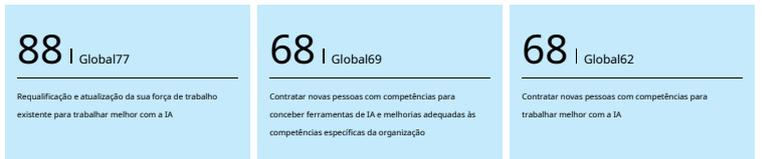
Ações DEI

Proporção de empregadores inquiridos que planeiam implementar a medida de diversidade, equidade e inclusão



Estratégia de IA

Porcentagem de empregadores inquiridos que planeiam implementar a estratégia declarada em resposta à crescente capacidade e prevalência da IA



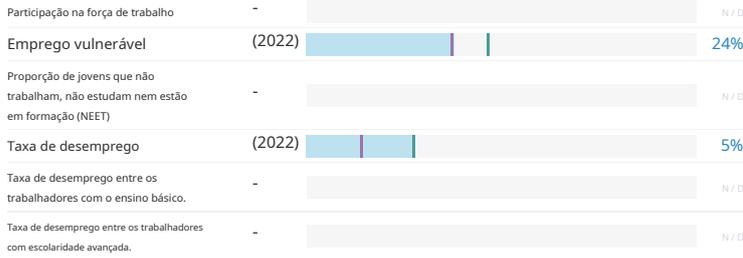
Cazaquistão

N / D

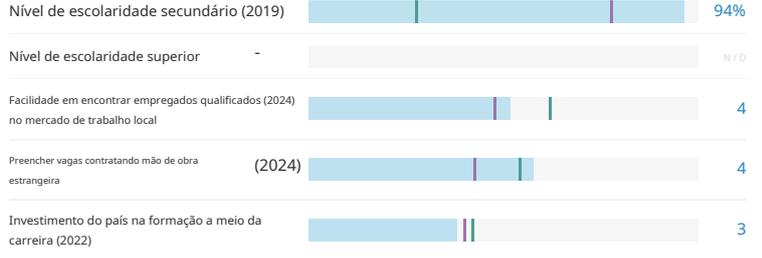
Indicadores contextuais

Média regional Média do grupo de rendimento

INDICADORES



INDICADORES



Perspectivas de emprego e competências

19% | Global 22%

Rotatividade do mercado de trabalho

Rotatividade estrutural da força de trabalho em cinco anos

40% | Global 39%

Perturbação de competências

Ações de competências essenciais que mudarão

69% | Global 83%

Organizações com prioridades DEI Proporção de organizações com prioridades DEI

63% | Global 88%

Exposição à IA

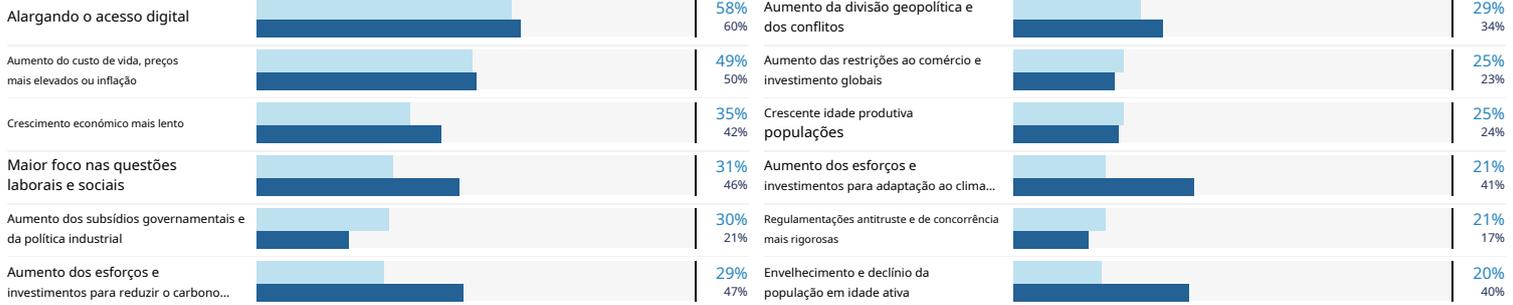
Proporção de organizações que executam programas de IA

Perspectiva de tendências

Macrotendências a impulsionar a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificaram esta tendência como propensa a impulsionar a transformação na sua organização

Economia Global

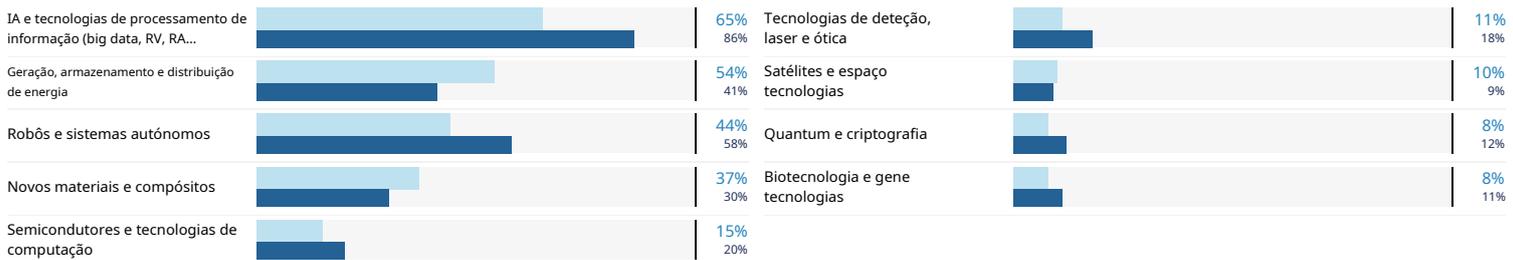


Tendências tecnológicas

Tendências tecnológicas impulsionam a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificam a tendência tecnológica como um provável impulsionador da transformação empresarial

Economia Global

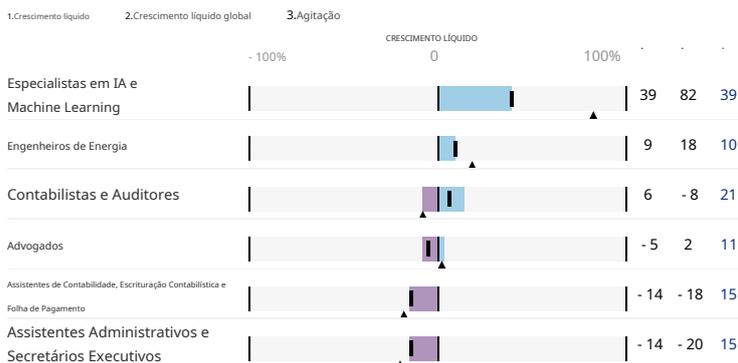


Perspectivas de emprego

Principais funções para a transformação empresarial

Funções mais selecionadas pelas organizações inquiridas, ordenadas por crescimento líquido de funções e o seu crescimento líquido e rotatividade estrutural (percentagem)

Crescimento líquido Crescimento de emprego Deslocamento de emprego Crescimento líquido Crescimento líquido global

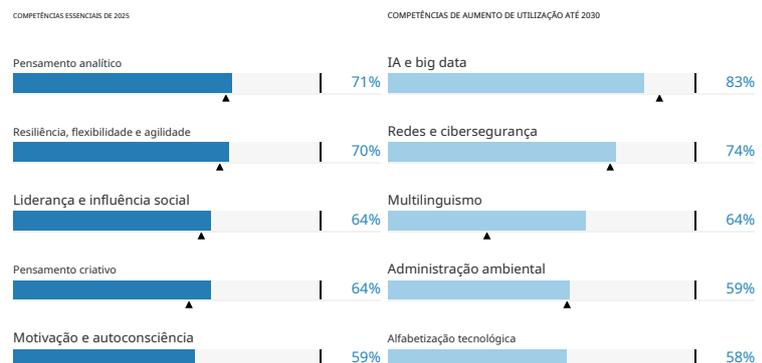


Perspectiva de competências

Competências de utilização crescente até 2030

Habilidades que mais aumentam em utilização até 2030

Economia Global



Cazaquistão

N / D

Perspectiva de requalificação e requalificação

54 | Global41

Não necessitaria de formação até 2030

24 | Global29

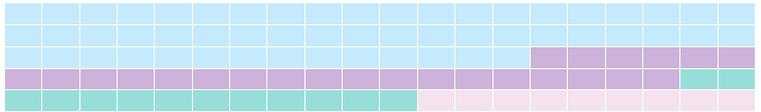
Seria qualificado na função atual

13 | Global19

Seriam qualificados e recolocados

9 | Global11

Seria pouco provável que melhorasse as suas competências



Fronteira homem-máquina

Fronteira homem-máquina

% de tarefas concluídas predominantemente por pessoas, predominantemente por tecnologia ou uma combinação de ambos

Humano Global Combinação Global Tecnologia Global

TODAS AS TAREFAS

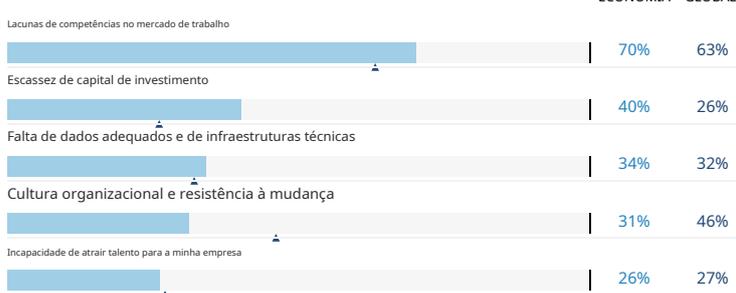


Principais barreiras à transformação empresarial

Barreiras de transformação

Porcentagem de organizações inquiridas que esperam que as barreiras dificultem a sua transformação organizacional

Economia Global

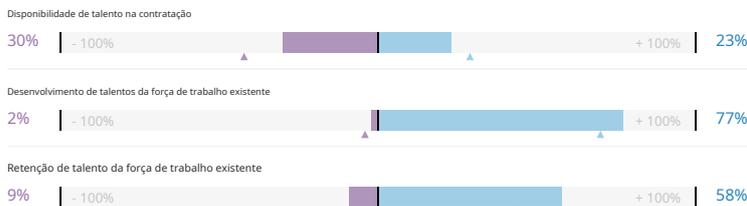


Perspectiva de disponibilidade de talento

Tendência de talento

Proporção de inquiridos que espera que a sua disponibilidade de talento melhore ou piore em cinco anos

Melhorando Média global Piora Média global

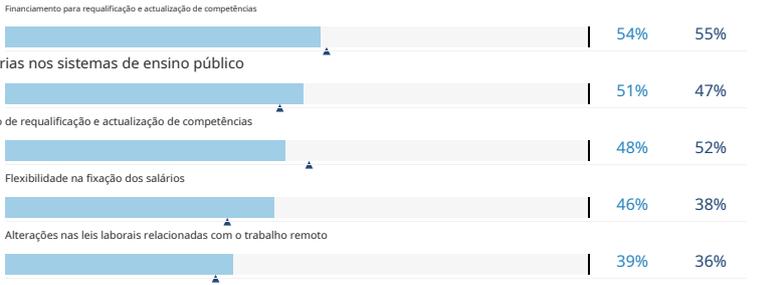


Política pública

Políticas públicas para melhorar a disponibilidade de talento

Proporção de inquiridos que concorda que uma determinada política pública tem o maior potencial para aumentar a disponibilidade de talento

Economia Global



Perspectiva salarial

Tendências salariais

Proporção de organizações que projetam a parcela dos salários e outras formas de compensação dos trabalhadores em percentagem das receitas totais da empresa

Crescente Global Semelhante Global Declínio Global



Ações DEI

Proporção de empregadores inquiridos que planeiam implementar a medida de diversidade, equidade e inclusão

43 | Global48

Iniciativas de recrutamento, retenção e progressão direcionadas

40 | Global39

Revisões de equidade salarial e auditorias salariais

39 | Global51

Realizar formação abrangente de DEI para gestores e funcionários

Estratégia de IA

Porcentagem de empregadores inquiridos que planeiam implementar a estratégia declarada em resposta à crescente capacidade e prevalência da IA

57 | Global69

Contratar novas pessoas com competências para conceber ferramentas de IA e melhorias adequadas às competências específicas da organização

55 | Global77

Requalificação e atualização da sua força de trabalho existente para trabalhar melhor com a IA

49 | Global41

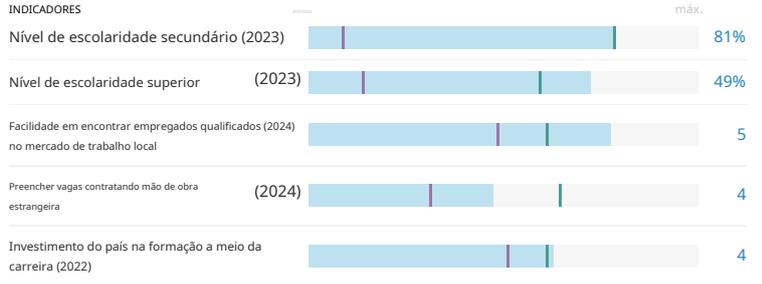
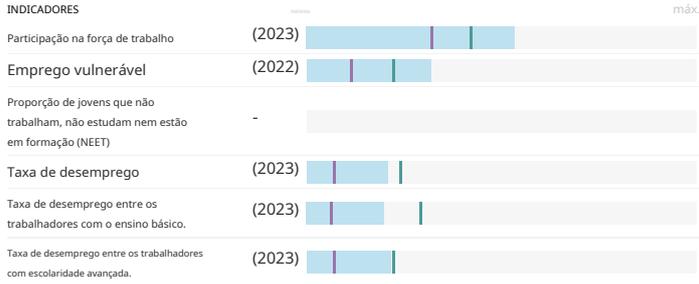
Redução da força de trabalho onde a IA pode replicar o trabalho das pessoas

Coreia, República da

40,9

Indicadores contextuais

Média regional Média do grupo de rendimento



Perspectivas de emprego e competências

17% | Global 22%

Rotatividade do mercado de trabalho

Rotatividade estrutural da força de trabalho em cinco anos

38% | Global 39%

Perturbação de competências

Ações de competências essenciais que mudarão

100% | Global 83%

Organizações com prioridades DEI Proporção de organizações com prioridades DEI

100% | Global 88%

Exposição à IA

Proporção de organizações que executam programas de IA

Perspectiva de tendências

Macrotendências a impulsionar a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificaram esta tendência como propensa a impulsionar a transformação na sua organização

Economia Global

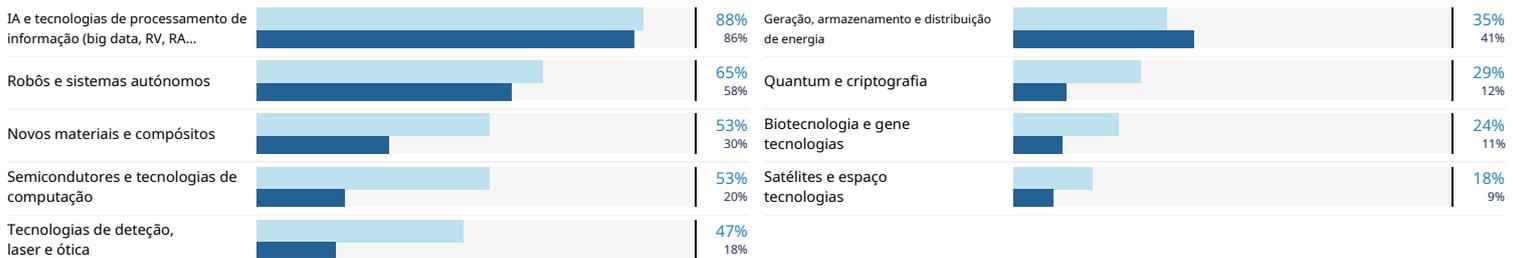


Tendências tecnológicas

Tendências tecnológicas impulsionam a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificam a tendência tecnológica como um provável impulsionador da transformação empresarial

Economia Global

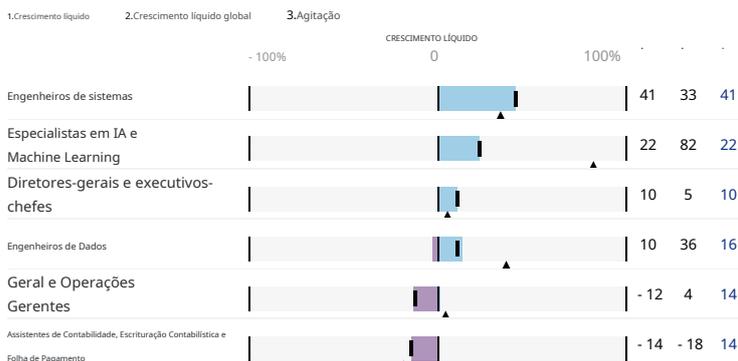


Perspectivas de emprego

Principais funções para a transformação empresarial

Funções mais selecionadas pelas organizações inquiridas, ordenadas por crescimento líquido de funções e o seu crescimento líquido e rotatividade estrutural (percentagem)

Crescimento líquido Crescimento de emprego Deslocamento de emprego Crescimento líquido Crescimento líquido global

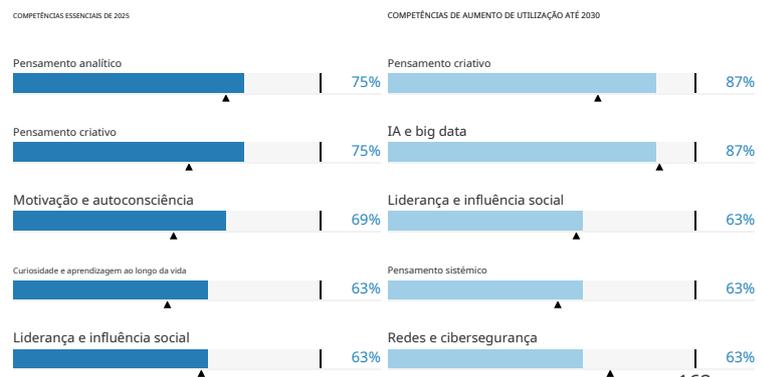


Perspectiva de competências

Competências de utilização crescente até 2030

Habilidades que mais aumentam em utilização até 2030

Economia Global



Coreia, República da

40,9

Perspectiva de requalificação e requalificação

52 | Global41

Não necessitaria de formação até 2030

23 | Global29

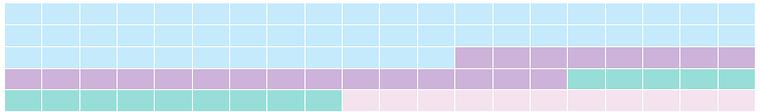
Seria qualificado na função atual

14 | Global19

Seriam qualificados e recolocados

11 | Global11

Seria pouco provável que melhorasse as suas competências



Fronteira homem-máquina

Fronteira homem-máquina

% de tarefas concluídas predominantemente por pessoas, predominantemente por tecnologia ou uma combinação de ambos

Humano Global Combinação Global Tecnologia Global

TODAS AS TAREFAS



Principais barreiras à transformação empresarial

Barreiras de transformação

Porcentagem de organizações inquiridas que esperam que as barreiras dificultem a sua transformação organizacional

Economia Global

ECONOMIA GLOBAL

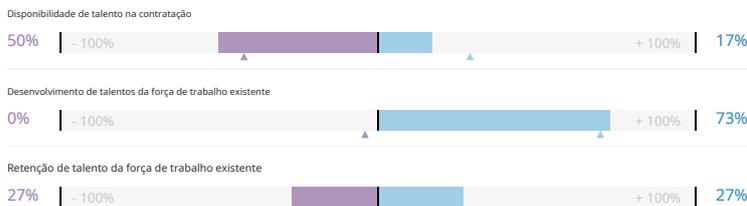


Perspectiva de disponibilidade de talento

Tendência de talento

Proporção de inquiridos que espera que a sua disponibilidade de talento melhore ou piore em cinco anos

Melhorando Média global Piora Média global



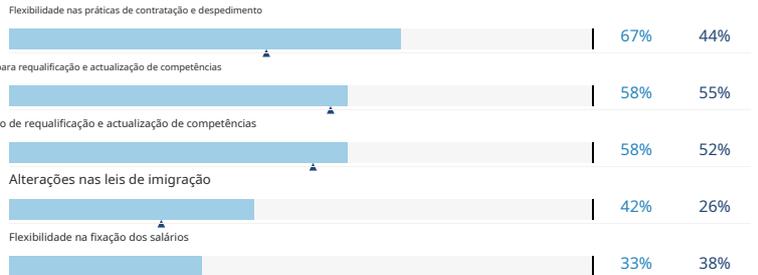
Política pública

Políticas públicas para melhorar a disponibilidade de talento

Proporção de inquiridos que concorda que uma determinada política pública tem o maior potencial para aumentar a disponibilidade de talento

Economia Global

ECONOMIA GLOBAL



Perspectiva salarial

Tendências salariais

Proporção de organizações que projetam a parcela dos salários e outras formas de compensação dos trabalhadores em percentagem das receitas totais da empresa

Crescente Global Semelhante Global Declínio Global



Ações DEI

Proporção de empregadores inquiridos que planeiam implementar a medida de diversidade, equidade e inclusão

75 | Global51

Realizar formação abrangente de DEI para gestores e funcionários

50 | Global42

Defina metas, alvos ou quotas de DEI

50 | Global48

Iniciativas de recrutamento, retenção e progressão direcionadas

Estratégia de IA

Porcentagem de empregadores inquiridos que planeiam implementar a estratégia declarada em resposta à crescente capacidade e prevalência da IA

100 | Global69

Contratar novas pessoas com competências para conceber ferramentas de IA e melhorias adequadas às competências específicas da organização

89 | Global77

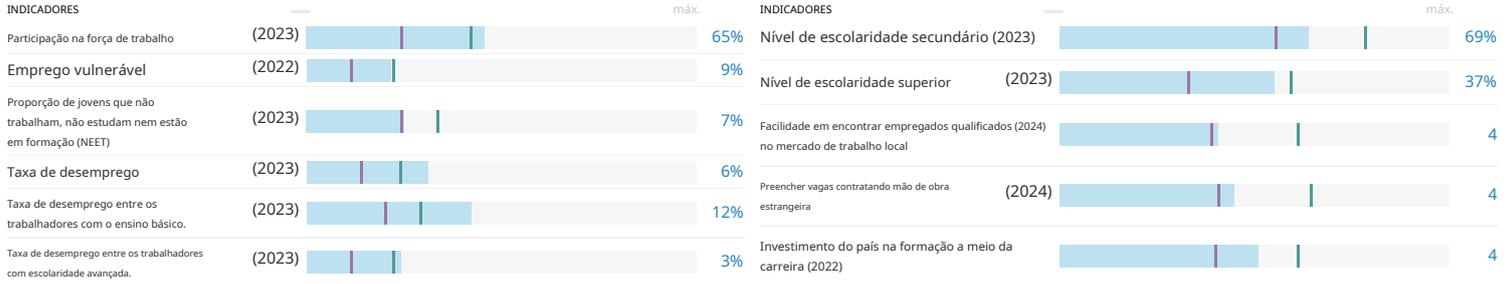
Requalificação e atualização da sua força de trabalho existente para trabalhar melhor com a IA

78 | Global49

Reorientar a sua organização para atingir novas oportunidades de negócio criadas pela IA

Indicadores contextuais

Média regional Média do grupo de rendimento



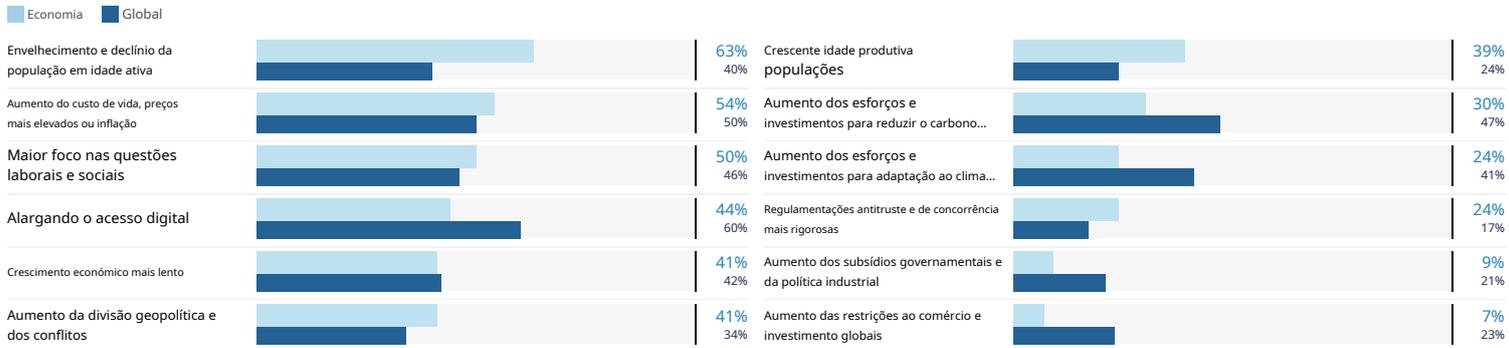
Perspetivas de emprego e competências



Perspetiva de tendências

Macro-tendências a impulsionar a transformação empresarial

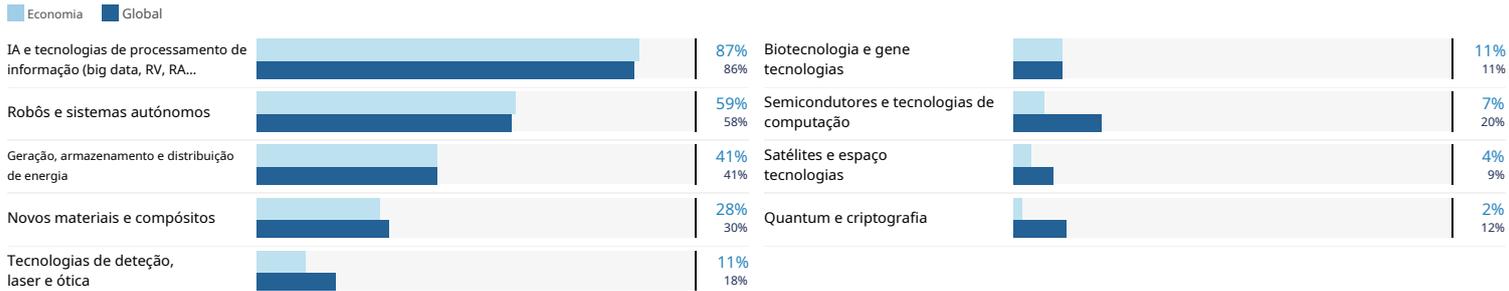
Proporção de organizações inquiridas que identificaram esta tendência como propensa a impulsionar a transformação na sua organização



Tendências tecnológicas

Tendências tecnológicas impulsionam a transformação empresarial

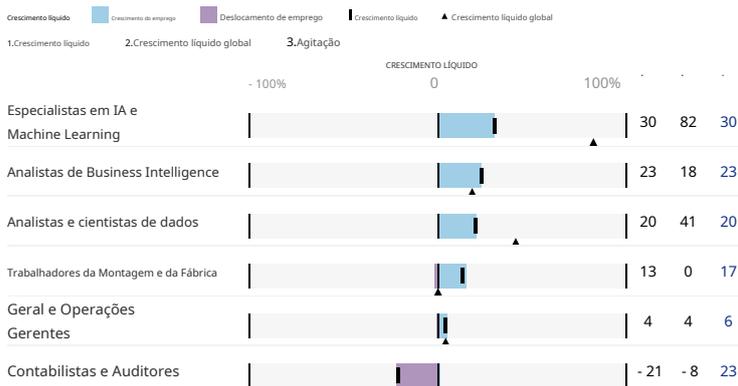
Proporção de organizações inquiridas que identificam a tendência tecnológica como um provável impulsionador da transformação empresarial



Perspetivas de emprego

Principais funções para a transformação empresarial

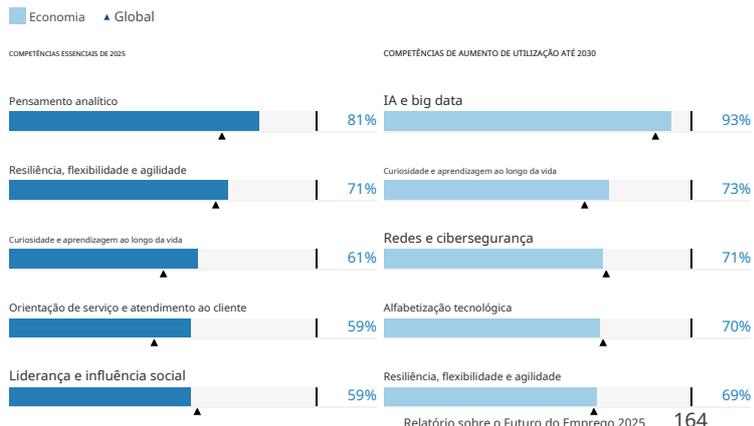
Funções mais selecionadas pelas organizações inquiridas, ordenadas por crescimento líquido de funções e o seu crescimento líquido e rotatividade estrutural (percentagem)



Perspetiva de competências

Competências de utilização crescente até 2030

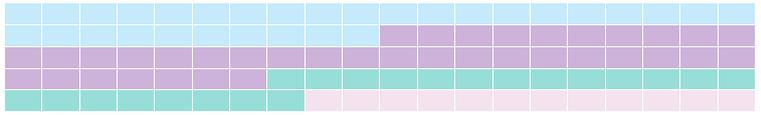
Habilidades que mais aumentam em utilização até 2030



Letónia

1.4

Perspectiva de requalificação e requalificação



Fronteira homem-máquina

Fronteira homem-máquina

% de tarefas concluídas predominantemente por pessoas, predominantemente por tecnologia ou uma combinação de ambos

Humano Global Combinação Global Tecnologia Global

TODAS AS TAREFAS



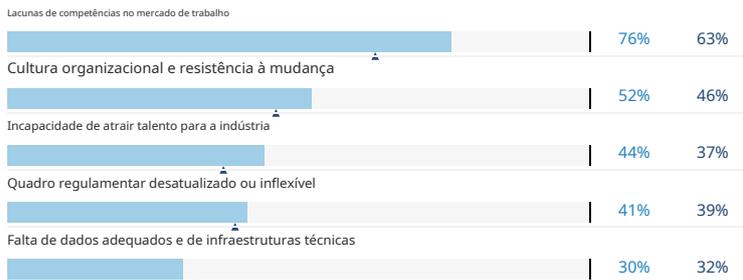
Principais barreiras à transformação empresarial

Barreiras de transformação

Porcentagem de organizações inquiridas que esperam que as barreiras dificultem a sua transformação organizacional

Economia Global

ECONOMIA GLOBAL



Perspectiva de disponibilidade de talento

Tendência de talento

Proporção de inquiridos que espera que a sua disponibilidade de talento melhore ou piore em cinco anos

Melhorando Média global Piora Média global



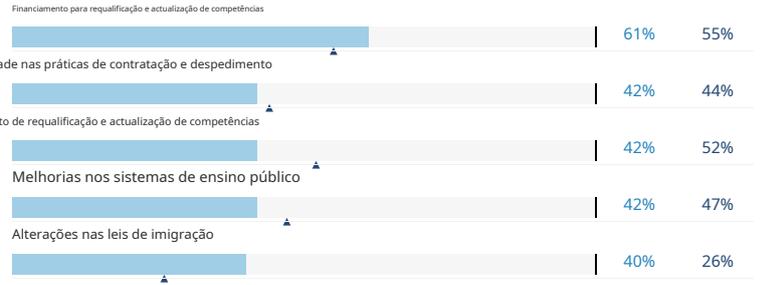
Política pública

Políticas públicas para melhorar a disponibilidade de talento

Proporção de inquiridos que concorda que uma determinada política pública tem o maior potencial para aumentar a disponibilidade de talento

Economia Global

ECONOMIA GLOBAL



Perspectiva salarial

Tendências salariais

Proporção de organizações que projetam a parcela dos salários e outras formas de compensação dos trabalhadores em percentagem das receitas totais da empresa

Crescente Global Semelhante Global Declínio Global



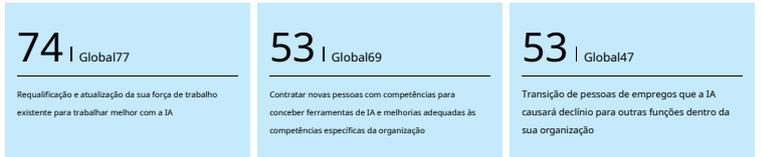
Ações DEI

Proporção de empregadores inquiridos que planeiam implementar a medida de diversidade, equidade e inclusão



Estratégia de IA

Porcentagem de empregadores inquiridos que planeiam implementar a estratégia declarada em resposta à crescente capacidade e prevalência da IA



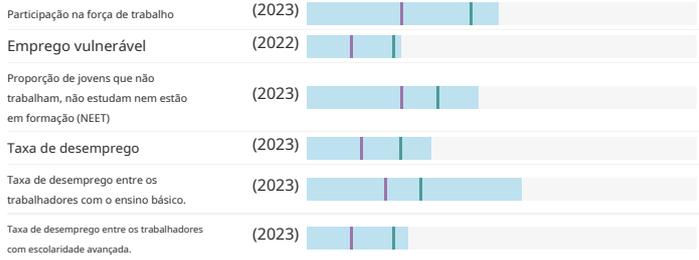
Lituânia

2.2

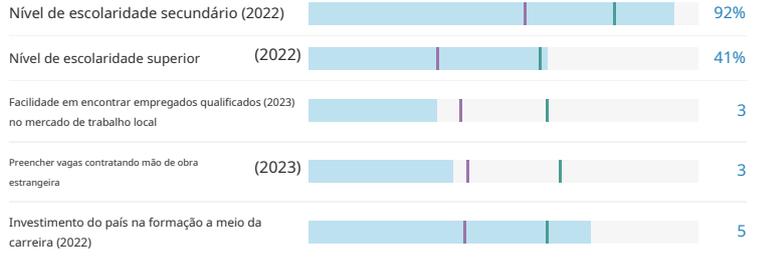
Indicadores contextuais

Média regional Média do grupo de rendimento

INDICADORES



INDICADORES



Perspectivas de emprego e competências

14% | Global22%

Rotatividade do mercado de trabalho

Rotatividade estrutural da força de trabalho em cinco anos

35% | Global39%

Perturbação de competências

Ações de competências essenciais que mudarão

79% | Global83%

Organizações com prioridades DEI Proporção de organizações com prioridades DEI

95% | Global88%

Exposição à IA

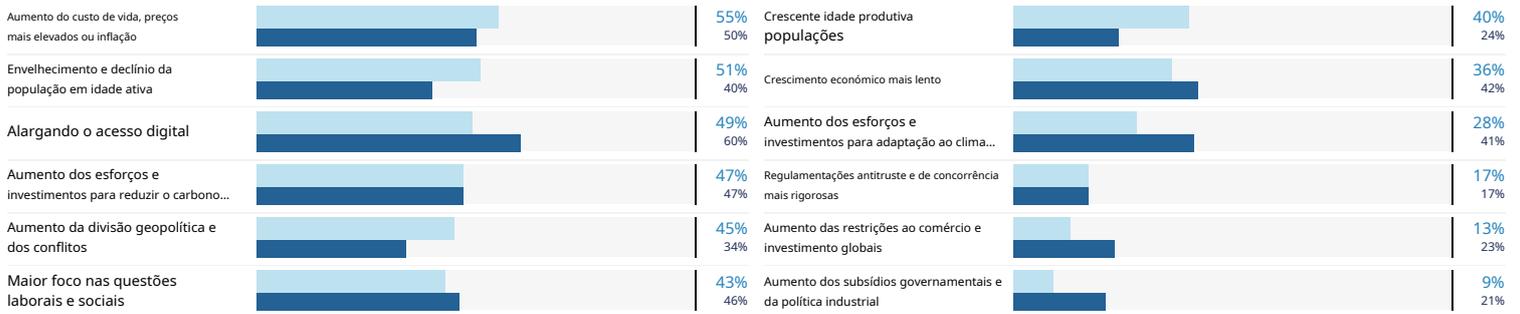
Proporção de organizações que executam programas de IA

Perspectiva de tendências

Macro-tendências a impulsionar a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificaram esta tendência como propensa a impulsionar a transformação na sua organização

Economia Global

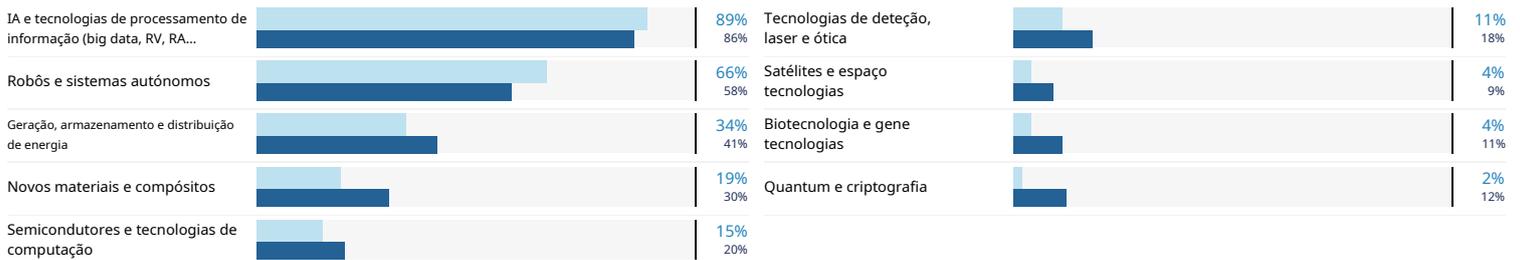


Tendências tecnológicas

Tendências tecnológicas impulsionam a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificam a tendência tecnológica como um provável impulsionador da transformação empresarial

Economia Global

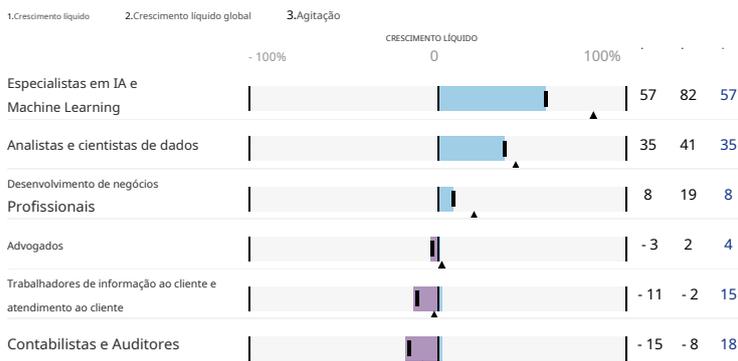


Perspectivas de emprego

Principais funções para a transformação empresarial

Funções mais selecionadas pelas organizações inquiridas, ordenadas por crescimento líquido de funções e o seu crescimento líquido e rotatividade estrutural (percentagem)

Crescimento líquido Crescimento de emprego Deslocamento de emprego Crescimento líquido Crescimento líquido global

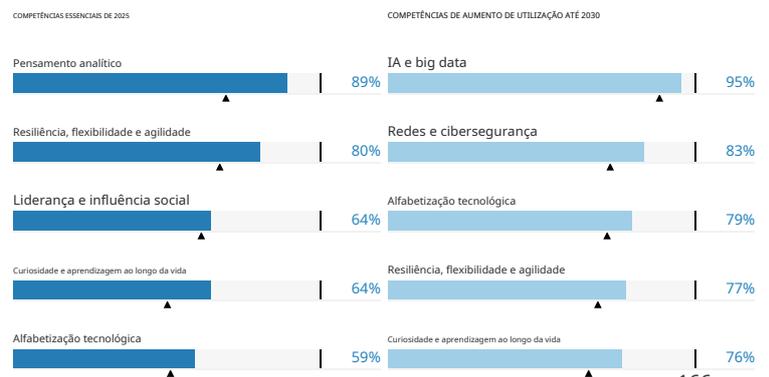


Perspectiva de competências

Competências de utilização crescente até 2030

Habilidades que mais aumentam em utilização até 2030

Economia Global



Lituânia

2.2

Perspectiva de requalificação e requalificação

36 | Global41

Não necessitaria de formação até 2030

36 | Global29

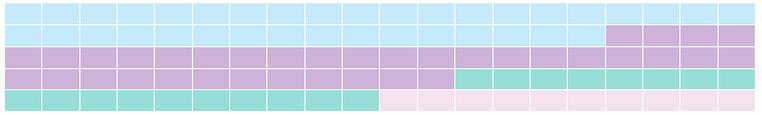
Seria qualificado na função atual

18 | Global19

Seriam qualificados e recolocados

10 | Global11

Seria pouco provável que melhorasse as suas competências



Fronteira homem-máquina

Fronteira homem-máquina

% de tarefas concluídas predominantemente por pessoas, predominantemente por tecnologia ou uma combinação de ambos

Humano Global Combinação Global Tecnologia Global

TODAS AS TAREFAS

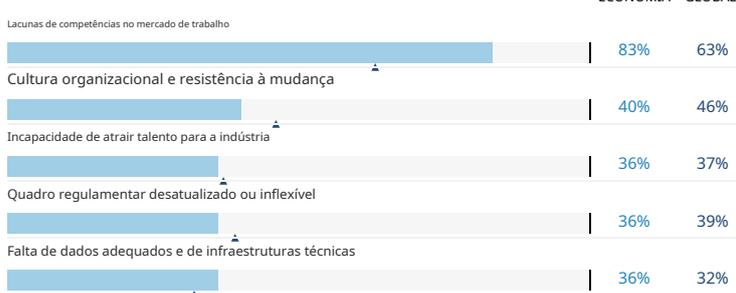


Principais barreiras à transformação empresarial

Barreiras de transformação

Porcentagem de organizações inquiridas que esperam que as barreiras dificultem a sua transformação organizacional

Economia Global



Perspectiva de disponibilidade de talento

Tendência de talento

Proporção de inquiridos que espera que a sua disponibilidade de talento melhore ou piore em cinco anos

Melhorando Média global Piora Média global

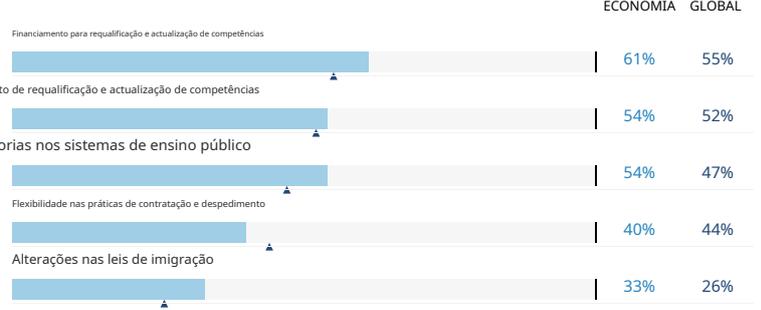


Política pública

Políticas públicas para melhorar a disponibilidade de talento

Proporção de inquiridos que concorda que uma determinada política pública tem o maior potencial para aumentar a disponibilidade de talento

Economia Global

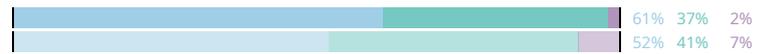


Perspectiva salarial

Tendências salariais

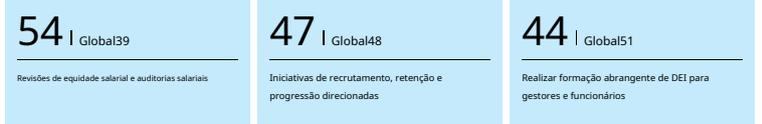
Proporção de organizações que projetam a parcela dos salários e outras formas de compensação dos trabalhadores em percentagem das receitas totais da empresa

Crescente Global Semelhante Global Declínio Global



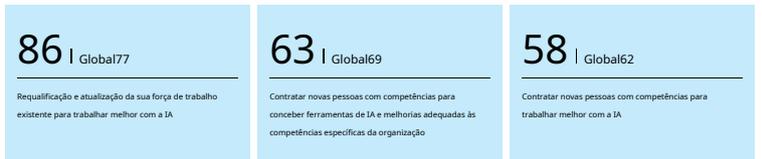
Ações DEI

Proporção de empregadores inquiridos que planeiam implementar a medida de diversidade, equidade e inclusão



Estratégia de IA

Porcentagem de empregadores inquiridos que planeiam implementar a estratégia declarada em resposta à crescente capacidade e prevalência da IA

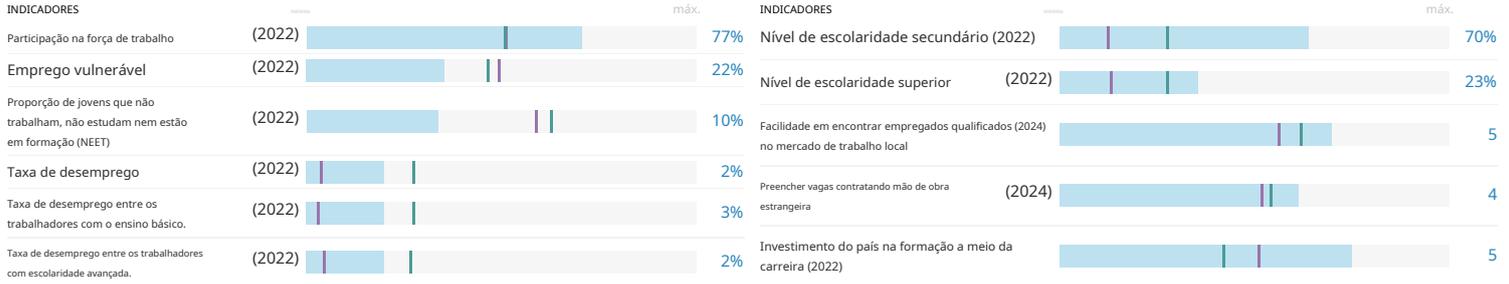


Malásia

17.2

Indicadores contextuais

Média regional Média do grupo de rendimento



Perspetivas de emprego e competências

11% | Global 22%

Rotatividade do mercado de trabalho

Rotatividade estrutural da força de trabalho em cinco anos

41% | Global 39%

Perturbação de competências

Ações de competências essenciais que mudarão

95% | Global 83%

Organizações com prioridades DEI Proporção de organizações com prioridades DEI

94% | Global 88%

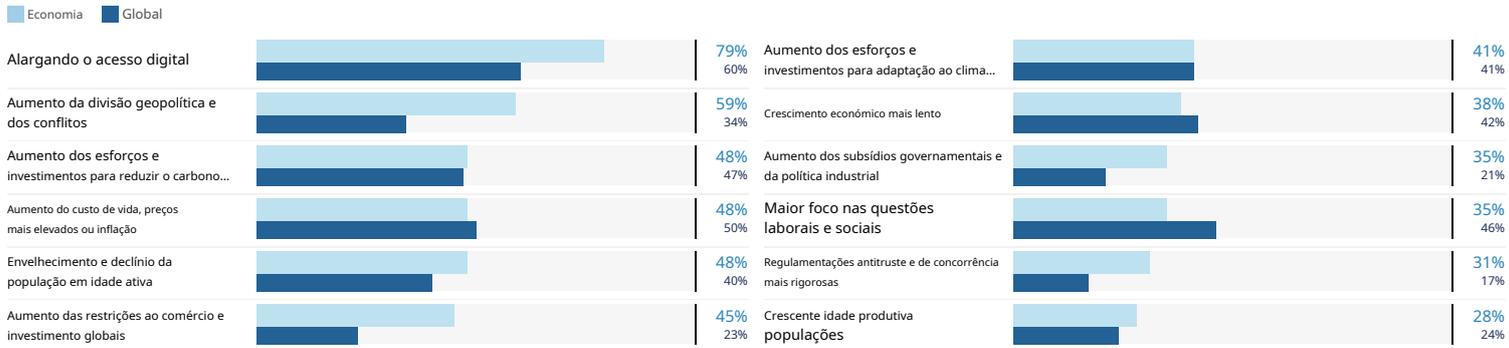
Exposição à IA

Proporção de organizações que executam programas de IA

Perspetiva de tendências

Macro-tendências a impulsionar a transformação empresarial

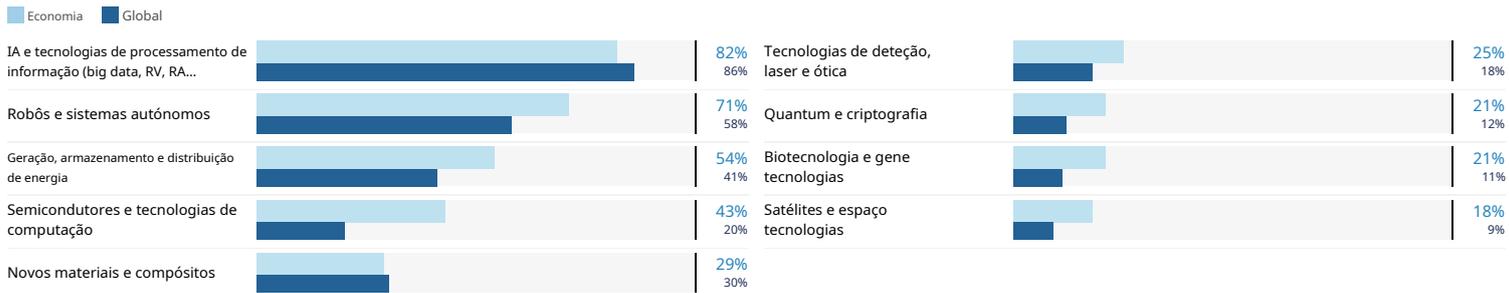
Proporção de organizações inquiridas que identificaram esta tendência como propensa a impulsionar a transformação na sua organização



Tendências tecnológicas

Tendências tecnológicas impulsionam a transformação empresarial

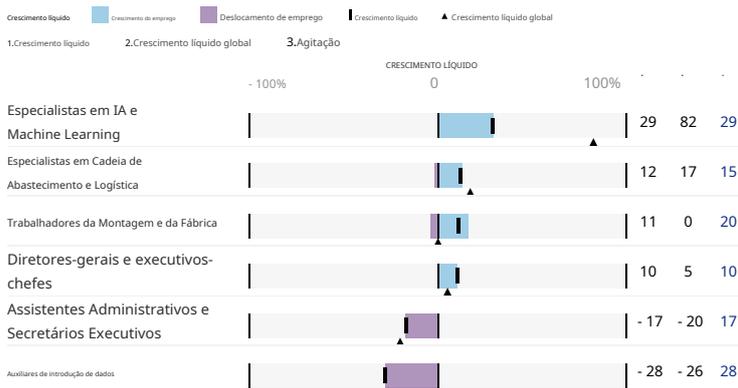
Proporção de organizações inquiridas que identificam a tendência tecnológica como um provável impulsionador da transformação empresarial



Perspetivas de emprego

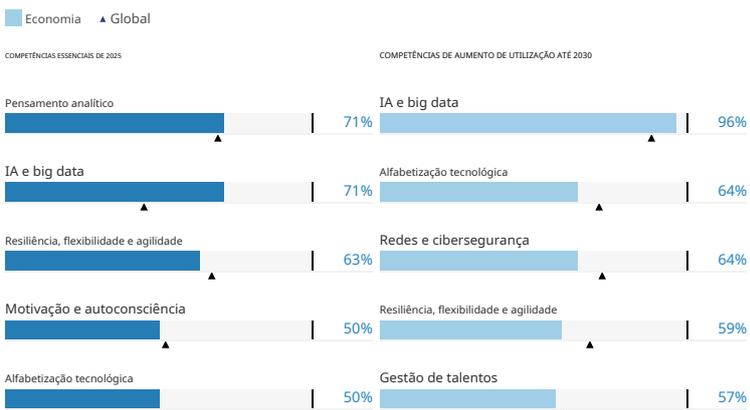
Principais funções para a transformação empresarial

Funções mais selecionadas pelas organizações inquiridas, ordenadas por crescimento líquido de funções e o seu crescimento líquido e rotatividade estrutural (percentagem)



Competências de utilização crescente até 2030

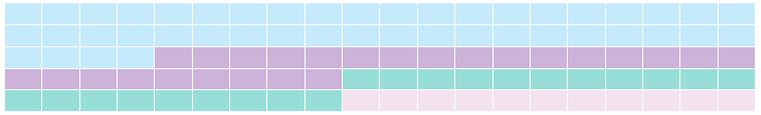
Habilidades que mais aumentam em utilização até 2030



Malásia

17.2

Perspectiva de requalificação e requalificação



Fronteira homem-máquina

Fronteira homem-máquina

% de tarefas concluídas predominantemente por pessoas, predominantemente por tecnologia ou uma combinação de ambos

Humano Global Combinação Global Tecnologia Global

TODAS AS TAREFAS



Principais barreiras à transformação empresarial

Barreiras de transformação

Porcentagem de organizações inquiridas que esperam que as barreiras dificultem a sua transformação organizacional

Economia Global



Perspectiva de disponibilidade de talento

Tendência de talento

Proporção de inquiridos que espera que a sua disponibilidade de talento melhore ou piore em cinco anos

Melhorando Média global Piora Média global

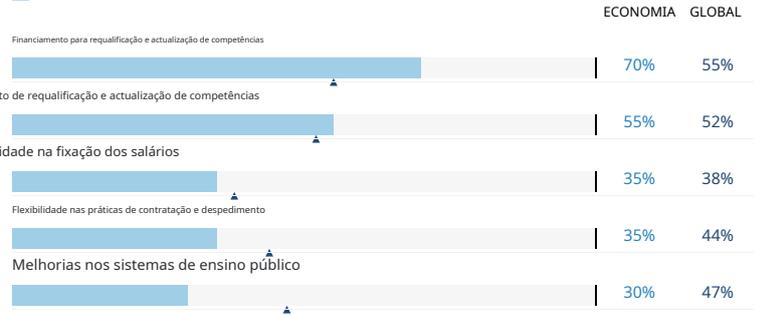


Política pública

Políticas públicas para melhorar a disponibilidade de talento

Proporção de inquiridos que concorda que uma determinada política pública tem o maior potencial para aumentar a disponibilidade de talento

Economia Global

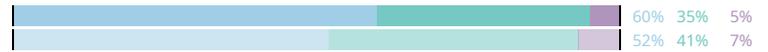


Perspectiva salarial

Tendências salariais

Proporção de organizações que projetam a parcela dos salários e outras formas de compensação dos trabalhadores em percentagem das receitas totais da empresa

Crescente Global Semelhante Global Declínio Global



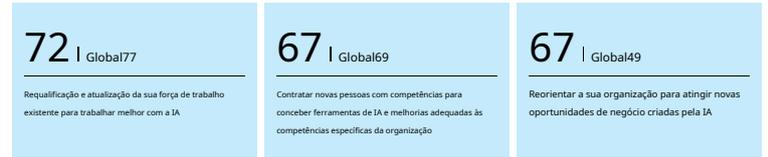
Ações DEI

Proporção de empregadores inquiridos que planeiam implementar a medida de diversidade, equidade e inclusão



Estratégia de IA

Porcentagem de empregadores inquiridos que planeiam implementar a estratégia declarada em resposta à crescente capacidade e prevalência da IA

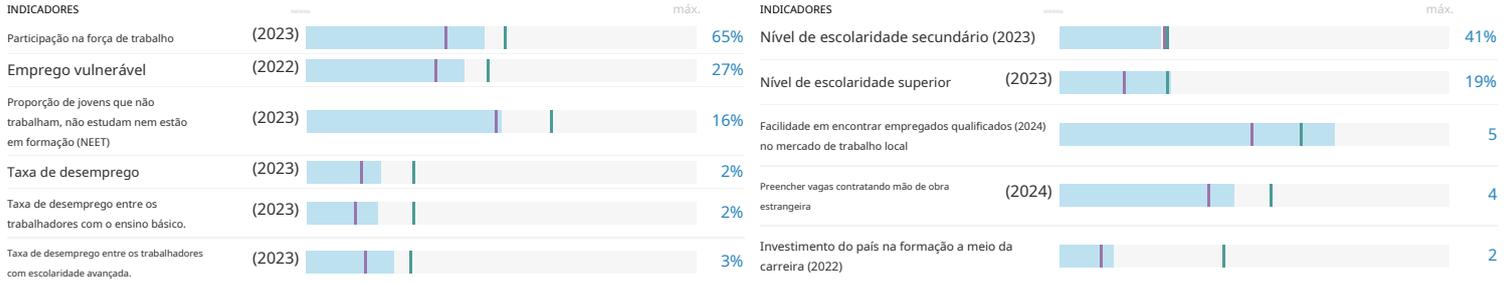


México

78,5

Indicadores contextuais

Média regional Média do grupo de rendimento



Perspectivas de emprego e competências

16% | Global 22%

Rotatividade do mercado de trabalho

Rotatividade estrutural da força de trabalho em cinco anos

40% | Global 39%

Perturbação de competências

Ações de competências essenciais que mudarão

94% | Global 83%

Organizações com prioridades DEI Proporção de organizações com prioridades DEI

97% | Global 88%

Exposição à IA

Proporção de organizações que executam programas de IA

Perspectiva de tendências

Macro-tendências a impulsionar a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificaram esta tendência como propensa a impulsionar a transformação na sua organização

Economia Global

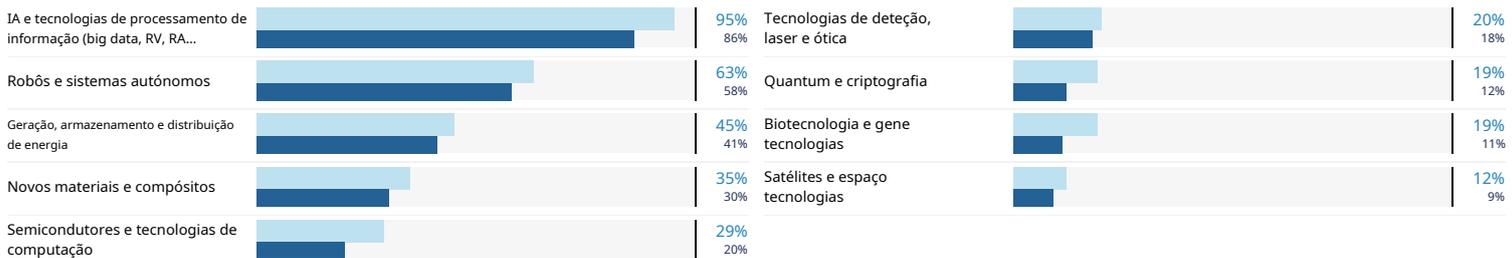


Tendências tecnológicas

Tendências tecnológicas impulsionam a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificam a tendência tecnológica como um provável impulsionador da transformação empresarial

Economia Global

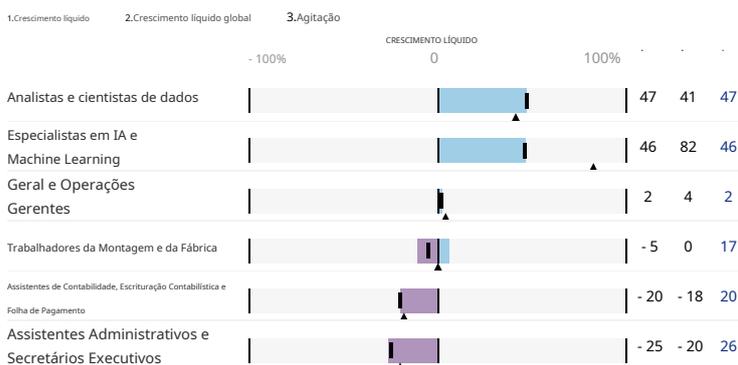


Perspectivas de emprego

Principais funções para a transformação empresarial

Funções mais selecionadas pelas organizações inquiridas, ordenadas por crescimento líquido de funções e o seu crescimento líquido e rotatividade estrutural (percentagem)

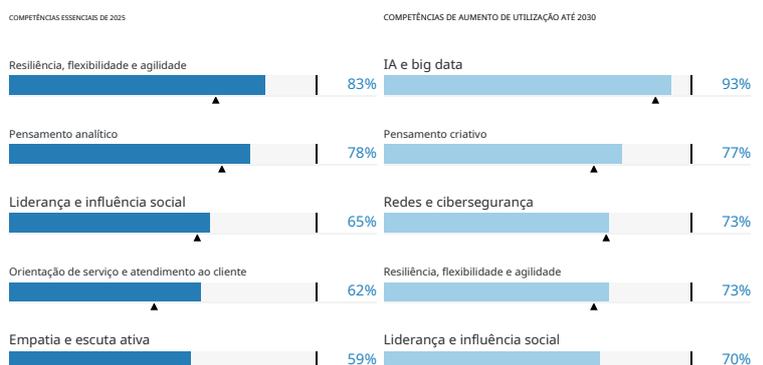
Crescimento líquido Crescimento de emprego Deslocamento de emprego Crescimento líquido Crescimento líquido global



Competências de utilização crescente até 2030

Habilidades que mais aumentam em utilização até 2030

Economia Global



México

78,5

Perspectiva de requalificação e requalificação

35 | Global41

Não necessitaria de formação até 2030

31 | Global29

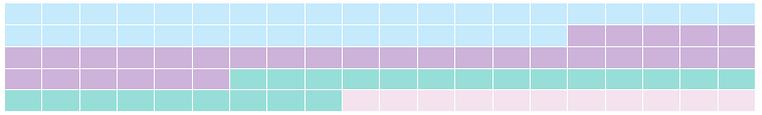
Seria qualificado na função atual

23 | Global19

Seriam qualificados e recolocados

11 | Global11

Seria pouco provável que melhorasse as suas competências



Fronteira homem-máquina

Fronteira homem-máquina

% de tarefas concluídas predominantemente por pessoas, predominantemente por tecnologia ou uma combinação de ambos

Humano Global Combinação Global Tecnologia Global

TODAS AS TAREFAS

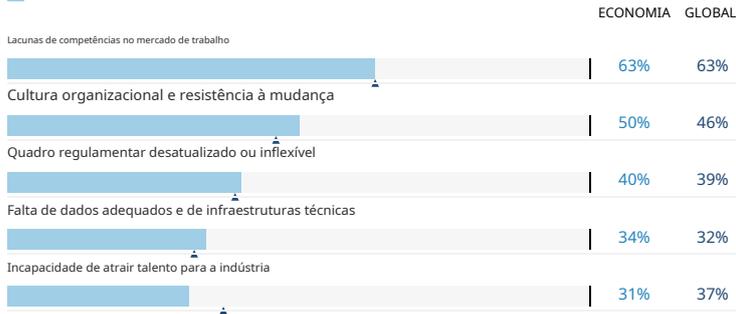


Principais barreiras à transformação empresarial

Barreiras de transformação

Porcentagem de organizações inquiridas que esperam que as barreiras dificultem a sua transformação organizacional

Economia Global

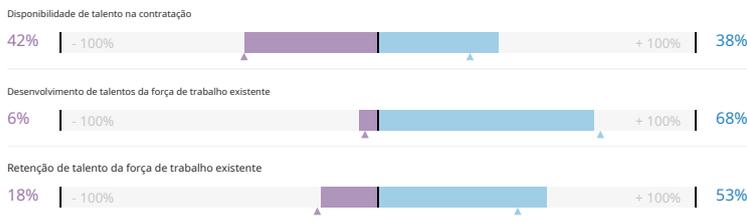


Perspectiva de disponibilidade de talento

Tendência de talento

Proporção de inquiridos que espera que a sua disponibilidade de talento melhore ou piore em cinco anos

Melhorando Média global Piora Média global

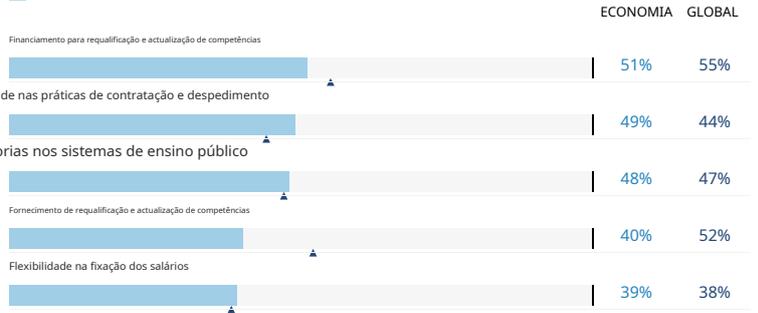


Política pública

Políticas públicas para melhorar a disponibilidade de talento

Proporção de inquiridos que concorda que uma determinada política pública tem o maior potencial para aumentar a disponibilidade de talento

Economia Global

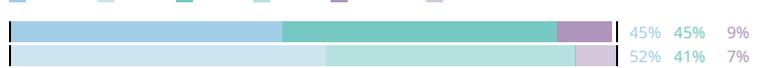


Perspectiva salarial

Tendências salariais

Proporção de organizações que projetam a parcela dos salários e outras formas de compensação dos trabalhadores em percentagem das receitas totais da empresa

Crescente Global Semelhante Global Declínio Global



Ações DEI

Proporção de empregadores inquiridos que planeiam implementar a medida de diversidade, equidade e inclusão

61 | Global51

Realizar formação abrangente de DEI para gestores e funcionários

56 | Global48

Iniciativas de recrutamento, retenção e progressão direcionadas

52 | Global39

Revisões de equidade salarial e auditorias salariais

Estratégia de IA

Porcentagem de empregadores inquiridos que planeiam implementar a estratégia declarada em resposta à crescente capacidade e prevalência da IA

83 | Global77

Requalificação e atualização da sua força de trabalho existente para trabalhar melhor com a IA

79 | Global69

Contratar novas pessoas com competências para conceber ferramentas de IA e melhorias adequadas às competências específicas da organização

75 | Global62

Contratar novas pessoas com competências para trabalhar melhor com a IA

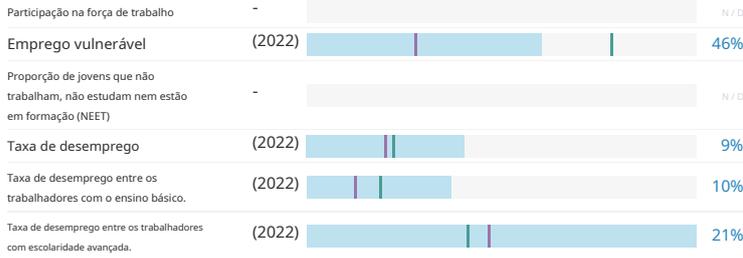
Marrocos

21.6

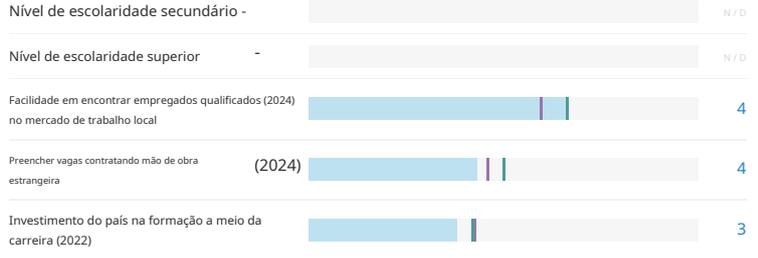
Indicadores contextuais

Média regional Média do grupo de rendimento

INDICADORES



INDICADORES



Perspectivas de emprego e competências

27% | Global22%

Rotatividade do mercado de trabalho

Rotatividade estrutural da força de trabalho em cinco anos

37% | Global39%

Perturbação de competências

Ações de competências essenciais que mudarão

81% | Global83%

Organizações com prioridades DEI Proporção de organizações com prioridades DEI

94% | Global88%

Exposição à IA

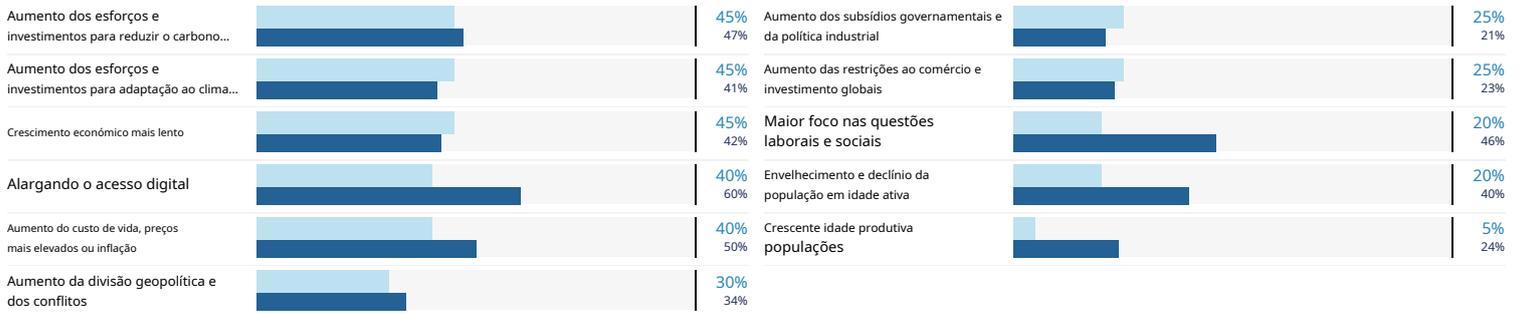
Proporção de organizações que executam programas de IA

Perspectiva de tendências

Macro-tendências a impulsionar a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificaram esta tendência como propensa a impulsionar a transformação na sua organização

Economia Global

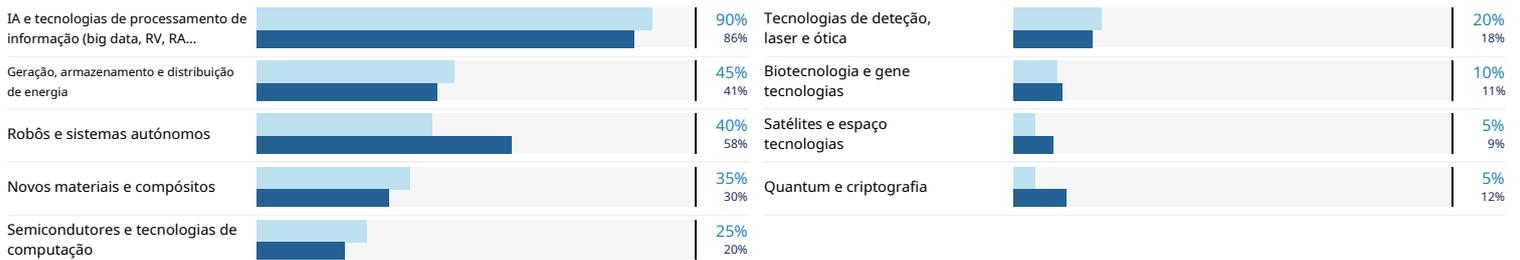


Tendências tecnológicas

Tendências tecnológicas impulsionam a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificam a tendência tecnológica como um provável impulsionador da transformação empresarial

Economia Global

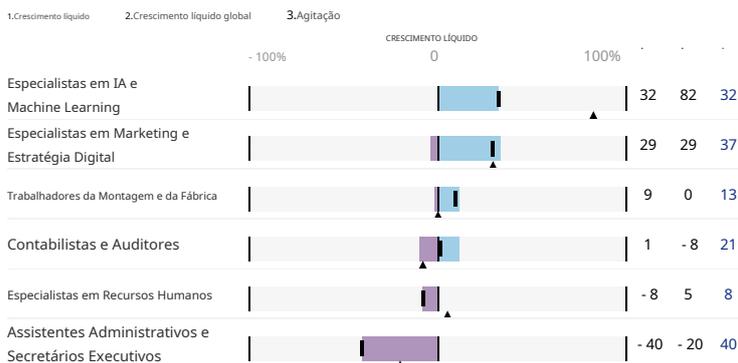


Perspectivas de emprego

Principais funções para a transformação empresarial

Funções mais selecionadas pelas organizações inquiridas, ordenadas por crescimento líquido de funções e o seu crescimento líquido e rotatividade estrutural (percentagem)

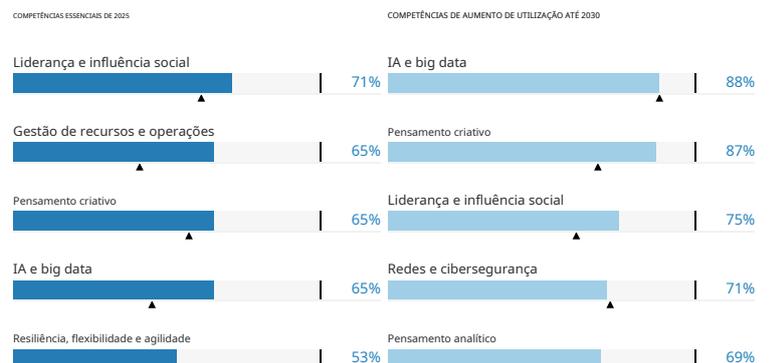
Crescimento líquido Crescimento de emprego Deslocamento de emprego Crescimento líquido Crescimento líquido global



Competências de utilização crescente até 2030

Habilidades que mais aumentam em utilização até 2030

Economia Global



Marrocos

21.6

Perspectiva de requalificação e requalificação

53 | Global41

Não necessária de formação até 2030

23 | Global29

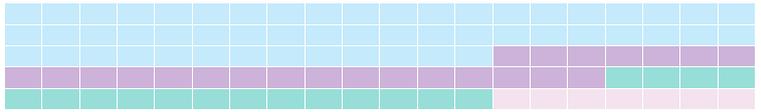
Seria qualificado na função atual

17 | Global19

Seriam qualificados e recolocados

8 | Global11

Seria pouco provável que melhorasse as suas competências



Fronteira homem-máquina

Fronteira homem-máquina

% de tarefas concluídas predominantemente por pessoas, predominantemente por tecnologia ou uma combinação de ambos

Humano Global Combinação Global Tecnologia Global

TODAS AS TAREFAS



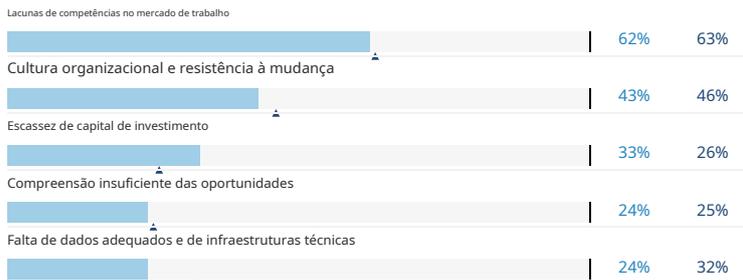
Principais barreiras à transformação empresarial

Barreiras de transformação

Porcentagem de organizações inquiridas que esperam que as barreiras dificultem a sua transformação organizacional

Economia Global

ECONOMIA GLOBAL

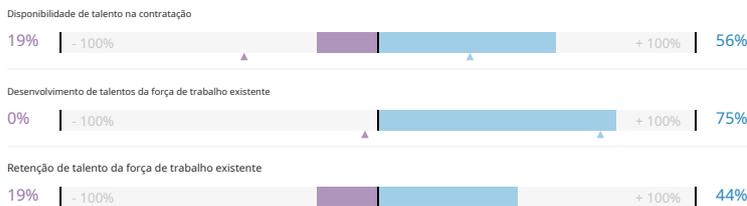


Perspectiva de disponibilidade de talento

Tendência de talento

Proporção de inquiridos que espera que a sua disponibilidade de talento melhore ou piore em cinco anos

Melhorando Média global Piora Média global



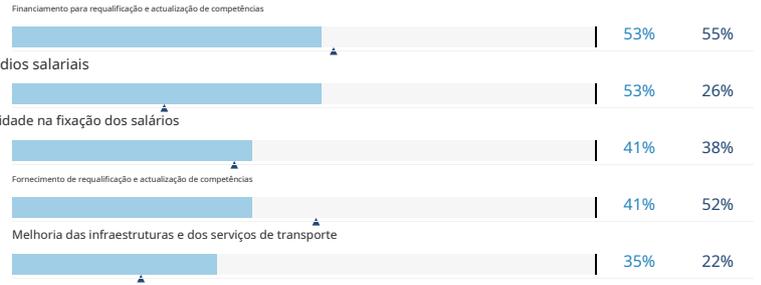
Política pública

Políticas públicas para melhorar a disponibilidade de talento

Proporção de inquiridos que concorda que uma determinada política pública tem o maior potencial para aumentar a disponibilidade de talento

Economia Global

ECONOMIA GLOBAL



Perspectiva salarial

Tendências salariais

Proporção de organizações que projetam a parcela dos salários e outras formas de compensação dos trabalhadores em percentagem das receitas totais da empresa

Crescente Global Semelhante Global Declínio Global



Ações DEI

Proporção de empregadores inquiridos que planeiam implementar a medida de diversidade, equidade e inclusão

56 | Global51

Realizar formação abrangente de DEI para gestores e funcionários

50 | Global48

Iniciativas de recrutamento, retenção e progressão direcionadas

44 | Global39

Revisões de equidade salarial e auditorias salariais

Estratégia de IA

Porcentagem de empregadores inquiridos que planeiam implementar a estratégia declarada em resposta à crescente capacidade e prevalência da IA

69 | Global49

Reorientar a sua organização para atingir novas oportunidades de negócio criadas pela IA

63 | Global77

Requalificação e atualização da sua força de trabalho existente para trabalhar melhor com a IA

56 | Global47

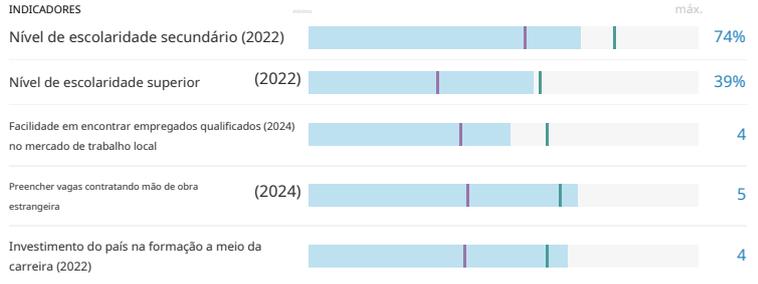
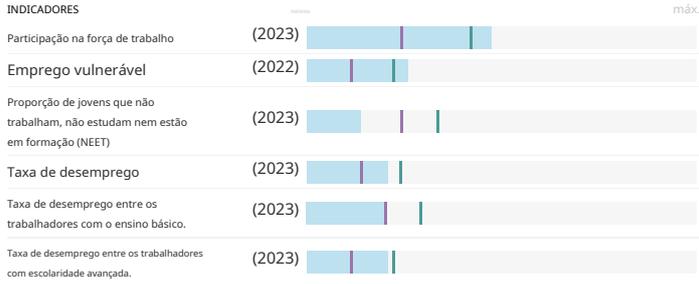
Transição de pessoas de empregos que a IA causará declínio para outras funções dentro da sua organização

Holanda

12.6

Indicadores contextuais

Média regional Média do grupo de rendimento



Perspectivas de emprego e competências

19% | Global22%

Rotatividade do mercado de trabalho

Rotatividade estrutural da força de trabalho em cinco anos

30% | Global39%

Perturbação de competências

Ações de competências essenciais que mudarão

93% | Global83%

Organizações com prioridades DEI Proporção de organizações com prioridades DEI

95% | Global88%

Exposição à IA

Proporção de organizações que executam programas de IA

Perspectiva de tendências

Macro-tendências a impulsionar a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificaram esta tendência como propensa a impulsionar a transformação na sua organização

Economia Global

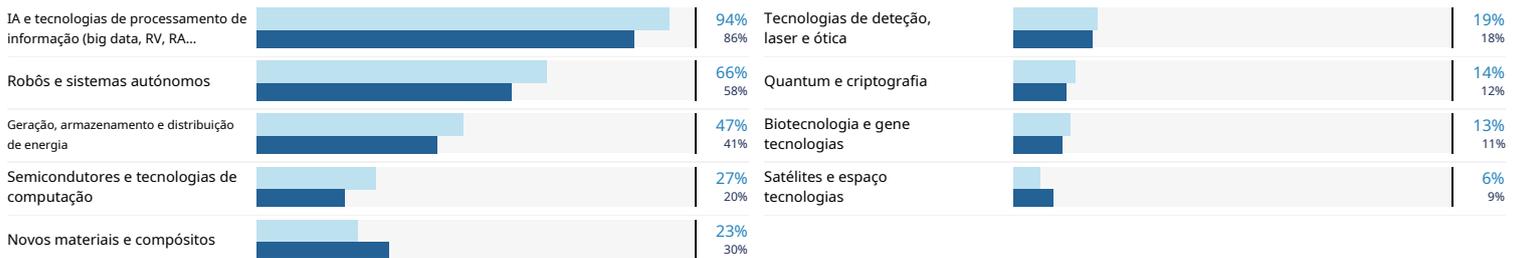


Tendências tecnológicas

Tendências tecnológicas impulsionam a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificam a tendência tecnológica como um provável impulsionador da transformação empresarial

Economia Global

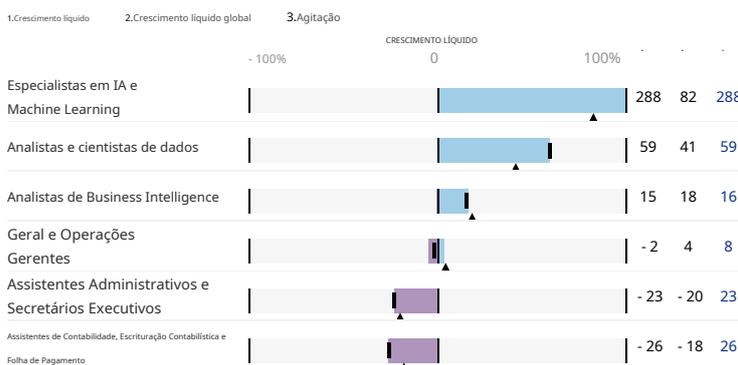


Perspectivas de emprego

Principais funções para a transformação empresarial

Funções mais selecionadas pelas organizações inquiridas, ordenadas por crescimento líquido de funções e o seu crescimento líquido e rotatividade estrutural (percentagem)

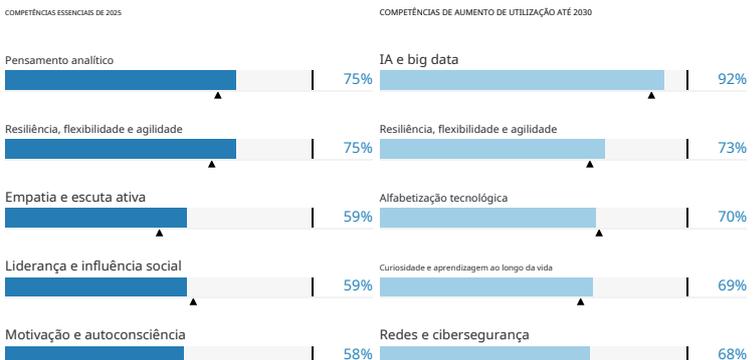
Crescimento líquido Crescimento de emprego Deslocamento de emprego Crescimento líquido Crescimento líquido global



Competências de utilização crescente até 2030

Habilidades que mais aumentam em utilização até 2030

Economia Global



Holanda

12.6

Perspectiva de requalificação e requalificação

35 | Global41

Não necessitaria de formação até 2030

33 | Global29

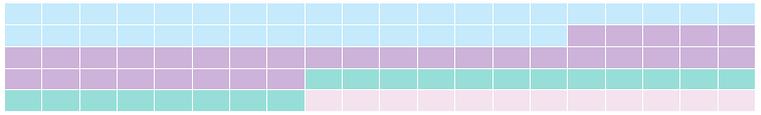
Seria qualificado na função atual

20 | Global19

Seriam qualificados e recolocados

12 | Global11

Seria pouco provável que melhorasse as suas competências



Fronteira homem-máquina

Fronteira homem-máquina

% de tarefas concluídas predominantemente por pessoas, predominantemente por tecnologia ou uma combinação de ambos

Humano Global Combinação Global Tecnologia Global

TODAS AS TAREFAS

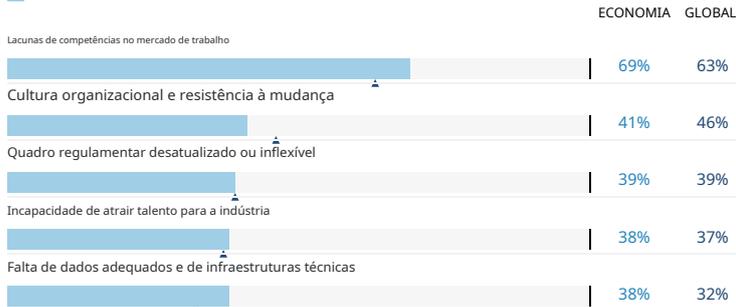


Principais barreiras à transformação empresarial

Barreiras de transformação

Porcentagem de organizações inquiridas que esperam que as barreiras dificultem a sua transformação organizacional

Economia Global

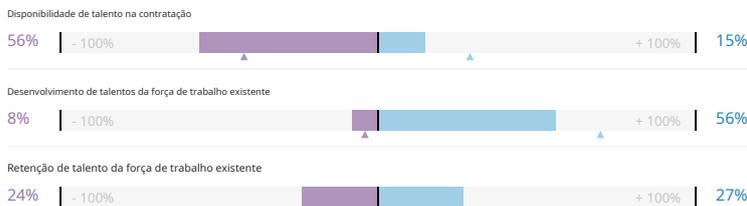


Perspectiva de disponibilidade de talento

Tendência de talento

Proporção de inquiridos que espera que a sua disponibilidade de talento melhore ou piore em cinco anos

Melhorando Média global Piora Média global

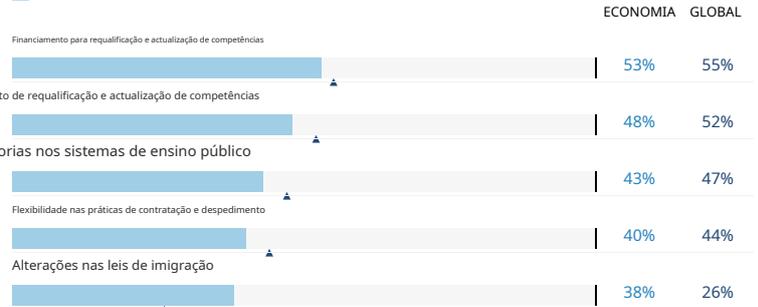


Política pública

Políticas públicas para melhorar a disponibilidade de talento

Proporção de inquiridos que concorda que uma determinada política pública tem o maior potencial para aumentar a disponibilidade de talento

Economia Global



Perspectiva salarial

Tendências salariais

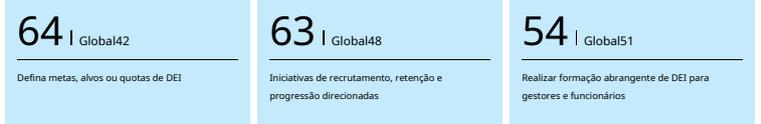
Proporção de organizações que projetam a parcela dos salários e outras formas de compensação dos trabalhadores em percentagem das receitas totais da empresa

Crescente Global Semelhante Global Declínio Global



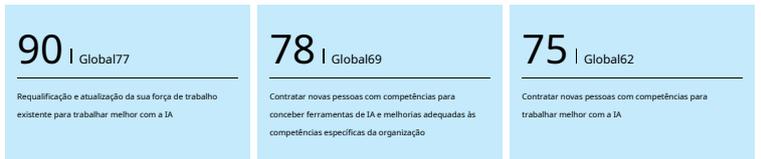
Ações DEI

Proporção de empregadores inquiridos que planeiam implementar a medida de diversidade, equidade e inclusão



Estratégia de IA

Porcentagem de empregadores inquiridos que planeiam implementar a estratégia declarada em resposta à crescente capacidade e prevalência da IA

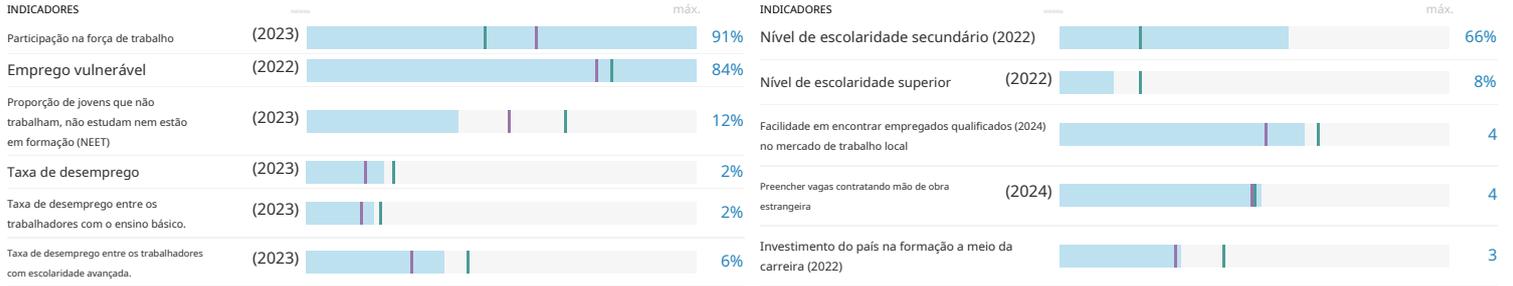


Nigéria

59,3

Indicadores contextuais

Média regional Média do grupo de rendimento



Perspectivas de emprego e competências

12% | Global 22%

Rotatividade do mercado de trabalho

Rotatividade estrutural da força de trabalho em cinco anos

41% | Global 39%

Perturbação de competências

Ações de competências essenciais que mudarão

100% | Global 83%

Organizações com prioridades DEI Proporção de organizações com prioridades DEI

86% | Global 88%

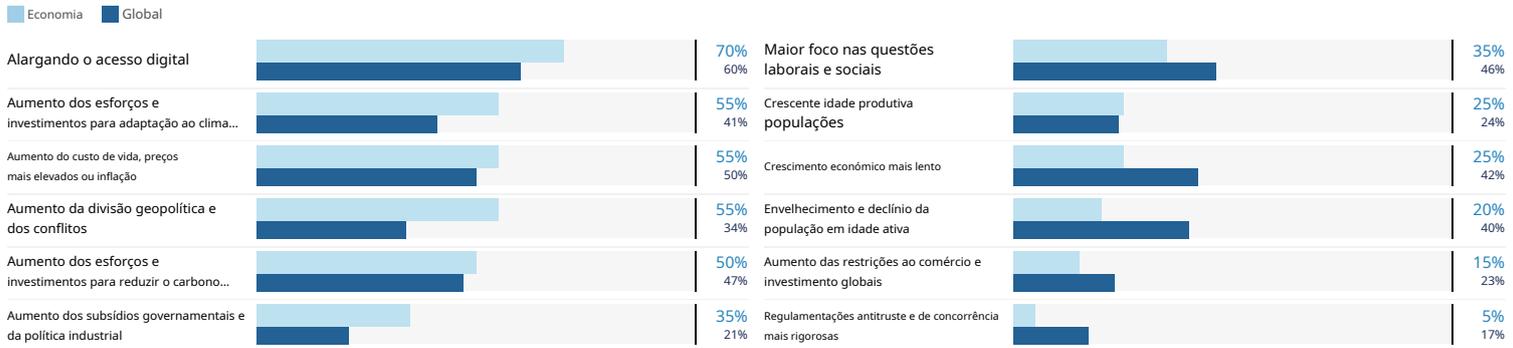
Exposição à IA

Proporção de organizações que executam programas de IA

Perspectiva de tendências

Macrotendências a impulsionar a transformação empresarial

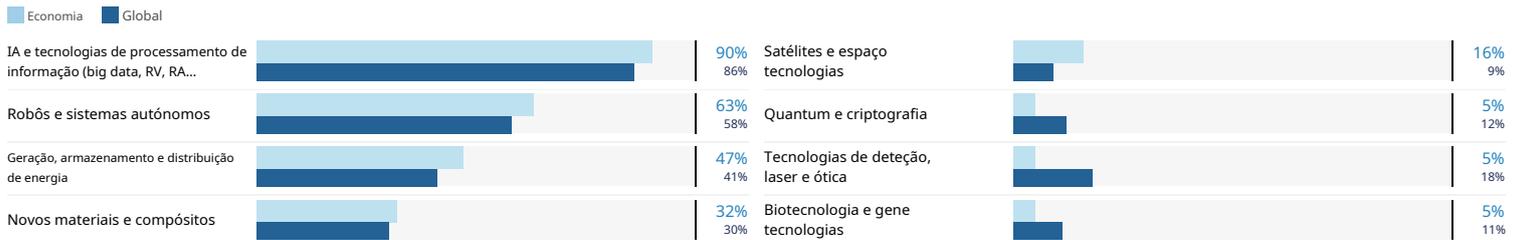
Proporção de organizações inquiridas que identificaram esta tendência como propensa a impulsionar a transformação na sua organização



Tendências tecnológicas

Tendências tecnológicas impulsionam a transformação empresarial

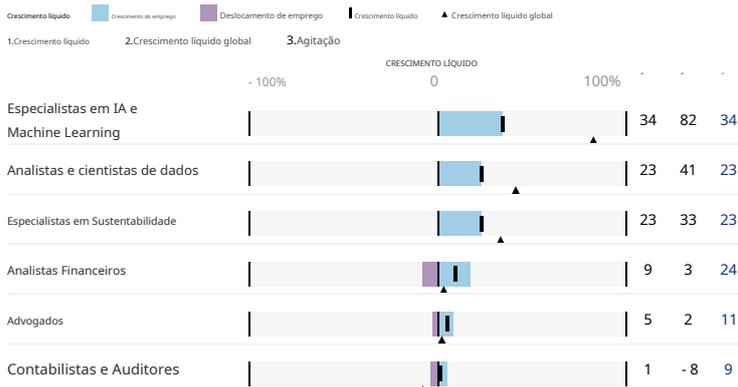
Proporção de organizações inquiridas que identificam a tendência tecnológica como um provável impulsionador da transformação empresarial



Perspectivas de emprego

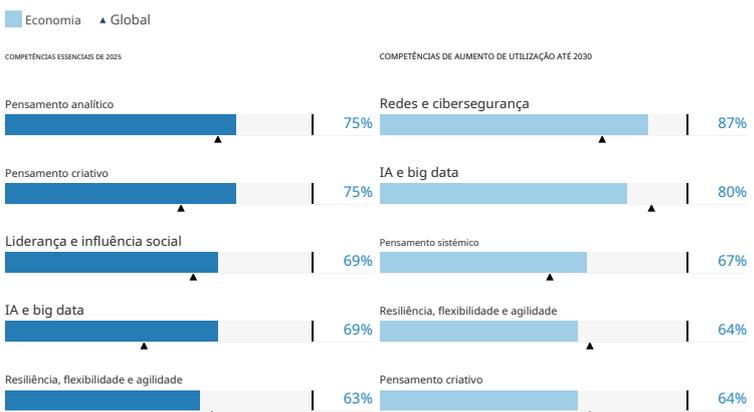
Principais funções para a transformação empresarial

Funções mais selecionadas pelas organizações inquiridas, ordenadas por crescimento líquido de funções e o seu crescimento líquido e rotatividade estrutural (percentagem)



Competências de utilização crescente até 2030

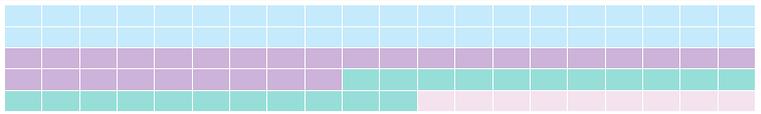
Habilidades que mais aumentam em utilização até 2030



Nigéria

59,3

Perspectiva de requalificação e requalificação



Fronteira homem-máquina

Fronteira homem-máquina

% de tarefas concluídas predominantemente por pessoas, predominantemente por tecnologia ou uma combinação de ambos

Humano Global Combinação Global Tecnologia Global

TODAS AS TAREFAS



Principais barreiras à transformação empresarial

Barreiras de transformação

Porcentagem de organizações inquiridas que esperam que as barreiras dificultem a sua transformação organizacional

Economia Global

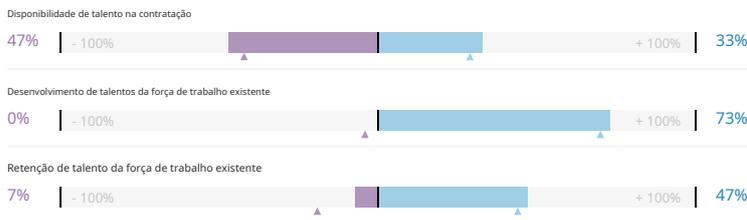


Perspectiva de disponibilidade de talento

Tendência de talento

Proporção de inquiridos que espera que a sua disponibilidade de talento melhore ou piore em cinco anos

Melhorando Média global Piora Média global

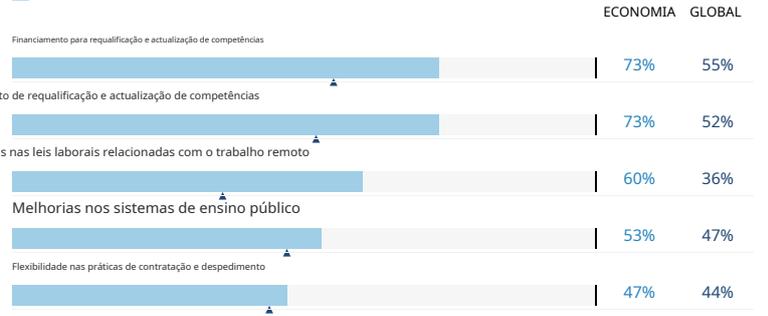


Política pública

Políticas públicas para melhorar a disponibilidade de talento

Proporção de inquiridos que concorda que uma determinada política pública tem o maior potencial para aumentar a disponibilidade de talento

Economia Global



Perspectiva salarial

Tendências salariais

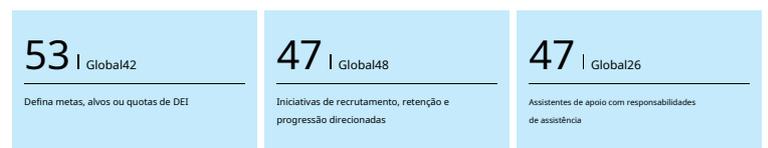
Proporção de organizações que projetam a parcela dos salários e outras formas de compensação dos trabalhadores em percentagem das receitas totais da empresa

Crescente Global Semelhante Global Declínio Global



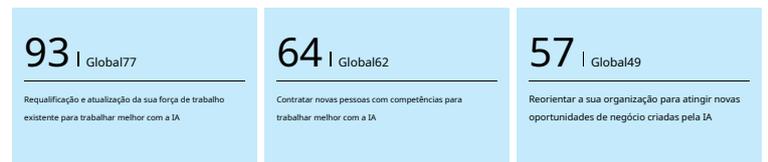
Ações DEI

Proporção de empregadores inquiridos que planeiam implementar a medida de diversidade, equidade e inclusão



Estratégia de IA

Porcentagem de empregadores inquiridos que planeiam implementar a estratégia declarada em resposta à crescente capacidade e prevalência da IA



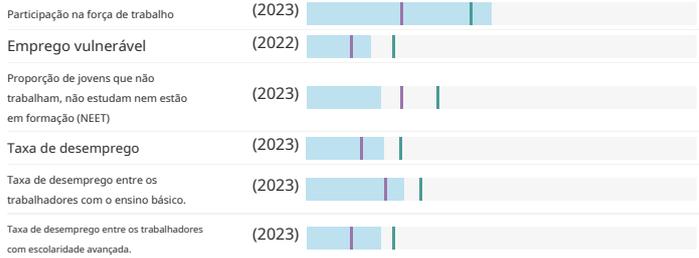
Noruega

3.9

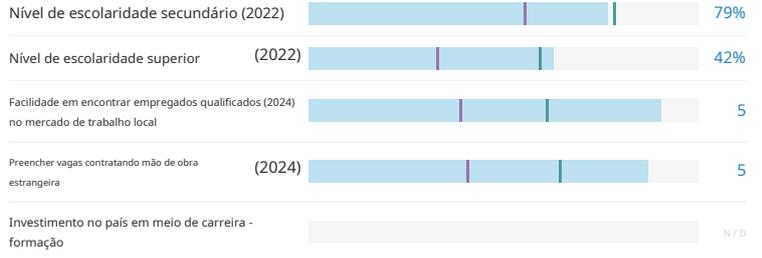
Indicadores contextuais

Média regional Média do grupo de rendimento

INDICADORES



INDICADORES



Perspectivas de emprego e competências

14% | Global22%

Rotatividade do mercado de trabalho

Rotatividade estrutural da força de trabalho em cinco anos

37% | Global39%

Perturbação de competências

Ações de competências essenciais que mudarão

96% | Global83%

Organizações com prioridades DEI Proporção de organizações com prioridades DEI

83% | Global88%

Exposição à IA

Proporção de organizações que executam programas de IA

Perspectiva de tendências

Macro-tendências a impulsionar a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificaram esta tendência como propensa a impulsionar a transformação na sua organização

Economia Global

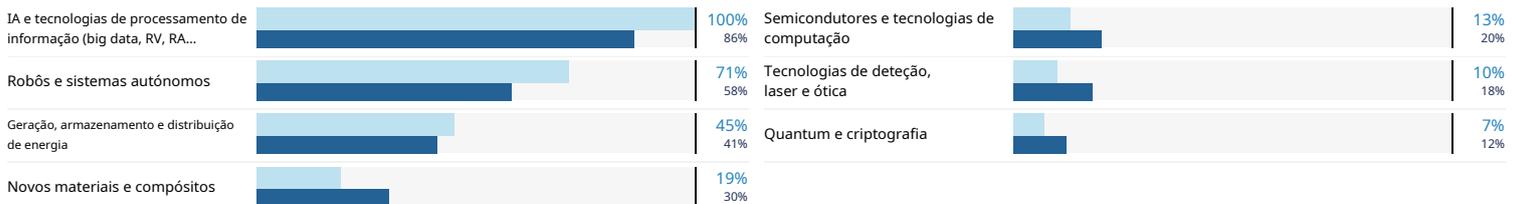


Tendências tecnológicas

Tendências tecnológicas impulsionam a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificam a tendência tecnológica como um provável impulsionador da transformação empresarial

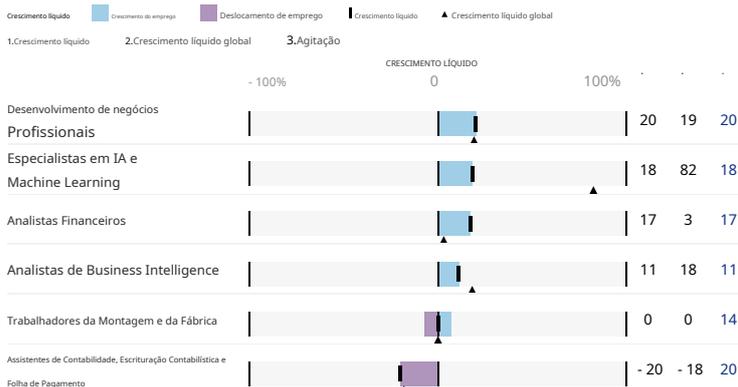
Economia Global



Perspectivas de emprego

Principais funções para a transformação empresarial

Funções mais selecionadas pelas organizações inquiridas, ordenadas por crescimento líquido de funções e o seu crescimento líquido e rotatividade estrutural (percentagem)

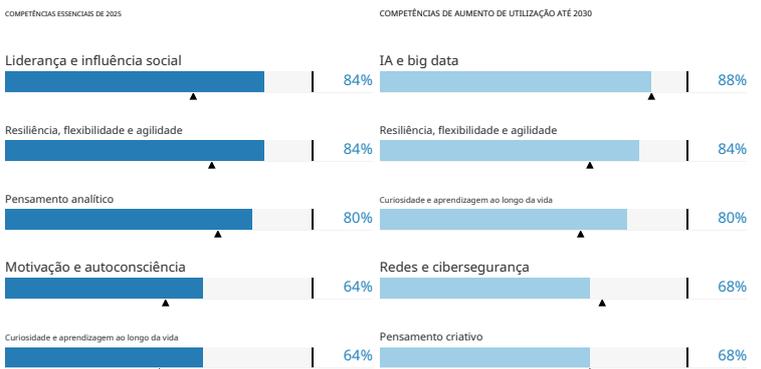


Perspectiva de competências

Competências de utilização crescente até 2030

Habilidades que mais aumentam em utilização até 2030

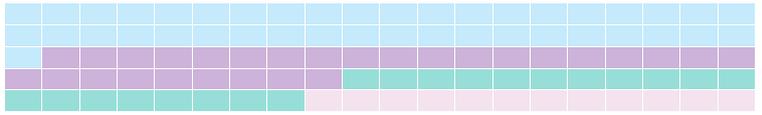
Economia Global



Noruega

3.9

Perspectiva de requalificação e requalificação



Fronteira homem-máquina

Fronteira homem-máquina

% de tarefas concluídas predominantemente por pessoas, predominantemente por tecnologia ou uma combinação de ambos

Humano Global Combinação Global Tecnologia Global

TODAS AS TAREFAS

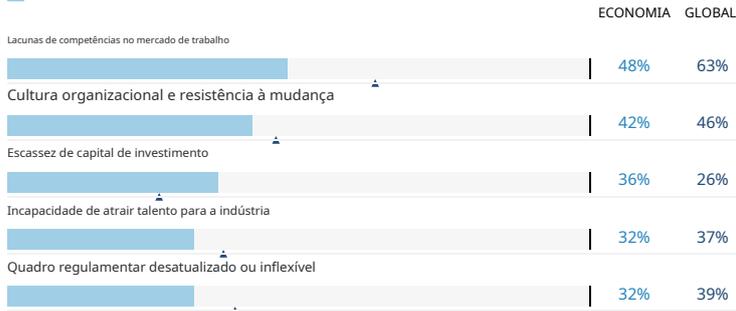


Principais barreiras à transformação empresarial

Barreiras de transformação

Porcentagem de organizações inquiridas que esperam que as barreiras dificultem a sua transformação organizacional

Economia Global

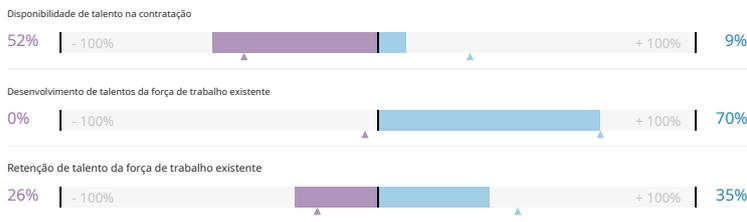


Perspectiva de disponibilidade de talento

Tendência de talento

Proporção de inquiridos que espera que a sua disponibilidade de talento melhore ou piore em cinco anos

Melhorando Média global Piora Média global

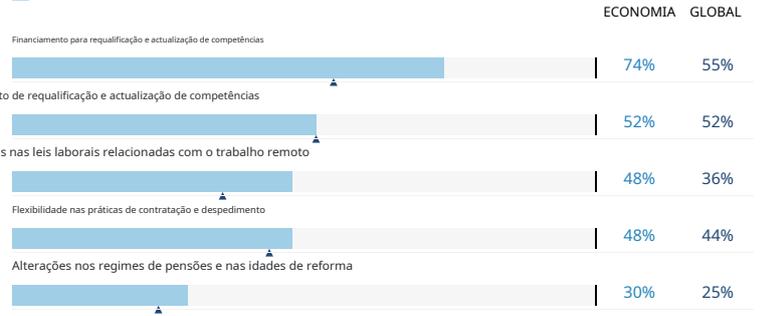


Política pública

Políticas públicas para melhorar a disponibilidade de talento

Proporção de inquiridos que concorda que uma determinada política pública tem o maior potencial para aumentar a disponibilidade de talento

Economia Global

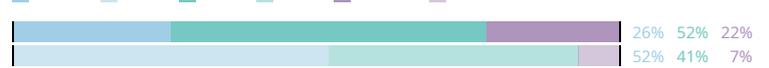


Perspectiva salarial

Tendências salariais

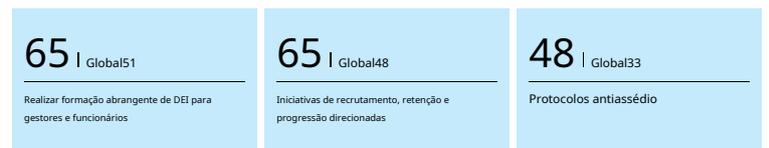
Proporção de organizações que projetam a parcela dos salários e outras formas de compensação dos trabalhadores em percentagem das receitas totais da empresa

Crescente Global Semelhante Global Declínio Global



Ações DEI

Proporção de empregadores inquiridos que planeiam implementar a medida de diversidade, equidade e inclusão



Estratégia de IA

Porcentagem de empregadores inquiridos que planeiam implementar a estratégia declarada em resposta à crescente capacidade e prevalência da IA



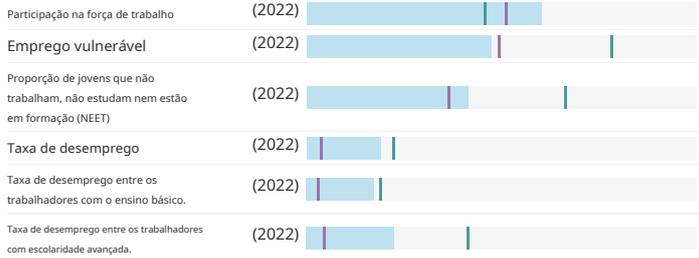
Filipinas

56,5

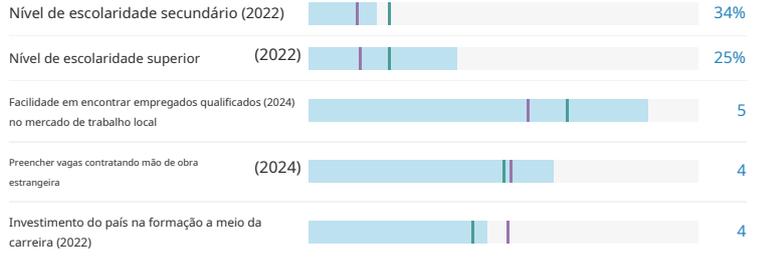
Indicadores contextuais

Média regional Média do grupo de rendimento

INDICADORES



INDICADORES



Perspectivas de emprego e competências

16% | Global 22%

Rotatividade do mercado de trabalho

Rotatividade estrutural da força de trabalho em cinco anos

38% | Global 39%

Perturbação de competências

Ações de competências essenciais que mudarão

96% | Global 83%

Organizações com prioridades DEI Proporção de organizações com prioridades DEI

91% | Global 88%

Exposição à IA

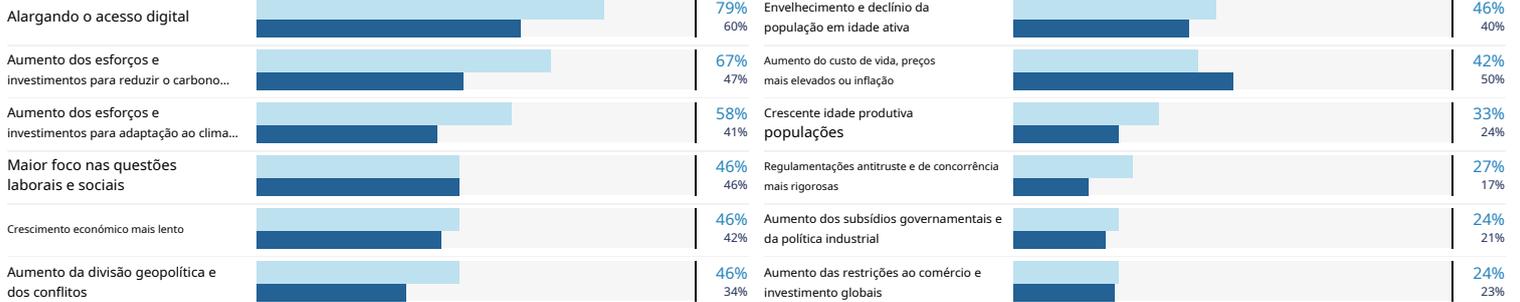
Proporção de organizações que executam programas de IA

Perspectiva de tendências

Macro-tendências a impulsionar a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificaram esta tendência como propensa a impulsionar a transformação na sua organização

Economia Global

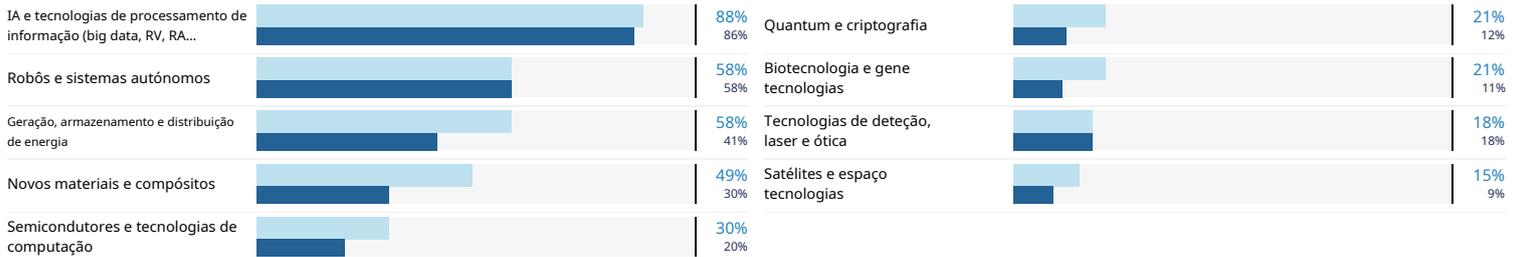


Tendências tecnológicas

Tendências tecnológicas impulsionam a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificam a tendência tecnológica como um provável impulsionador da transformação empresarial

Economia Global

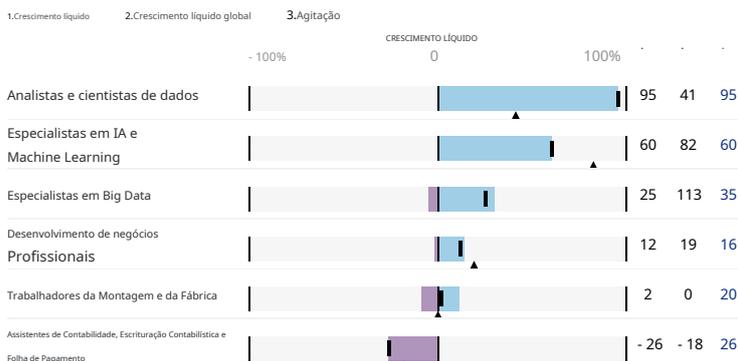


Perspectivas de emprego

Principais funções para a transformação empresarial

Funções mais selecionadas pelas organizações inquiridas, ordenadas por crescimento líquido de funções e o seu crescimento líquido e rotatividade estrutural (percentagem)

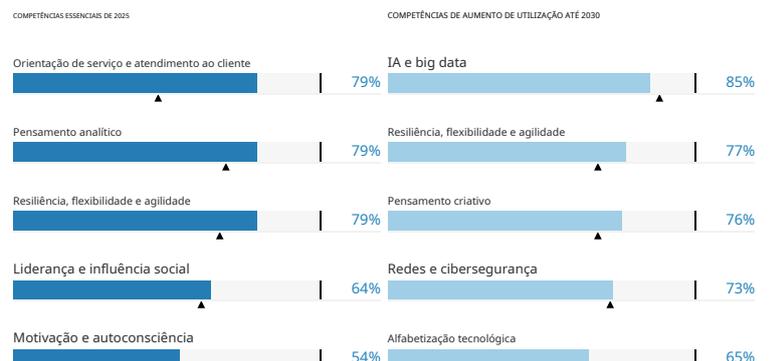
Crescimento líquido Crescimento de emprego Deslocamento de emprego Crescimento líquido Crescimento líquido global



Competências de utilização crescente até 2030

Habilidades que mais aumentam em utilização até 2030

Economia Global



Filipinas

56,5

Perspectiva de requalificação e requalificação

32 | Global41

Não necessitaria de formação até 2030

28 | Global29

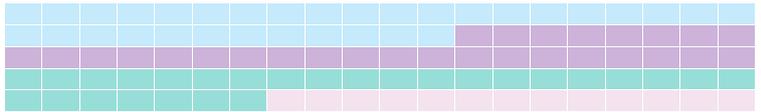
Seria qualificado na função atual

27 | Global19

Seriam qualificados e recolocados

13 | Global11

Seria pouco provável que melhorasse as suas competências



Fronteira homem-máquina

Fronteira homem-máquina

% de tarefas concluídas predominantemente por pessoas, predominantemente por tecnologia ou uma combinação de ambos

Humano Global Combinação Global Tecnologia Global

TODAS AS TAREFAS

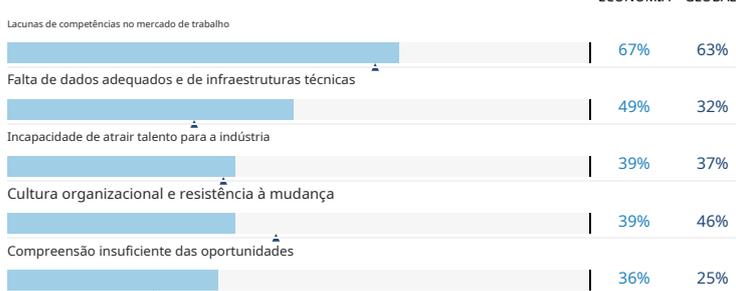


Principais barreiras à transformação empresarial

Barreiras de transformação

Porcentagem de organizações inquiridas que esperam que as barreiras dificultem a sua transformação organizacional

Economia Global

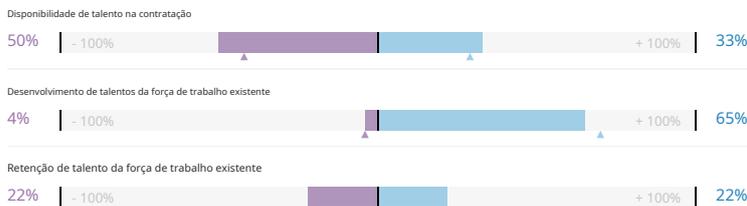


Perspectiva de disponibilidade de talento

Tendência de talento

Proporção de inquiridos que espera que a sua disponibilidade de talento melhore ou piore em cinco anos

Melhorando Média global Piora Média global

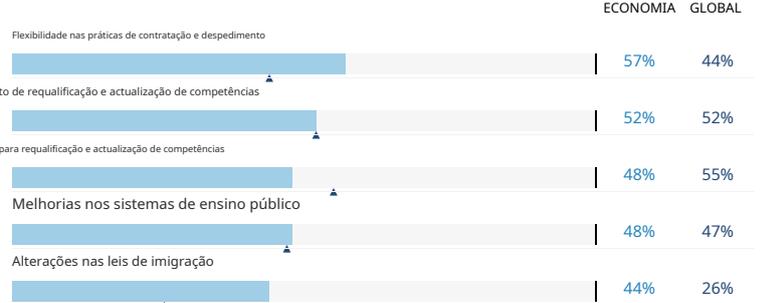


Política pública

Políticas públicas para melhorar a disponibilidade de talento

Proporção de inquiridos que concorda que uma determinada política pública tem o maior potencial para aumentar a disponibilidade de talento

Economia Global



Perspectiva salarial

Tendências salariais

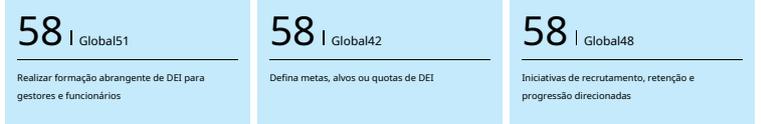
Proporção de organizações que projetam a parcela dos salários e outras formas de compensação dos trabalhadores em percentagem das receitas totais da empresa

Crescente Global Semelhante Global Declínio Global



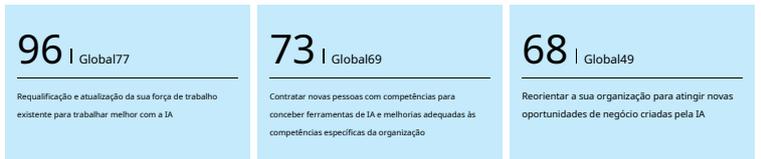
Ações DEI

Proporção de empregadores inquiridos que planeiam implementar a medida de diversidade, equidade e inclusão



Estratégia de IA

Porcentagem de empregadores inquiridos que planeiam implementar a estratégia declarada em resposta à crescente capacidade e prevalência da IA

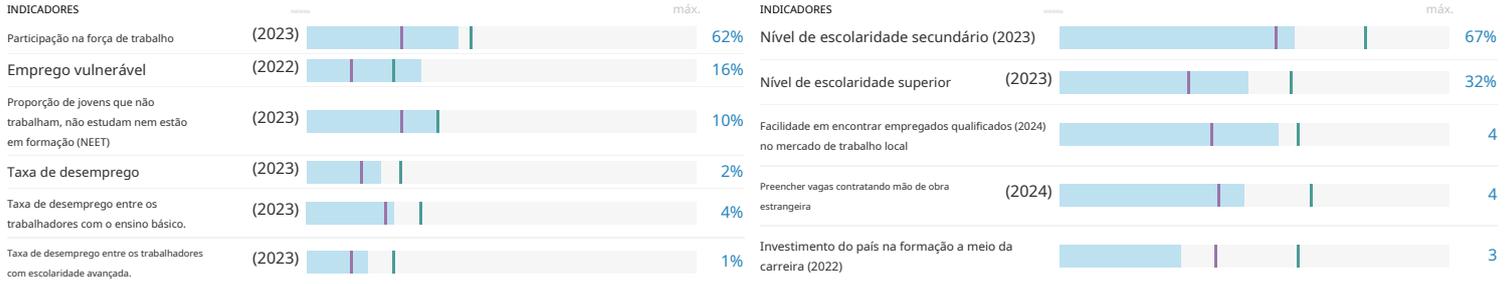


Polónia

26,5

Indicadores contextuais

Média regional Média do grupo de rendimento



Perspectivas de emprego e competências

16% | Global 22%

Rotatividade do mercado de trabalho

Rotatividade estrutural da força de trabalho em cinco anos

31% | Global 39%

Perturbação de competências

Ações de competências essenciais que mudarão

95% | Global 83%

Organizações com prioridades DEI Proporção de organizações com prioridades DEI

93% | Global 88%

Exposição à IA

Proporção de organizações que executam programas de IA

Perspectiva de tendências

Macro-tendências a impulsionar a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificaram esta tendência como propensa a impulsionar a transformação na sua organização

Economia Global

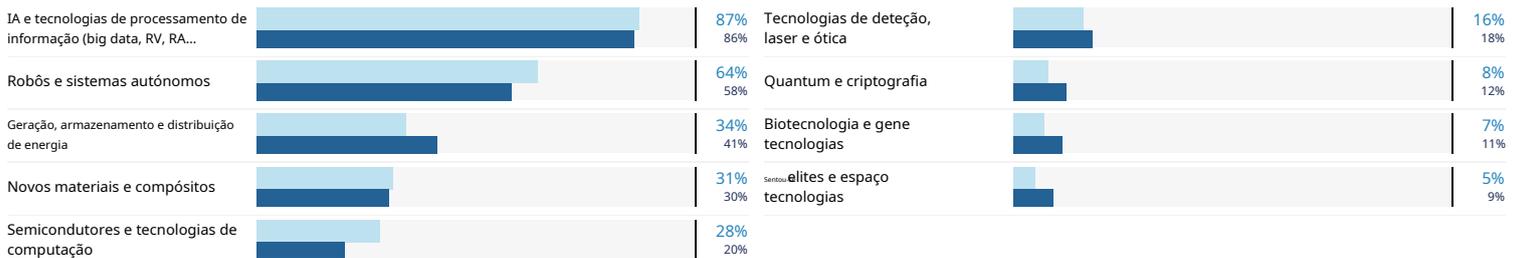


Tendências tecnológicas

Tendências tecnológicas impulsionam a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificam a tendência tecnológica como um provável impulsionador da transformação empresarial

Economia Global

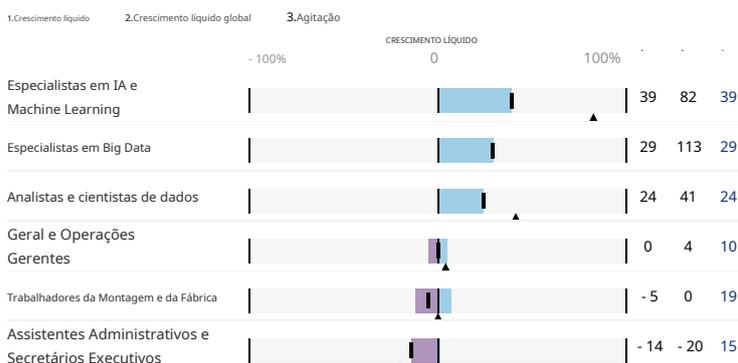


Perspectivas de emprego

Principais funções para a transformação empresarial

Funções mais selecionadas pelas organizações inquiridas, ordenadas por crescimento líquido de funções e o seu crescimento líquido e rotatividade estrutural (percentagem)

Crescimento líquido Crescimento de emprego Deslocamento de emprego Crescimento líquido Crescimento líquido global

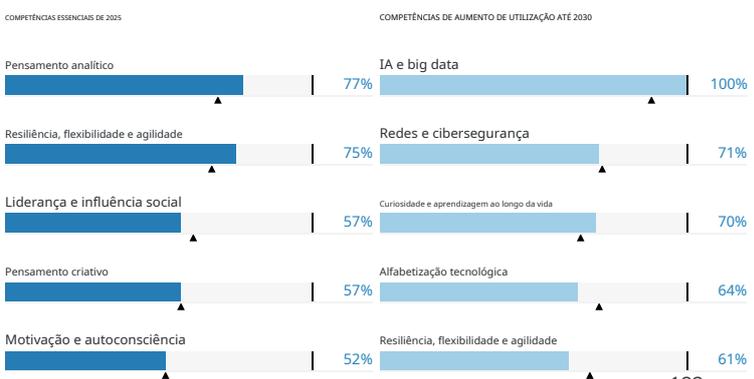


Perspectiva de competências

Competências de utilização crescente até 2030

Habilidades que mais aumentam em utilização até 2030

Economia Global



Polónia

26,5

Perspectiva de requalificação e requalificação

42 | Global41

Não necessitaria de formação até 2030

31 | Global29

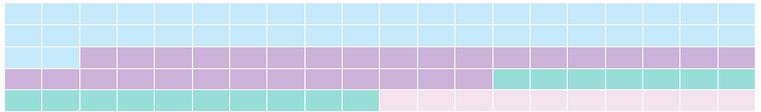
Seria qualificado na função atual

17 | Global19

Seriam qualificados e recolocados

10 | Global11

Seria pouco provável que melhorasse as suas competências



Fronteira homem-máquina

Fronteira homem-máquina

% de tarefas concluídas predominantemente por pessoas, predominantemente por tecnologia ou uma combinação de ambos

Humano Global Combinação Global Tecnologia Global

TODAS AS TAREFAS

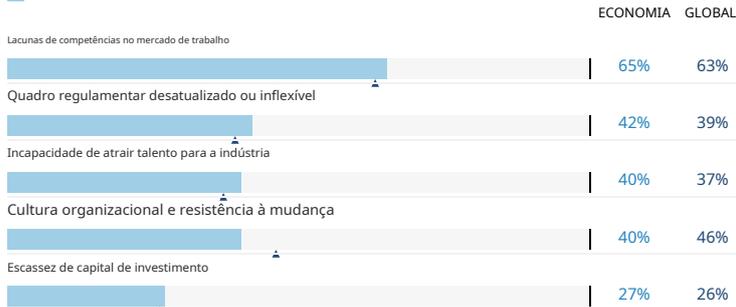


Principais barreiras à transformação empresarial

Barreiras de transformação

Porcentagem de organizações inquiridas que esperam que as barreiras dificultem a sua transformação organizacional

Economia Global

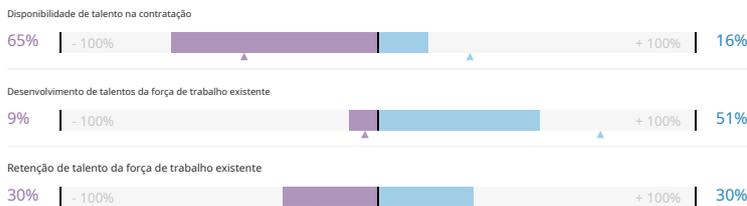


Perspectiva de disponibilidade de talento

Tendência de talento

Proporção de inquiridos que espera que a sua disponibilidade de talento melhore ou piore em cinco anos

Melhorando Média global Piora Média global

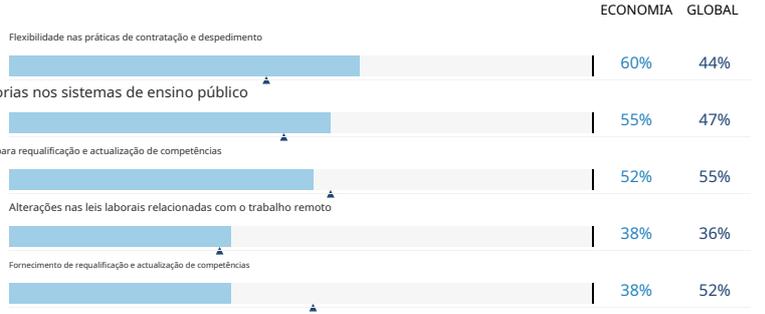


Política pública

Políticas públicas para melhorar a disponibilidade de talento

Proporção de inquiridos que concorda que uma determinada política pública tem o maior potencial para aumentar a disponibilidade de talento

Economia Global



Perspectiva salarial

Tendências salariais

Proporção de organizações que projetam a parcela dos salários e outras formas de compensação dos trabalhadores em percentagem das receitas totais da empresa

Crescente Global Semelhante Global Declínio Global



Ações DEI

Proporção de empregadores inquiridos que planeiam implementar a medida de diversidade, equidade e inclusão

51 | Global48

Iniciativas de recrutamento, retenção e progressão direcionadas

42 | Global51

Realizar formação abrangente de DEI para gestores e funcionários

37 | Global39

Revisões de equidade salarial e auditorias salariais

Estratégia de IA

Porcentagem de empregadores inquiridos que planeiam implementar a estratégia declarada em resposta à crescente capacidade e prevalência da IA

73 | Global77

Requalificação e atualização da sua força de trabalho existente para trabalhar melhor com a IA

66 | Global69

Contratar novas pessoas com competências para conceber ferramentas de IA e melhorias adequadas às competências específicas da organização

56 | Global49

Reorientar a sua organização para atingir novas oportunidades de negócio criadas pela IA

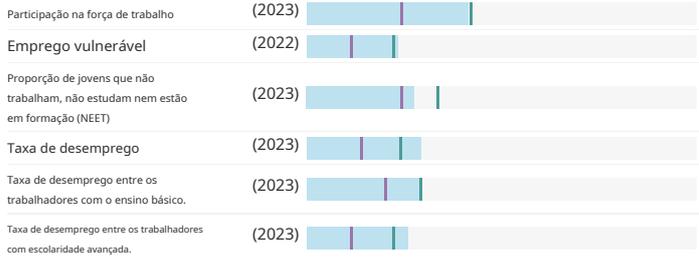
Portugal

7.9

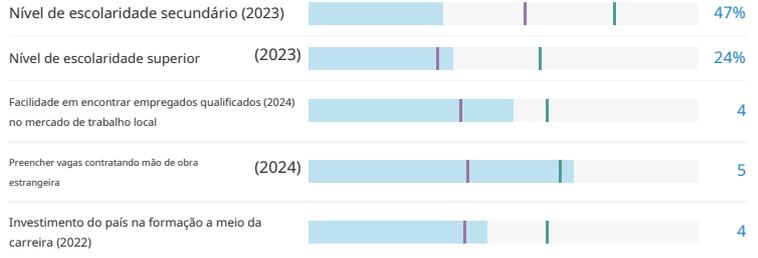
Indicadores contextuais

Média regional Média do grupo de rendimento

INDICADORES



INDICADORES



Perspectivas de emprego e competências

9% | Global22%

Rotatividade do mercado de trabalho

Rotatividade estrutural da força de trabalho em cinco anos

44% | Global39%

Perturbação de competências

Ações de competências essenciais que mudarão

87% | Global83%

Organizações com prioridades DEI Proporção de organizações com prioridades DEI

93% | Global88%

Exposição à IA

Proporção de organizações que executam programas de IA

Perspectiva de tendências

Macro-tendências a impulsionar a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificaram esta tendência como propensa a impulsionar a transformação na sua organização

Economia Global

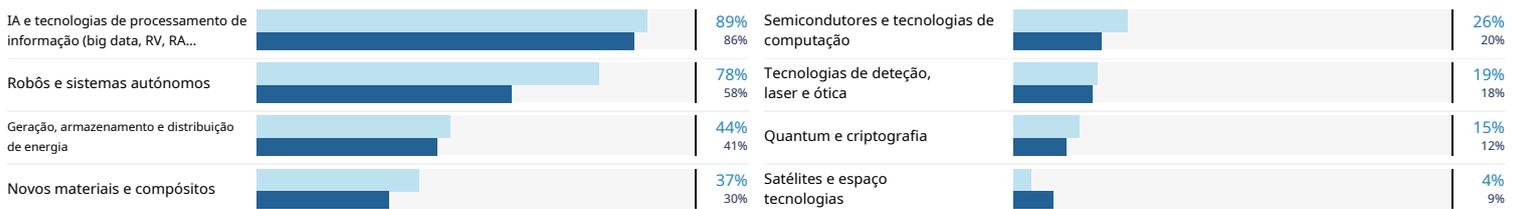


Tendências tecnológicas

Tendências tecnológicas impulsionam a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificam a tendência tecnológica como um provável impulsionador da transformação empresarial

Economia Global

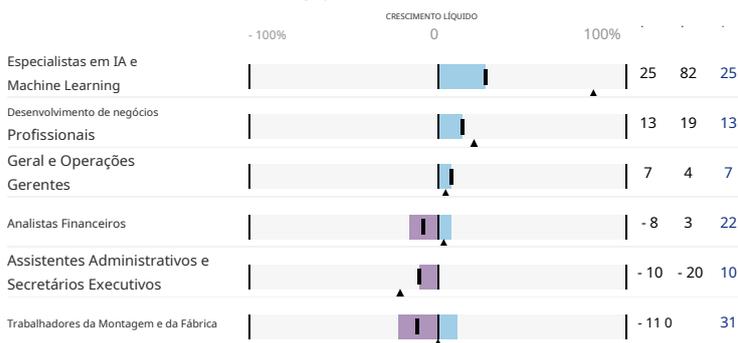


Perspectivas de emprego

Principais funções para a transformação empresarial

Funções mais selecionadas pelas organizações inquiridas, ordenadas por crescimento líquido de funções e o seu crescimento líquido e rotatividade estrutural (percentagem)

Crescimento líquido: Crescimento de emprego, Deslocamento de emprego, Crescimento líquido, Crescimento líquido global, Agitação



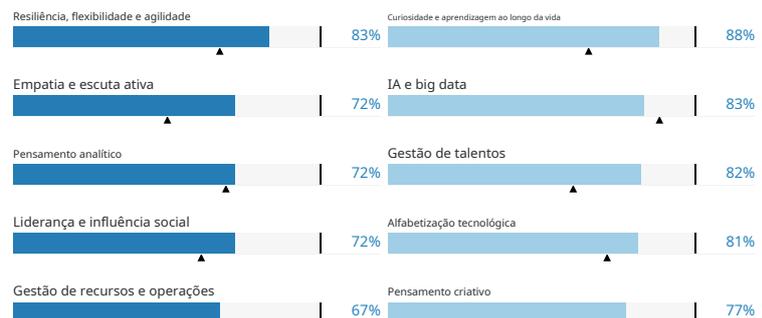
Perspectiva de competências

Competências de utilização crescente até 2030

Habilidades que mais aumentam em utilização até 2030

Economia Global

COMPETÊNCIAS ESSENCIAIS DE 2025



Portugal

7.9

Perspectiva de requalificação e requalificação

29 | Global41

Não necessária de formação até 2030

38 | Global29

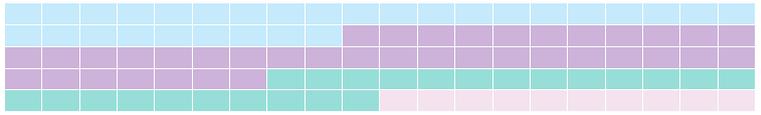
Seria qualificado na função atual

23 | Global19

Seriam qualificados e recolocados

10 | Global11

Seria pouco provável que melhorasse as suas competências



Fronteira homem-máquina

Fronteira homem-máquina

% de tarefas concluídas predominantemente por pessoas, predominantemente por tecnologia ou uma combinação de ambos

Humano Global Combinação Global Tecnologia Global

TODAS AS TAREFAS



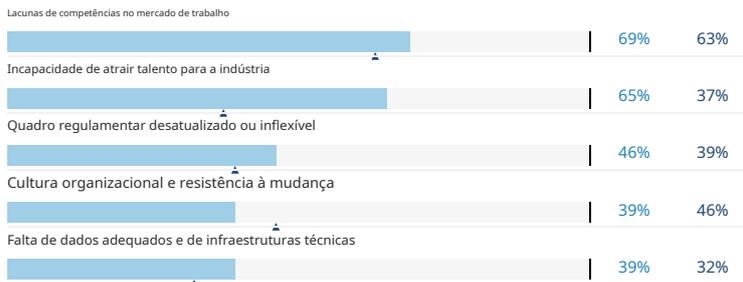
Principais barreiras à transformação empresarial

Barreiras de transformação

Porcentagem de organizações inquiridas que esperam que as barreiras dificultem a sua transformação organizacional

Economia Global

ECONOMIA GLOBAL

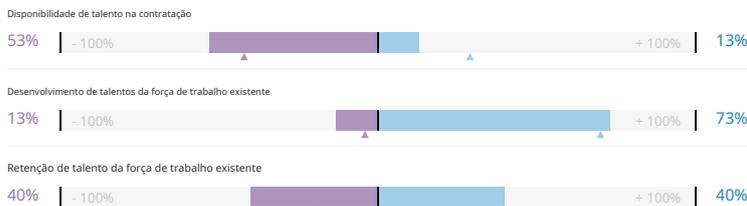


Perspectiva de disponibilidade de talento

Tendência de talento

Proporção de inquiridos que espera que a sua disponibilidade de talento melhore ou piore em cinco anos

Melhorando Média global Piora Média global



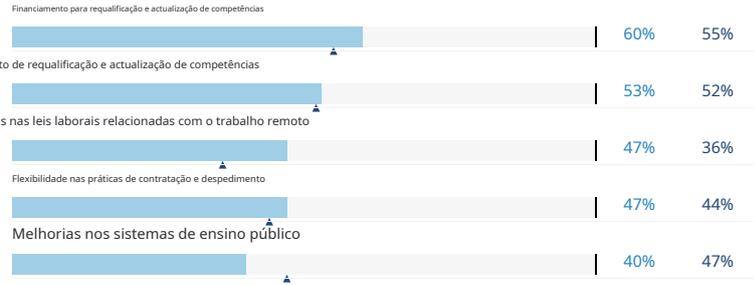
Política pública

Políticas públicas para melhorar a disponibilidade de talento

Proporção de inquiridos que concorda que uma determinada política pública tem o maior potencial para aumentar a disponibilidade de talento

Economia Global

ECONOMIA GLOBAL

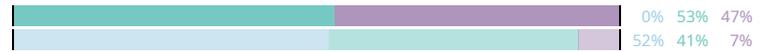


Perspectiva salarial

Tendências salariais

Proporção de organizações que projetam a parcela dos salários e outras formas de compensação dos trabalhadores em percentagem das receitas totais da empresa

Crescente Global Semelhante Global Declínio Global



Ações DEI

Proporção de empregadores inquiridos que planeiam implementar a medida de diversidade, equidade e inclusão

53 | Global51

Realizar formação abrangente de DEI para gestores e funcionários

53 | Global48

Iniciativas de recrutamento, retenção e progressão direcionadas

53 | Global33

Protocolos antiassédio

Estratégia de IA

Porcentagem de empregadores inquiridos que planeiam implementar a estratégia declarada em resposta à crescente capacidade e prevalência da IA

93 | Global69

Contratar novas pessoas com competências para conceber ferramentas de IA e melhorias adequadas às competências específicas da organização

79 | Global62

Contratar novas pessoas com competências para trabalhar melhor com a IA

79 | Global77

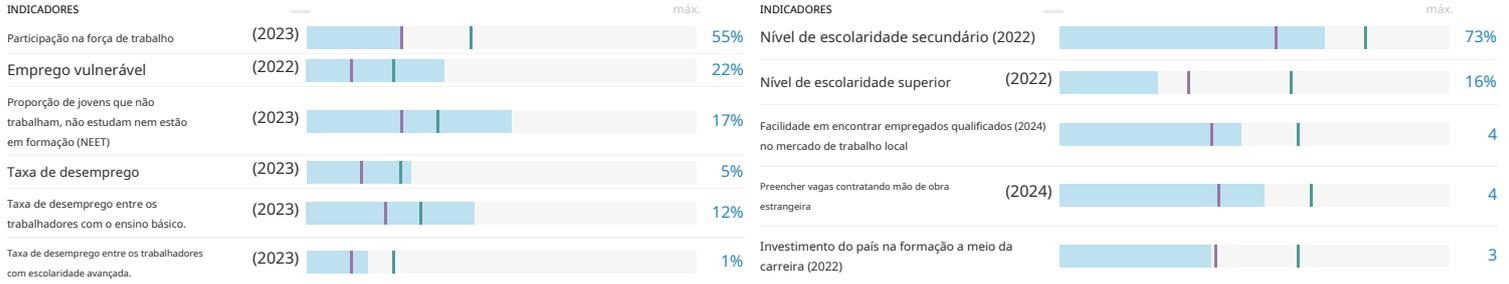
Requalificação e atualização da sua força de trabalho existente para trabalhar melhor com a IA

Romênia

13.8

Indicadores contextuais

Média regional Média do grupo de rendimento



Perspectivas de emprego e competências

19% | Global 22%

Rotatividade do mercado de trabalho

Rotatividade estrutural da força de trabalho em cinco anos

37% | Global 39%

Perturbação de competências

Ações de competências essenciais que mudarão

82% | Global 83%

Organizações com prioridades DEI Proporção de organizações com prioridades DEI

91% | Global 88%

Exposição à IA

Proporção de organizações que executam programas de IA

Perspectiva de tendências

Macrotendências a impulsionar a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificaram esta tendência como propensa a impulsionar a transformação na sua organização

Economia Global

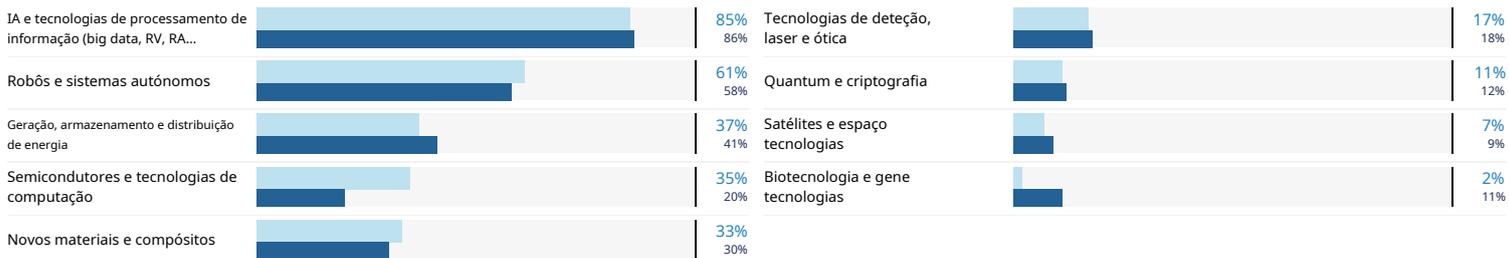


Tendências tecnológicas

Tendências tecnológicas impulsionam a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificam a tendência tecnológica como um provável impulsionador da transformação empresarial

Economia Global

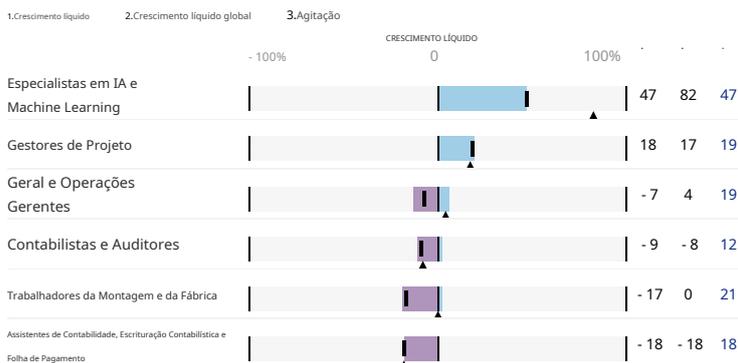


Perspectivas de emprego

Principais funções para a transformação empresarial

Funções mais selecionadas pelas organizações inquiridas, ordenadas por crescimento líquido de funções e o seu crescimento líquido e rotatividade estrutural (percentagem)

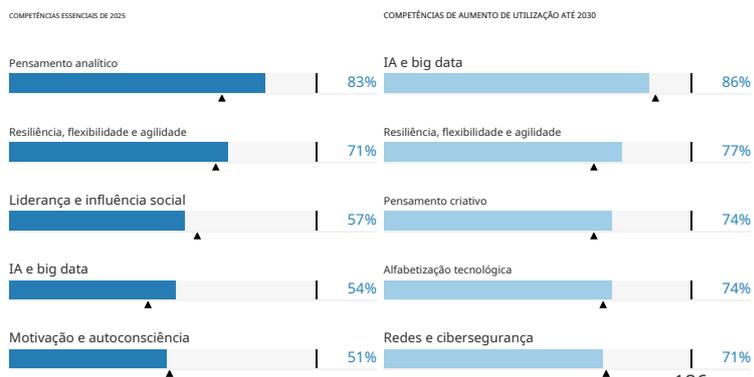
Crescimento líquido Crescimento de emprego Deslocamento de emprego Crescimento líquido Crescimento líquido global



Competências de utilização crescente até 2030

Habilidades que mais aumentam em utilização até 2030

Economia Global



Romênia

13.8

Perspectiva de requalificação e requalificação



Fronteira homem-máquina

Fronteira homem-máquina

% de tarefas concluídas predominantemente por pessoas, predominantemente por tecnologia ou uma combinação de ambos

Humano Global Combinação Global Tecnologia Global

TODAS AS TAREFAS

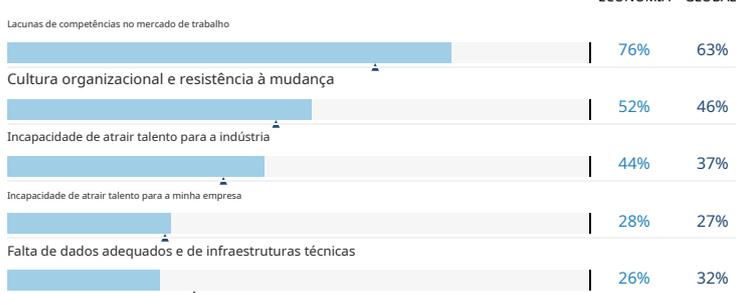


Principais barreiras à transformação empresarial

Barreiras de transformação

Porcentagem de organizações inquiridas que esperam que as barreiras dificultem a sua transformação organizacional

Economia Global

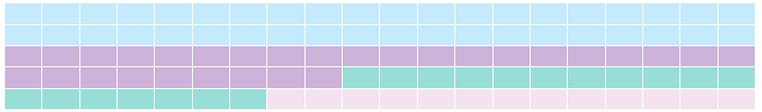


Perspectiva de disponibilidade de talento

Tendência de talento

Proporção de inquiridos que espera que a sua disponibilidade de talento melhore ou piore em cinco anos

Melhorando Média global Piora Média global

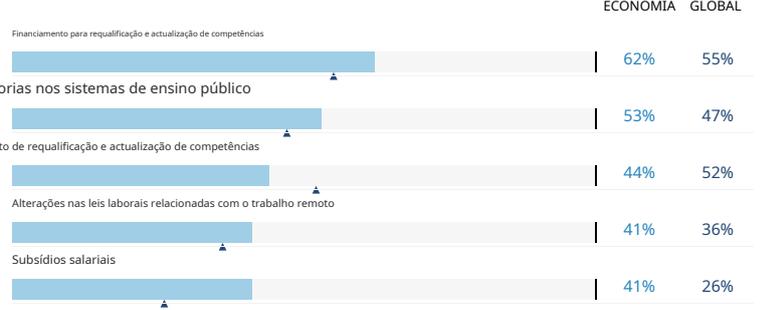


Política pública

Políticas públicas para melhorar a disponibilidade de talento

Proporção de inquiridos que concorda que uma determinada política pública tem o maior potencial para aumentar a disponibilidade de talento

Economia Global



Perspectiva salarial

Tendências salariais

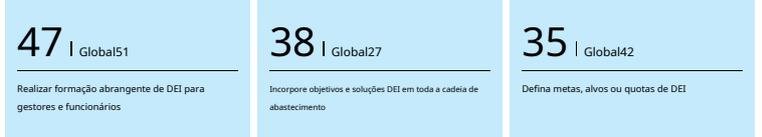
Proporção de organizações que projetam a parcela dos salários e outras formas de compensação dos trabalhadores em percentagem das receitas totais da empresa

Crescente Global Semelhante Global Declínio Global



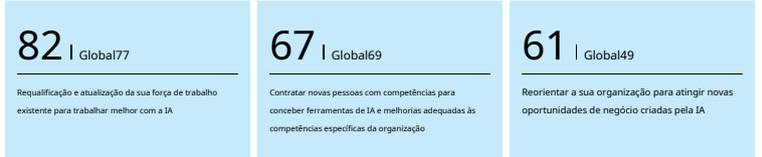
Ações DEI

Proporção de empregadores inquiridos que planeiam implementar a medida de diversidade, equidade e inclusão



Estratégia de IA

Porcentagem de empregadores inquiridos que planeiam implementar a estratégia declarada em resposta à crescente capacidade e prevalência da IA



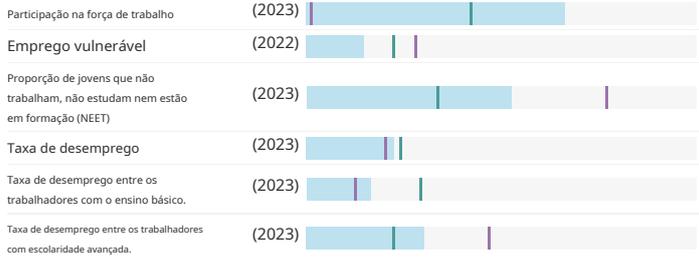
Arábia Saudita

N / D

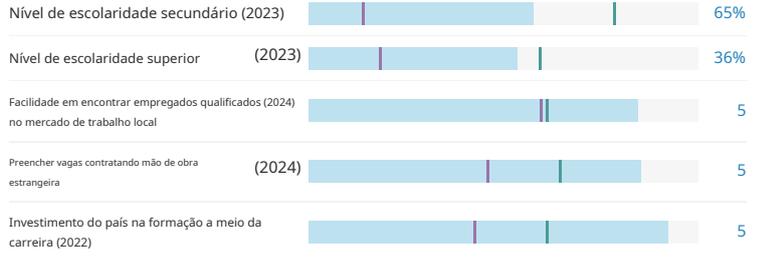
Indicadores contextuais

Média regional Média do grupo de rendimento

INDICADORES



INDICADORES



Perspectivas de emprego e competências

16% | Global 22%

Rotatividade do mercado de trabalho

Rotatividade estrutural da força de trabalho em cinco anos

40% | Global 39%

Perturbação de competências

Ações de competências essenciais que mudarão

85% | Global 83%

Organizações com prioridades DEI Proporção de organizações com prioridades DEI

73% | Global 88%

Exposição à IA

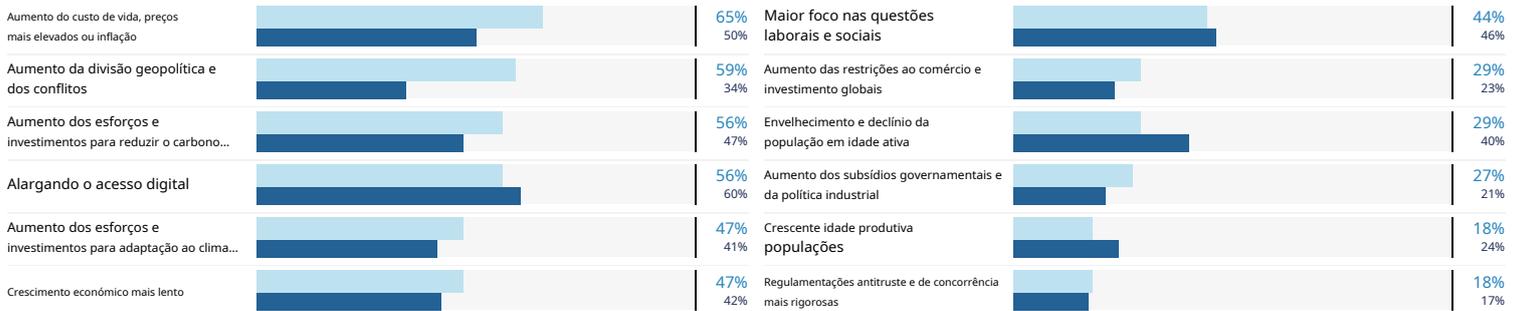
Proporção de organizações que executam programas de IA

Perspectiva de tendências

Macro-tendências a impulsionar a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificaram esta tendência como propensa a impulsionar a transformação na sua organização

Economia Global

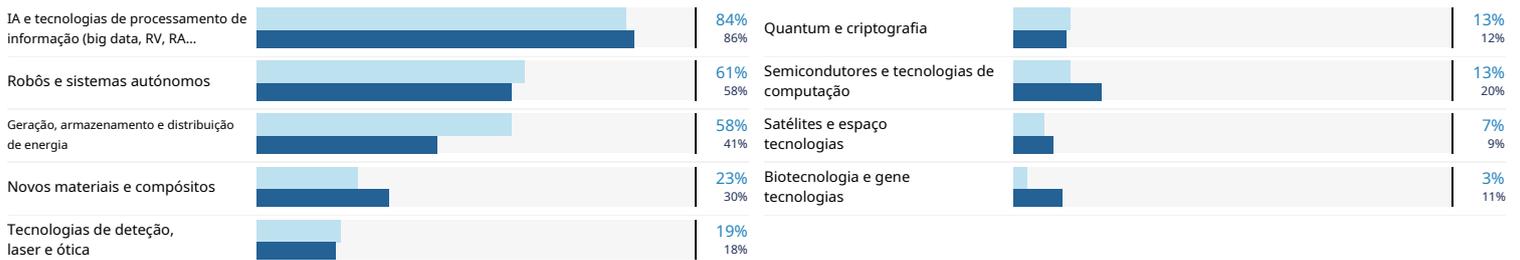


Tendências tecnológicas

Tendências tecnológicas impulsionam a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificam a tendência tecnológica como um provável impulsionador da transformação empresarial

Economia Global

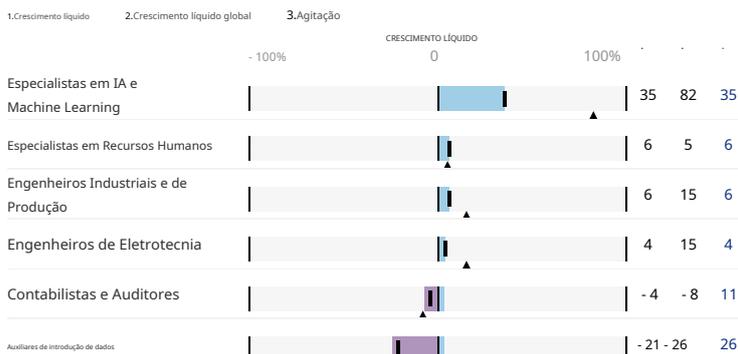


Perspectivas de emprego

Principais funções para a transformação empresarial

Funções mais selecionadas pelas organizações inquiridas, ordenadas por crescimento líquido de funções e o seu crescimento líquido e rotatividade estrutural (percentagem)

Crescimento líquido Crescimento de emprego Deslocamento de emprego Crescimento líquido Crescimento líquido global

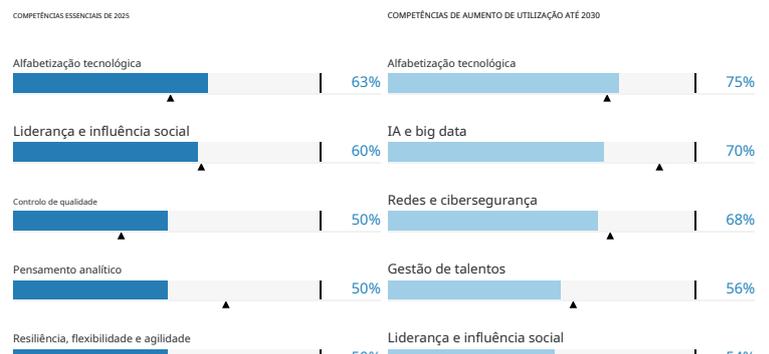


Perspectiva de competências

Competências de utilização crescente até 2030

Habilidades que mais aumentam em utilização até 2030

Economia Global



Arábia Saudita

N / D

Perspectiva de requalificação e requalificação

50 | Global41

Não necessária de formação até 2030

27 | Global29

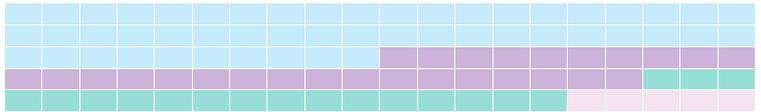
Seria qualificado na função atual

18 | Global19

Seriam qualificados e recolocados

5 | Global11

Seria pouco provável que melhorasse as suas competências



Fronteira homem-máquina

Fronteira homem-máquina

% de tarefas concluídas predominantemente por pessoas, predominantemente por tecnologia ou uma combinação de ambos

Humano Global Combinação Global Tecnologia Global

TODAS AS TAREFAS

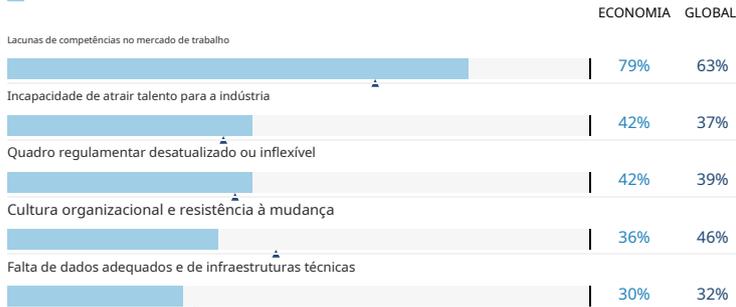


Principais barreiras à transformação empresarial

Barreiras de transformação

Porcentagem de organizações inquiridas que esperam que as barreiras dificultem a sua transformação organizacional

Economia Global

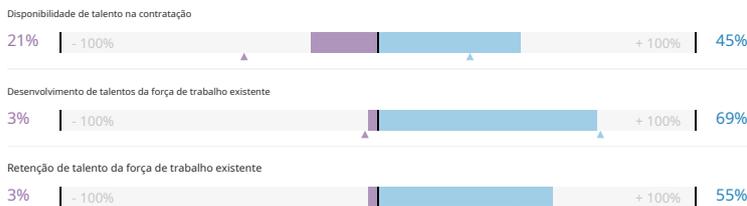


Perspectiva de disponibilidade de talento

Tendência de talento

Proporção de inquiridos que espera que a sua disponibilidade de talento melhore ou piore em cinco anos

Melhorando Média global Piora Média global

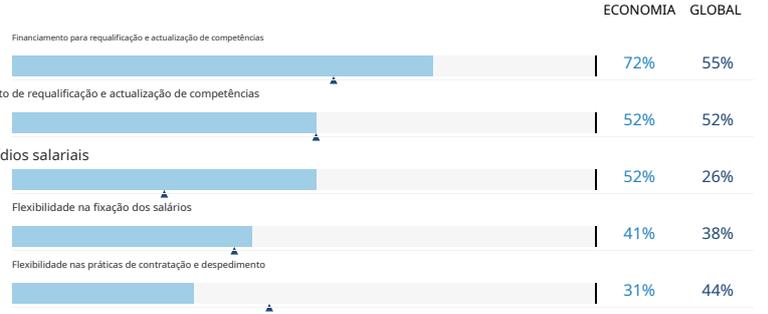


Política pública

Políticas públicas para melhorar a disponibilidade de talento

Proporção de inquiridos que concorda que uma determinada política pública tem o maior potencial para aumentar a disponibilidade de talento

Economia Global



Perspectiva salarial

Tendências salariais

Proporção de organizações que projetam a parcela dos salários e outras formas de compensação dos trabalhadores em percentagem das receitas totais da empresa

Crescente Global Semelhante Global Declínio Global



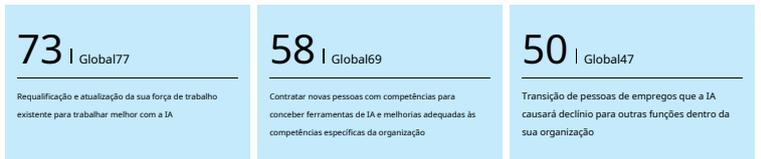
Ações DEI

Proporção de empregadores inquiridos que planeiam implementar a medida de diversidade, equidade e inclusão



Estratégia de IA

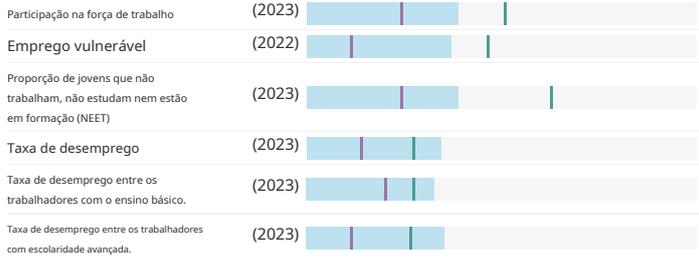
Porcentagem de empregadores inquiridos que planeiam implementar a estratégia declarada em resposta à crescente capacidade e prevalência da IA



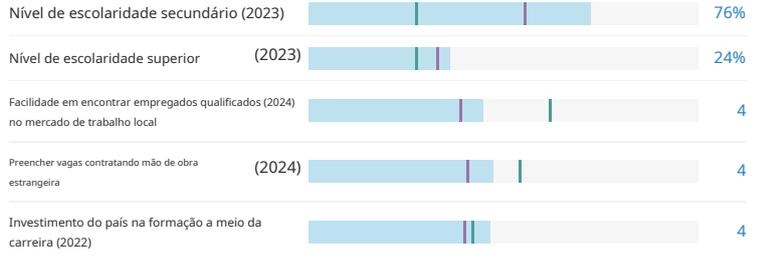
Indicadores contextuais

Média regional Média do grupo de rendimento

INDICADORES



INDICADORES



Perspectivas de emprego e competências

18% | Global 22%

Rotatividade do mercado de trabalho

Rotatividade estrutural da força de trabalho em cinco anos

39% | Global 39%

Perturbação de competências

Ações de competências essenciais que mudarão

74% | Global 83%

Organizações com prioridades DEI Proporção de organizações com prioridades DEI

83% | Global 88%

Exposição à IA

Proporção de organizações que executam programas de IA

Perspectiva de tendências

Macro-tendências a impulsionar a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificaram esta tendência como propensa a impulsionar a transformação na sua organização

Economia Global

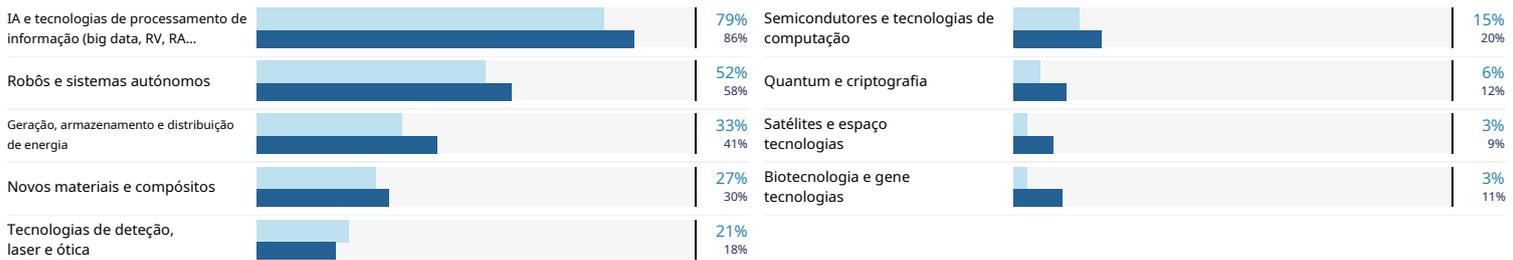


Tendências tecnológicas

Tendências tecnológicas impulsionam a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificam a tendência tecnológica como um provável impulsionador da transformação empresarial

Economia Global

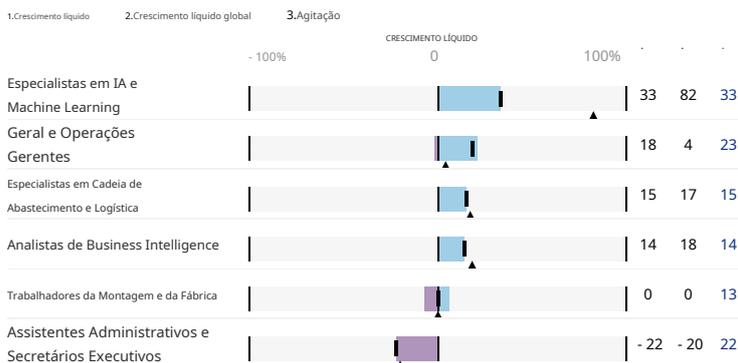


Perspectivas de emprego

Principais funções para a transformação empresarial

Funções mais selecionadas pelas organizações inquiridas, ordenadas por crescimento líquido de funções e o seu crescimento líquido e rotatividade estrutural (percentagem)

Crescimento líquido Crescimento de emprego Deslocamento de emprego Crescimento líquido Crescimento líquido global

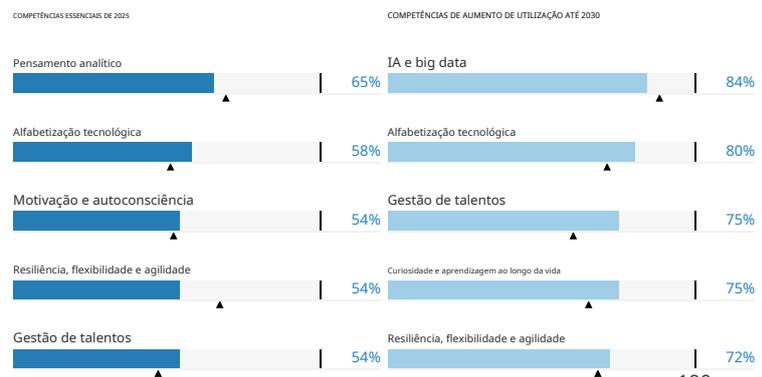


Perspectiva de competências

Competências de utilização crescente até 2030

Habilidades que mais aumentam em utilização até 2030

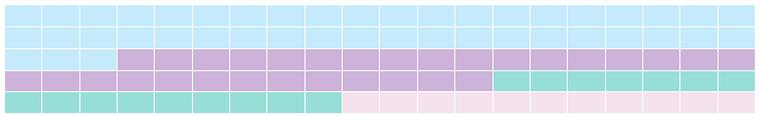
Economia Global



Sérvia

5.0

Perspectiva de requalificação e requalificação



Fronteira homem-máquina

Fronteira homem-máquina

% de tarefas concluídas predominantemente por pessoas, predominantemente por tecnologia ou uma combinação de ambos

Humano Global Combinação Global Tecnologia Global

TODAS AS TAREFAS



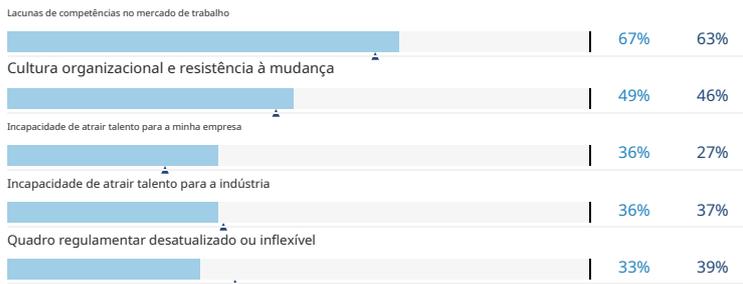
Principais barreiras à transformação empresarial

Barreiras de transformação

Porcentagem de organizações inquiridas que esperam que as barreiras dificultem a sua transformação organizacional

Economia Global

ECONOMIA GLOBAL

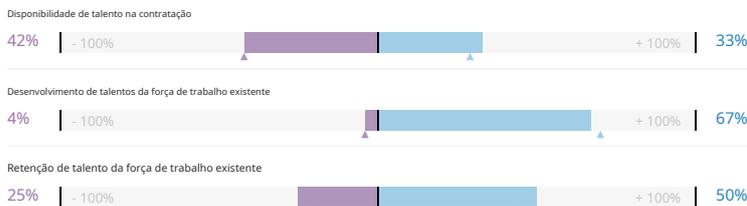


Perspectiva de disponibilidade de talento

Tendência de talento

Proporção de inquiridos que espera que a sua disponibilidade de talento melhore ou piore em cinco anos

Melhorando Média global Piora Média global



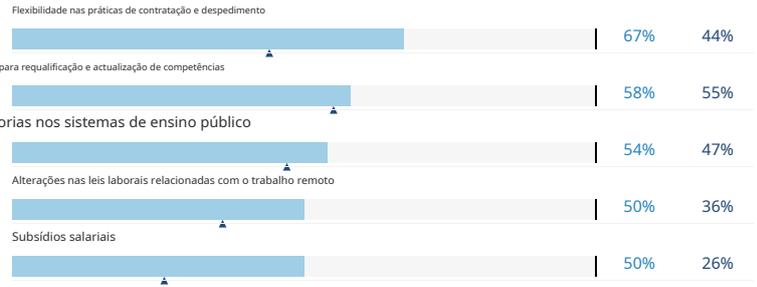
Política pública

Políticas públicas para melhorar a disponibilidade de talento

Proporção de inquiridos que concorda que uma determinada política pública tem o maior potencial para aumentar a disponibilidade de talento

Economia Global

ECONOMIA GLOBAL



Perspectiva salarial

Tendências salariais

Proporção de organizações que projetam a parcela dos salários e outras formas de compensação dos trabalhadores em percentagem das receitas totais da empresa

Crescente Global Semelhante Global Declínio Global



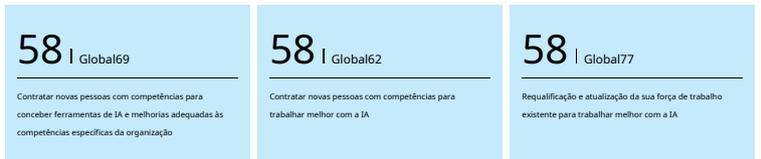
Ações DEI

Proporção de empregadores inquiridos que planeiam implementar a medida de diversidade, equidade e inclusão



Estratégia de IA

Porcentagem de empregadores inquiridos que planeiam implementar a estratégia declarada em resposta à crescente capacidade e prevalência da IA



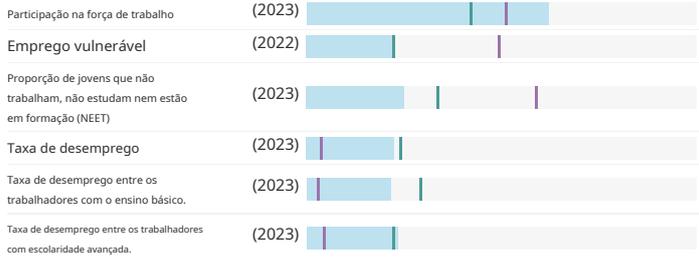
Cingapura

3.1

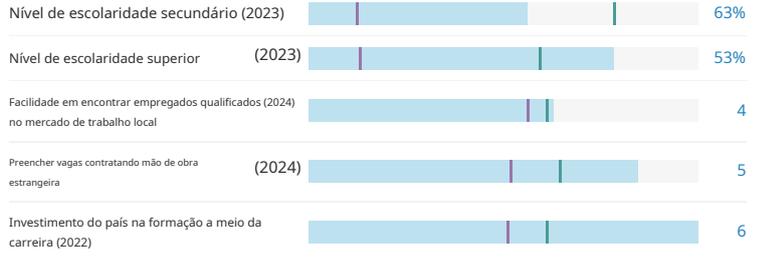
Indicadores contextuais

Média regional Média do grupo de rendimento

INDICADORES



INDICADORES



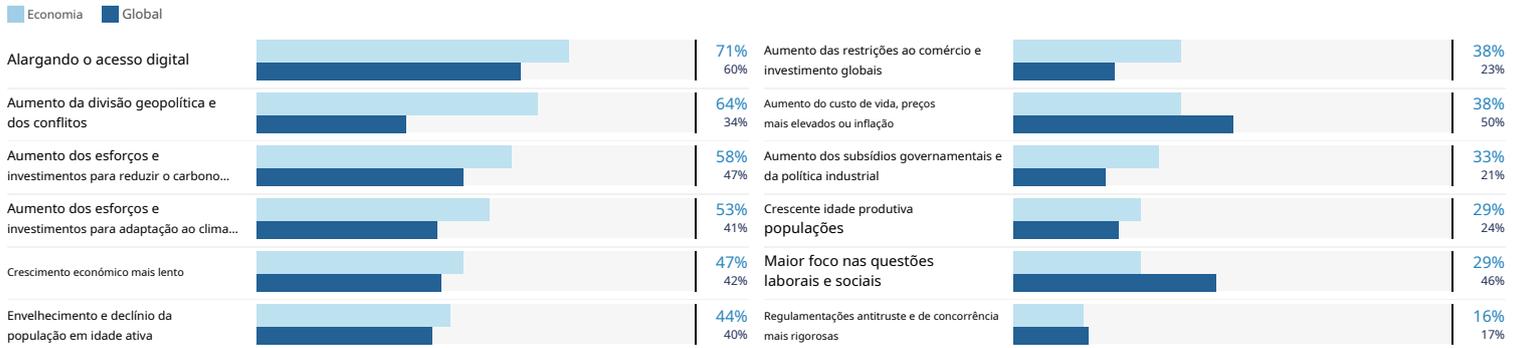
Perspectivas de emprego e competências



Perspectiva de tendências

Macro-tendências a impulsionar a transformação empresarial

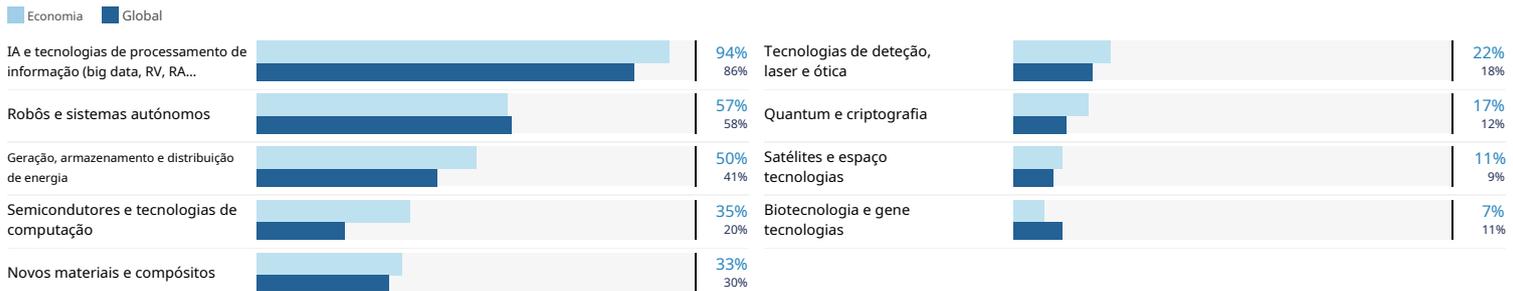
Proporção de organizações inquiridas que identificaram esta tendência como propensa a impulsionar a transformação na sua organização



Tendências tecnológicas

Tendências tecnológicas impulsionam a transformação empresarial

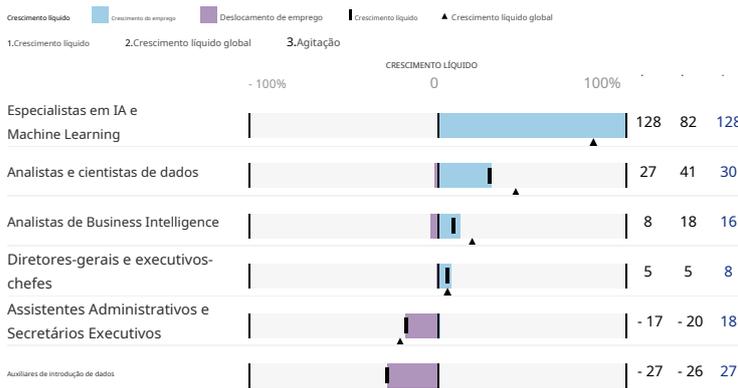
Proporção de organizações inquiridas que identificam a tendência tecnológica como um provável impulsionador da transformação empresarial



Perspectivas de emprego

Principais funções para a transformação empresarial

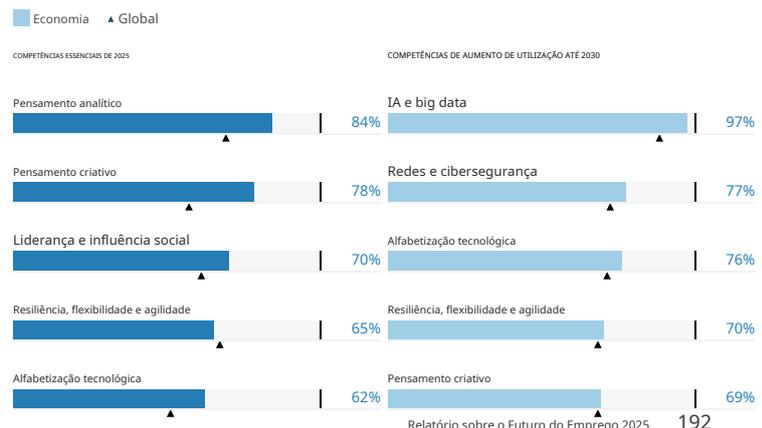
Funções mais selecionadas pelas organizações inquiridas, ordenadas por crescimento líquido de funções e o seu crescimento líquido e rotatividade estrutural (percentagem)



Perspectiva de competências

Competências de utilização crescente até 2030

Habilidades que mais aumentam em utilização até 2030



Cingapura

3.1

Perspectiva de requalificação e requalificação

30 | Global41

Não necessária de formação até 2030

32 | Global29

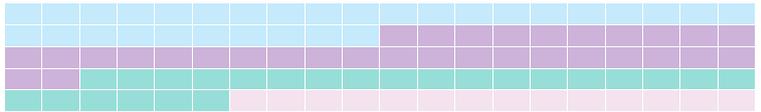
Seria qualificado na função atual

24 | Global19

Seriam qualificados e recolocados

14 | Global11

Seria pouco provável que melhorasse as suas competências



Fronteira homem-máquina

Fronteira homem-máquina

% de tarefas concluídas predominantemente por pessoas, predominantemente por tecnologia ou uma combinação de ambos

Humano Global Combinação Global Tecnologia Global

TODAS AS TAREFAS



Principais barreiras à transformação empresarial

Barreiras de transformação

Porcentagem de organizações inquiridas que esperam que as barreiras dificultem a sua transformação organizacional

Economia Global



Perspectiva de disponibilidade de talento

Tendência de talento

Proporção de inquiridos que espera que a sua disponibilidade de talento melhore ou piore em cinco anos

Melhorando Média global Piora Média global

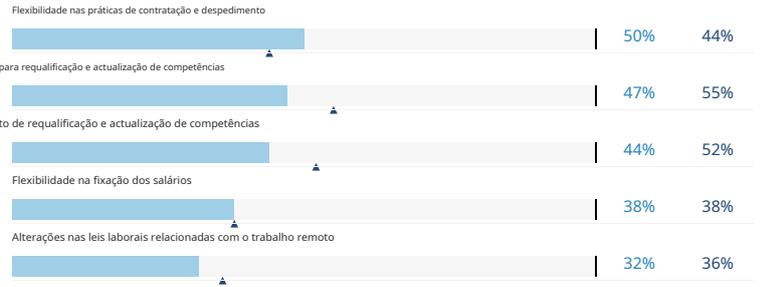


Política pública

Políticas públicas para melhorar a disponibilidade de talento

Proporção de inquiridos que concorda que uma determinada política pública tem o maior potencial para aumentar a disponibilidade de talento

Economia Global



Perspectiva salarial

Tendências salariais

Proporção de organizações que projetam a parcela dos salários e outras formas de compensação dos trabalhadores em percentagem das receitas totais da empresa

Crescente Global Semelhante Global Declínio Global



Ações DEI

Proporção de empregadores inquiridos que planeiam implementar a medida de diversidade, equidade e inclusão

71 | Global48

Iniciativas de recrutamento, retenção e progressão direcionadas

56 | Global42

Defina metas, alvos ou quotas de DEI

53 | Global51

Realizar formação abrangente de DEI para gestores e funcionários

Estratégia de IA

Porcentagem de empregadores inquiridos que planeiam implementar a estratégia declarada em resposta à crescente capacidade e prevalência da IA

82 | Global77

Requalificação e atualização da sua força de trabalho existente para trabalhar melhor com a IA

79 | Global69

Contratar novas pessoas com competências para conceber ferramentas de IA e melhorias adequadas às competências específicas da organização

62 | Global49

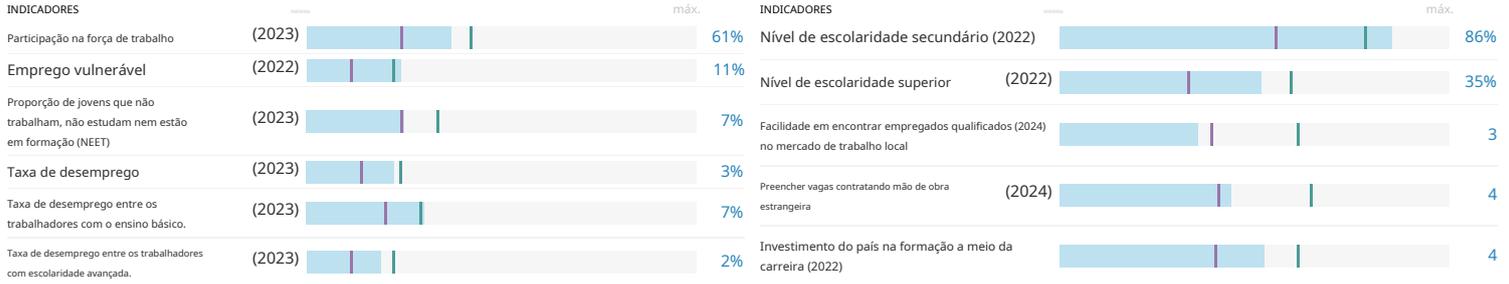
Reorientar a sua organização para atingir novas oportunidades de negócio criadas pela IA

Eslovénia

1.6

Indicadores contextuais

Média regional Média do grupo de rendimento



Perspectivas de emprego e competências

12% | Global22%

Rotatividade do mercado de trabalho

Rotatividade estrutural da força de trabalho em cinco anos

37% | Global39%

Perturbação de competências

Ações de competências essenciais que mudarão

79% | Global83%

Organizações com prioridades DEI Proporção de organizações com prioridades DEI

75% | Global88%

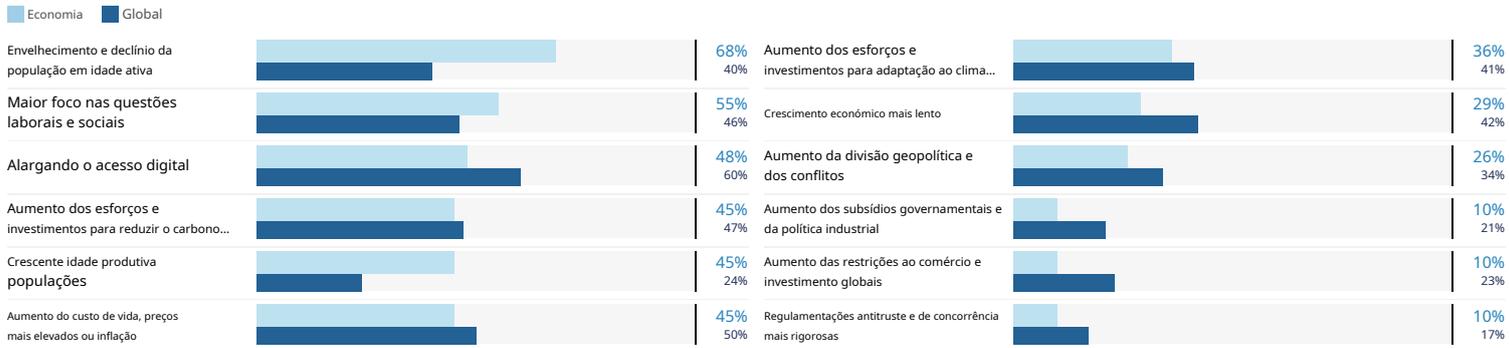
Exposição à IA

Proporção de organizações que executam programas de IA

Perspectiva de tendências

Macro-tendências a impulsionar a transformação empresarial

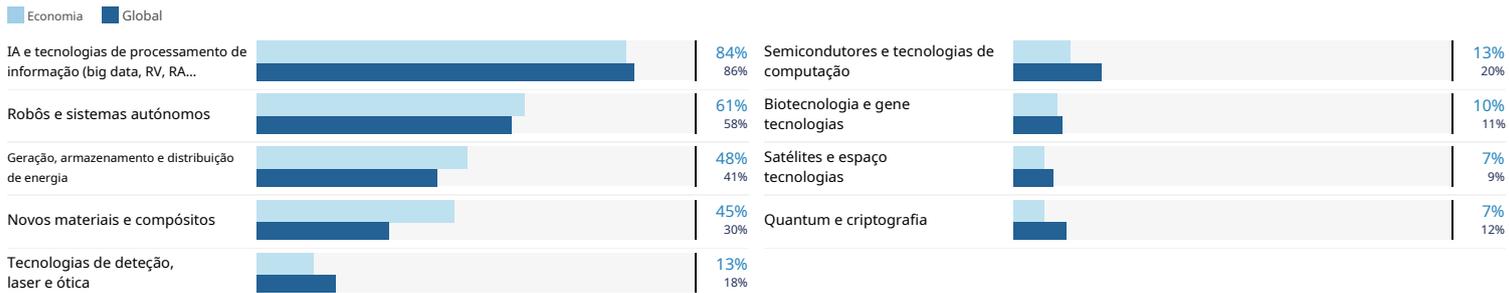
Proporção de organizações inquiridas que identificaram esta tendência como propensa a impulsionar a transformação na sua organização



Tendências tecnológicas

Tendências tecnológicas impulsionam a transformação empresarial

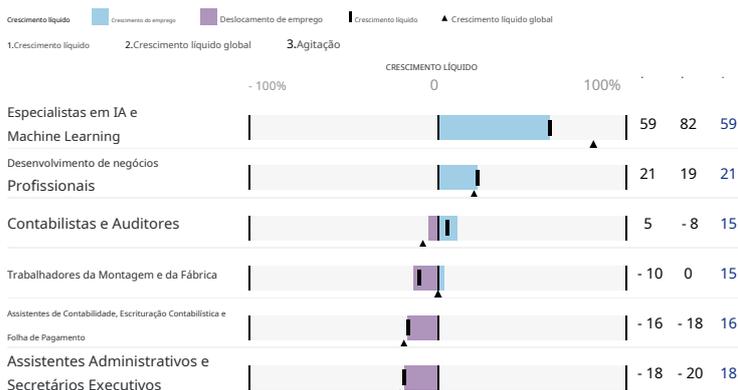
Proporção de organizações inquiridas que identificam a tendência tecnológica como um provável impulsionador da transformação empresarial



Perspectivas de emprego

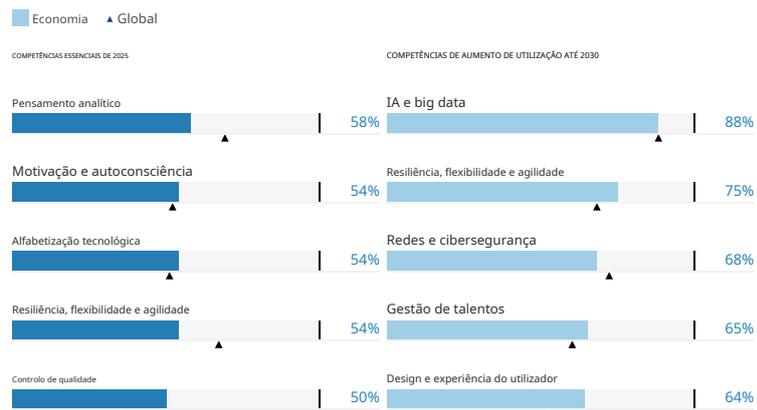
Principais funções para a transformação empresarial

Funções mais selecionadas pelas organizações inquiridas, ordenadas por crescimento líquido de funções e o seu crescimento líquido e rotatividade estrutural (percentagem)



Competências de utilização crescente até 2030

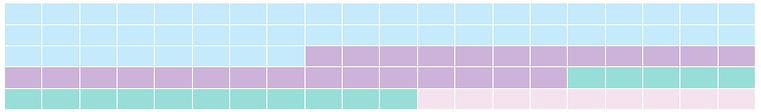
Habilidades que mais aumentam em utilização até 2030



Eslovénia

1.6

Perspectiva de requalificação e requalificação



Fronteira homem-máquina

Fronteira homem-máquina

% de tarefas concluídas predominantemente por pessoas, predominantemente por tecnologia ou uma combinação de ambos

Humano Global Combinação Global Tecnologia Global

TODAS AS TAREFAS



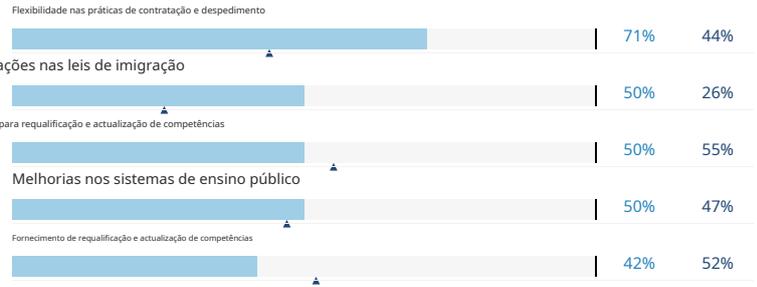
Política pública

Políticas públicas para melhorar a disponibilidade de talento

Proporção de inquiridos que concorda que uma determinada política pública tem o maior potencial para aumentar a disponibilidade de talento

Economia Global

ECONOMIA GLOBAL



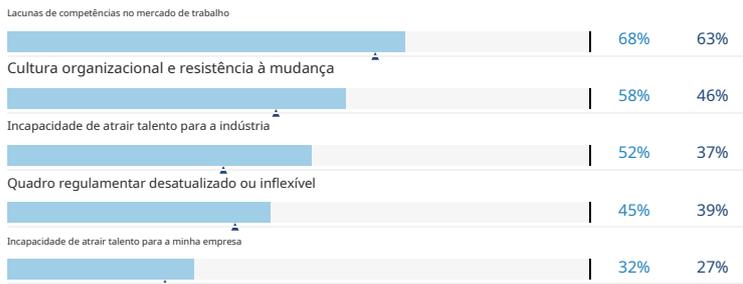
Principais barreiras à transformação empresarial

Barreiras de transformação

Porcentagem de organizações inquiridas que esperam que as barreiras dificultem a sua transformação organizacional

Economia Global

ECONOMIA GLOBAL



Perspectiva salarial

Tendências salariais

Proporção de organizações que projetam a parcela dos salários e outras formas de compensação dos trabalhadores em percentagem das receitas totais da empresa

Crescente Global Semelhante Global Declínio Global

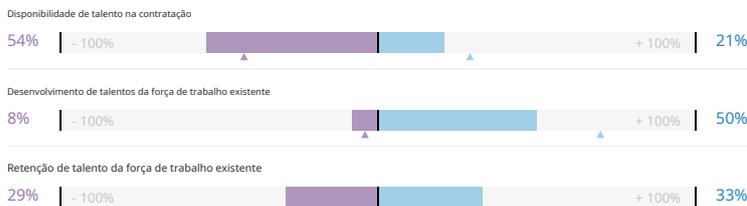


Perspectiva de disponibilidade de talento

Tendência de talento

Proporção de inquiridos que espera que a sua disponibilidade de talento melhore ou piore em cinco anos

Melhorando Média global Piora Média global



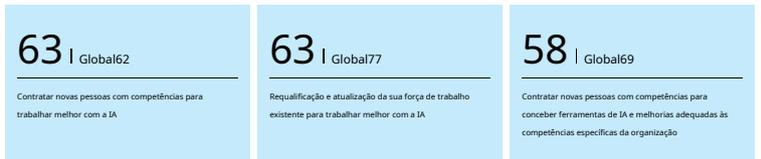
Ações DEI

Proporção de empregadores inquiridos que planeiam implementar a medida de diversidade, equidade e inclusão



Estratégia de IA

Porcentagem de empregadores inquiridos que planeiam implementar a estratégia declarada em resposta à crescente capacidade e prevalência da IA



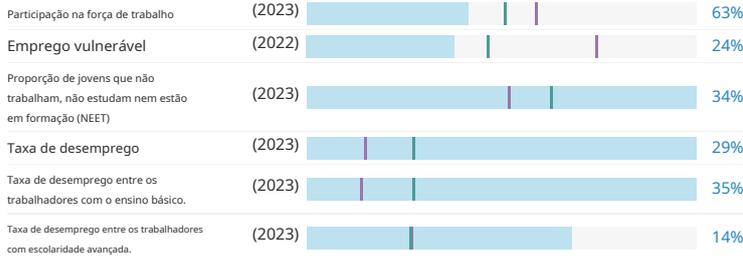
África do Sul

34,6

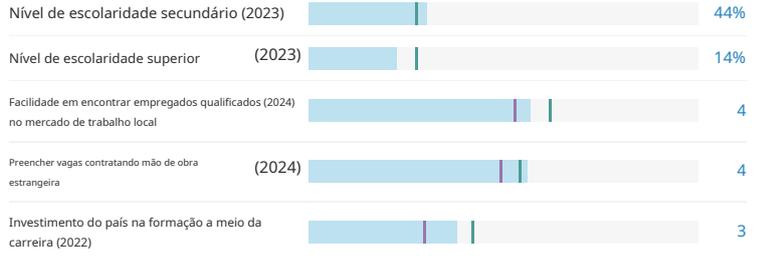
Indicadores contextuais

Média regional Média do grupo de rendimento

INDICADORES



INDICADORES



Perspectivas de emprego e competências

36% | Global 22%

Rotatividade do mercado de trabalho

Rotatividade estrutural da força de trabalho em cinco anos

36% | Global 39%

Perturbação de competências

Ações de competências essenciais que mudarão

88% | Global 83%

Organizações com prioridades DEI Proporção de organizações com prioridades DEI

93% | Global 88%

Exposição à IA

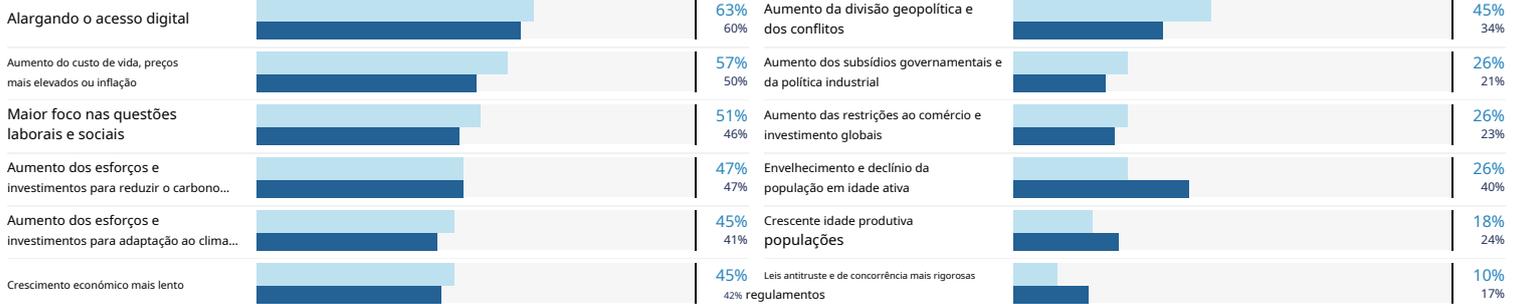
Proporção de organizações que executam programas de IA

Perspectiva de tendências

Macrotendências a impulsionar a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificaram esta tendência como propensa a impulsionar a transformação na sua organização

Economia Global

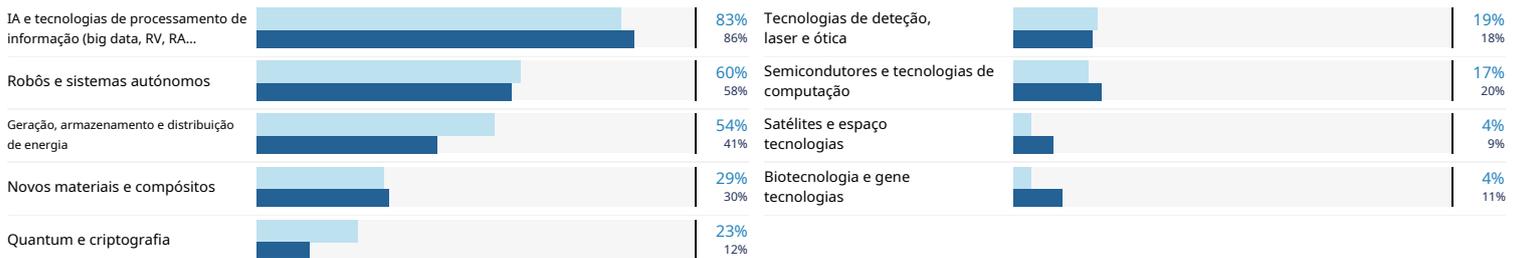


Tendências tecnológicas

Tendências tecnológicas impulsionam a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificam a tendência tecnológica como um provável impulsionador da transformação empresarial

Economia Global

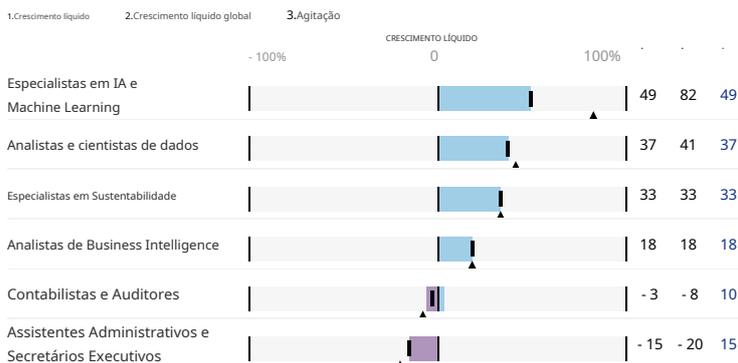


Perspectivas de emprego

Principais funções para a transformação empresarial

Funções mais selecionadas pelas organizações inquiridas, ordenadas por crescimento líquido de funções e o seu crescimento líquido e rotatividade estrutural (percentagem)

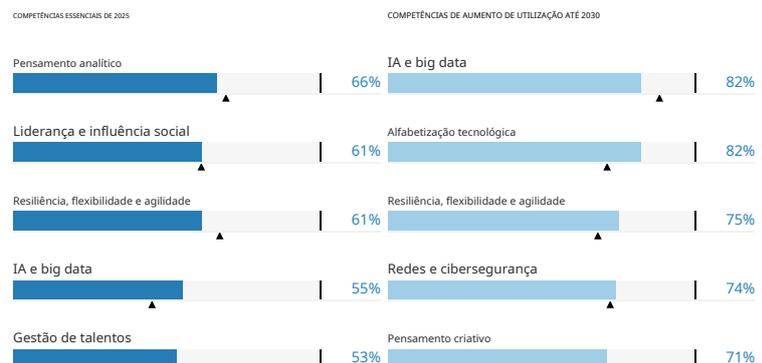
Crescimento líquido Crescimento de emprego Deslocamento de emprego Crescimento líquido Crescimento líquido global



Competências de utilização crescente até 2030

Habilidades que mais aumentam em utilização até 2030

Economia Global



África do Sul

34,6

Perspectiva de requalificação e requalificação

40 | Global41

Não necessitaria de formação até 2030

29 | Global29

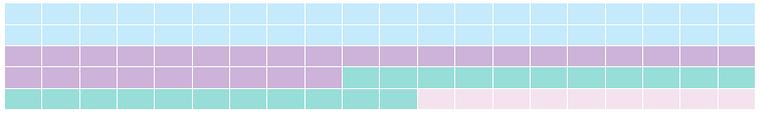
Seria qualificado na função atual

22 | Global19

Seriam qualificados e recolocados

10 | Global11

Seria pouco provável que melhorasse as suas competências



Fronteira homem-máquina

Fronteira homem-máquina

% de tarefas concluídas predominantemente por pessoas, predominantemente por tecnologia ou uma combinação de ambos

Humano Global Combinação Global Tecnologia Global

TODAS AS TAREFAS

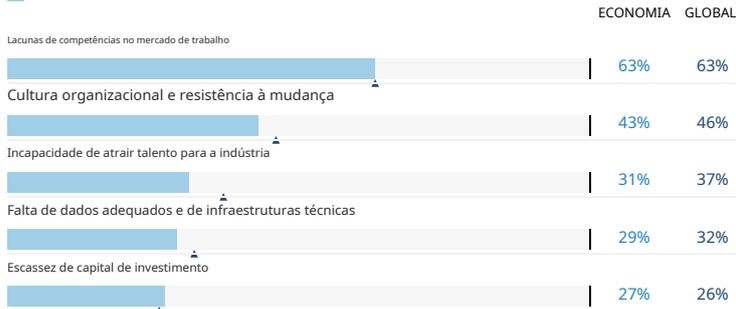


Principais barreiras à transformação empresarial

Barreiras de transformação

Porcentagem de organizações inquiridas que esperam que as barreiras dificultem a sua transformação organizacional

Economia Global

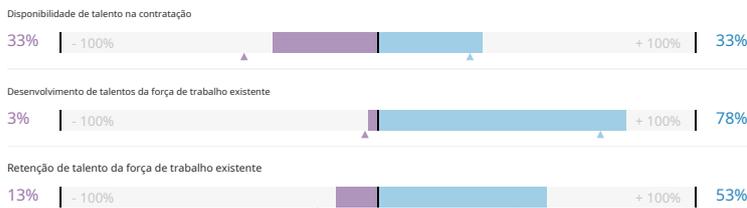


Perspectiva de disponibilidade de talento

Tendência de talento

Proporção de inquiridos que espera que a sua disponibilidade de talento melhore ou piore em cinco anos

Melhorando Média global Piora Média global

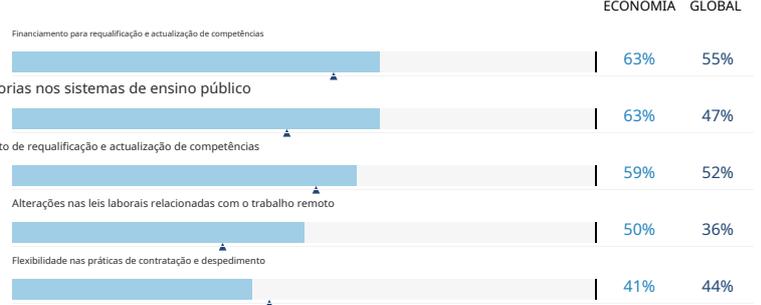


Política pública

Políticas públicas para melhorar a disponibilidade de talento

Proporção de inquiridos que concorda que uma determinada política pública tem o maior potencial para aumentar a disponibilidade de talento

Economia Global



Perspectiva salarial

Tendências salariais

Proporção de organizações que projetam a parcela dos salários e outras formas de compensação dos trabalhadores em percentagem das receitas totais da empresa

Crescente Global Semelhante Global Declínio Global



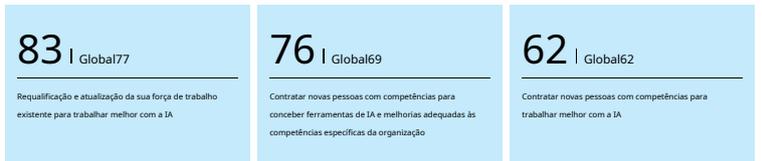
Ações DEI

Proporção de empregadores inquiridos que planeiam implementar a medida de diversidade, equidade e inclusão



Estratégia de IA

Porcentagem de empregadores inquiridos que planeiam implementar a estratégia declarada em resposta à crescente capacidade e prevalência da IA



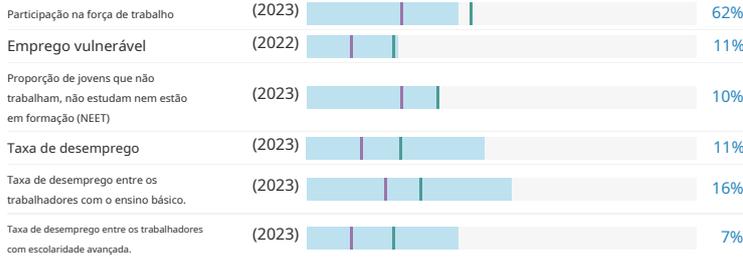
Espanha

36,4

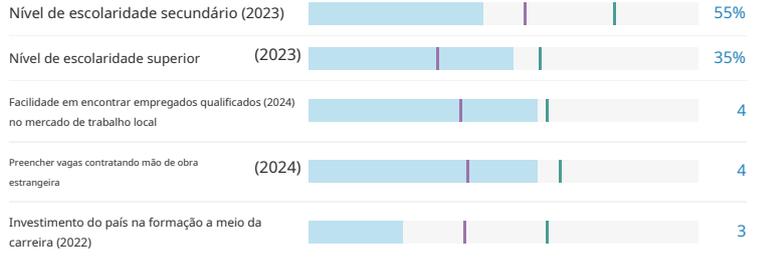
Indicadores contextuais

Média regional Média do grupo de rendimento

INDICADORES



INDICADORES



Perspectivas de emprego e competências

19% | Global22%

Rotatividade do mercado de trabalho

Rotatividade estrutural da força de trabalho em cinco anos

37% | Global39%

Perturbação de competências

Ações de competências essenciais que mudarão

86% | Global83%

Organizações com prioridades DEI Proporção de organizações com prioridades DEI

95% | Global88%

Exposição à IA

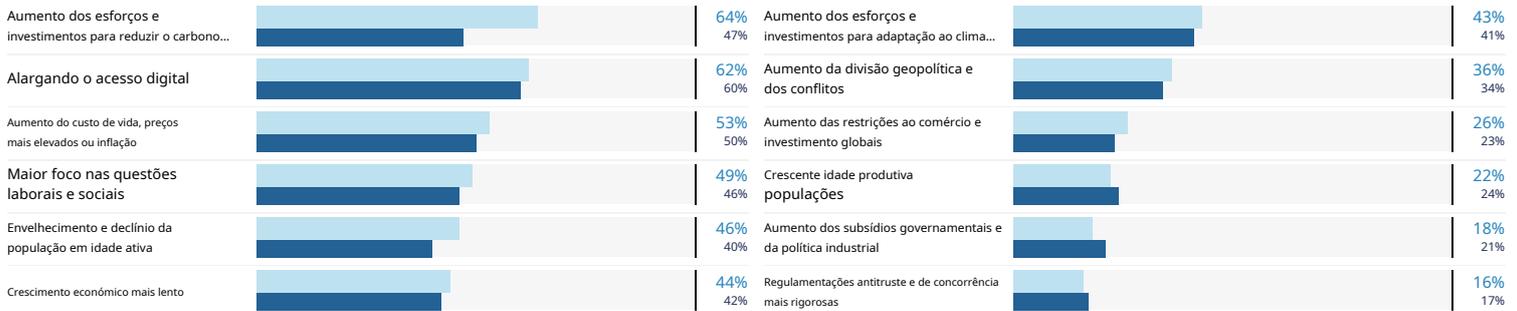
Proporção de organizações que executam programas de IA

Perspectiva de tendências

Macrotendências a impulsionar a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificaram esta tendência como propensa a impulsionar a transformação na sua organização

Economia Global

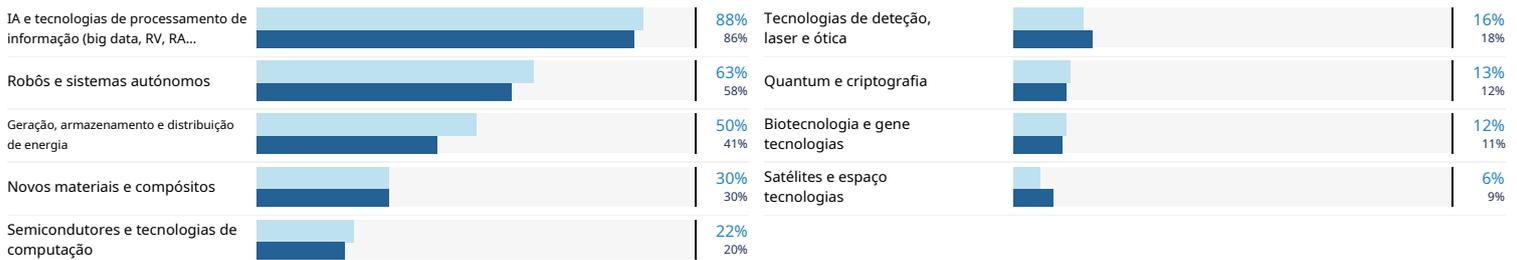


Tendências tecnológicas

Tendências tecnológicas impulsionam a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificam a tendência tecnológica como um provável impulsionador da transformação empresarial

Economia Global

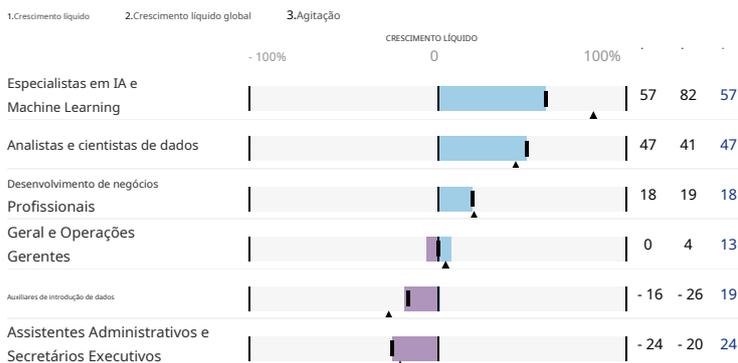


Perspectivas de emprego

Principais funções para a transformação empresarial

Funções mais selecionadas pelas organizações inquiridas, ordenadas por crescimento líquido de funções e o seu crescimento líquido e rotatividade estrutural (percentagem)

Crescimento líquido Crescimento de emprego Deslocamento de emprego Crescimento líquido Crescimento líquido global

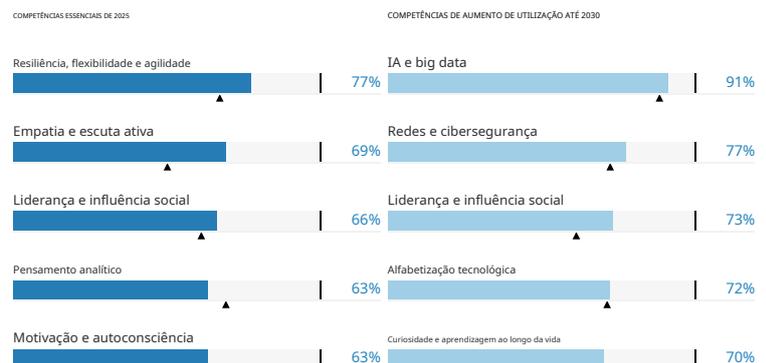


Perspectiva de competências

Competências de utilização crescente até 2030

Habilidades que mais aumentam em utilização até 2030

Economia Global



Espanha

36,4

Perspectiva de requalificação e requalificação

37 | Global41

Não necessária de formação até 2030

31 | Global29

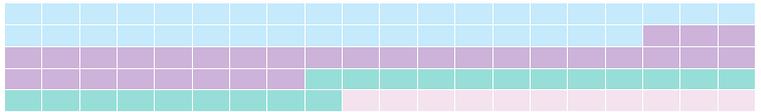
Seria qualificado na função atual

21 | Global19

Seriam qualificados e recolocados

11 | Global11

Seria pouco provável que melhorasse as suas competências



Fronteira homem-máquina

Fronteira homem-máquina

% de tarefas concluídas predominantemente por pessoas, predominantemente por tecnologia ou uma combinação de ambos

Humano Global Combinação Global Tecnologia Global

TODAS AS TAREFAS

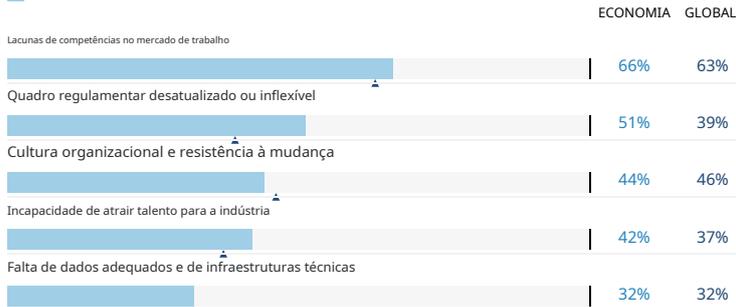


Principais barreiras à transformação empresarial

Barreiras de transformação

Porcentagem de organizações inquiridas que esperam que as barreiras dificultem a sua transformação organizacional

Economia Global



Perspectiva de disponibilidade de talento

Tendência de talento

Proporção de inquiridos que espera que a sua disponibilidade de talento melhore ou piore em cinco anos

Melhorando Média global Piora Média global



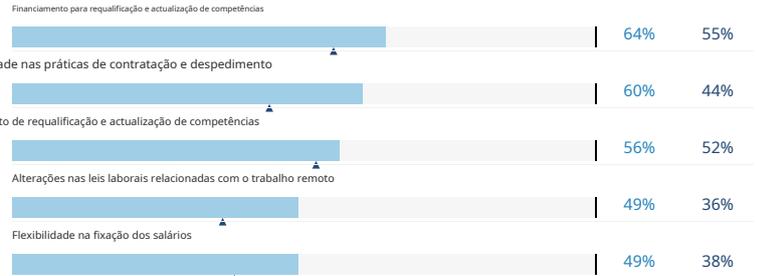
Política pública

Políticas públicas para melhorar a disponibilidade de talento

Proporção de inquiridos que concorda que uma determinada política pública tem o maior potencial para aumentar a disponibilidade de talento

Economia Global

ECONOMIA GLOBAL



Perspectiva salarial

Tendências salariais

Proporção de organizações que projetam a parcela dos salários e outras formas de compensação dos trabalhadores em percentagem das receitas totais da empresa

Crescente Global Semelhante Global Declínio Global



Ações DEI

Proporção de empregadores inquiridos que planeiam implementar a medida de diversidade, equidade e inclusão

55 | Global51

Realizar formação abrangente de DEI para gestores e funcionários

55 | Global42

Defina metas, alvos ou quotas de DEI

50 | Global48

Iniciativas de recrutamento, retenção e progressão direcionadas

Estratégia de IA

Porcentagem de empregadores inquiridos que planeiam implementar a estratégia declarada em resposta à crescente capacidade e prevalência da IA

79 | Global77

Requalificação e atualização da sua força de trabalho existente para trabalhar melhor com a IA

68 | Global69

Contratar novas pessoas com competências para conceber ferramentas de IA e melhorias adequadas às competências específicas da organização

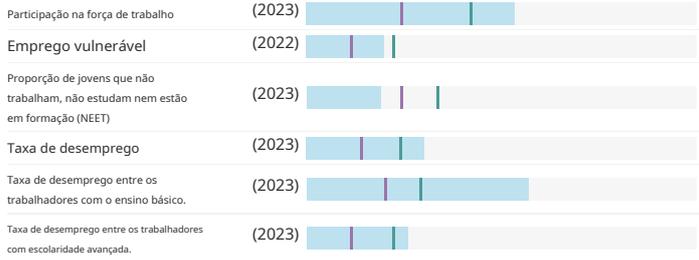
68 | Global62

Contratar novas pessoas com competências para trabalhar melhor com a IA

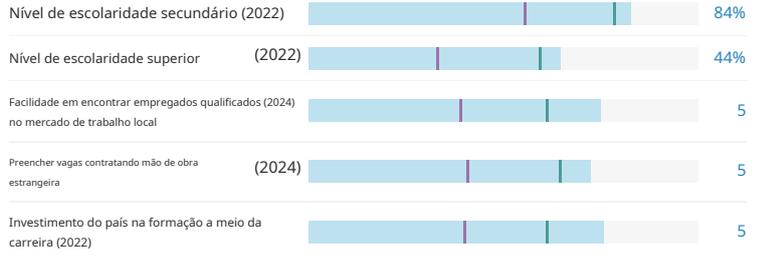
Indicadores contextuais

Média regional Média do grupo de rendimento

INDICADORES



INDICADORES



Perspectivas de emprego e competências

10% | Global 22%

Rotatividade do mercado de trabalho

Rotatividade estrutural da força de trabalho em cinco anos

34% | Global 39%

Perturbação de competências

Ações de competências essenciais que mudarão

95% | Global 83%

Organizações com prioridades DEI Proporção de organizações com prioridades DEI

91% | Global 88%

Exposição à IA

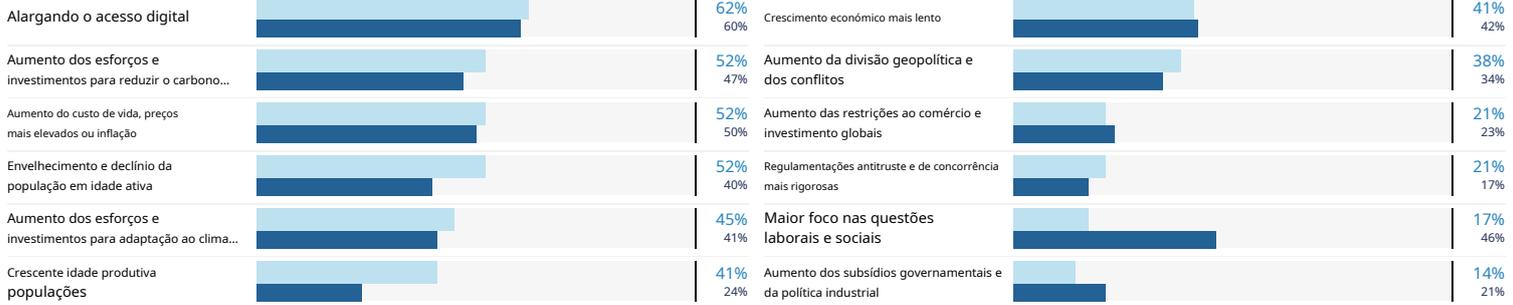
Proporção de organizações que executam programas de IA

Perspectiva de tendências

Macro-tendências a impulsionar a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificaram esta tendência como propensa a impulsionar a transformação na sua organização

Economia Global

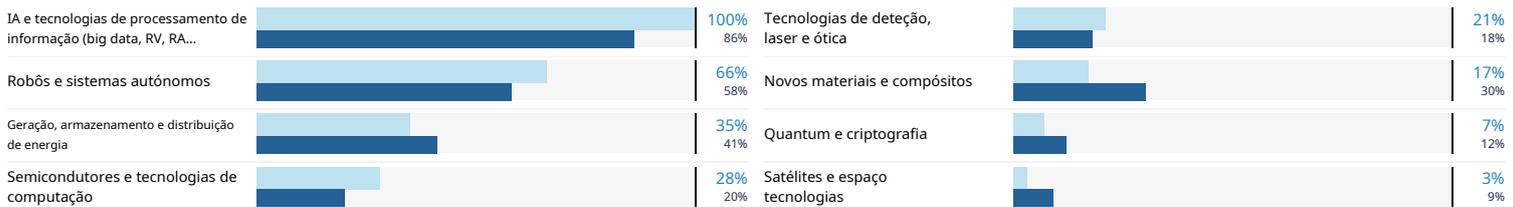


Tendências tecnológicas

Tendências tecnológicas impulsionam a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificam a tendência tecnológica como um provável impulsionador da transformação empresarial

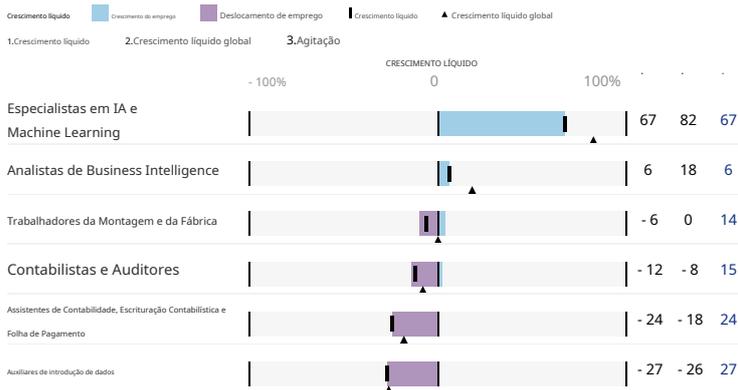
Economia Global



Perspectivas de emprego

Principais funções para a transformação empresarial

Funções mais selecionadas pelas organizações inquiridas, ordenadas por crescimento líquido de funções e o seu crescimento líquido e rotatividade estrutural (percentagem)

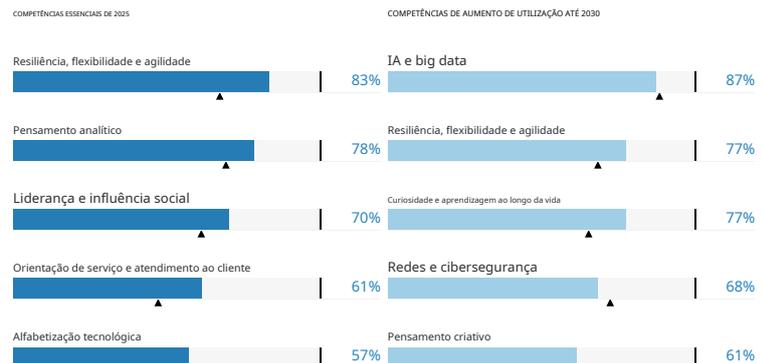


Perspectiva de competências

Competências de utilização crescente até 2030

Habilidades que mais aumentam em utilização até 2030

Economia Global



Suécia

7.4

Perspectiva de requalificação e requalificação

42 | Global41

Não necessária de formação até 2030

32 | Global29

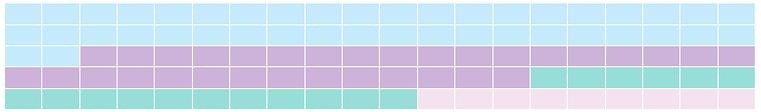
Seria qualificado na função atual

17 | Global19

Seriam qualificados e recolocados

10 | Global11

Seria pouco provável que melhorasse as suas competências



Fronteira homem-máquina

Fronteira homem-máquina

% de tarefas concluídas predominantemente por pessoas, predominantemente por tecnologia ou uma combinação de ambos

Humano Global Combinação Global Tecnologia Global

TODAS AS TAREFAS

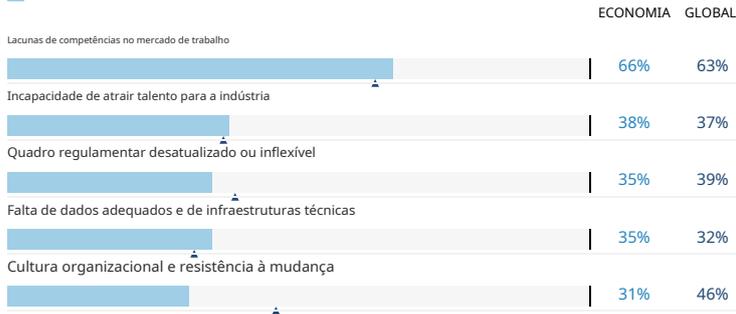


Principais barreiras à transformação empresarial

Barreiras de transformação

Porcentagem de organizações inquiridas que esperam que as barreiras dificultem a sua transformação organizacional

Economia Global

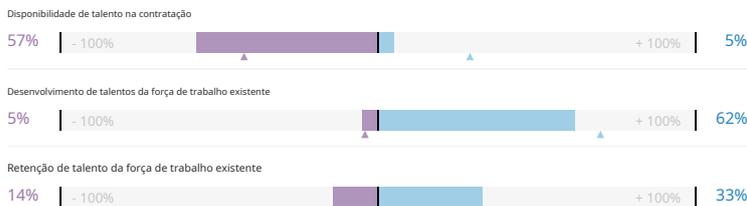


Perspectiva de disponibilidade de talento

Tendência de talento

Proporção de inquiridos que espera que a sua disponibilidade de talento melhore ou piore em cinco anos

Melhorando Média global Piora Média global

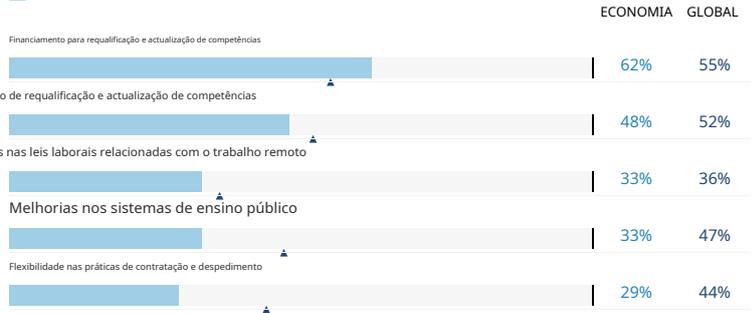


Política pública

Políticas públicas para melhorar a disponibilidade de talento

Proporção de inquiridos que concorda que uma determinada política pública tem o maior potencial para aumentar a disponibilidade de talento

Economia Global

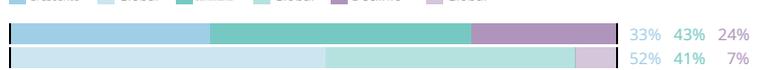


Perspectiva salarial

Tendências salariais

Proporção de organizações que projetam a parcela dos salários e outras formas de compensação dos trabalhadores em percentagem das receitas totais da empresa

Crescente Global Semelhante Global Declínio Global



Ações DEI

Proporção de empregadores inquiridos que planeiam implementar a medida de diversidade, equidade e inclusão

62 | Global51

Realizar formação abrangente de DEI para gestores e funcionários

57 | Global42

Defina metas, alvos ou quotas de DEI

57 | Global48

Iniciativas de recrutamento, retenção e progressão direcionadas

Estratégia de IA

Porcentagem de empregadores inquiridos que planeiam implementar a estratégia declarada em resposta à crescente capacidade e prevalência da IA

76 | Global77

Requalificação e atualização da sua força de trabalho existente para trabalhar melhor com a IA

62 | Global47

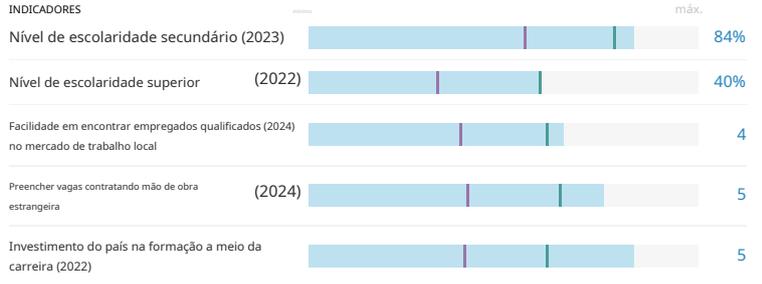
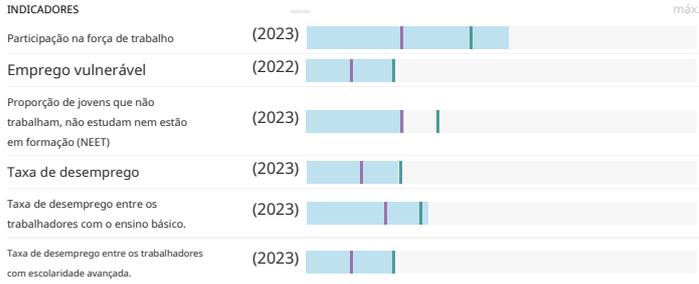
Transição de pessoas de empregos que a IA causará declínio para outras funções dentro da sua organização

57 | Global62

Contratar novas pessoas com competências para trabalhar melhor com a IA

Indicadores contextuais

Média regional Média do grupo de rendimento



Perspectivas de emprego e competências

14% | Global 22%

Rotatividade do mercado de trabalho

Rotatividade estrutural da força de trabalho em cinco anos

41% | Global 39%

Perturbação de competências

Ações de competências essenciais que mudarão

97% | Global 83%

Organizações com prioridades DEI Proporção de organizações com prioridades DEI

95% | Global 88%

Exposição à IA

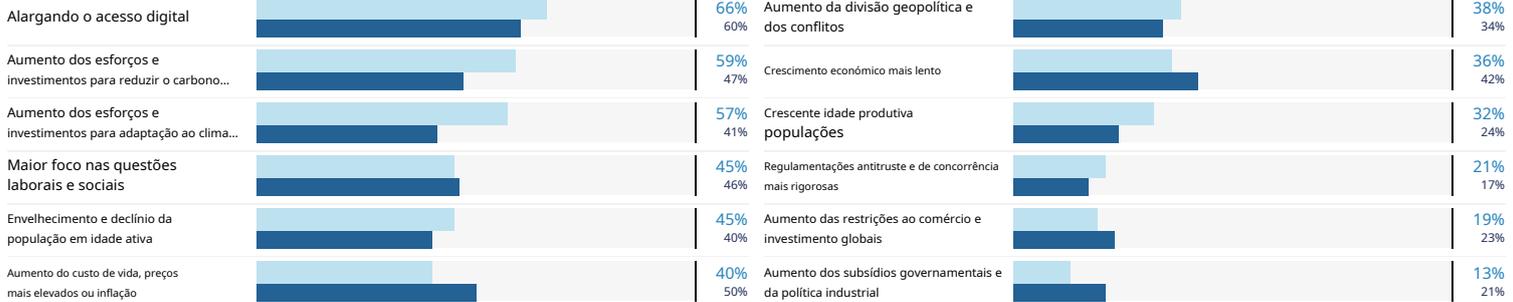
Proporção de organizações que executam programas de IA

Perspectiva de tendências

Macrotendências a impulsionar a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificaram esta tendência como propensa a impulsionar a transformação na sua organização

Economia Global

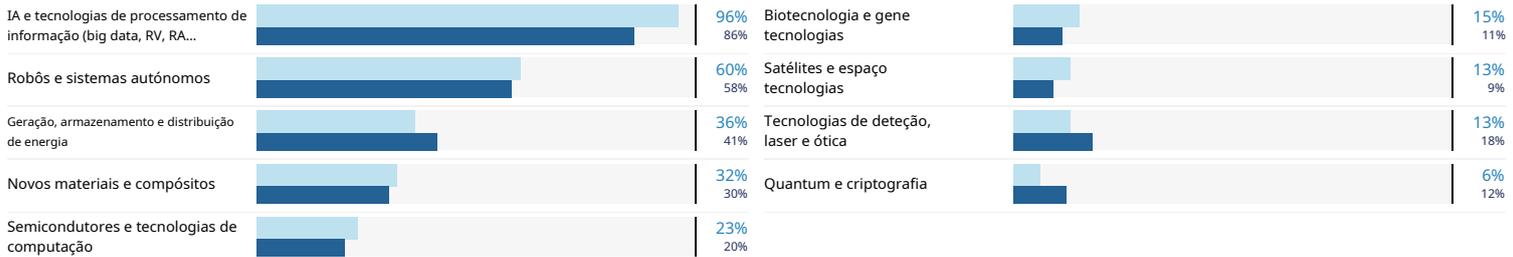


Tendências tecnológicas

Tendências tecnológicas impulsionam a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificam a tendência tecnológica como um provável impulsionador da transformação empresarial

Economia Global

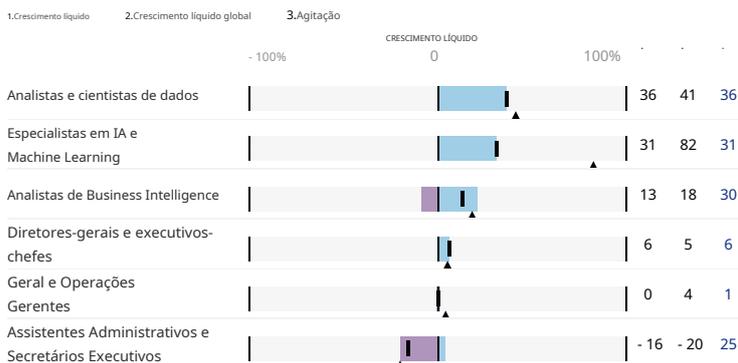


Perspectivas de emprego

Principais funções para a transformação empresarial

Funções mais selecionadas pelas organizações inquiridas, ordenadas por crescimento líquido de funções e o seu crescimento líquido e rotatividade estrutural (percentagem)

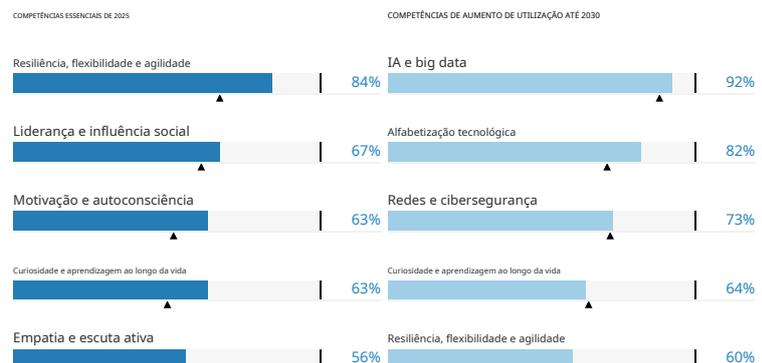
Crescimento líquido Crescimento de emprego Deslocamento de emprego Crescimento líquido Crescimento líquido global



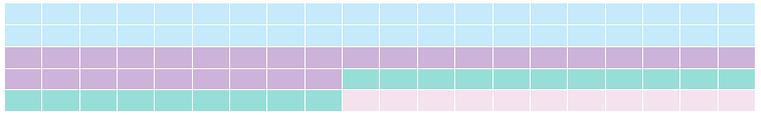
Competências de utilização crescente até 2030

Habilidades que mais aumentam em utilização até 2030

Economia Global



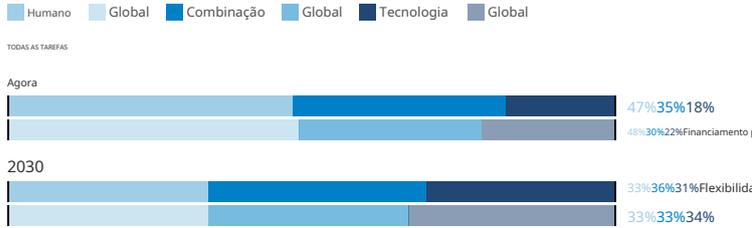
Perspectiva de requalificação e requalificação



Fronteira homem-máquina

Fronteira homem-máquina

% de tarefas concluídas predominantemente por pessoas, predominantemente por tecnologia ou uma combinação de ambos



Principais barreiras à transformação empresarial

Barreiras de transformação

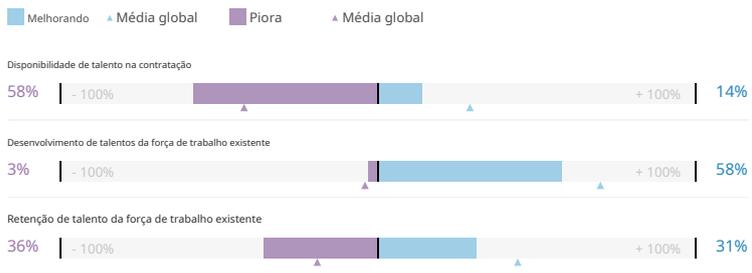
Porcentagem de organizações inquiridas que esperam que as barreiras dificultem a sua transformação organizacional



Perspectiva de disponibilidade de talento

Tendência de talento

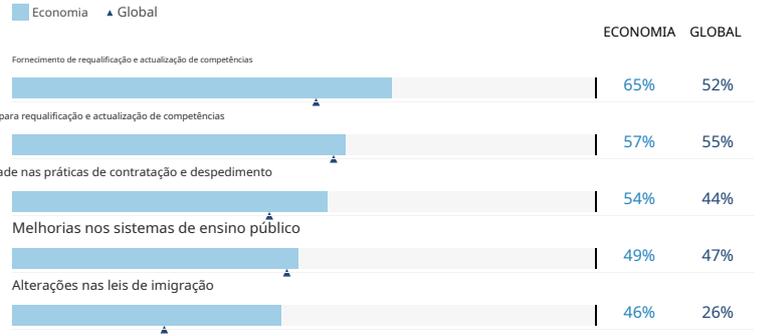
Proporção de inquiridos que espera que a sua disponibilidade de talento melhore ou piore em cinco anos



Política pública

Políticas públicas para melhorar a disponibilidade de talento

Proporção de inquiridos que concorda que uma determinada política pública tem o maior potencial para aumentar a disponibilidade de talento



Perspectiva salarial

Tendências salariais

Proporção de organizações que projetam a parcela dos salários e outras formas de compensação dos trabalhadores em percentagem das receitas totais da empresa



Ações DEI

Proporção de empregadores inquiridos que planeiam implementar a medida de diversidade, equidade e inclusão



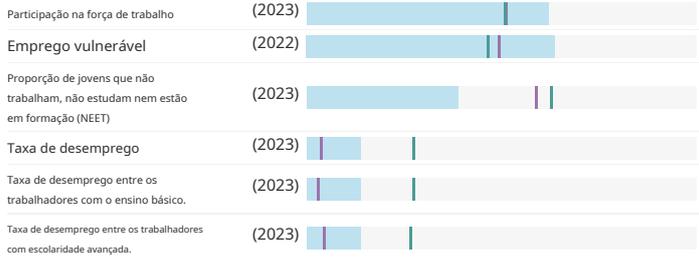
Tailândia

49,6

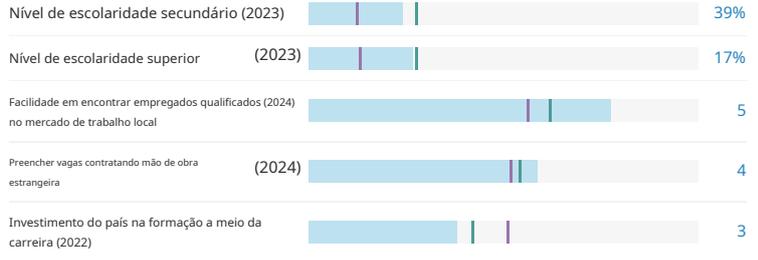
Indicadores contextuais

Média regional Média do grupo de rendimento

INDICADORES



INDICADORES



Perspectivas de emprego e competências

12% | Global 22%

Rotatividade do mercado de trabalho

Rotatividade estrutural da força de trabalho em cinco anos

35% | Global 39%

Perturbação de competências

Ações de competências essenciais que mudarão

97% | Global 83%

Organizações com prioridades DEI Proporção de organizações com prioridades DEI

89% | Global 88%

Exposição à IA

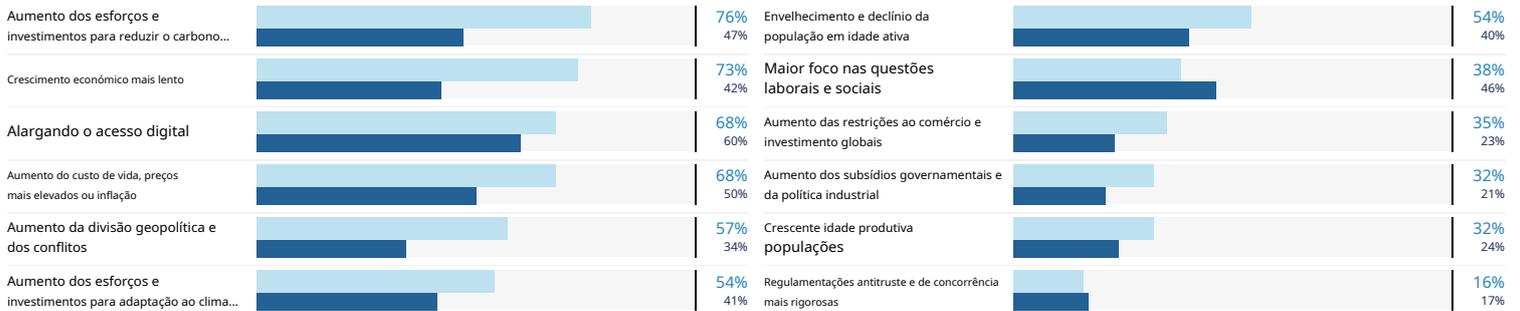
Proporção de organizações que executam programas de IA

Perspectiva de tendências

Macro-tendências a impulsionar a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificaram esta tendência como propensa a impulsionar a transformação na sua organização

Economia Global

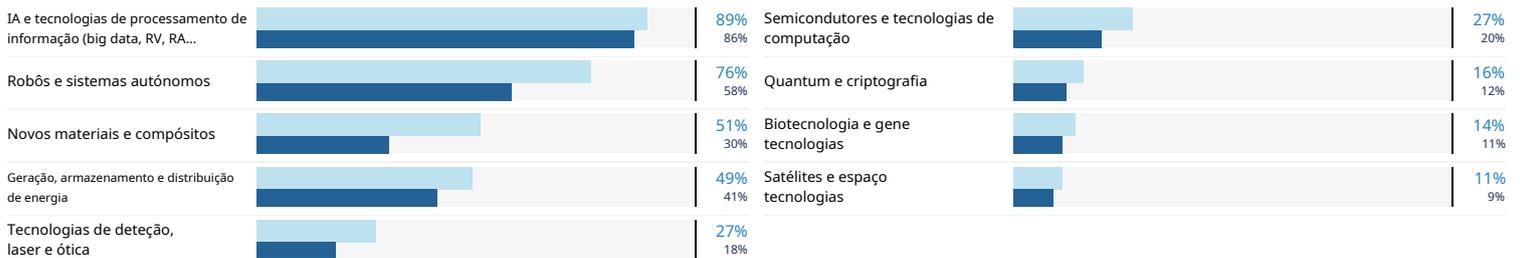


Tendências tecnológicas

Tendências tecnológicas impulsionam a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificam a tendência tecnológica como um provável impulsionador da transformação empresarial

Economia Global

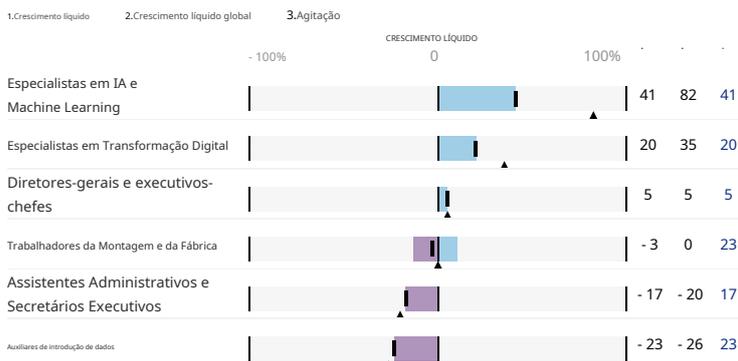


Perspectivas de emprego

Principais funções para a transformação empresarial

Funções mais selecionadas pelas organizações inquiridas, ordenadas por crescimento líquido de funções e o seu crescimento líquido e rotatividade estrutural (percentagem)

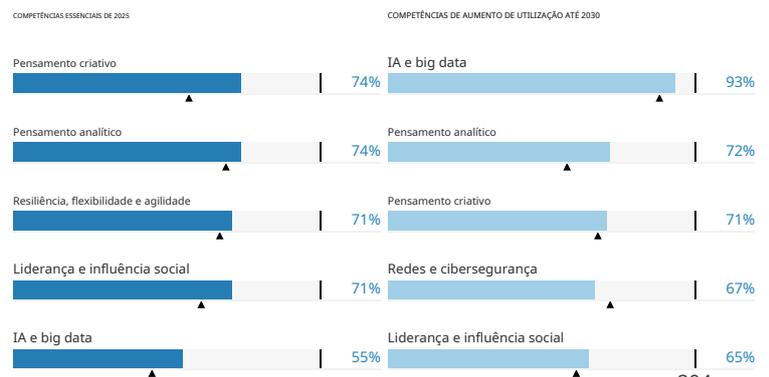
Crescimento líquido Crescimento de emprego Deslocamento de emprego Crescimento líquido Crescimento líquido global



Competências de utilização crescente até 2030

Habilidades que mais aumentam em utilização até 2030

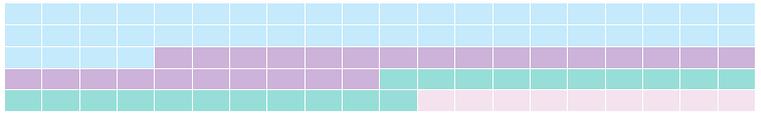
Economia Global



Tailândia

49,6

Perspectiva de requalificação e requalificação



Fronteira homem-máquina

Fronteira homem-máquina

% de tarefas concluídas predominantemente por pessoas, predominantemente por tecnologia ou uma combinação de ambos

Humano Global Combinação Global Tecnologia Global

TODAS AS TAREFAS

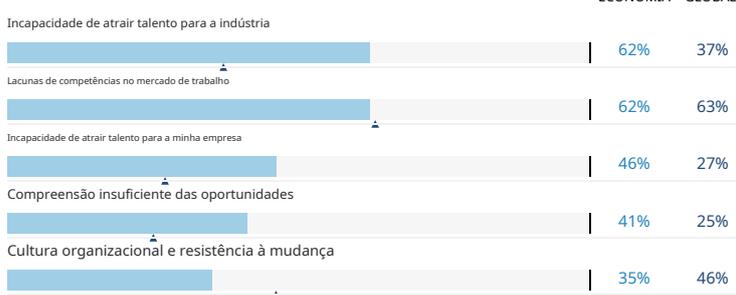


Principais barreiras à transformação empresarial

Barreiras de transformação

Porcentagem de organizações inquiridas que esperam que as barreiras dificultem a sua transformação organizacional

Economia Global



Perspectiva de disponibilidade de talento

Tendência de talento

Proporção de inquiridos que espera que a sua disponibilidade de talento melhore ou piore em cinco anos

Melhorando Média global Piora Média global



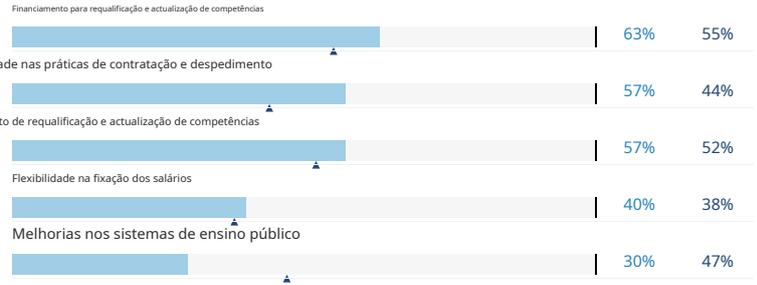
Política pública

Políticas públicas para melhorar a disponibilidade de talento

Proporção de inquiridos que concorda que uma determinada política pública tem o maior potencial para aumentar a disponibilidade de talento

Economia Global

ECONOMIA GLOBAL

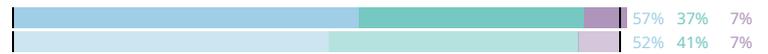


Perspectiva salarial

Tendências salariais

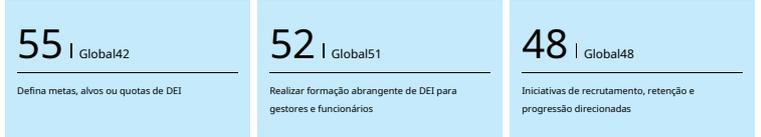
Proporção de organizações que projetam a parcela dos salários e outras formas de compensação dos trabalhadores em percentagem das receitas totais da empresa

Crescente Global Semelhante Global Declínio Global



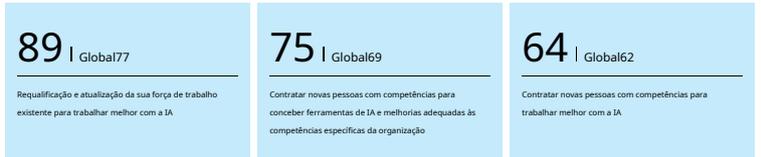
Ações DEI

Proporção de empregadores inquiridos que planeiam implementar a medida de diversidade, equidade e inclusão



Estratégia de IA

Porcentagem de empregadores inquiridos que planeiam implementar a estratégia declarada em resposta à crescente capacidade e prevalência da IA



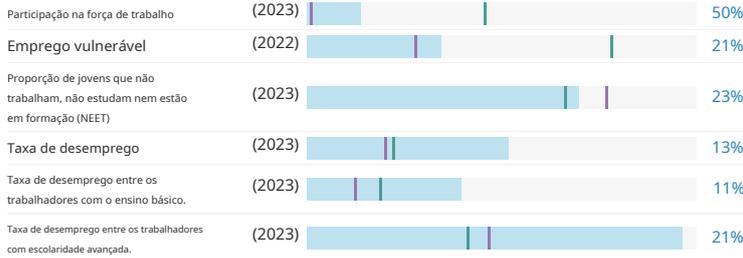
Tunísia

7.3

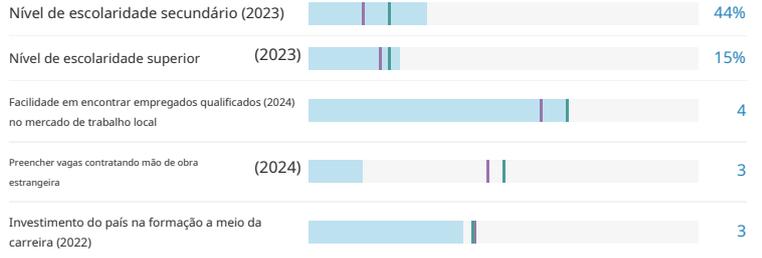
Indicadores contextuais

Média regional Média do grupo de rendimento

INDICADORES



INDICADORES



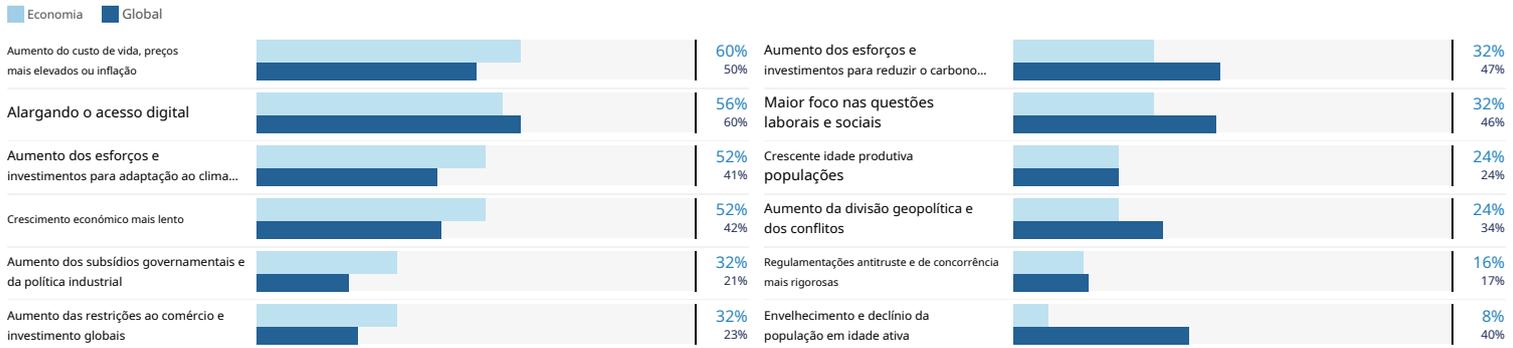
Perspectivas de emprego e competências



Perspectiva de tendências

Macro-tendências a impulsionar a transformação empresarial

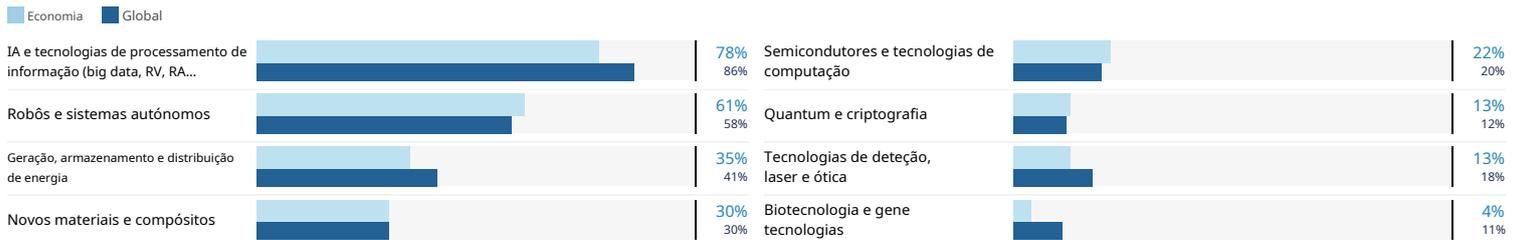
Proporção de organizações inquiridas que identificaram esta tendência como propensa a impulsionar a transformação na sua organização



Tendências tecnológicas

Tendências tecnológicas impulsionam a transformação empresarial

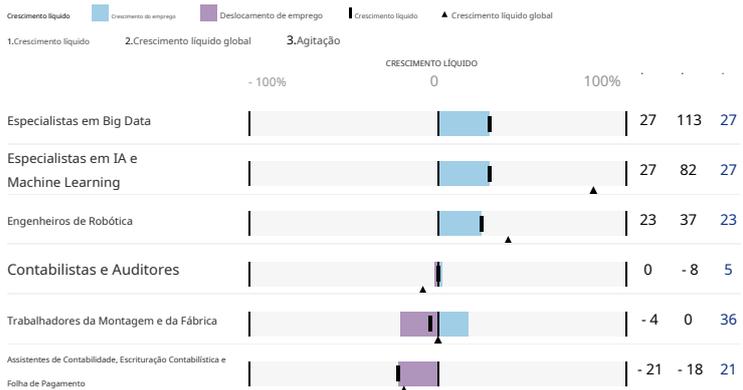
Proporção de organizações inquiridas que identificam a tendência tecnológica como um provável impulsionador da transformação empresarial



Perspectivas de emprego

Principais funções para a transformação empresarial

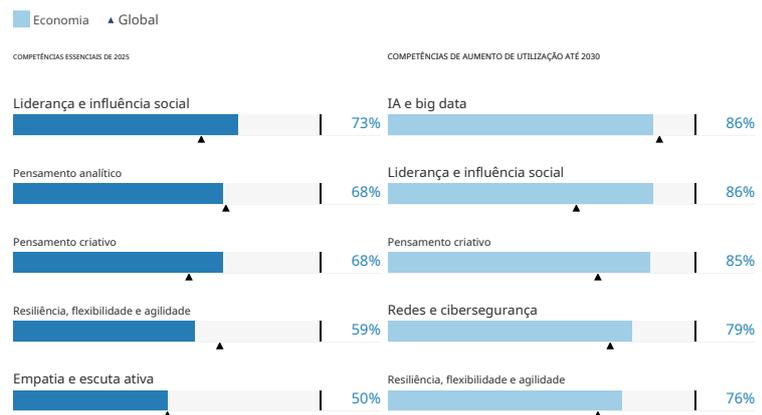
Funções mais selecionadas pelas organizações inquiridas, ordenadas por crescimento líquido de funções e o seu crescimento líquido e rotatividade estrutural (percentagem)



Perspectiva de competências

Competências de utilização crescente até 2030

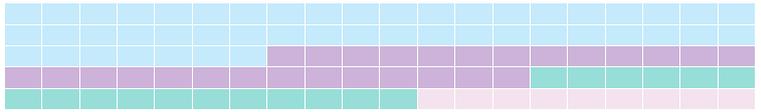
Habilidades que mais aumentam em utilização até 2030



Tunísia

7.3

Perspectiva de requalificação e requalificação



Fronteira homem-máquina

Fronteira homem-máquina

% de tarefas concluídas predominantemente por pessoas, predominantemente por tecnologia ou uma combinação de ambos

Humano Global Combinação Global Tecnologia Global

TODAS AS TAREFAS



Principais barreiras à transformação empresarial

Barreiras de transformação

Porcentagem de organizações inquiridas que esperam que as barreiras dificultem a sua transformação organizacional

Economia Global



Perspectiva de disponibilidade de talento

Tendência de talento

Proporção de inquiridos que espera que a sua disponibilidade de talento melhore ou piore em cinco anos

Melhorando Média global Piora Média global



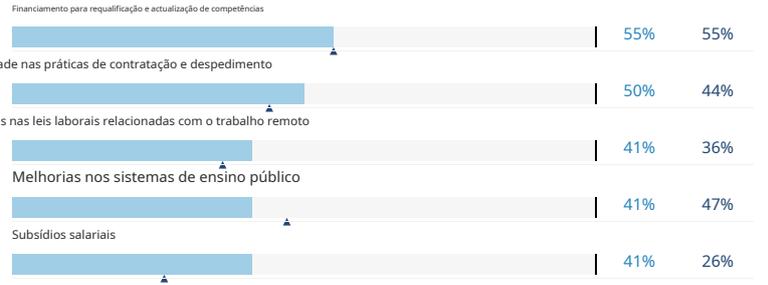
Política pública

Políticas públicas para melhorar a disponibilidade de talento

Proporção de inquiridos que concorda que uma determinada política pública tem o maior potencial para aumentar a disponibilidade de talento

Economia Global

ECONOMIA GLOBAL

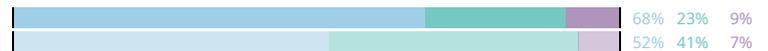


Perspectiva salarial

Tendências salariais

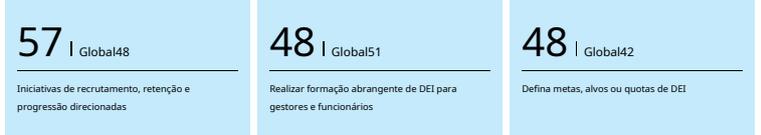
Proporção de organizações que projetam a parcela dos salários e outras formas de compensação dos trabalhadores em percentagem das receitas totais da empresa

Crescente Global Semelhante Global Declínio Global



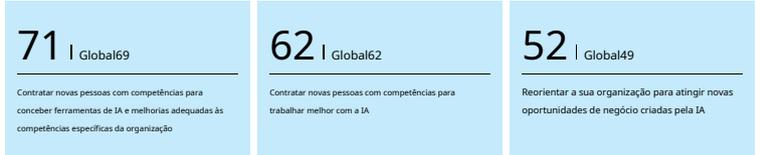
Ações DEI

Proporção de empregadores inquiridos que planeiam implementar a medida de diversidade, equidade e inclusão



Estratégia de IA

Porcentagem de empregadores inquiridos que planeiam implementar a estratégia declarada em resposta à crescente capacidade e prevalência da IA



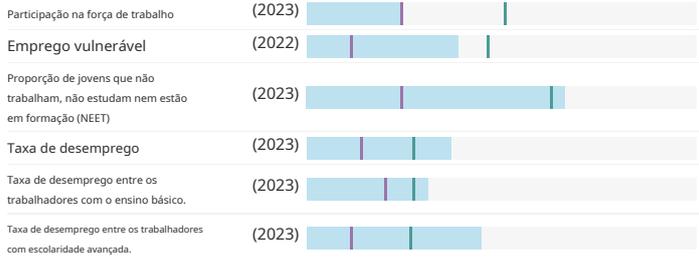
Turquia

53,6

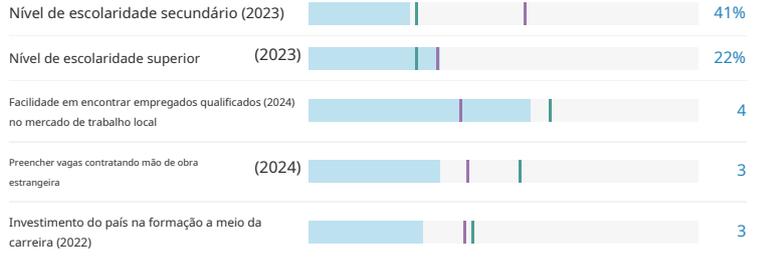
Indicadores contextuais

Média regional Média do grupo de rendimento

INDICADORES



INDICADORES



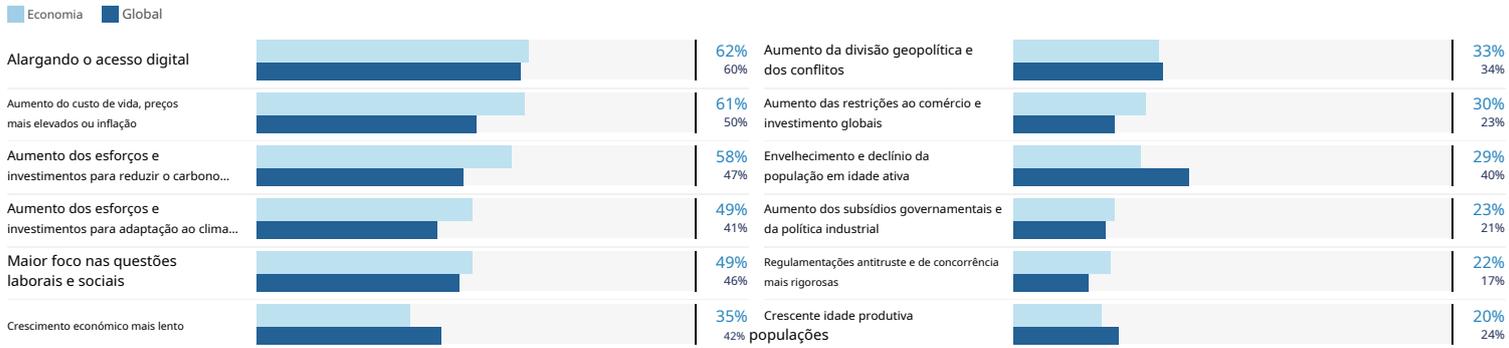
Perspectivas de emprego e competências



Perspectiva de tendências

Macrotendências a impulsionar a transformação empresarial

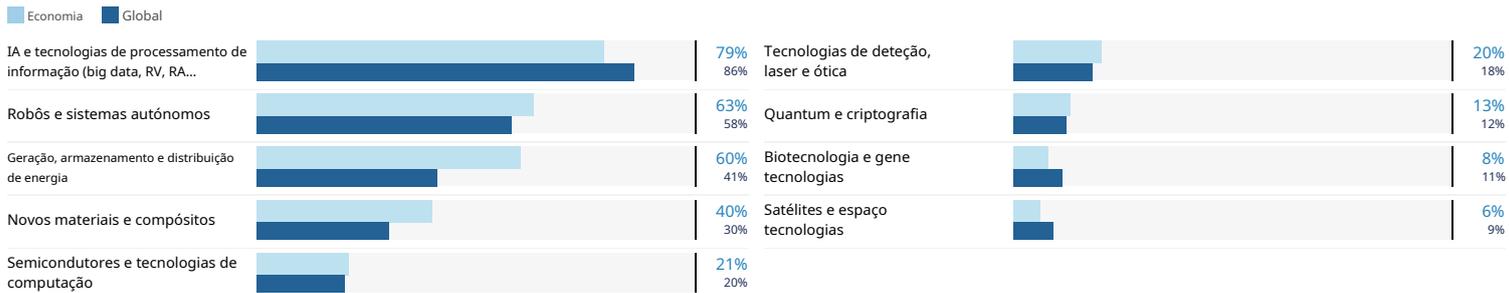
Proporção de organizações inquiridas que identificaram esta tendência como propensa a impulsionar a transformação na sua organização



Tendências tecnológicas

Tendências tecnológicas impulsionam a transformação empresarial

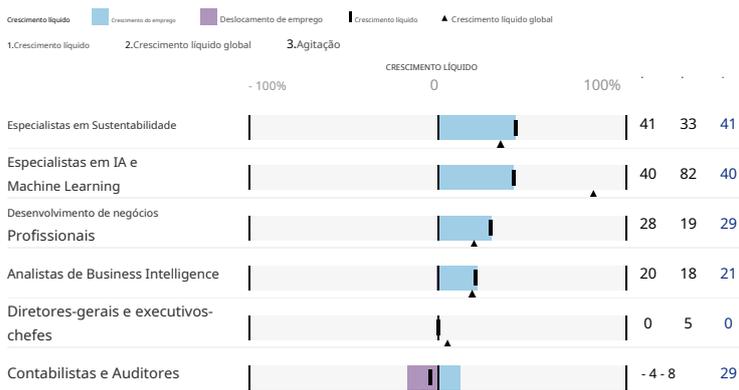
Proporção de organizações inquiridas que identificam a tendência tecnológica como um provável impulsionador da transformação empresarial



Perspectivas de emprego

Principais funções para a transformação empresarial

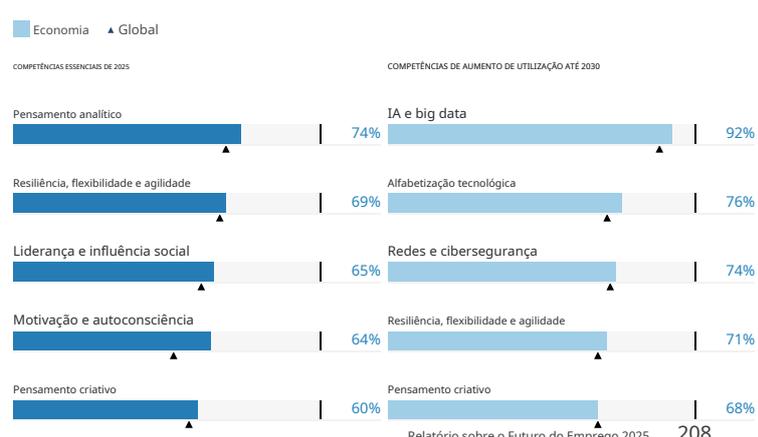
Funções mais selecionadas pelas organizações inquiridas, ordenadas por crescimento líquido de funções e o seu crescimento líquido e rotatividade estrutural (percentagem)



Perspectiva de competências

Competências de utilização crescente até 2030

Habilidades que mais aumentam em utilização até 2030



Turquia

53,6

Perspectiva de requalificação e requalificação

42 | Global41

Não necessitaria de formação até 2030

28 | Global29

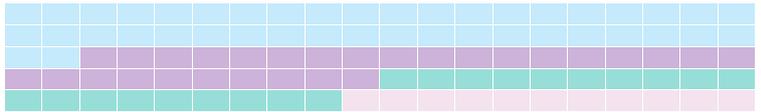
Seria qualificado na função atual

19 | Global19

Seriam qualificados e recolocados

11 | Global11

Seria pouco provável que melhorasse as suas competências



Fronteira homem-máquina

Fronteira homem-máquina

% de tarefas concluídas predominantemente por pessoas, predominantemente por tecnologia ou uma combinação de ambos

Humano Global Combinação Global Tecnologia Global

TODAS AS TAREFAS

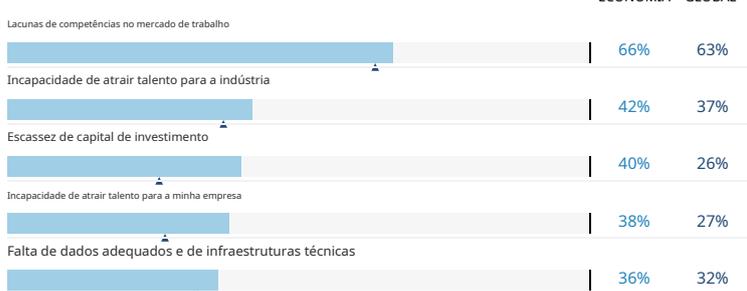


Principais barreiras à transformação empresarial

Barreiras de transformação

Porcentagem de organizações inquiridas que esperam que as barreiras dificultem a sua transformação organizacional

Economia Global



Perspectiva de disponibilidade de talento

Tendência de talento

Proporção de inquiridos que espera que a sua disponibilidade de talento melhore ou piore em cinco anos

Melhorando Média global Piora Média global

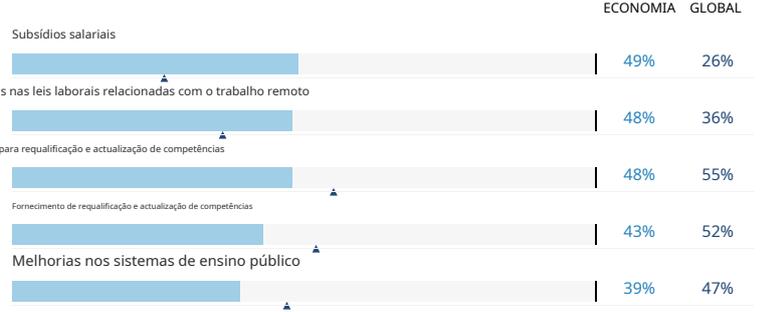


Política pública

Políticas públicas para melhorar a disponibilidade de talento

Proporção de inquiridos que concorda que uma determinada política pública tem o maior potencial para aumentar a disponibilidade de talento

Economia Global



Perspectiva salarial

Tendências salariais

Proporção de organizações que projetam a parcela dos salários e outras formas de compensação dos trabalhadores em percentagem das receitas totais da empresa

Crescente Global Semelhante Global Declínio Global



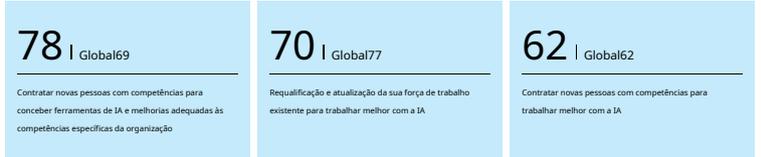
Ações DEI

Proporção de empregadores inquiridos que planeiam implementar a medida de diversidade, equidade e inclusão



Estratégia de IA

Porcentagem de empregadores inquiridos que planeiam implementar a estratégia declarada em resposta à crescente capacidade e prevalência da IA



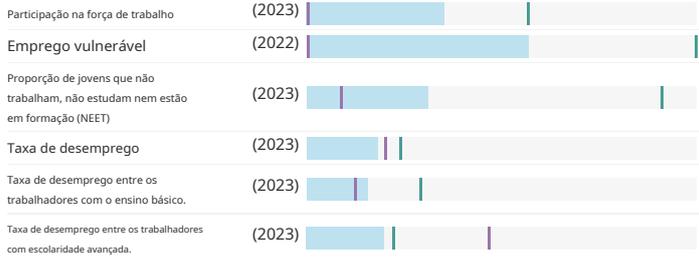
Emirados Árabes Unidos

9.4

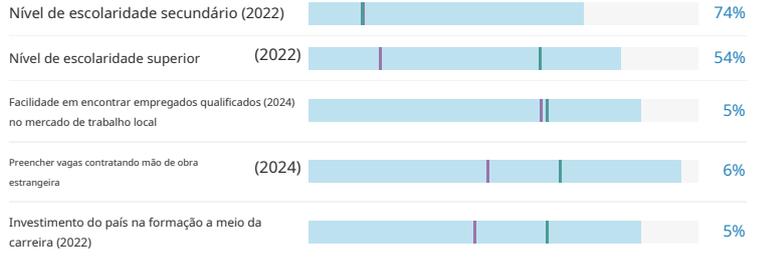
Indicadores contextuais

Média regional Média do grupo de rendimento

INDICADORES



INDICADORES



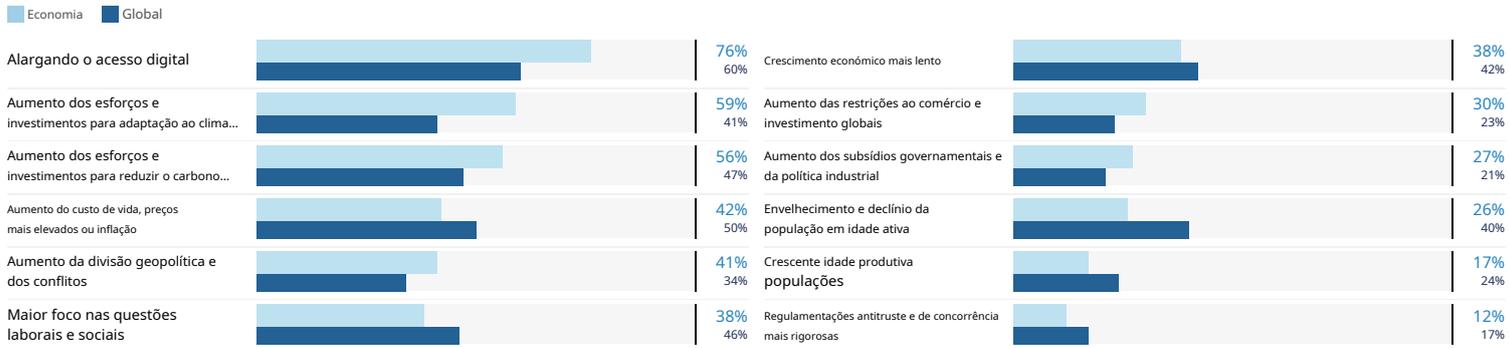
Perspectivas de emprego e competências



Perspectiva de tendências

Macro-tendências a impulsionar a transformação empresarial

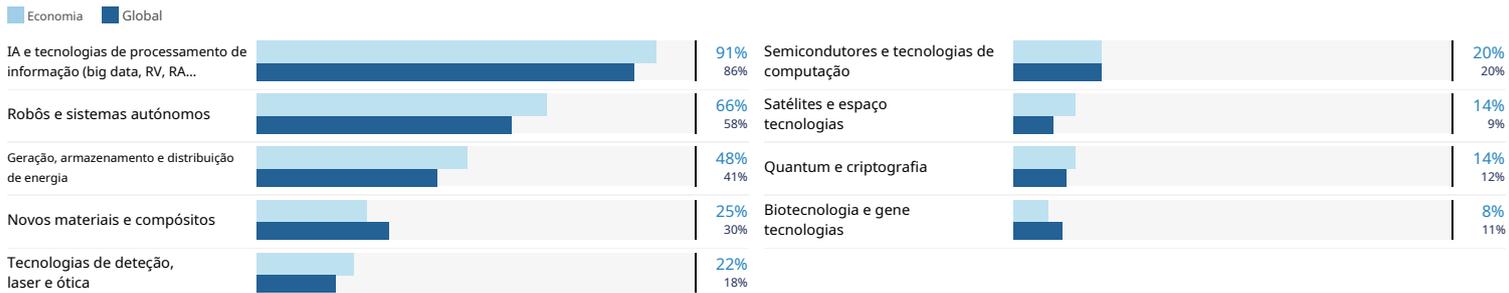
Proporção de organizações inquiridas que identificaram esta tendência como propensa a impulsionar a transformação na sua organização



Tendências tecnológicas

Tendências tecnológicas impulsionam a transformação empresarial

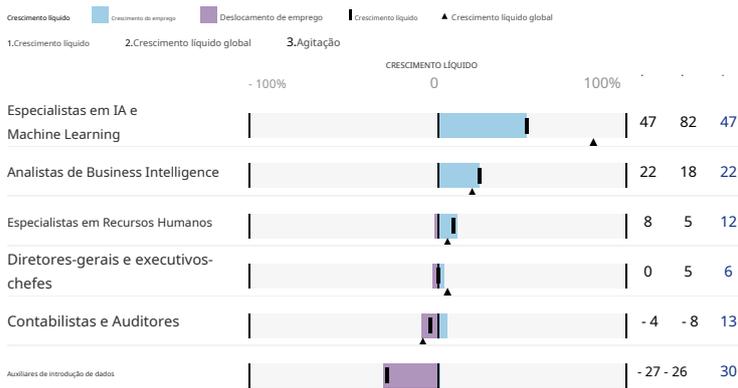
Proporção de organizações inquiridas que identificam a tendência tecnológica como um provável impulsionador da transformação empresarial



Perspectivas de emprego

Principais funções para a transformação empresarial

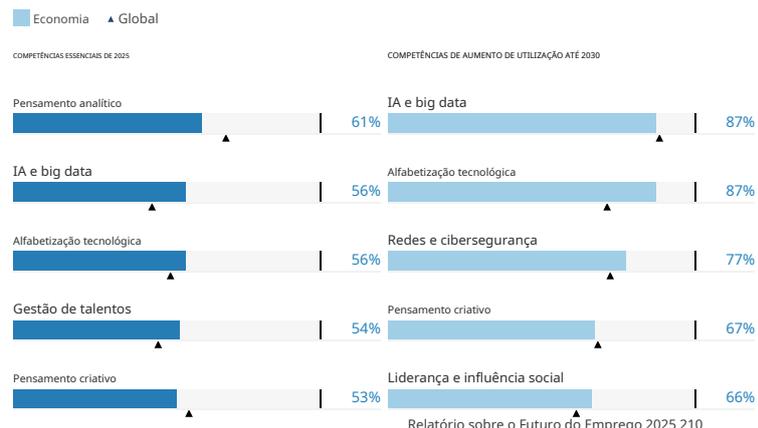
Funções mais selecionadas pelas organizações inquiridas, ordenadas por crescimento líquido de funções e o seu crescimento líquido e rotatividade estrutural (percentagem)



Perspectiva de competências

Competências de utilização crescente até 2030

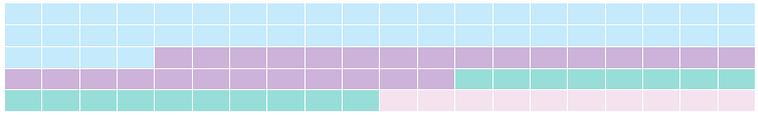
Habilidades que mais aumentam em utilização até 2030



Emirados Árabes Unidos

9.4

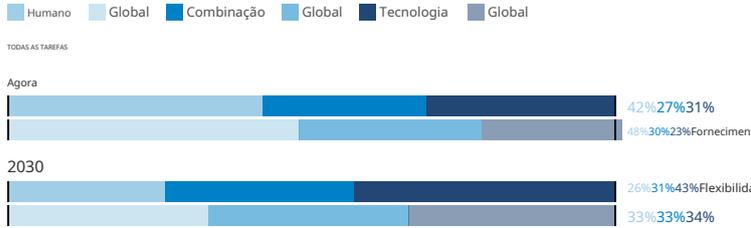
Perspectiva de requalificação e requalificação



Fronteira homem-máquina

Fronteira homem-máquina

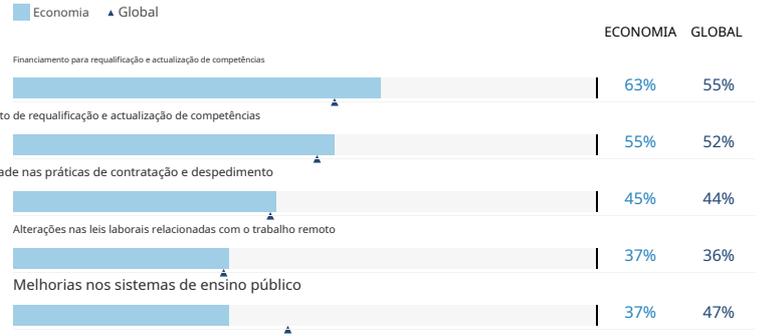
% de tarefas concluídas predominantemente por pessoas, predominantemente por tecnologia ou uma combinação de ambos



Política pública

Políticas públicas para melhorar a disponibilidade de talento

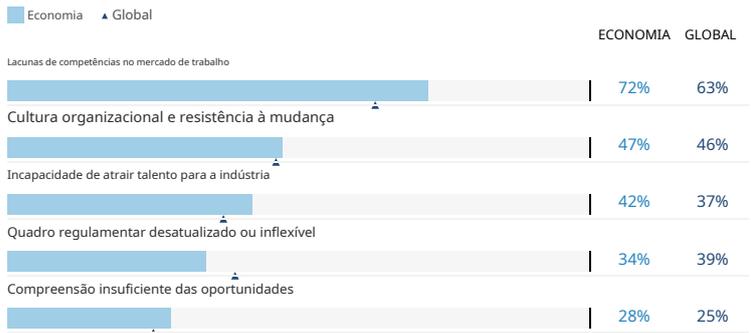
Proporção de inquiridos que concorda que uma determinada política pública tem o maior potencial para aumentar a disponibilidade de talento



Principais barreiras à transformação empresarial

Barreiras de transformação

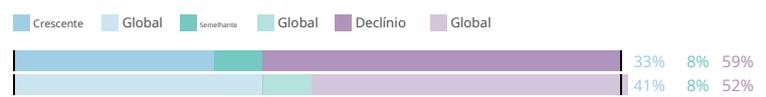
Porcentagem de organizações inquiridas que esperam que as barreiras dificultem a sua transformação organizacional



Perspectiva salarial

Tendências salariais

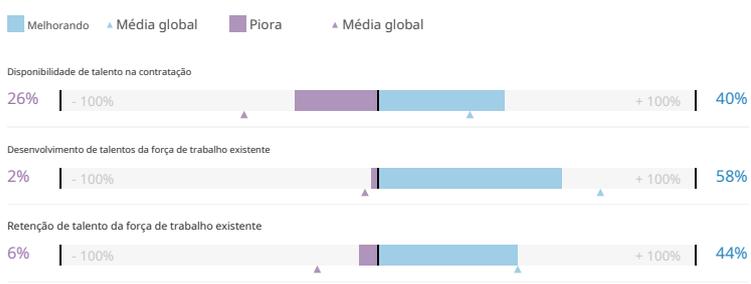
Proporção de organizações que projetam a parcela dos salários e outras formas de compensação dos trabalhadores em percentagem das receitas totais da empresa



Perspectiva de disponibilidade de talento

Tendência de talento

Proporção de inquiridos que espera que a sua disponibilidade de talento melhore ou piore em cinco anos



Ações DEI

Proporção de empregadores inquiridos que planeiam implementar a medida de diversidade, equidade e inclusão

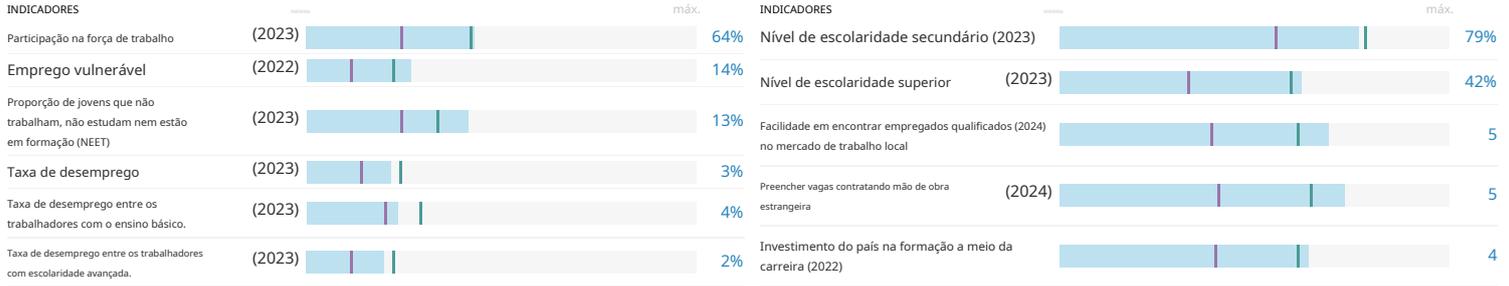


Reino Unido

47,5

Indicadores contextuais

Média regional Média do grupo de rendimento



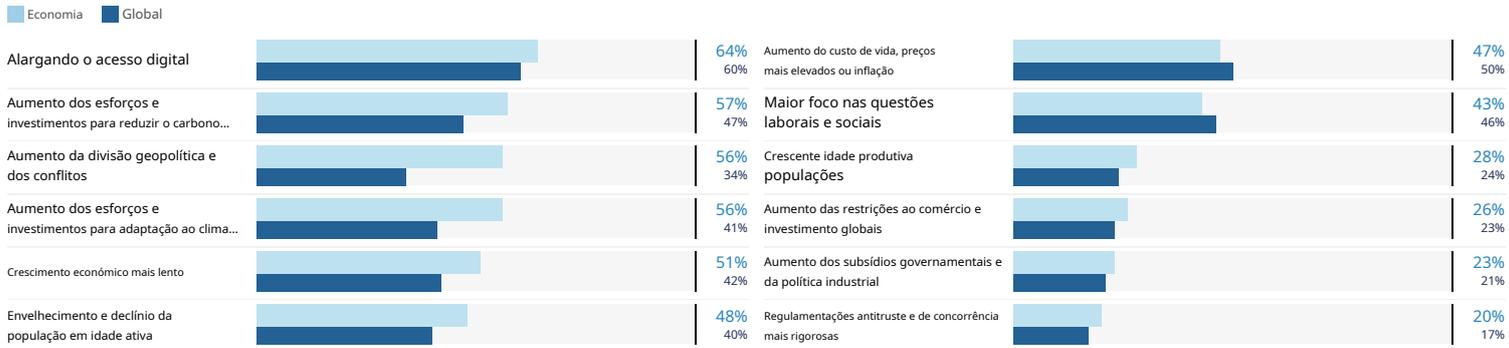
Perspectivas de emprego e competências



Perspectiva de tendências

Macro-tendências a impulsionar a transformação empresarial

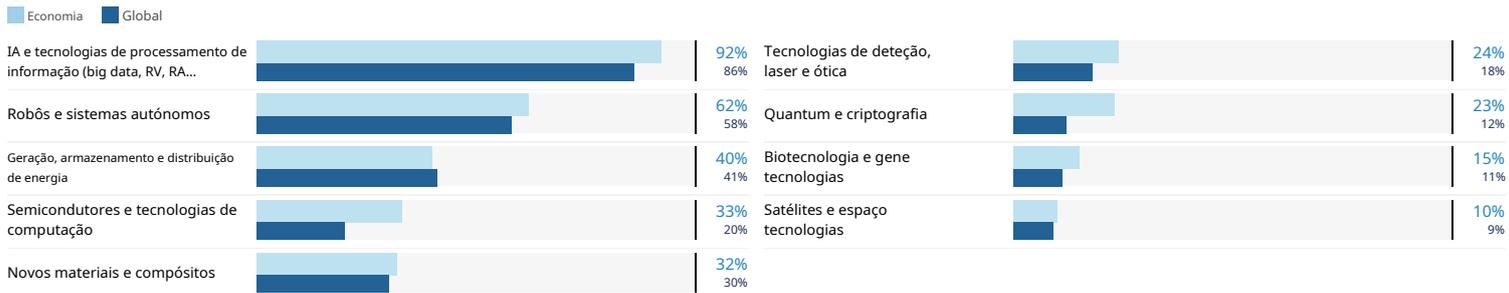
Proporção de organizações inquiridas que identificaram esta tendência como propensa a impulsionar a transformação na sua organização



Tendências tecnológicas

Tendências tecnológicas impulsionam a transformação empresarial

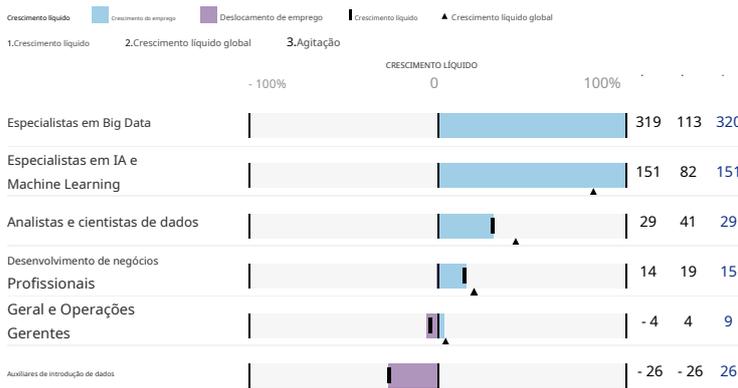
Proporção de organizações inquiridas que identificam a tendência tecnológica como um provável impulsionador da transformação empresarial



Perspectivas de emprego

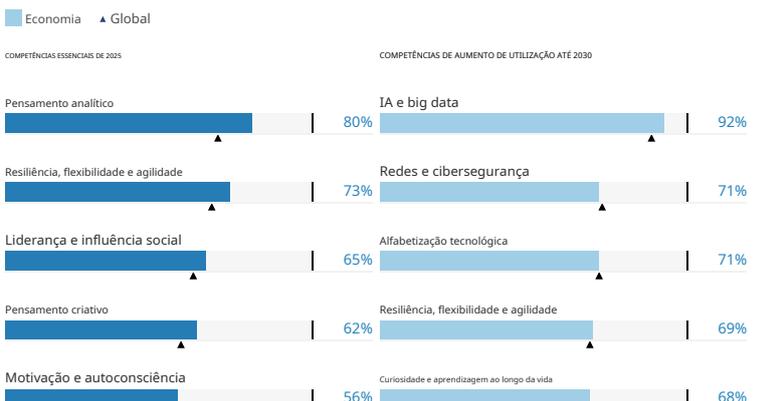
Principais funções para a transformação empresarial

Funções mais selecionadas pelas organizações inquiridas, ordenadas por crescimento líquido de funções e o seu crescimento líquido e rotatividade estrutural (percentagem)



Competências de utilização crescente até 2030

Habilidades que mais aumentam em utilização até 2030



Reino Unido

47,5

Perspectiva de requalificação e requalificação

35 | Global41

Não necessitaria de formação até 2030

32 | Global29

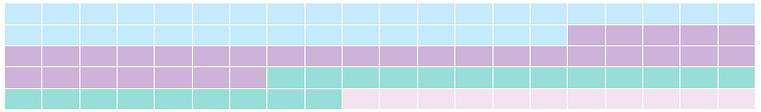
Seria qualificado na função atual

22 | Global19

Seriam qualificados e recolocados

12 | Global11

Seria pouco provável que melhorasse as suas competências



Fronteira homem-máquina

Fronteira homem-máquina

% de tarefas concluídas predominantemente por pessoas, predominantemente por tecnologia ou uma combinação de ambos

Humano Global Combinação Global Tecnologia Global

TODAS AS TAREFAS

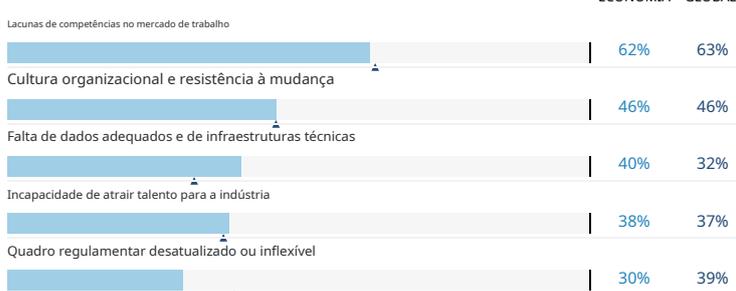


Principais barreiras à transformação empresarial

Barreiras de transformação

Porcentagem de organizações inquiridas que esperam que as barreiras dificultem a sua transformação organizacional

Economia Global

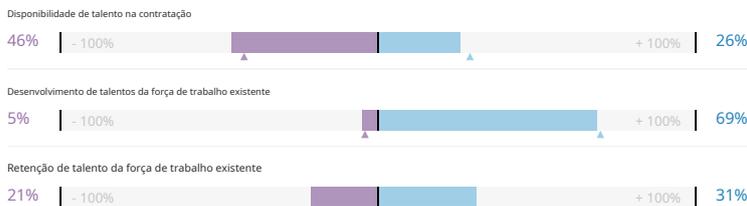


Perspectiva de disponibilidade de talento

Tendência de talento

Proporção de inquiridos que espera que a sua disponibilidade de talento melhore ou piore em cinco anos

Melhorando Média global Piora Média global

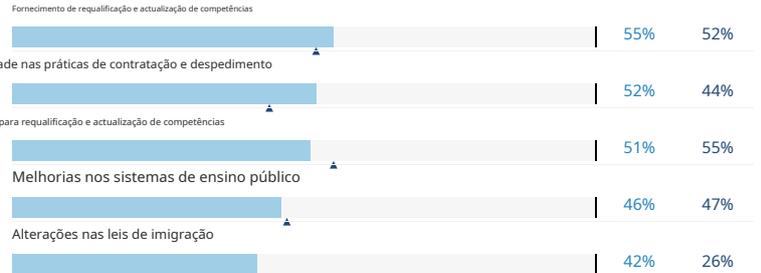


Política pública

Políticas públicas para melhorar a disponibilidade de talento

Proporção de inquiridos que concorda que uma determinada política pública tem o maior potencial para aumentar a disponibilidade de talento

Economia Global



Perspectiva salarial

Tendências salariais

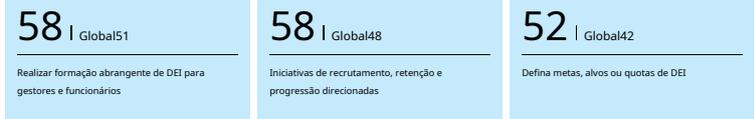
Proporção de organizações que projetam a parcela dos salários e outras formas de compensação dos trabalhadores em percentagem das receitas totais da empresa

Crescente Global Semelhante Global Declínio Global



Ações DEI

Proporção de empregadores inquiridos que planeiam implementar a medida de diversidade, equidade e inclusão



Estratégia de IA

Porcentagem de empregadores inquiridos que planeiam implementar a estratégia declarada em resposta à crescente capacidade e prevalência da IA

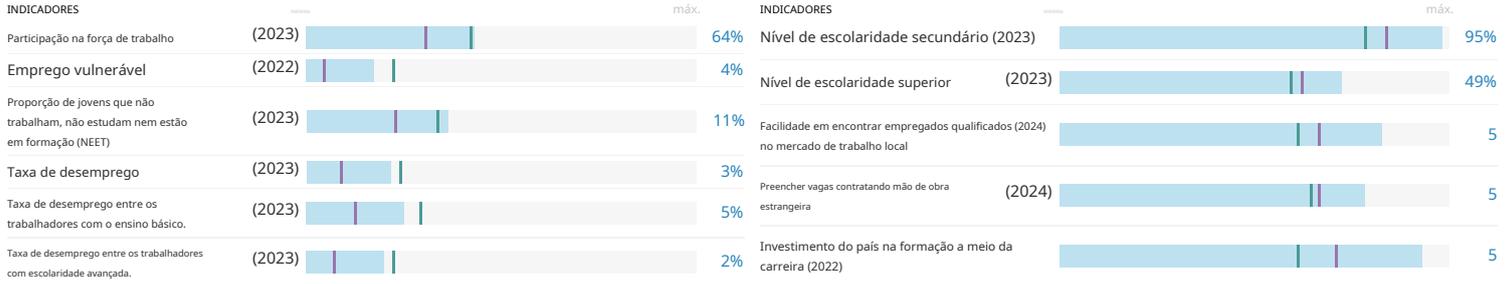


Estados Unidos da América

227,6

Indicadores contextuais

Média regional Média do grupo de rendimento



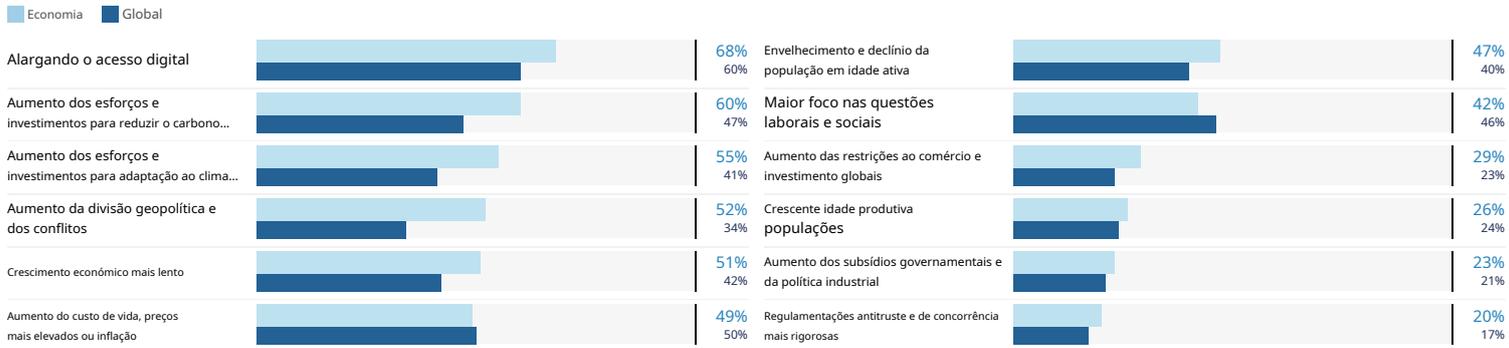
Perspectivas de emprego e competências



Perspectiva de tendências

Macro-tendências a impulsionar a transformação empresarial

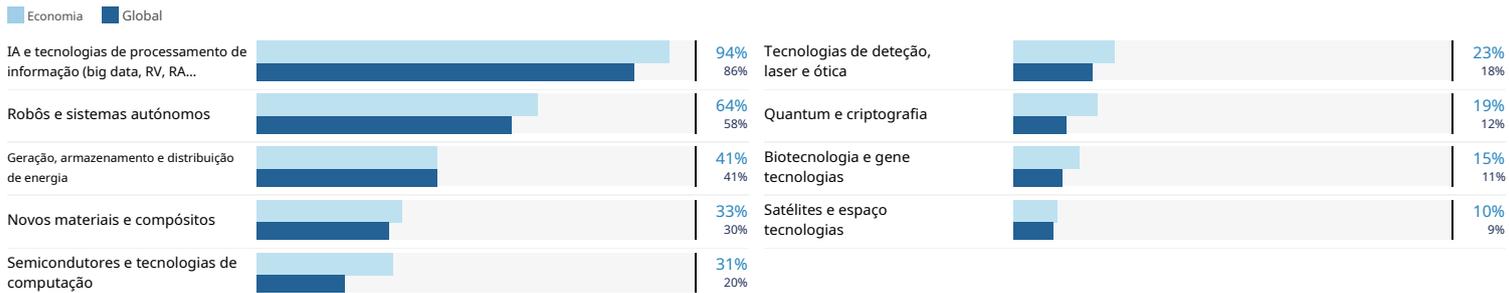
Proporção de organizações inquiridas que identificaram esta tendência como propensa a impulsionar a transformação na sua organização



Tendências tecnológicas

Tendências tecnológicas impulsionam a transformação empresarial

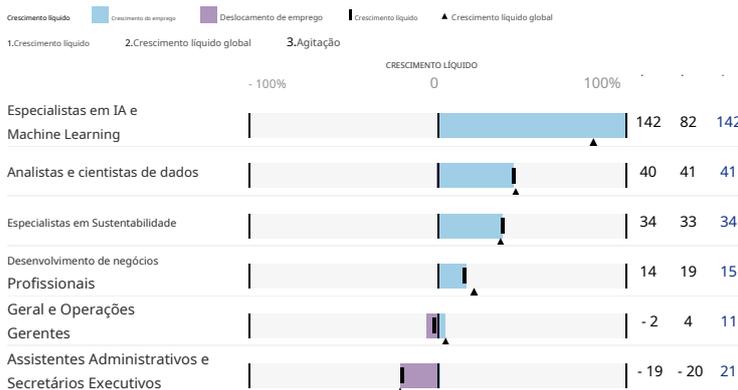
Proporção de organizações inquiridas que identificam a tendência tecnológica como um provável impulsionador da transformação empresarial



Perspectivas de emprego

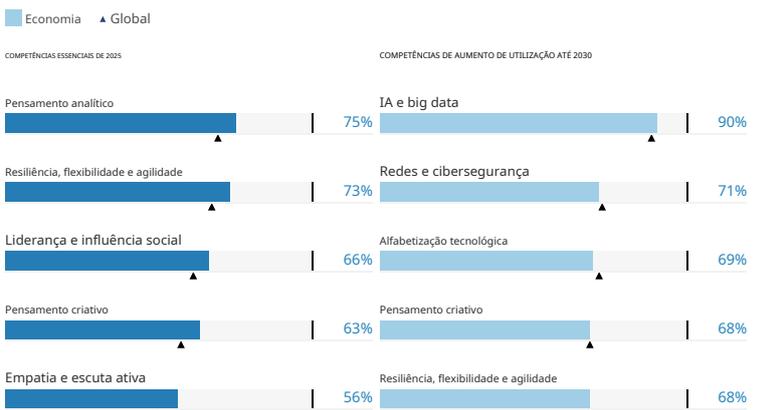
Principais funções para a transformação empresarial

Funções mais selecionadas pelas organizações inquiridas, ordenadas por crescimento líquido de funções e o seu crescimento líquido e rotatividade estrutural (percentagem)



Competências de utilização crescente até 2030

Habilidades que mais aumentam em utilização até 2030



Estados Unidos da América

227,6

Perspectiva de requalificação e requalificação

39 | Global41

Não necessitaria de formação até 2030

29 | Global29

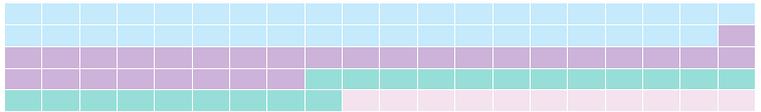
Seria qualificado na função atual

21 | Global19

Seriam qualificados e recolocados

11 | Global11

Seria pouco provável que melhorasse as suas competências



Fronteira homem-máquina

Fronteira homem-máquina

% de tarefas concluídas predominantemente por pessoas, predominantemente por tecnologia ou uma combinação de ambos

Humano Global Combinação Global Tecnologia Global

TODAS AS TAREFAS



Principais barreiras à transformação empresarial

Barreiras de transformação

Porcentagem de organizações inquiridas que esperam que as barreiras dificultem a sua transformação organizacional

Economia Global

ECONOMIA GLOBAL



Perspectiva de disponibilidade de talento

Tendência de talento

Proporção de inquiridos que espera que a sua disponibilidade de talento melhore ou piore em cinco anos

Melhorando Média global Piora Média global



Política pública

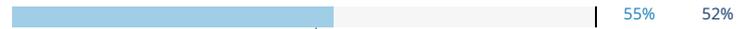
Políticas públicas para melhorar a disponibilidade de talento

Proporção de inquiridos que concorda que uma determinada política pública tem o maior potencial para aumentar a disponibilidade de talento

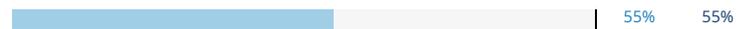
Economia Global

ECONOMIA GLOBAL

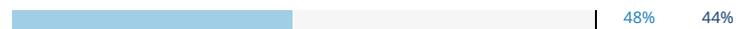
Fornecimento de requalificação e atualização de competências



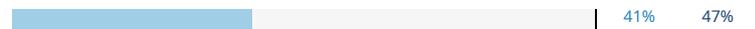
Financiamento para requalificação e atualização de competências



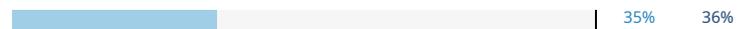
Flexibilidade nas práticas de contratação e despedimento



Melhorias nos sistemas de ensino público



Alterações nas leis laborais relacionadas com o trabalho remoto



Perspectiva salarial

Tendências salariais

Proporção de organizações que projetam a parcela dos salários e outras formas de compensação dos trabalhadores em percentagem das receitas totais da empresa

Crescente Global Semelhante Global Declínio Global



Ações DEI

Proporção de empregadores inquiridos que planeiam implementar a medida de diversidade, equidade e inclusão

62 | Global48

Iniciativas de recrutamento, retenção e progressão direcionadas

61 | Global51

Realizar formação abrangente de DEI para gestores e funcionários

55 | Global42

Defina metas, alvos ou quotas de DEI

Estratégia de IA

Porcentagem de empregadores inquiridos que planeiam implementar a estratégia declarada em resposta à crescente capacidade e prevalência da IA

87 | Global77

Requalificação e atualização da sua força de trabalho existente para trabalhar melhor com a IA

73 | Global69

Contratar novas pessoas com competências para conceber ferramentas de IA e melhorias adequadas às competências específicas da organização

68 | Global62

Contratar novas pessoas com competências para trabalhar melhor com a IA

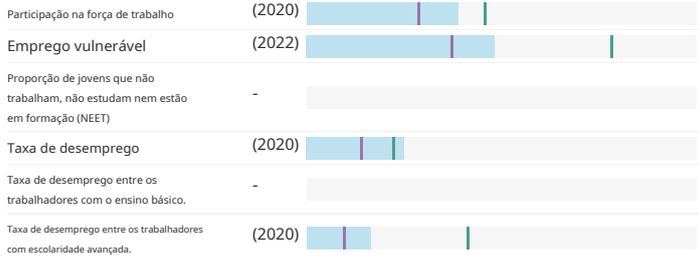
Uzbequistão

19,8

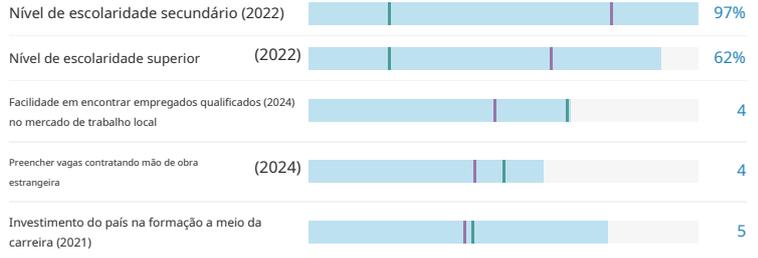
Indicadores contextuais

Média regional Média do grupo de rendimento

INDICADORES



INDICADORES



Perspectivas de emprego e competências

30% | Global 22%

Rotatividade do mercado de trabalho

Rotatividade estrutural da força de trabalho em cinco anos

36% | Global 39%

Perturbação de competências

Ações de competências essenciais que mudarão

60% | Global 83%

Organizações com prioridades DEI Proporção de organizações com prioridades DEI

84% | Global 88%

Exposição à IA

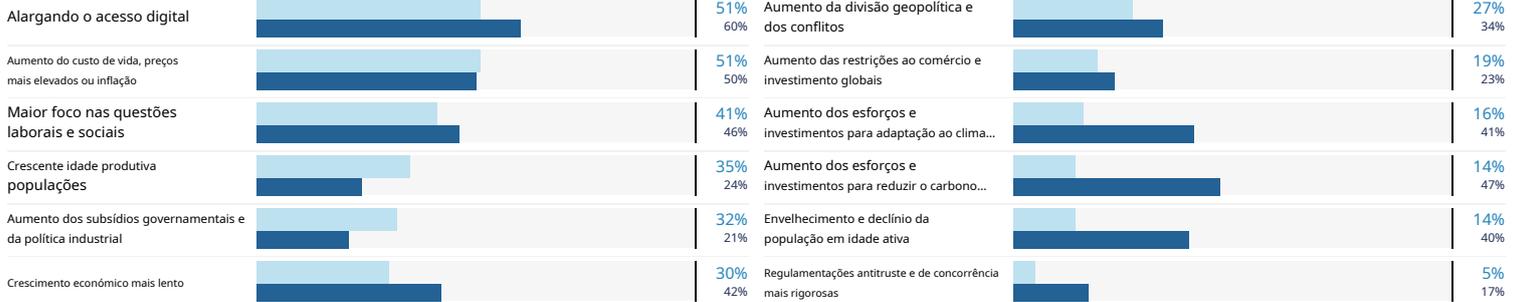
Proporção de organizações que executam programas de IA

Perspectiva de tendências

Macro-tendências a impulsionar a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificaram esta tendência como propensa a impulsionar a transformação na sua organização

Economia Global

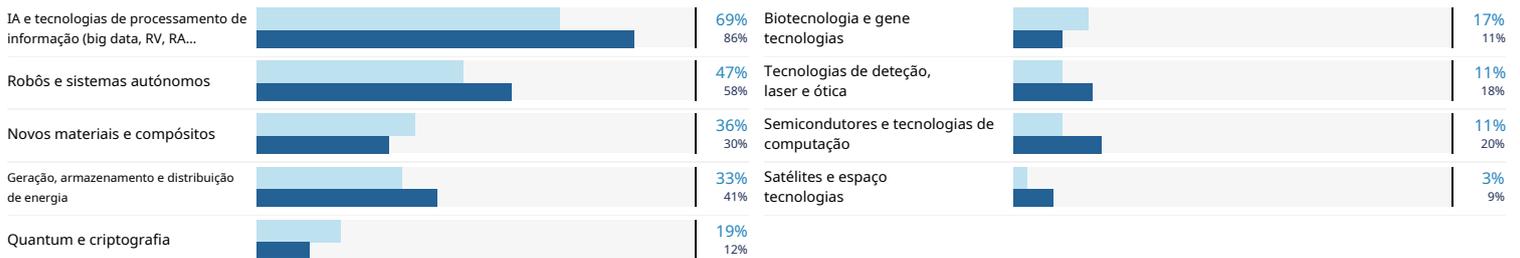


Tendências tecnológicas

Tendências tecnológicas impulsionam a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificam a tendência tecnológica como um provável impulsionador da transformação empresarial

Economia Global

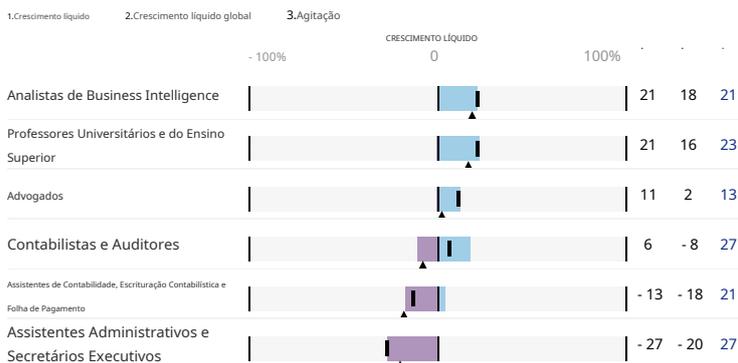


Perspectivas de emprego

Principais funções para a transformação empresarial

Funções mais selecionadas pelas organizações inquiridas, ordenadas por crescimento líquido de funções e o seu crescimento líquido e rotatividade estrutural (percentagem)

Crescimento líquido Crescimento de emprego Deslocamento de emprego Crescimento líquido Crescimento líquido global

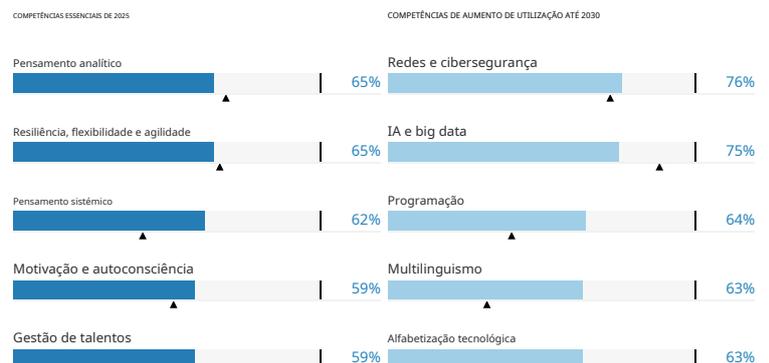


Perspectiva de competências

Competências de utilização crescente até 2030

Habilidades que mais aumentam em utilização até 2030

Economia Global



Uzbequistão

19,8

Perspectiva de requalificação e requalificação

52 | Global41

Não necessária de formação até 2030

22 | Global29

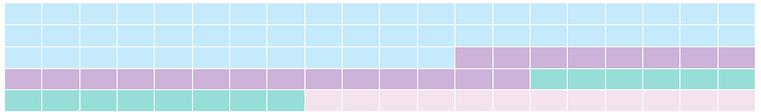
Seria qualificado na função atual

14 | Global19

Seriam qualificados e recolocados

12 | Global11

Seria pouco provável que melhorasse as suas competências



Fronteira homem-máquina

Fronteira homem-máquina

% de tarefas concluídas predominantemente por pessoas, predominantemente por tecnologia ou uma combinação de ambos

Humano Global Combinação Global Tecnologia Global

TODAS AS TAREFAS



Política pública

Políticas públicas para melhorar a disponibilidade de talento

Proporção de inquiridos que concorda que uma determinada política pública tem o maior potencial para aumentar a disponibilidade de talento

Economia Global

ECONOMIA GLOBAL



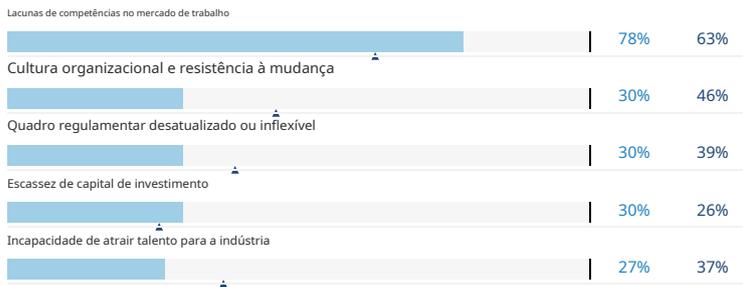
Principais barreiras à transformação empresarial

Barreiras de transformação

Porcentagem de organizações inquiridas que esperam que as barreiras dificultem a sua transformação organizacional

Economia Global

ECONOMIA GLOBAL

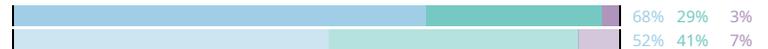


Perspectiva salarial

Tendências salariais

Proporção de organizações que projetam a parcela dos salários e outras formas de compensação dos trabalhadores em percentagem das receitas totais da empresa

Crescente Global Semelhante Global Declínio Global

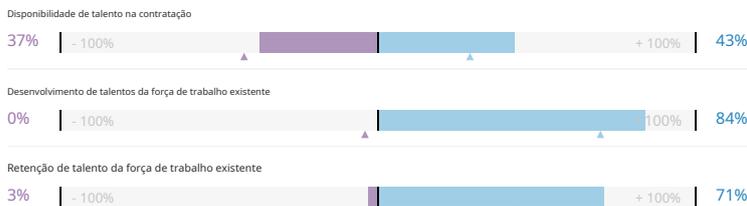


Perspectiva de disponibilidade de talento

Tendência de talento

Proporção de inquiridos que espera que a sua disponibilidade de talento melhore ou piore em cinco anos

Melhorando Média global Piora Média global



Ações DEI

Proporção de empregadores inquiridos que planeiam implementar a medida de diversidade, equidade e inclusão

47 | Global48

Iniciativas de recrutamento, retenção e progressão direcionadas

33 | Global39

Revisões de equidade salarial e auditorias salariais

27 | Global51

Realizar formação abrangente de DEI para gestores e funcionários

Estratégia de IA

Porcentagem de empregadores inquiridos que planeiam implementar a estratégia declarada em resposta à crescente capacidade e prevalência da IA

65 | Global69

Contratar novas pessoas com competências para conceber ferramentas de IA e melhorias adequadas às competências específicas da organização

58 | Global41

Redução da força de trabalho onde a IA pode replicar o trabalho das pessoas

52 | Global77

Requalificação e atualização da sua força de trabalho existente para trabalhar melhor com a IA

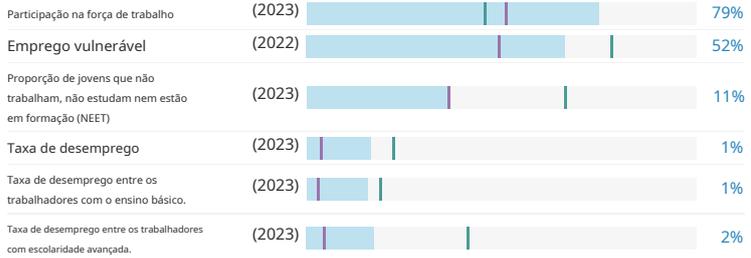
Vietname

63,9

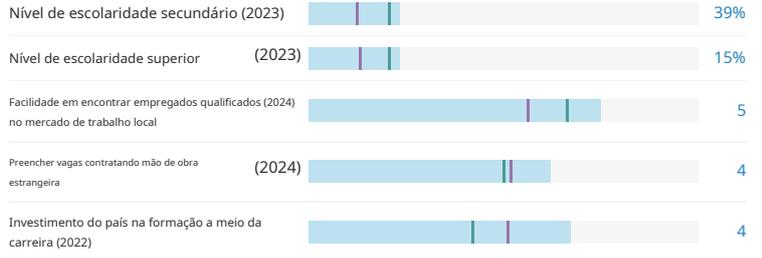
Indicadores contextuais

Média regional Média do grupo de rendimento

INDICADORES



INDICADORES



Perspectivas de emprego e competências

16% | Global 22%

Rotatividade do mercado de trabalho

Rotatividade estrutural da força de trabalho em cinco anos

37% | Global 39%

Perturbação de competências

Ações de competências essenciais que mudarão

87% | Global 83%

Organizações com prioridades DEI Proporção de organizações com prioridades DEI

96% | Global 88%

Exposição à IA

Proporção de organizações que executam programas de IA

Perspectiva de tendências

Macro-tendências a impulsionar a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificaram esta tendência como propensa a impulsionar a transformação na sua organização

Economia Global

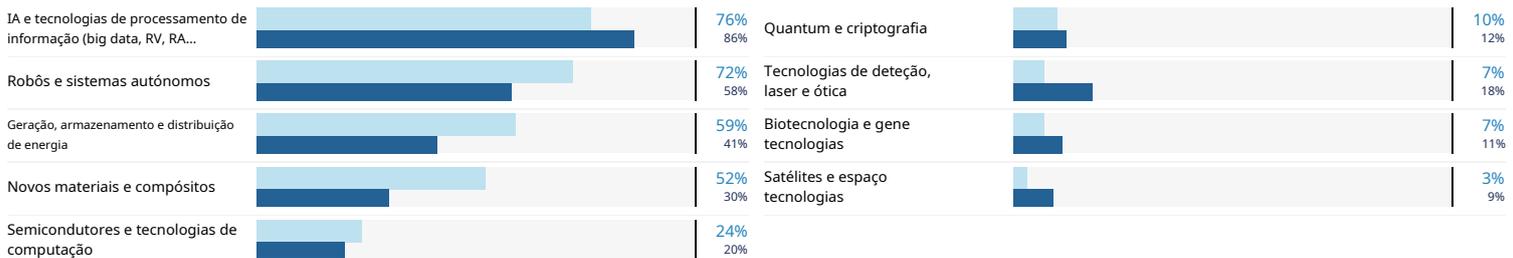


Tendências tecnológicas

Tendências tecnológicas impulsionam a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificam a tendência tecnológica como um provável impulsionador da transformação empresarial

Economia Global

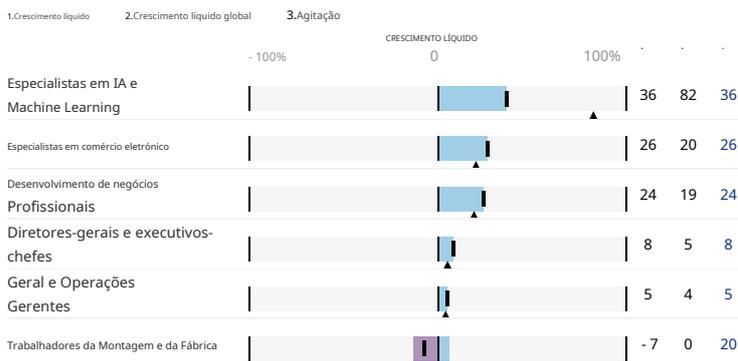


Perspectivas de emprego

Principais funções para a transformação empresarial

Funções mais selecionadas pelas organizações inquiridas, ordenadas por crescimento líquido de funções e o seu crescimento líquido e rotatividade estrutural (percentagem)

Crescimento líquido Crescimento de emprego Deslocamento de emprego Crescimento líquido Crescimento líquido global

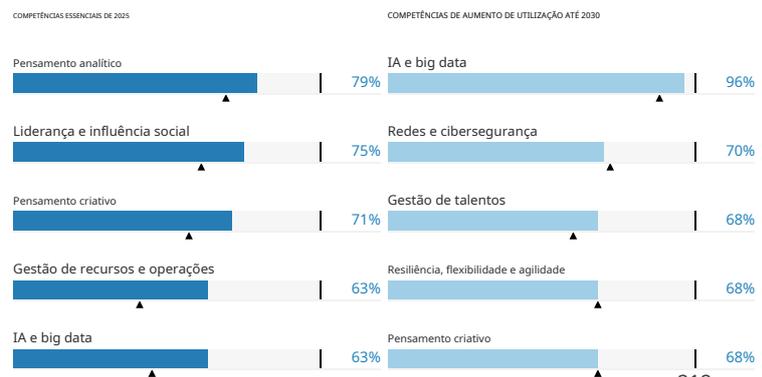


Perspectiva de competências

Competências de utilização crescente até 2030

Habilidades que mais aumentam em utilização até 2030

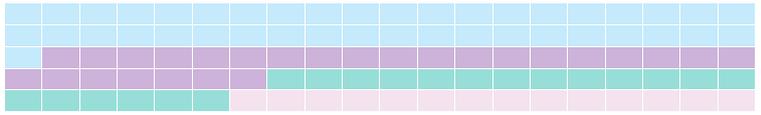
Economia Global



Vietname

63,9

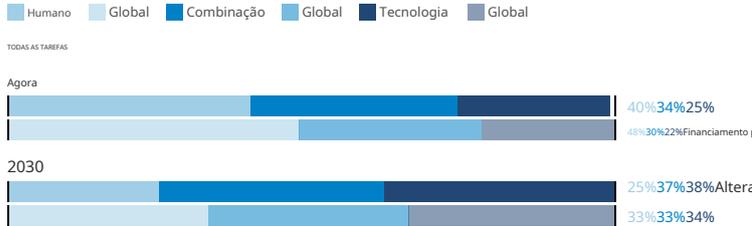
Perspectiva de requalificação e requalificação



Fronteira homem-máquina

Fronteira homem-máquina

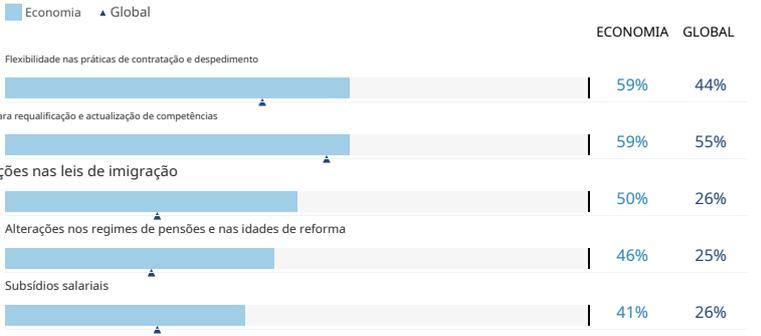
% de tarefas concluídas predominantemente por pessoas, predominantemente por tecnologia ou uma combinação de ambos



Política pública

Políticas públicas para melhorar a disponibilidade de talento

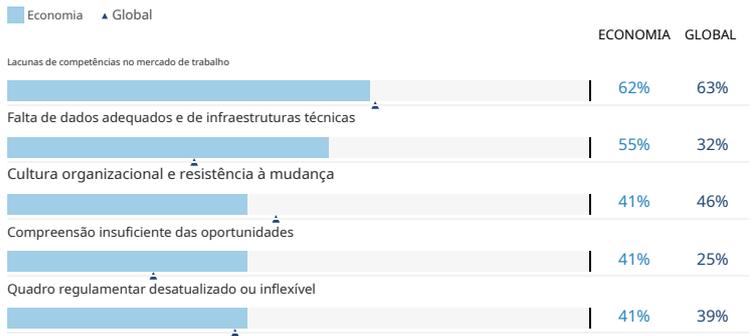
Proporção de inquiridos que concorda que uma determinada política pública tem o maior potencial para aumentar a disponibilidade de talento



Principais barreiras à transformação empresarial

Barreiras de transformação

Percentagem de organizações inquiridas que esperam que as barreiras dificultem a sua transformação organizacional



Perspectiva salarial

Tendências salariais

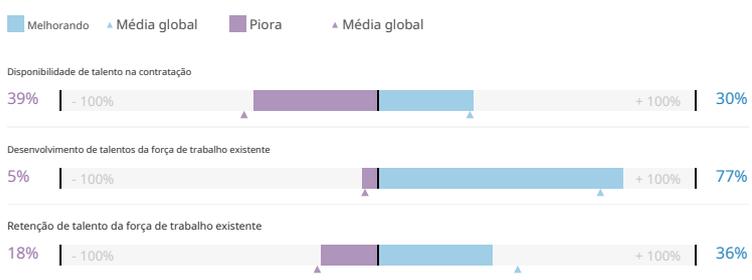
Proporção de organizações que projetam a parcela dos salários e outras formas de compensação dos trabalhadores em percentagem das receitas totais da empresa



Perspectiva de disponibilidade de talento

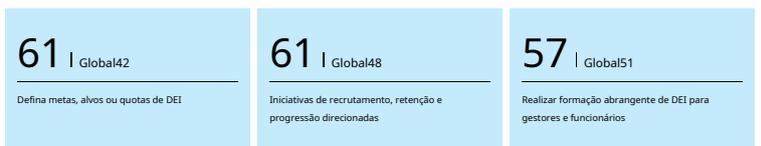
Tendência de talento

Proporção de inquiridos que espera que a sua disponibilidade de talento melhore ou piore em cinco anos



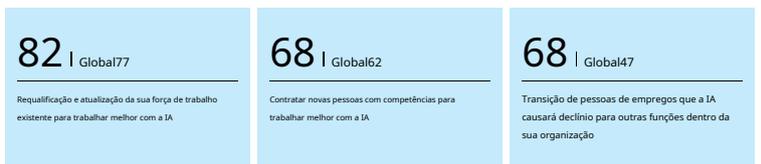
Ações DEI

Proporção de empregadores inquiridos que planeiam implementar a medida de diversidade, equidade e inclusão



Estratégia de IA

Percentagem de empregadores inquiridos que planeiam implementar a estratégia declarada em resposta à crescente capacidade e prevalência da IA



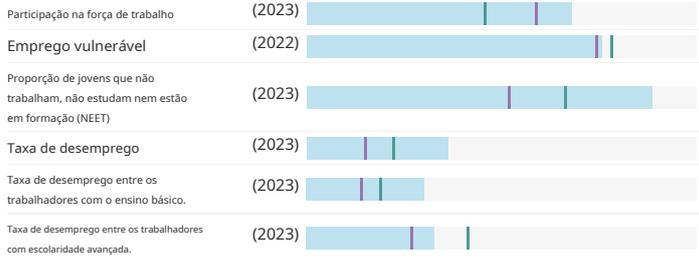
Zimbábue

6.3

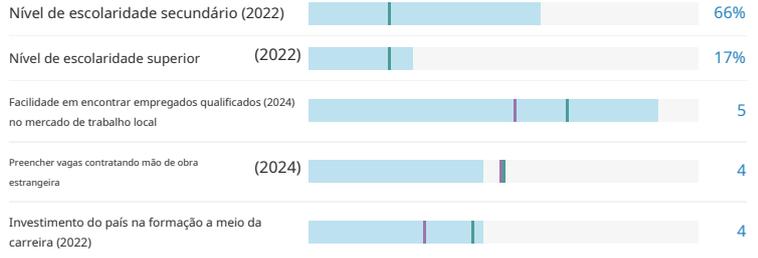
Indicadores contextuais

Média regional Média do grupo de rendimento

INDICADORES



INDICADORES



Perspectivas de emprego e competências

16% | Global22%

Rotatividade do mercado de trabalho

Rotatividade estrutural da força de trabalho em cinco anos

47% | Global39%

Perturbação de competências

Ações de competências essenciais que mudarão

100% | Global83%

Organizações com prioridades DEI Proporção de organizações com prioridades DEI

91% | Global88%

Exposição à IA

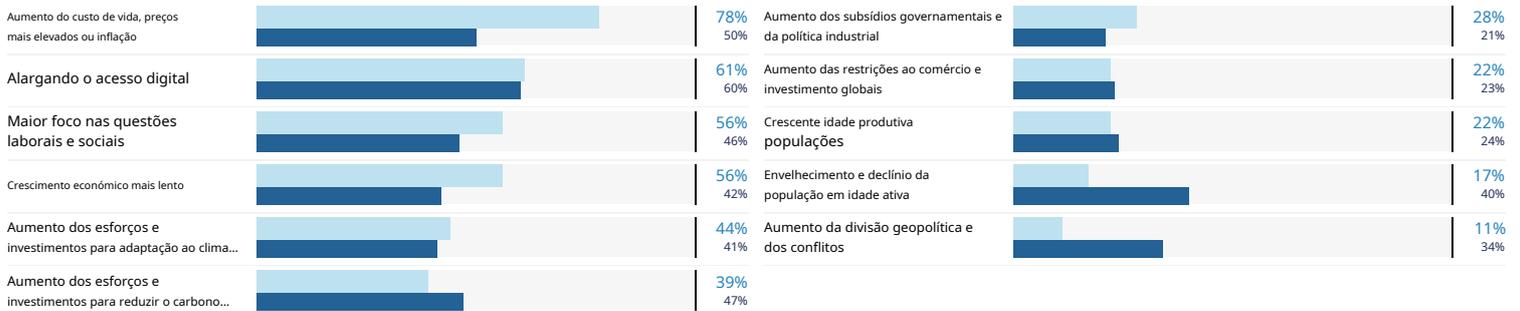
Proporção de organizações que executam programas de IA

Perspectiva de tendências

Macro-tendências a impulsionar a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificaram esta tendência como propensa a impulsionar a transformação na sua organização

Economia Global

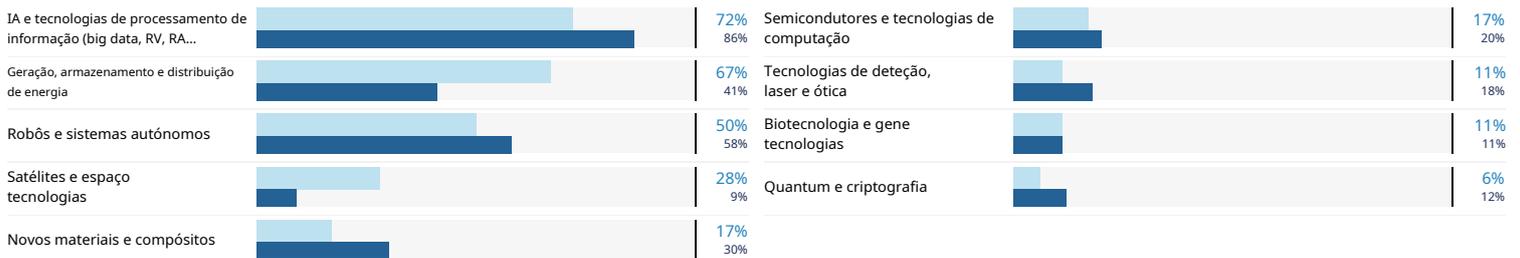


Tendências tecnológicas

Tendências tecnológicas impulsionam a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificam a tendência tecnológica como um provável impulsionador da transformação empresarial

Economia Global

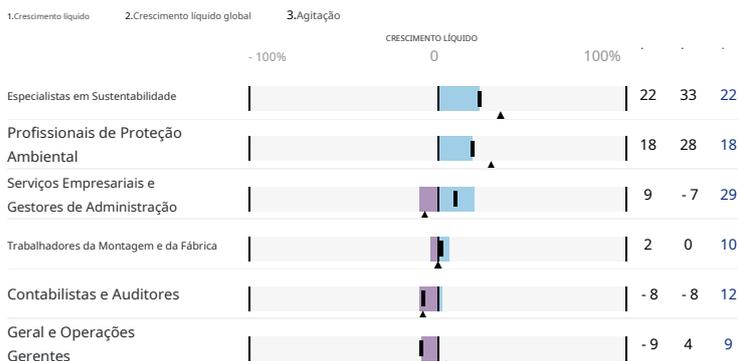


Perspectivas de emprego

Principais funções para a transformação empresarial

Funções mais selecionadas pelas organizações inquiridas, ordenadas por crescimento líquido de funções e o seu crescimento líquido e rotatividade estrutural (percentagem)

Crescimento líquido Crescimento de emprego Deslocamento de emprego Crescimento líquido Crescimento líquido global

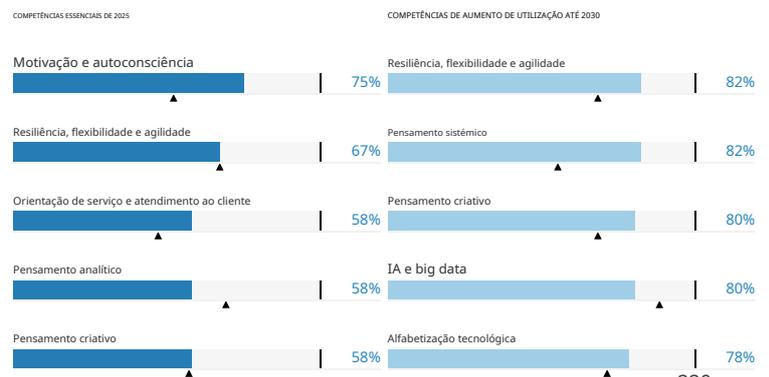


Perspectiva de competências

Competências de utilização crescente até 2030

Habilidades que mais aumentam em utilização até 2030

Economia Global



Zimbábue

6.3

Perspectiva de requalificação e requalificação

51 | Global41

Não necessitaria de formação até 2030

23 | Global29

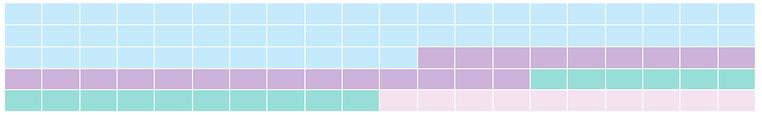
Seria qualificado na função atual

16 | Global19

Seriam qualificados e recolocados

10 | Global11

Seria pouco provável que melhorasse as suas competências



Fronteira homem-máquina

Fronteira homem-máquina

% de tarefas concluídas predominantemente por pessoas, predominantemente por tecnologia ou uma combinação de ambos

Humano Global Combinação Global Tecnologia Global

TODAS AS TAREFAS

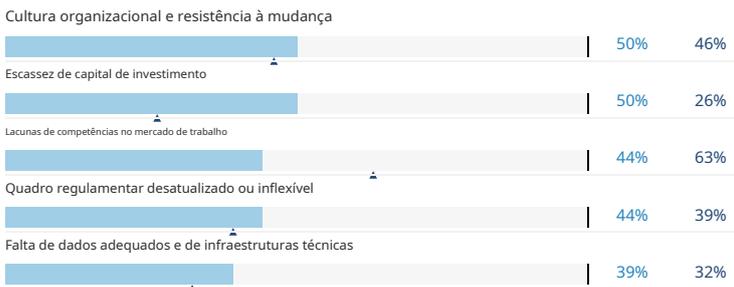


Principais barreiras à transformação empresarial

Barreiras de transformação

Porcentagem de organizações inquiridas que esperam que as barreiras dificultem a sua transformação organizacional

Economia Global

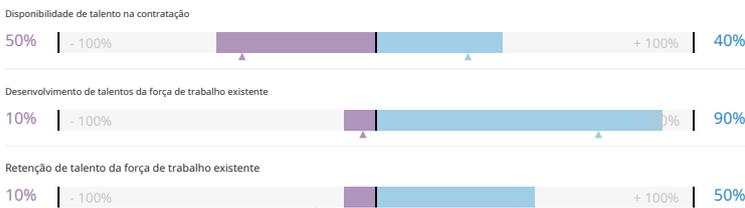


Perspectiva de disponibilidade de talento

Tendência de talento

Proporção de inquiridos que espera que a sua disponibilidade de talento melhore ou piore em cinco anos

Melhorando Média global Piora Média global

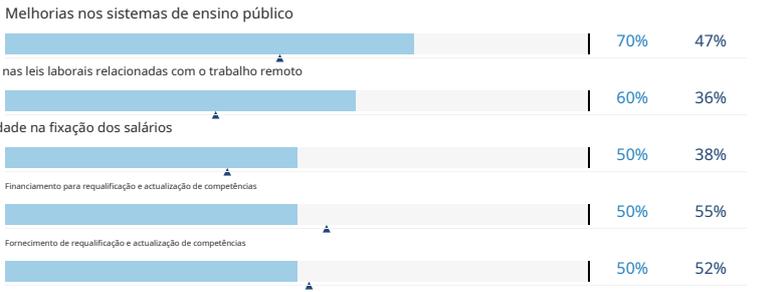


Política pública

Políticas públicas para melhorar a disponibilidade de talento

Proporção de inquiridos que concorda que uma determinada política pública tem o maior potencial para aumentar a disponibilidade de talento

Economia Global

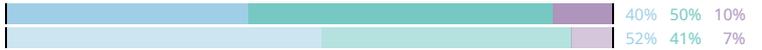


Perspectiva salarial

Tendências salariais

Proporção de organizações que projetam a parcela dos salários e outras formas de compensação dos trabalhadores em percentagem das receitas totais da empresa

Crescente Global Semelhante Global Declínio Global



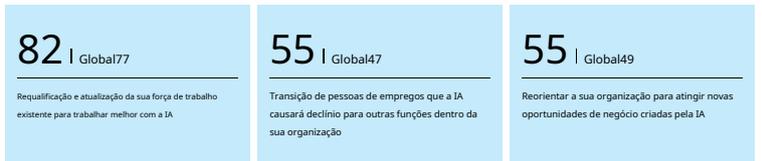
Ações DEI

Proporção de empregadores inquiridos que planeiam implementar a medida de diversidade, equidade e inclusão



Estratégia de IA

Porcentagem de empregadores inquiridos que planeiam implementar a estratégia declarada em resposta à crescente capacidade e prevalência da IA



Ásia Central

33.1

23% | Global 22%

Rotatividade do mercado de trabalho
Rotatividade estrutural da força de trabalho em cinco anos

38% | Global 39%

Perturbação de competências
Ações de competências essenciais que mudarão

64% | Global 83%

Organizações com prioridades DEI Proporção de organizações com prioridades DEI

63% | Global 88%

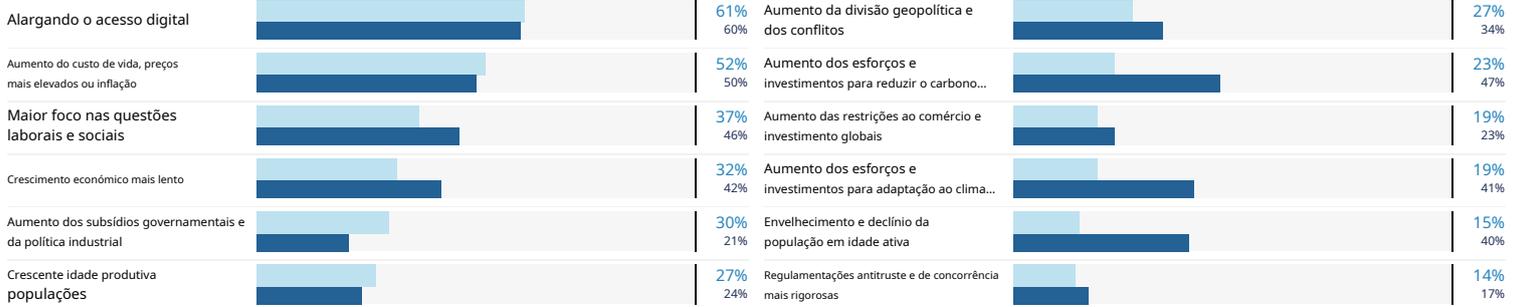
Exposição à IA
Proporção de organizações que executam programas de IA

Perspectiva de tendências

Macrotendências a impulsionar a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificaram esta tendência como propensa a impulsionar a transformação na sua organização

Região Global

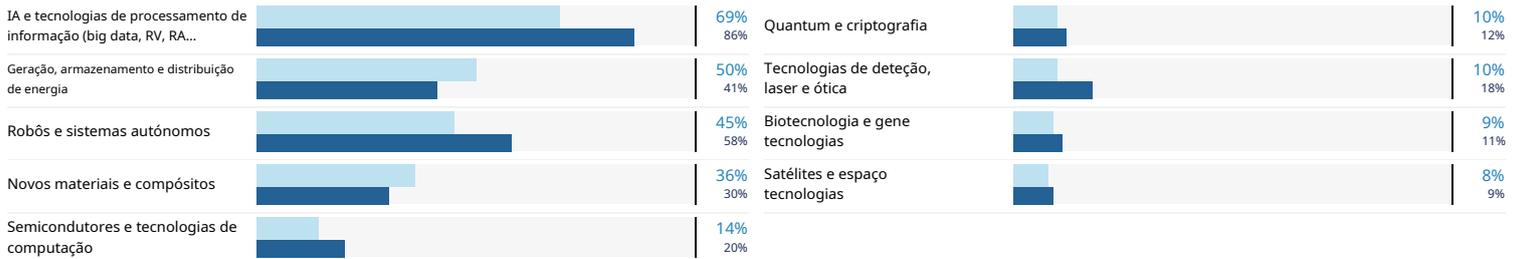


Tendências tecnológicas

Tendências tecnológicas impulsionam a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificam a tendência tecnológica como um provável impulsionador da transformação empresarial

Região Global

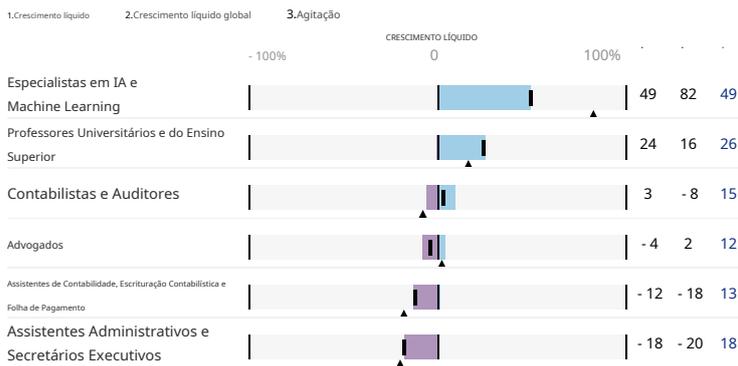


Perspectivas de emprego

Principais funções para a transformação empresarial

Funções mais selecionadas pelas organizações inquiridas, ordenadas por crescimento líquido de funções e o seu crescimento líquido de rotatividade estrutural (percentagem)

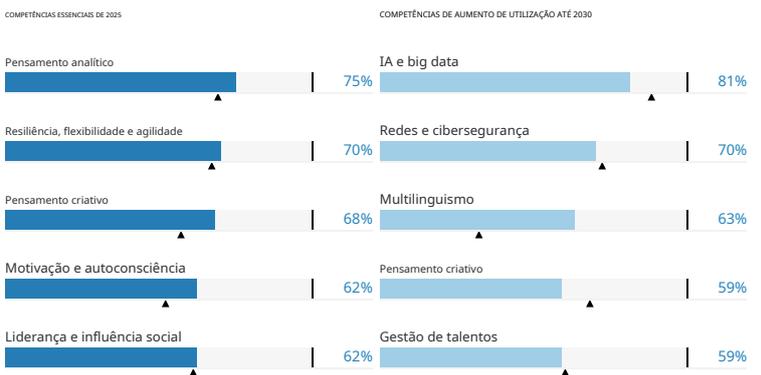
Crescimento líquido: Crescimento de emprego, Deslocamento de emprego, Crescimento líquido global



Competências de utilização crescente até 2030

Habilidades que mais aumentam em utilização até 2030

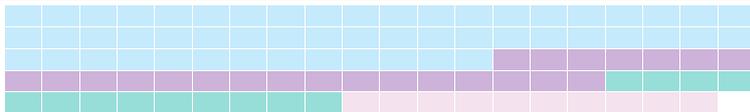
Região Global



Ásia Central

33.1

Perspectiva de requalificação e requalificação



Fronteira homem-máquina

Fronteira homem-máquina

% de tarefas concluídas predominantemente por pessoas, predominantemente por tecnologia ou uma combinação de ambos

Humano Global Combinação Global Tecnologia Global

TODAS AS TAREFAS

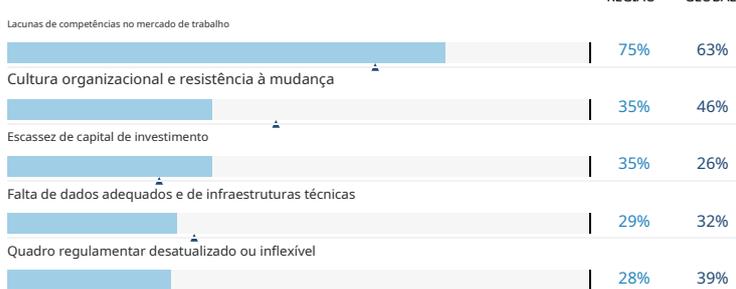


Principais barreiras à transformação empresarial

Barreiras de transformação

Porcentagem de organizações inquiridas que esperam que as barreiras dificultem a sua transformação organizacional

Região Global



Perspectiva de disponibilidade de talento

Tendência de talento

Proporção de inquiridos que espera que a sua disponibilidade de talento melhore ou piore em cinco anos

Melhorando Média global Piora Média global

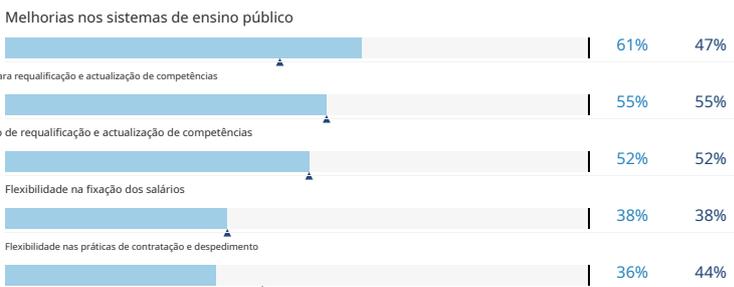


Política pública

Políticas públicas para melhorar a disponibilidade de talento

Proporção de inquiridos que concorda que uma determinada política pública tem o maior potencial para aumentar a disponibilidade de talento

Região Global

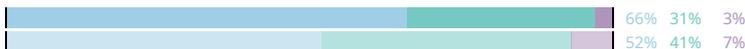


Perspectiva salarial

Tendências salariais

Proporção de organizações que projetam a parcela dos salários e outras formas de compensação dos trabalhadores em percentagem das receitas totais da empresa

Crescente Global Semelhante Global Declínio Global



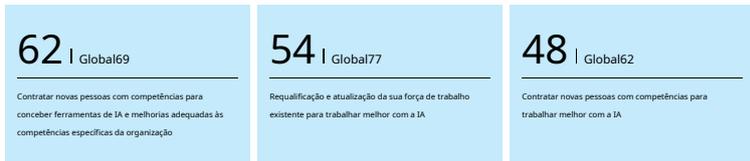
Ações DEI

Proporção de empregadores inquiridos que planeiam implementar a medida de diversidade, equidade e inclusão



Estratégia de IA

Porcentagem de empregadores inquiridos que planeiam implementar a estratégia declarada em resposta à crescente capacidade e prevalência da IA



Ásia Oriental

1167,5

28% | Global22%

Rotatividade do mercado de trabalho
Rotatividade estrutural da força de trabalho em cinco anos

32% | Global39%

Perturbação de competências
Ações de competências essenciais que mudarão

93% | Global83%

Organizações com prioridades DEI Proporção de organizações com prioridades DEI

86% | Global88%

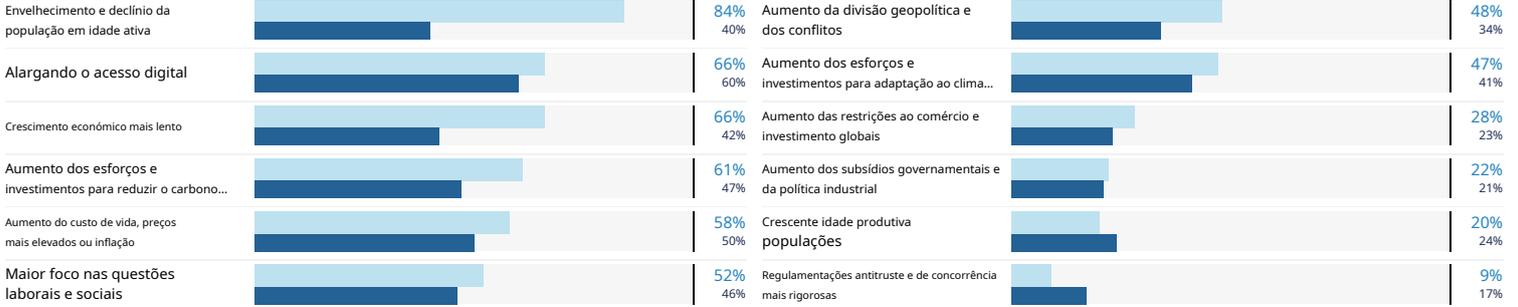
Exposição à IA
Proporção de organizações que executam programas de IA

Perspectiva de tendências

Macrotendências a impulsionar a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificaram esta tendência como propensa a impulsionar a transformação na sua organização

Região Global

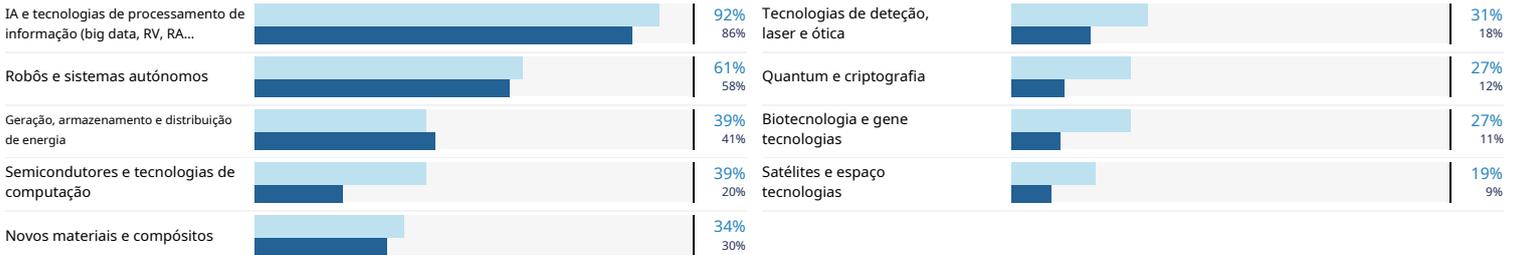


Tendências tecnológicas

Tendências tecnológicas impulsionam a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificam a tendência tecnológica como um provável impulsionador da transformação empresarial

Região Global

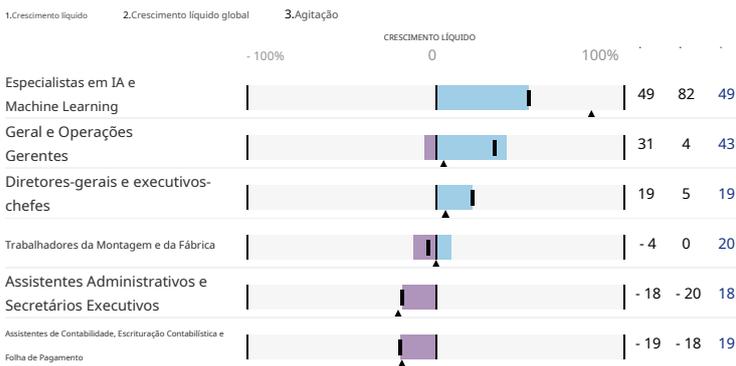


Perspectivas de emprego

Principais funções para a transformação empresarial

Funções mais selecionadas pelas organizações inquiridas, ordenadas por crescimento líquido de funções e o seu crescimento líquido de rotatividade estrutural (percentagem)

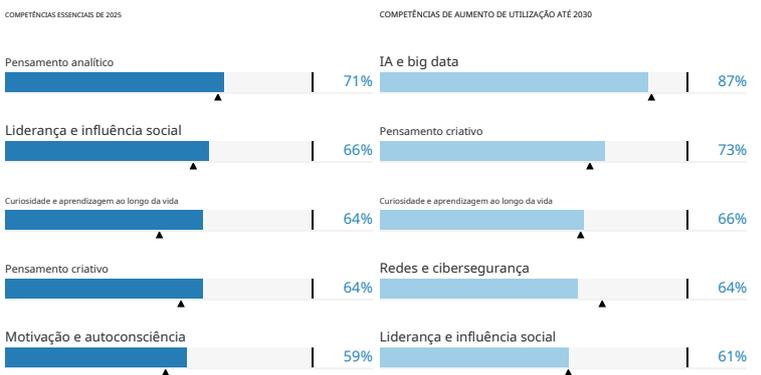
Crescimento líquido: Crescimento de emprego, Deslocamento de emprego, Crescimento líquido, Crescimento líquido global



Competências de utilização crescente até 2030

Habilidades que mais aumentam em utilização até 2030

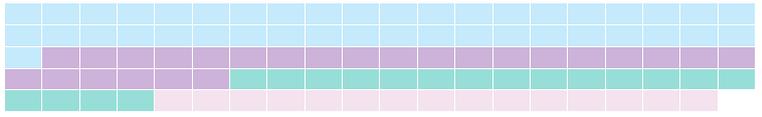
Região Global



Ásia Oriental

1167,5

Perspectiva de requalificação e requalificação



Fronteira homem-máquina

Fronteira homem-máquina

% de tarefas concluídas predominantemente por pessoas, predominantemente por tecnologia ou uma combinação de ambos

Humano Global Combinação Global Tecnologia Global

TODAS AS TAREFAS

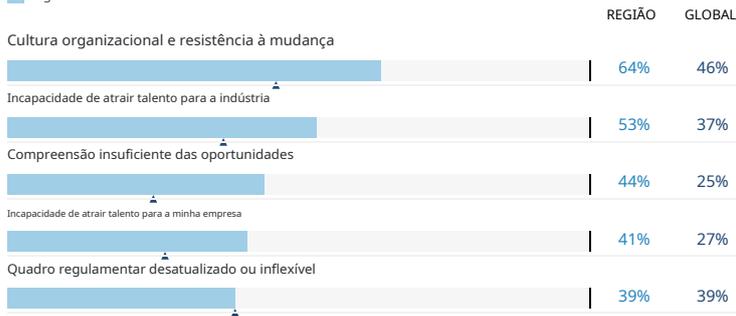


Principais barreiras à transformação empresarial

Barreiras de transformação

Porcentagem de organizações inquiridas que esperam que as barreiras dificultem a sua transformação organizacional

Região Global

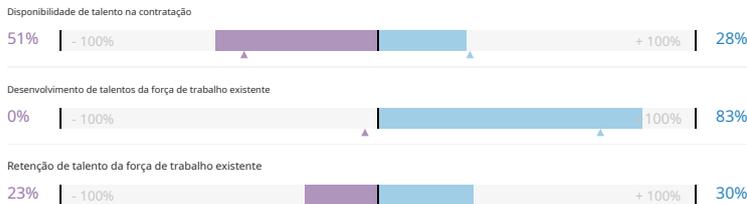


Perspectiva de disponibilidade de talento

Tendência de talento

Proporção de inquiridos que espera que a sua disponibilidade de talento melhore ou piore em cinco anos

Melhorando Média global Piora Média global

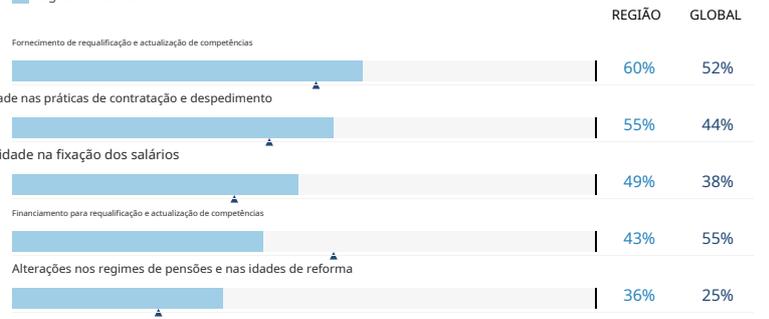


Política pública

Políticas públicas para melhorar a disponibilidade de talento

Proporção de inquiridos que concorda que uma determinada política pública tem o maior potencial para aumentar a disponibilidade de talento

Região Global

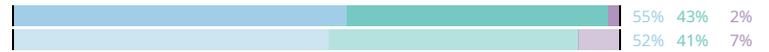


Perspectiva salarial

Tendências salariais

Proporção de organizações que projetam a parcela dos salários e outras formas de compensação dos trabalhadores em percentagem das receitas totais da empresa

Crescente Global Semelhante Global Declínio Global



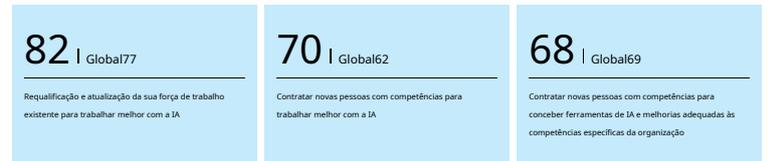
Ações DEI

Proporção de empregadores inquiridos que planeiam implementar a medida de diversidade, equidade e inclusão



Estratégia de IA

Porcentagem de empregadores inquiridos que planeiam implementar a estratégia declarada em resposta à crescente capacidade e prevalência da IA



Europa

597,0

21% | Global 22%

Rotatividade do mercado de trabalho

Rotatividade estrutural da força de trabalho em cinco anos

36% | Global 39%

Perturbação de competências

Ações de competências essenciais que mudarão

84% | Global 83%

Organizações com prioridades DEI Proporção de organizações com prioridades DEI

90% | Global 88%

Exposição à IA Proporção de organizações que executam programas de IA

Perspectiva de tendências

Macrotendências a impulsionar a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificaram esta tendência como propensa a impulsionar a transformação na sua organização

Região Global

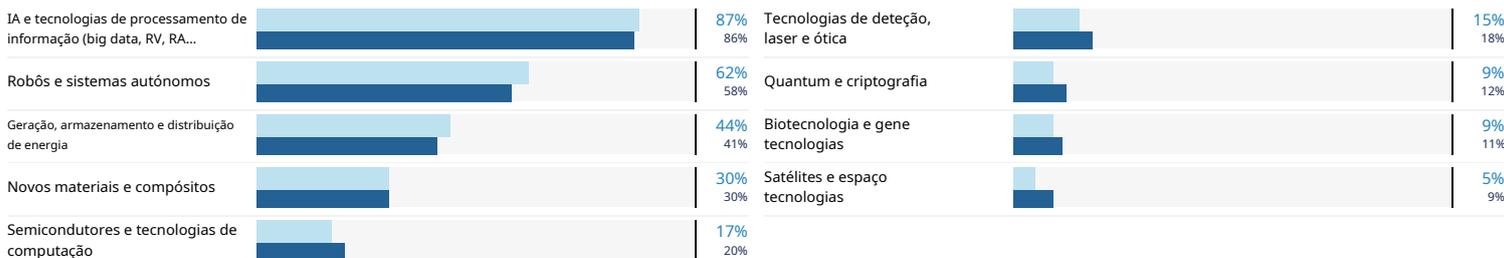


Tendências tecnológicas

Tendências tecnológicas impulsionam a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificam a tendência tecnológica como um provável impulsionador da transformação empresarial

Região Global

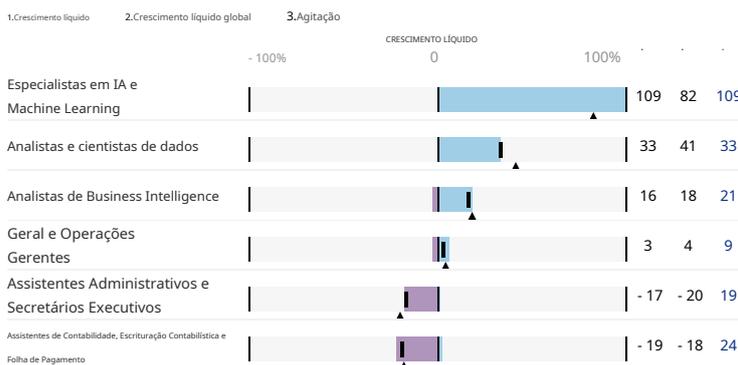


Perspectivas de emprego

Principais funções para a transformação empresarial

Funções mais selecionadas pelas organizações inquiridas, ordenadas por crescimento líquido de funções e o seu crescimento líquido de rotatividade estrutural (percentagem)

Crescimento líquido: Crescimento de emprego, Deslocamento de emprego, Crescimento líquido, Crescimento líquido global

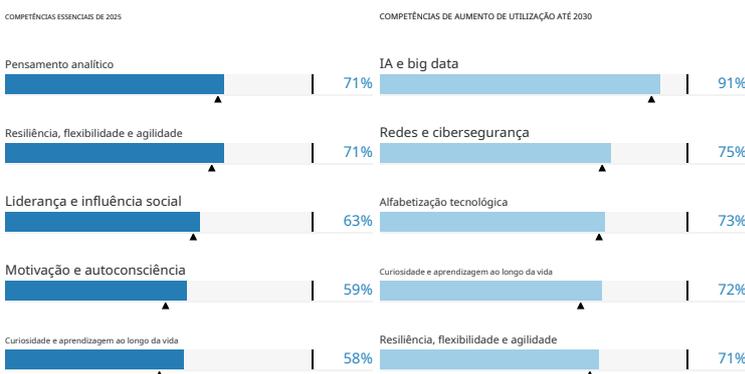


Perspectiva de competências

Competências de utilização crescente até 2030

Habilidades que mais aumentam em utilização até 2030

Região Global



Europa

597,0

Perspectiva de requalificação e requalificação

38 | Global41

Não necessária de formação até 2030

32 | Global29

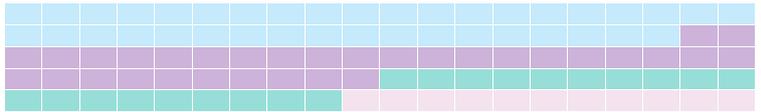
Seria qualificado na função atual

19 | Global19

Seriam qualificados e recolocados

11 | Global11

Seria pouco provável que melhorasse as suas competências



Fronteira homem-máquina

Fronteira homem-máquina

% de tarefas concluídas predominantemente por pessoas, predominantemente por tecnologia ou uma combinação de ambos

Humano Global Combinação Global Tecnologia Global

TODAS AS TAREFAS

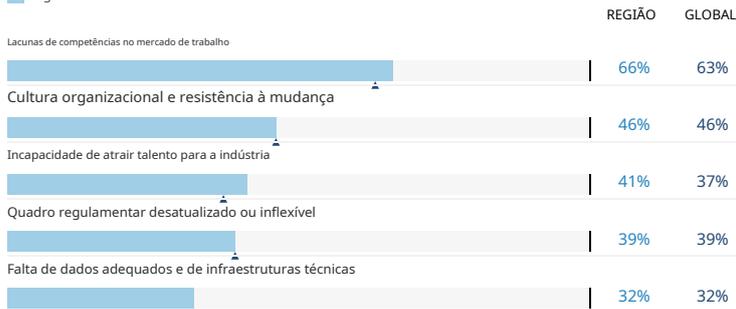


Principais barreiras à transformação empresarial

Barreiras de transformação

Porcentagem de organizações inquiridas que esperam que as barreiras dificultem a sua transformação organizacional

Região Global



Perspectiva de disponibilidade de talento

Tendência de talento

Proporção de inquiridos que espera que a sua disponibilidade de talento melhore ou piore em cinco anos

Melhorando Média global Piora Média global

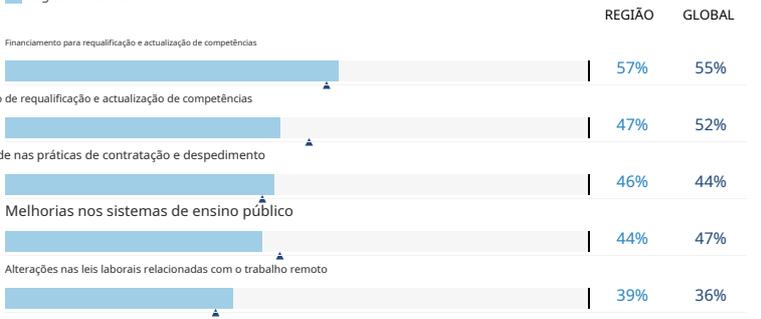


Política pública

Políticas públicas para melhorar a disponibilidade de talento

Proporção de inquiridos que concorda que uma determinada política pública tem o maior potencial para aumentar a disponibilidade de talento

Região Global



Perspectiva salarial

Tendências salariais

Proporção de organizações que projetam a parcela dos salários e outras formas de compensação dos trabalhadores em percentagem das receitas totais da empresa

Crescente Global Semelhante Global Declínio Global



Ações DEI

Proporção de empregadores inquiridos que planeiam implementar a medida de diversidade, equidade e inclusão



Estratégia de IA

Porcentagem de empregadores inquiridos que planeiam implementar a estratégia declarada em resposta à crescente capacidade e prevalência da IA



América Latina e Caraíbas

377,5

23% | Global 22%

Rotatividade do mercado de trabalho
Rotatividade estrutural da força de trabalho em cinco anos

42% | Global 39%

Perturbação de competências
Ações de competências essenciais que mudarão

89% | Global 83%

Organizações com prioridades DEI Proporção de organizações com prioridades DEI

94% | Global 88%

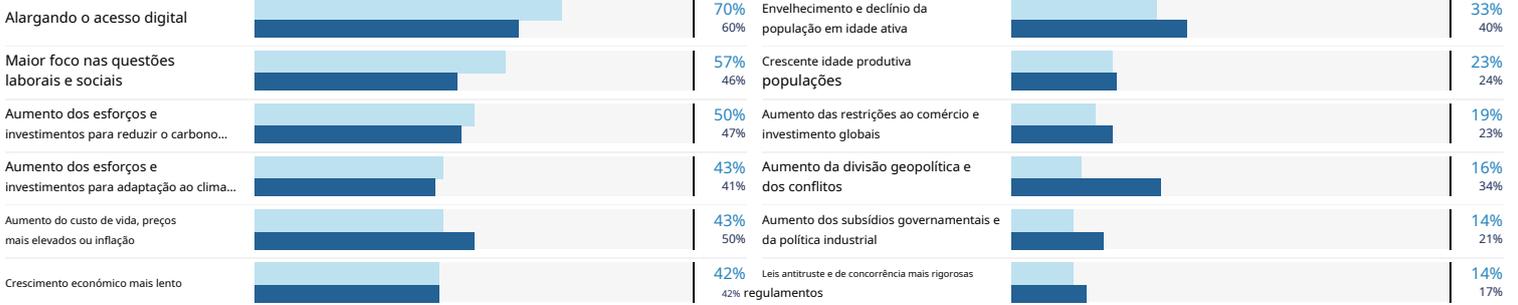
Exposição à IA
Proporção de organizações que executam programas de IA

Perspectiva de tendências

Macrotendências a impulsionar a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificaram esta tendência como propensa a impulsionar a transformação na sua organização

Região Global

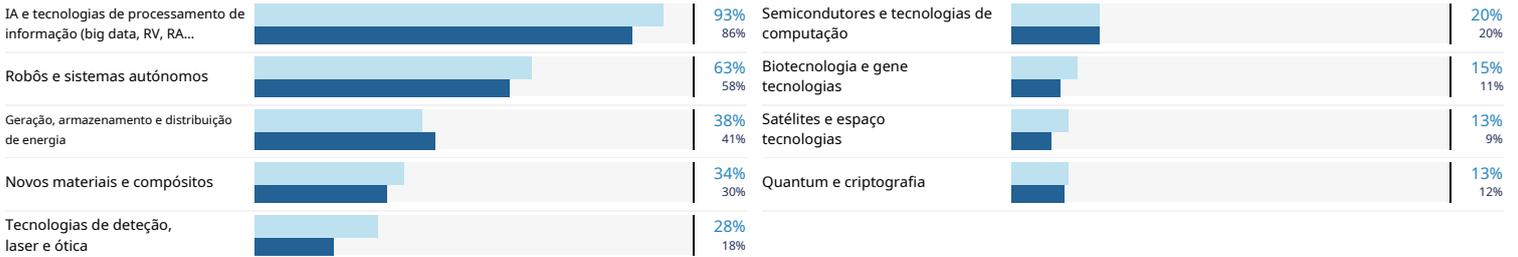


Tendências tecnológicas

Tendências tecnológicas impulsionam a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificam a tendência tecnológica como um provável impulsionador da transformação empresarial

Região Global



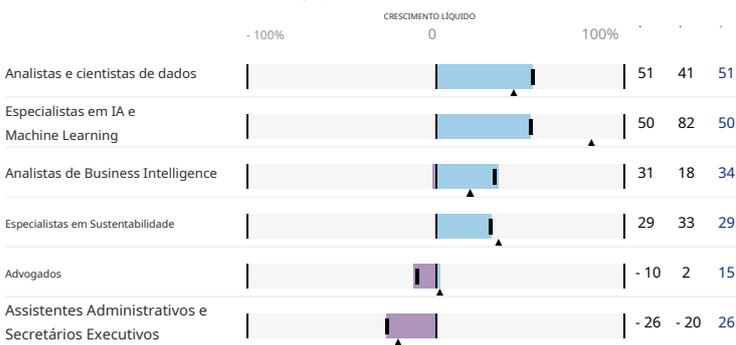
Perspectivas de emprego

Perspectiva de competências

Principais funções para a transformação empresarial

Funções mais selecionadas pelas organizações inquiridas, ordenadas por crescimento líquido de funções e o seu crescimento líquido de rotatividade estrutural (percentagem)

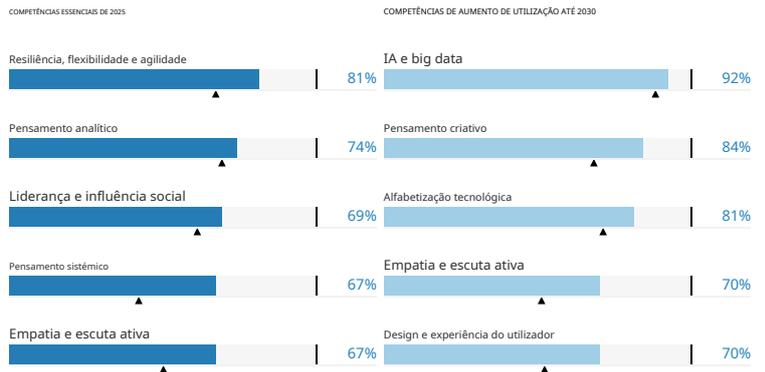
Crescimento líquido: 1. Crescimento líquido, 2. Crescimento líquido global, 3. Agitação



Competências de utilização crescente até 2030

Habilidades que mais aumentam em utilização até 2030

Região Global



América Latina e Caraíbas

377,5

Perspectiva de requalificação e requalificação

41 | Global 41

Não necessitaria de formação até 2030

27 | Global 29

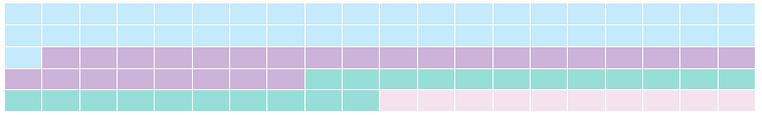
Seria qualificado na função atual

22 | Global 19

Seriam qualificados e recolocados

10 | Global 11

Seria pouco provável que melhorasse as suas competências



Fronteira homem-máquina

Fronteira homem-máquina

% de tarefas concluídas predominantemente por pessoas, predominantemente por tecnologia ou uma combinação de ambos

Humano Global Combinação Global Tecnologia Global

TODAS AS TAREFAS

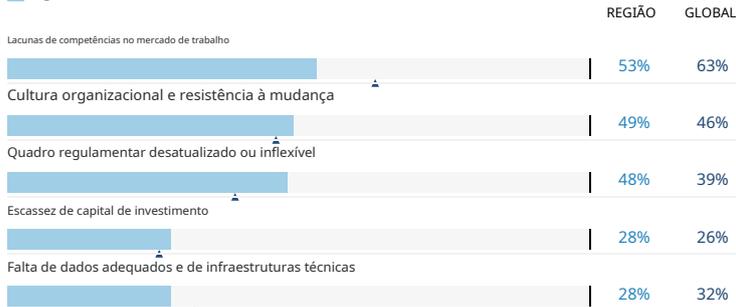


Principais barreiras à transformação empresarial

Barreiras de transformação

Porcentagem de organizações inquiridas que esperam que as barreiras dificultem a sua transformação organizacional

Região Global



Perspectiva de disponibilidade de talento

Tendência de talento

Proporção de inquiridos que espera que a sua disponibilidade de talento melhore ou piore em cinco anos

Melhorando Média global Piora Média global

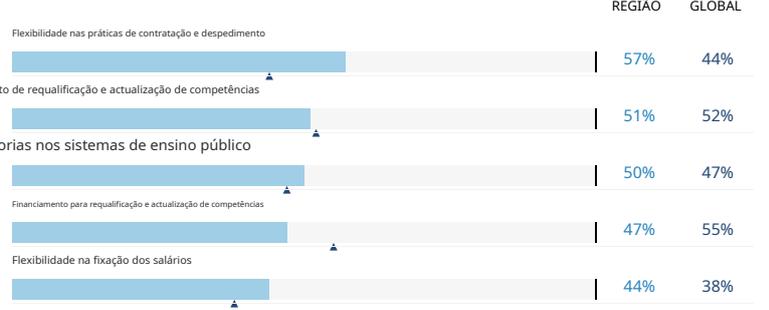


Política pública

Políticas públicas para melhorar a disponibilidade de talento

Proporção de inquiridos que concorda que uma determinada política pública tem o maior potencial para aumentar a disponibilidade de talento

Região Global



Perspectiva salarial

Tendências salariais

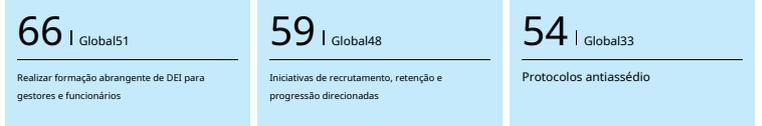
Proporção de organizações que projetam a parcela dos salários e outras formas de compensação dos trabalhadores em percentagem das receitas totais da empresa

Crescente Global Semelhante Global Declínio Global



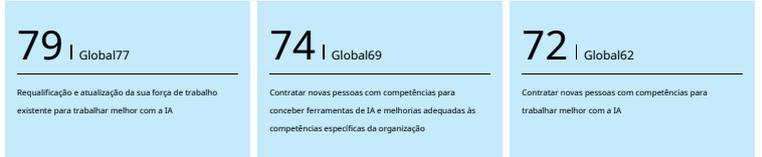
Ações DEI

Proporção de empregadores inquiridos que planeiam implementar a medida de diversidade, equidade e inclusão



Estratégia de IA

Porcentagem de empregadores inquiridos que planeiam implementar a estratégia declarada em resposta à crescente capacidade e prevalência da IA



Médio Oriente e Norte de África

197,7

19% | Global 22%

Rotatividade do mercado de trabalho

Rotatividade estrutural da força de trabalho em cinco anos

46% | Global 39%

Perturbação de competências

Ações de competências essenciais que mudarão

72% | Global 83%

Organizações com prioridades DEI Proporção de organizações com prioridades DEI

85% | Global 88%

Exposição à IA Proporção de organizações que executam programas de IA

Perspectiva de tendências

Macrotendências a impulsionar a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificaram esta tendência como propensa a impulsionar a transformação na sua organização

Região Global

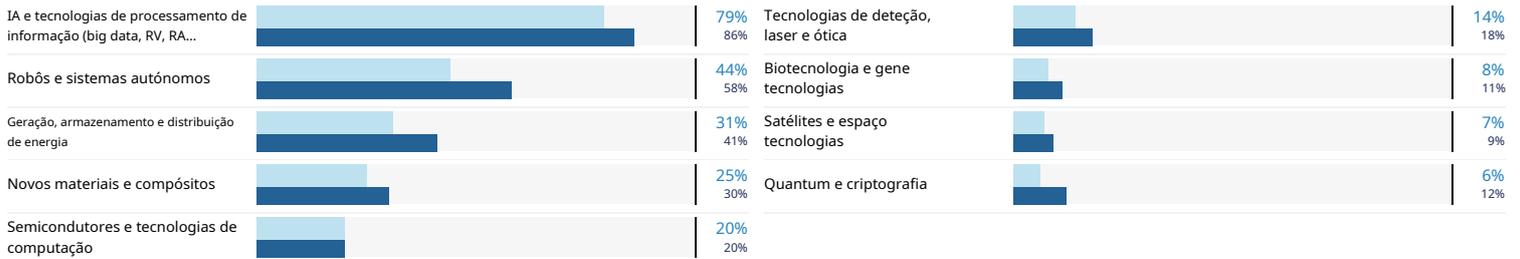


Tendências tecnológicas

Tendências tecnológicas impulsionam a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificam a tendência tecnológica como um provável impulsionador da transformação empresarial

Região Global

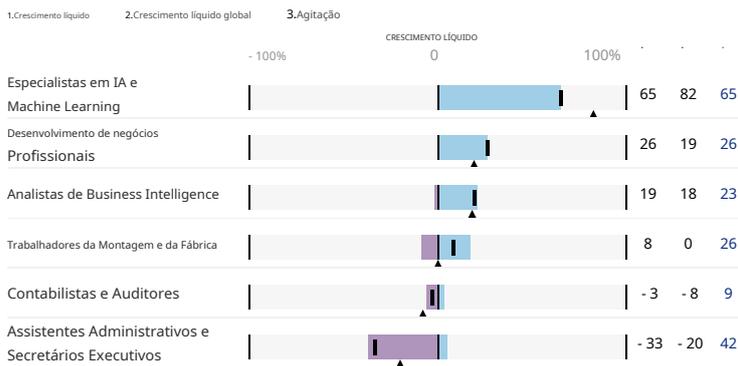


Perspectivas de emprego

Principais funções para a transformação empresarial

Funções mais selecionadas pelas organizações inquiridas, ordenadas por crescimento líquido de funções e o seu crescimento líquido de rotatividade estrutural (percentagem)

Crescimento líquido: Crescimento de emprego, Deslocamento de emprego, Crescimento líquido global

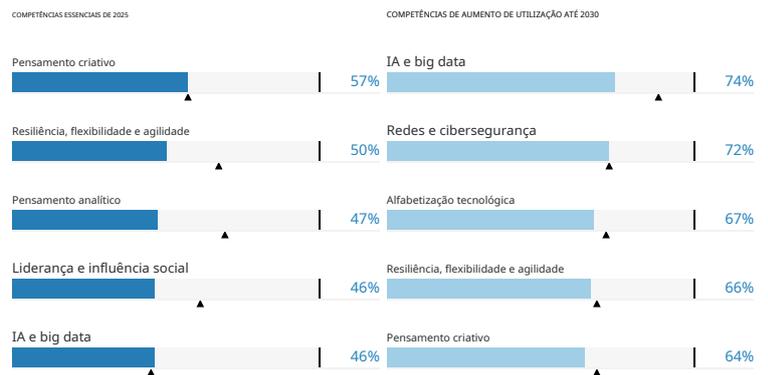


Perspectiva de competências

Competências de utilização crescente até 2030

Habilidades que mais aumentam em utilização até 2030

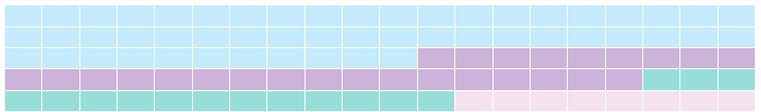
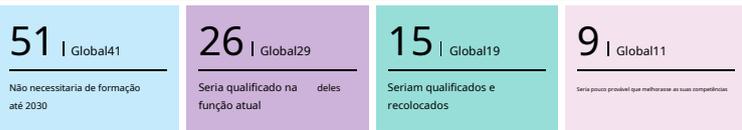
Região Global



Médio Oriente e Norte de África

197,7

Perspectiva de requalificação e requalificação



Fronteira homem-máquina

Fronteira homem-máquina

% de tarefas concluídas predominantemente por pessoas, predominantemente por tecnologia ou uma combinação de ambos

Humano Global Combinação Global Tecnologia Global

TODAS AS TAREFAS

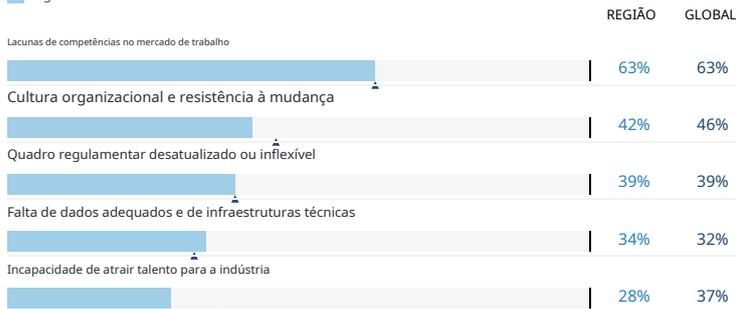


Principais barreiras à transformação empresarial

Barreiras de transformação

Porcentagem de organizações inquiridas que esperam que as barreiras dificultem a sua transformação organizacional

Região Global



Perspectiva de disponibilidade de talento

Tendência de talento

Proporção de inquiridos que espera que a sua disponibilidade de talento melhore ou piore em cinco anos

Melhorando Média global Piora Média global

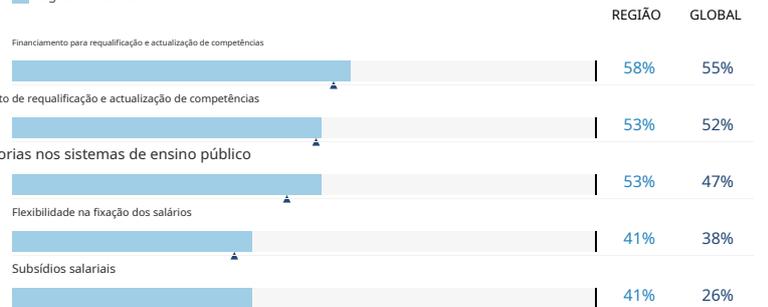


Política pública

Políticas públicas para melhorar a disponibilidade de talento

Proporção de inquiridos que concorda que uma determinada política pública tem o maior potencial para aumentar a disponibilidade de talento

Região Global

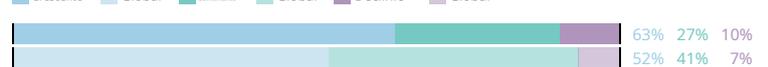


Perspectiva salarial

Tendências salariais

Proporção de organizações que projetam a parcela dos salários e outras formas de compensação dos trabalhadores em percentagem das receitas totais da empresa

Crescente Global Semelhante Global Declínio Global



Ações DEI

Proporção de empregadores inquiridos que planeiam implementar a medida de diversidade, equidade e inclusão



Estratégia de IA

Porcentagem de empregadores inquiridos que planeiam implementar a estratégia declarada em resposta à crescente capacidade e prevalência da IA



América do Norte

255,5

21% | Global 22%

Rotatividade do mercado de trabalho
Rotatividade estrutural da força de trabalho em cinco anos

37% | Global 39%

Perturbação de competências
Ações de competências essenciais que mudarão

96% | Global 83%

Organizações com prioridades DEI Proporção de organizações com prioridades DEI

94% | Global 88%

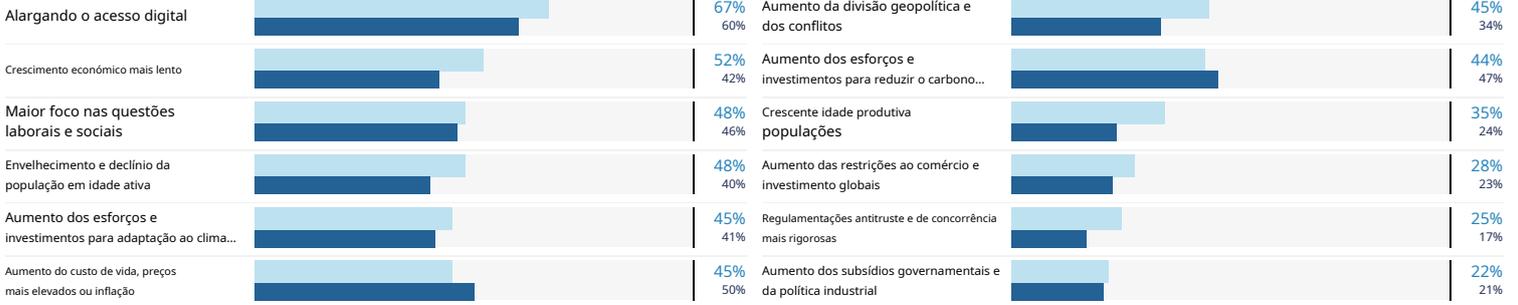
Exposição à IA
Proporção de organizações que executam programas de IA

Perspectiva de tendências

Macrotendências a impulsionar a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificaram esta tendência como propensa a impulsionar a transformação na sua organização

Região Global

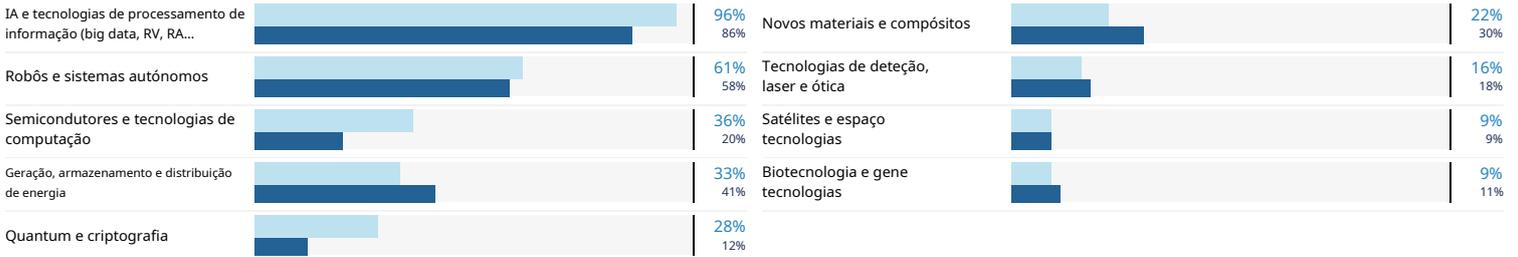


Tendências tecnológicas

Tendências tecnológicas impulsionam a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificam a tendência tecnológica como um provável impulsionador da transformação empresarial

Região Global

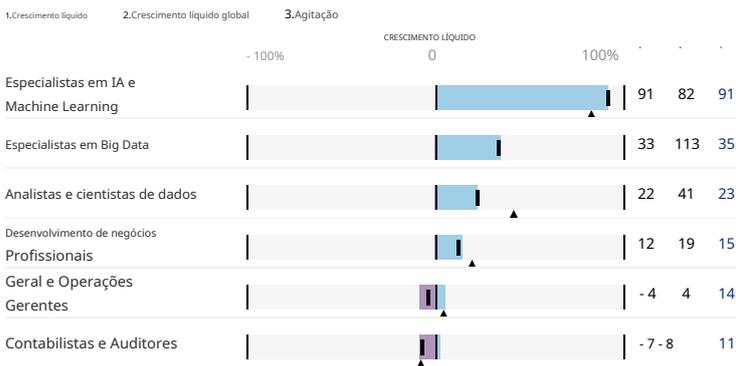


Perspectivas de emprego

Principais funções para a transformação empresarial

Funções mais selecionadas pelas organizações inquiridas, ordenadas por crescimento líquido de funções e o seu crescimento líquido e rotatividade estrutural (percentagem)

Crescimento líquido: Crescimento de emprego, Deslocamento de emprego, Crescimento líquido, Crescimento líquido global

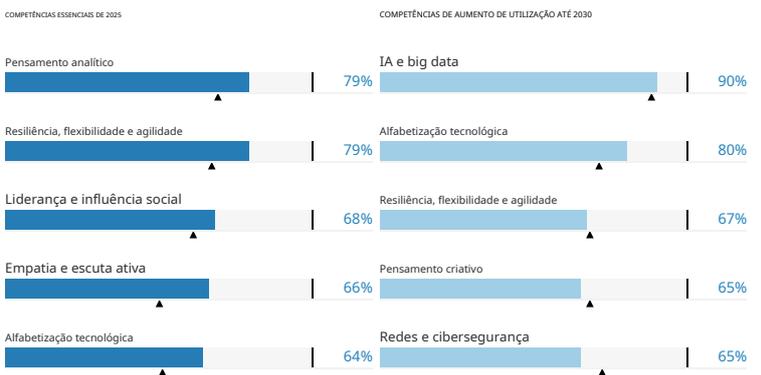


Perspectiva de competências

Competências de utilização crescente até 2030

Habilidades que mais aumentam em utilização até 2030

Região Global



América do Norte

255,5

Perspectiva de requalificação e requalificação

33 | Global41

Não necessitaria de formação até 2030

32 | Global29

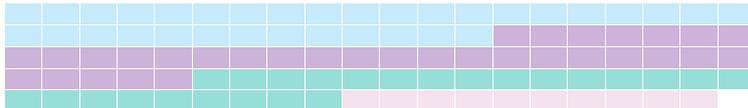
Seria qualificado na função atual

24 | Global19

Seriam qualificados e recolocados

10 | Global11

Seria pouco provável que melhorasse as suas competências



Fronteira homem-máquina

Fronteira homem-máquina

% de tarefas concluídas predominantemente por pessoas, predominantemente por tecnologia ou uma combinação de ambos

Humano Global Combinação Global Tecnologia Global

TODAS AS TAREFAS

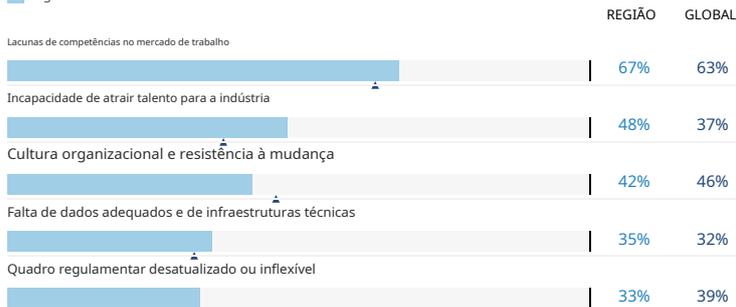


Principais barreiras à transformação empresarial

Barreiras de transformação

Porcentagem de organizações inquiridas que esperam que as barreiras dificultem a sua transformação organizacional

Região Global



Perspectiva de disponibilidade de talento

Tendência de talento

Proporção de inquiridos que espera que a sua disponibilidade de talento melhore ou piore em cinco anos

Melhorando Média global Piora Média global

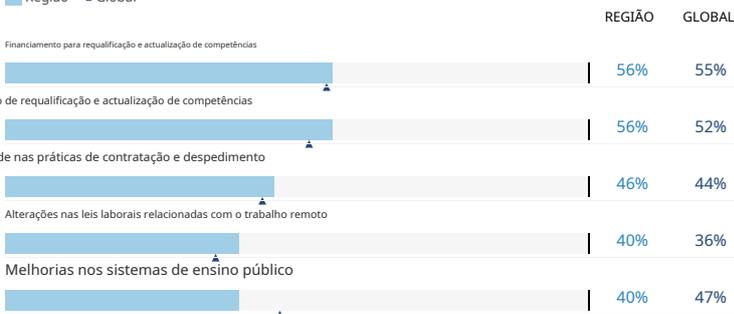


Política pública

Políticas públicas para melhorar a disponibilidade de talento

Proporção de inquiridos que concorda que uma determinada política pública tem o maior potencial para aumentar a disponibilidade de talento

Região Global



Perspectiva salarial

Tendências salariais

Proporção de organizações que projetam a parcela dos salários e outras formas de compensação dos trabalhadores em percentagem das receitas totais da empresa

Crescente Global Semelhante Global Declínio Global



Ações DEI

Proporção de empregadores inquiridos que planeiam implementar a medida de diversidade, equidade e inclusão

79 | Global48

Iniciativas de recrutamento, retenção e progressão direcionadas

67 | Global51

Realizar formação abrangente de DEI para gestores e funcionários

64 | Global39

Revisões de equidade salarial e auditorias salariais

Estratégia de IA

Porcentagem de empregadores inquiridos que planeiam implementar a estratégia declarada em resposta à crescente capacidade e prevalência da IA

84 | Global77

Requalificação e atualização da sua força de trabalho existente para trabalhar melhor com a IA

82 | Global69

Contratar novas pessoas com competências para conceber ferramentas de IA e melhorias adequadas às competências específicas da organização

66 | Global62

Contratar novas pessoas com competências para trabalhar melhor com a IA

Sudeste Asiático

400,5

20% | Global 22%

Rotatividade do mercado de trabalho

Rotatividade estrutural da força de trabalho em cinco anos

43% | Global 39%

Perturbação de competências

Ações de competências essenciais que mudarão

86% | Global 83%

Organizações com prioridades DEI Proporção de organizações com prioridades DEI

96% | Global 88%

Exposição à IA Proporção de organizações que executam programas de IA

Perspectiva de tendências

Macrotendências a impulsionar a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificaram esta tendência como propensa a impulsionar a transformação na sua organização

Região Global

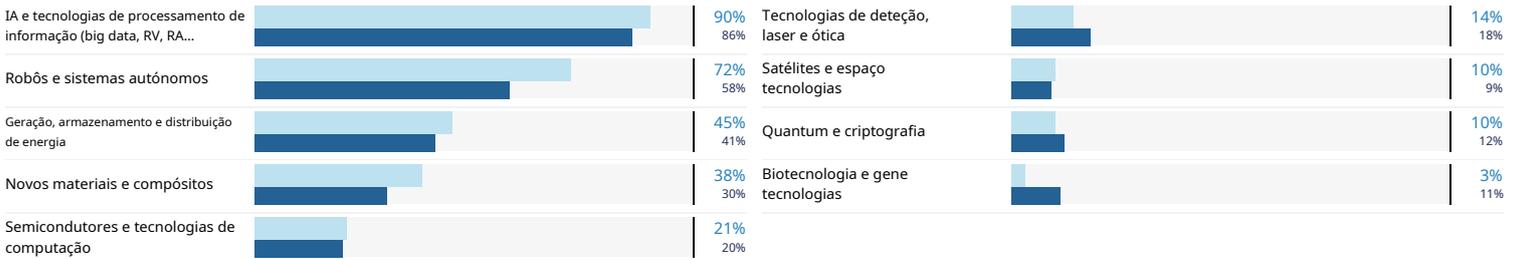


Tendências tecnológicas

Tendências tecnológicas impulsionam a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificam a tendência tecnológica como um provável impulsionador da transformação empresarial

Região Global

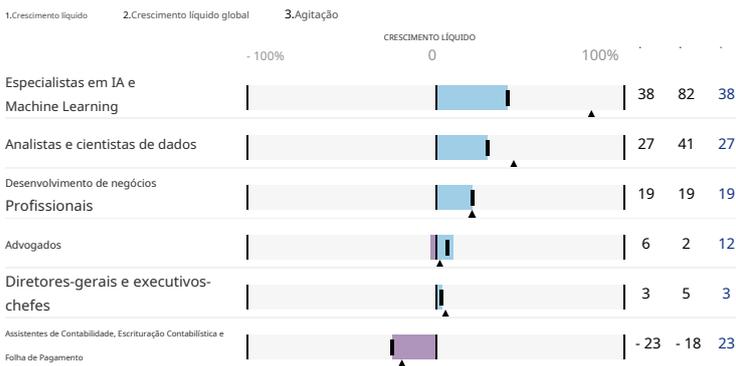


Perspectivas de emprego

Principais funções para a transformação empresarial

Funções mais selecionadas pelas organizações inquiridas, ordenadas por crescimento líquido de funções e o seu crescimento líquido de rotatividade estrutural (percentagem)

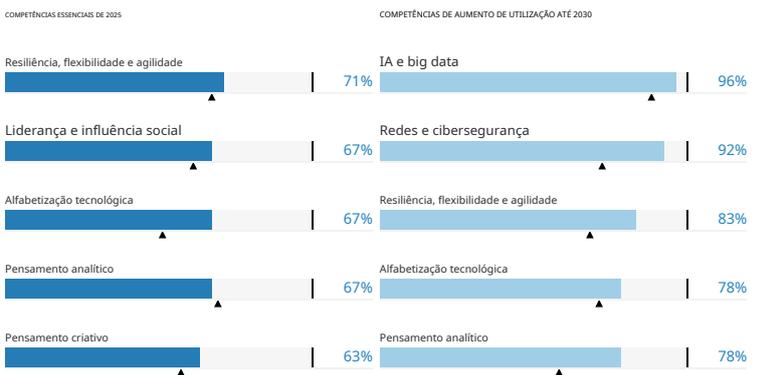
Crescimento líquido: Crescimento de emprego, Deslocamento de emprego, Crescimento líquido, Crescimento líquido global



Competências de utilização crescente até 2030

Habilidades que mais aumentam em utilização até 2030

Região Global



Sudeste Asiático

400,5

Perspectiva de requalificação e requalificação

38 | Global41

Não necessitaria de formação até 2030

26 | Global29

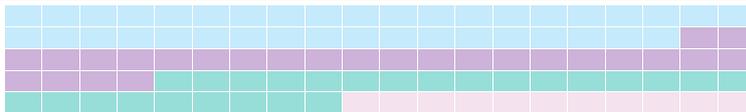
Seria qualificado na função atual

25 | Global19

Seriam qualificados e recolocados

11 | Global11

Seria pouco provável que melhorasse as suas competências



Fronteira homem-máquina

Fronteira homem-máquina

% de tarefas concluídas predominantemente por pessoas, predominantemente por tecnologia ou uma combinação de ambos

Humano Global Combinação Global Tecnologia Global

TODAS AS TAREFAS

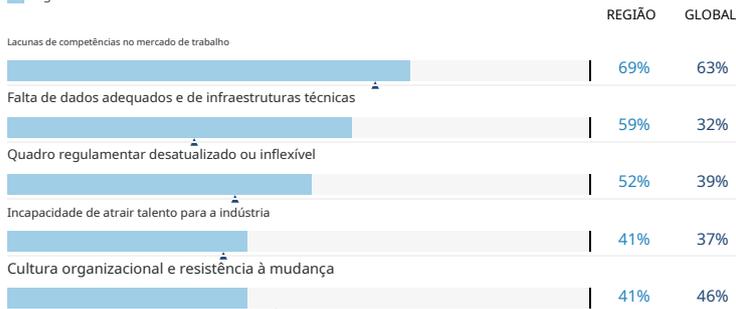


Principais barreiras à transformação empresarial

Barreiras de transformação

Porcentagem de organizações inquiridas que esperam que as barreiras dificultem a sua transformação organizacional

Região Global

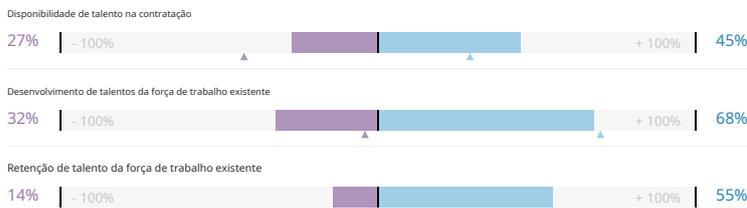


Perspectiva de disponibilidade de talento

Tendência de talento

Proporção de inquiridos que espera que a sua disponibilidade de talento melhore ou piore em cinco anos

Melhorando Média global Piora Média global

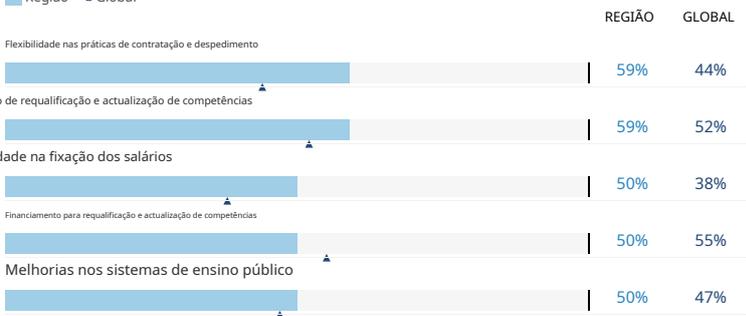


Política pública

Políticas públicas para melhorar a disponibilidade de talento

Proporção de inquiridos que concorda que uma determinada política pública tem o maior potencial para aumentar a disponibilidade de talento

Região Global



Perspectiva salarial

Tendências salariais

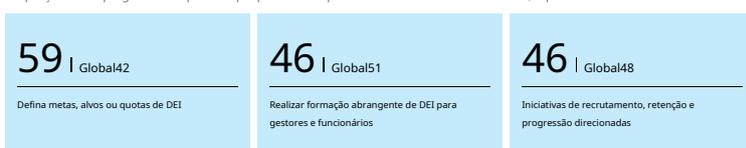
Proporção de organizações que projetam a parcela dos salários e outras formas de compensação dos trabalhadores em percentagem das receitas totais da empresa

Crescente Global Semelhante Global Declínio Global



Ações DEI

Proporção de empregadores inquiridos que planeiam implementar a medida de diversidade, equidade e inclusão



Estratégia de IA

Porcentagem de empregadores inquiridos que planeiam implementar a estratégia declarada em resposta à crescente capacidade e prevalência da IA



Ásia Meridional

873,8

28% | Global 22%

Rotatividade do mercado de trabalho
Rotatividade estrutural da força de trabalho em cinco anos

52% | Global 39%

Perturbação de competências
Ações de competências essenciais que mudarão

86% | Global 83%

Organizações com prioridades DEI Proporção de organizações com prioridades DEI

92% | Global 88%

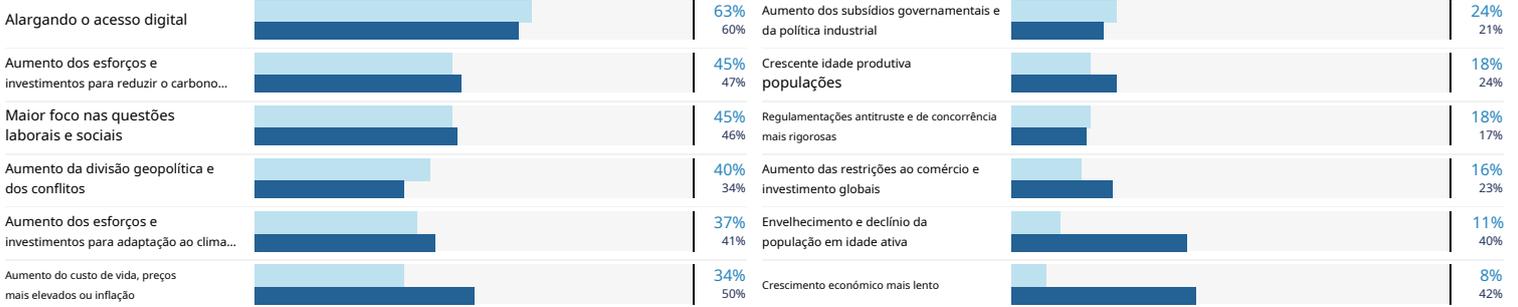
Exposição à IA
Proporção de organizações que executam programas de IA

Perspectiva de tendências

Macrotendências a impulsionar a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificaram esta tendência como propensa a impulsionar a transformação na sua organização

Região Global

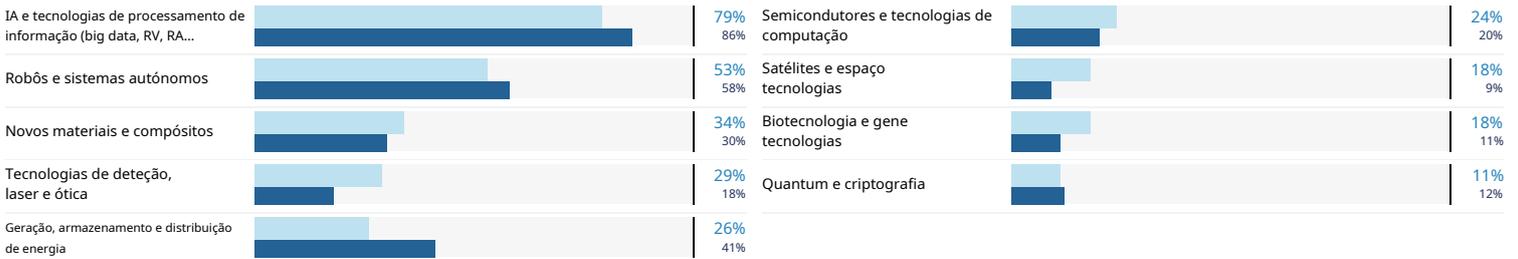


Tendências tecnológicas

Tendências tecnológicas impulsionam a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificam a tendência tecnológica como um provável impulsionador da transformação empresarial

Região Global

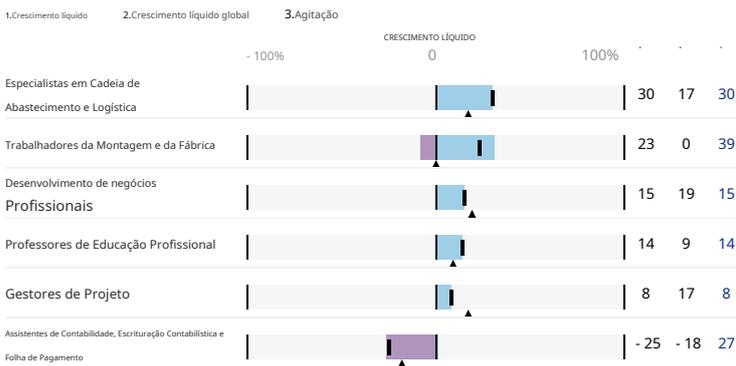


Perspectivas de emprego

Principais funções para a transformação empresarial

Funções mais selecionadas pelas organizações inquiridas, ordenadas por crescimento líquido de funções e o seu crescimento líquido e rotatividade estrutural (percentagem)

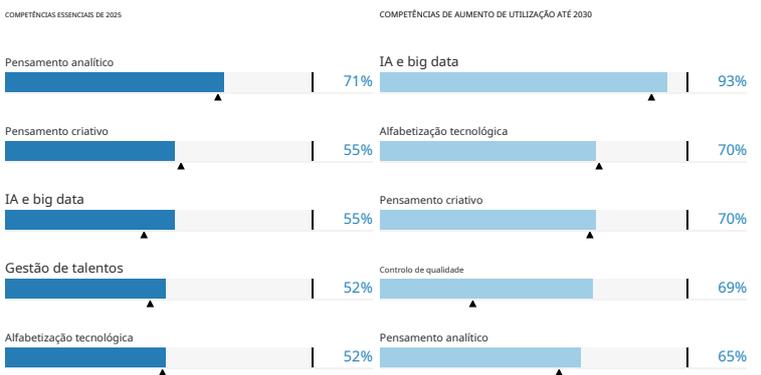
Crescimento líquido: Crescimento de emprego, Deslocamento de emprego, Crescimento líquido global



Competências de utilização crescente até 2030

Habilidades que mais aumentam em utilização até 2030

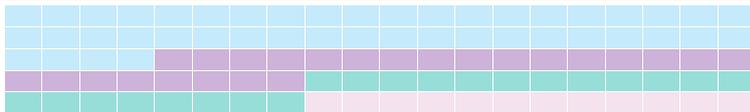
Região Global



Ásia Meridional

873,8

Perspectiva de requalificação e requalificação



Fronteira homem-máquina

Fronteira homem-máquina

% de tarefas concluídas predominantemente por pessoas, predominantemente por tecnologia ou uma combinação de ambos

Humano Global Combinação Global Tecnologia Global

TODAS AS TAREFAS

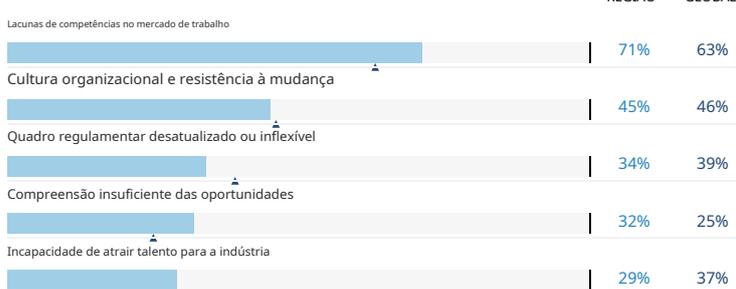


Principais barreiras à transformação empresarial

Barreiras de transformação

Porcentagem de organizações inquiridas que esperam que as barreiras dificultem a sua transformação organizacional

Região Global

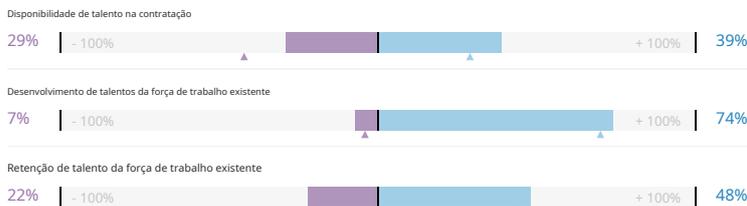


Perspectiva de disponibilidade de talento

Tendência de talento

Proporção de inquiridos que espera que a sua disponibilidade de talento melhore ou piore em cinco anos

Melhorando Média global Piora Média global

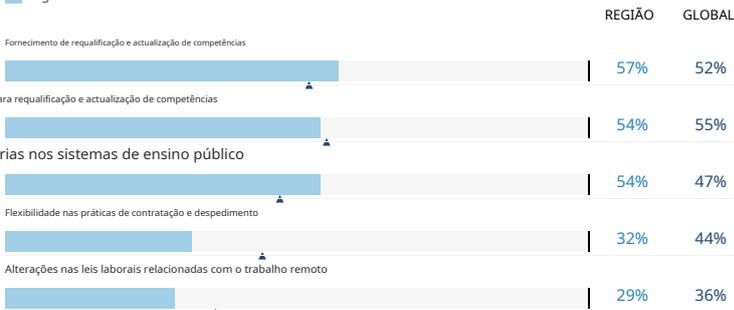


Política pública

Políticas públicas para melhorar a disponibilidade de talento

Proporção de inquiridos que concorda que uma determinada política pública tem o maior potencial para aumentar a disponibilidade de talento

Região Global



Perspectiva salarial

Tendências salariais

Proporção de organizações que projetam a parcela dos salários e outras formas de compensação dos trabalhadores em percentagem das receitas totais da empresa

Crescente Global Semelhante Global Declínio Global



Ações DEI

Proporção de empregadores inquiridos que planeiam implementar a medida de diversidade, equidade e inclusão



Estratégia de IA

Porcentagem de empregadores inquiridos que planeiam implementar a estratégia declarada em resposta à crescente capacidade e prevalência da IA



África Subsariana

341,2

31% | Global 22%

Rotatividade do mercado de trabalho

Rotatividade estrutural da força de trabalho em cinco anos

40% | Global 39%

Perturbação de competências

Ações de competências essenciais que mudarão

96% | Global 83%

Organizações com prioridades DEI Proporção de organizações com prioridades DEI

89% | Global 88%

Exposição à IA

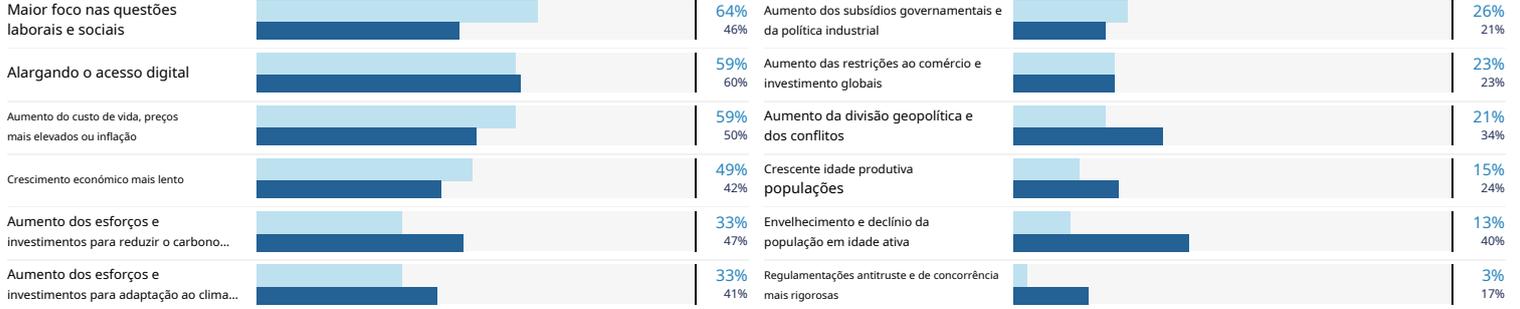
Proporção de organizações que executam programas de IA

Perspectiva de tendências

Macrotendências a impulsionar a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificaram esta tendência como propensa a impulsionar a transformação na sua organização

Região Global

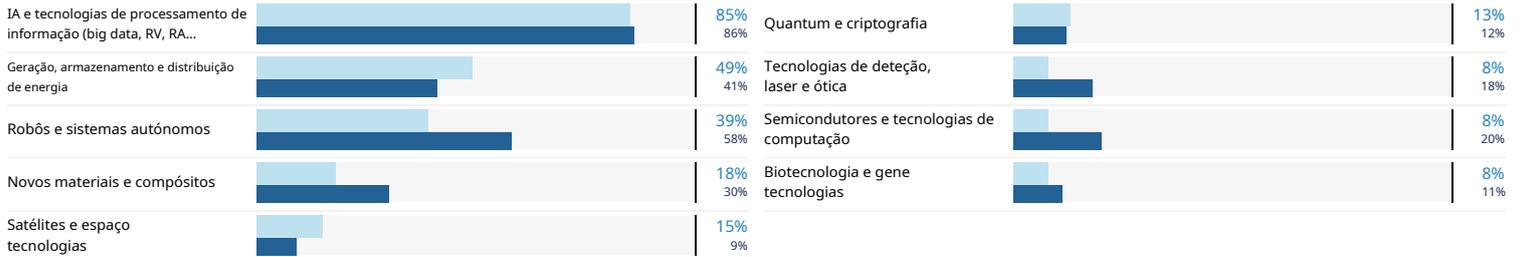


Tendências tecnológicas

Tendências tecnológicas impulsionam a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificam a tendência tecnológica como um provável impulsionador da transformação empresarial

Região Global

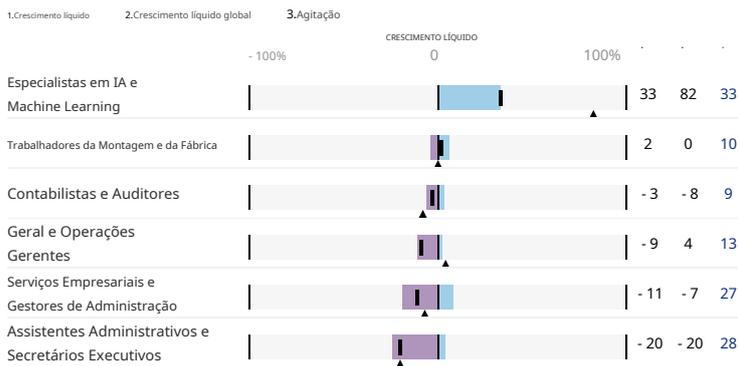


Perspectivas de emprego

Principais funções para a transformação empresarial

Funções mais selecionadas pelas organizações inquiridas, ordenadas por crescimento líquido de funções e o seu crescimento líquido de rotatividade estrutural (percentagem)

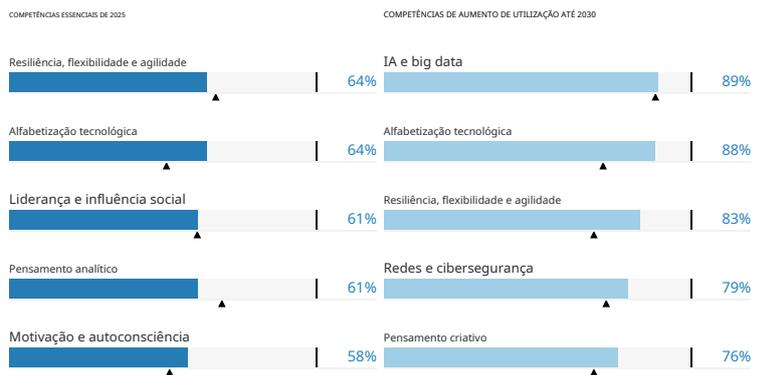
Crescimento líquido: Crescimento de emprego, Deslocamento de emprego, Crescimento líquido, Crescimento líquido global



Competências de utilização crescente até 2030

Habilidades que mais aumentam em utilização até 2030

Região Global



África Subariana

341,2

Perspectiva de requalificação e requalificação

46 | Global41

Não necessitaria de formação até 2030

25 | Global29

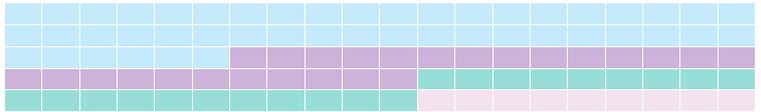
Seria qualificado na função atual

20 | Global19

Seriam qualificados e recolocados

9 | Global11

Seria pouco provável que melhorasse as suas competências



Fronteira homem-máquina

Fronteira homem-máquina

% de tarefas concluídas predominantemente por pessoas, predominantemente por tecnologia ou uma combinação de ambos

Humano Global Combinação Global Tecnologia Global

TODAS AS TAREFAS

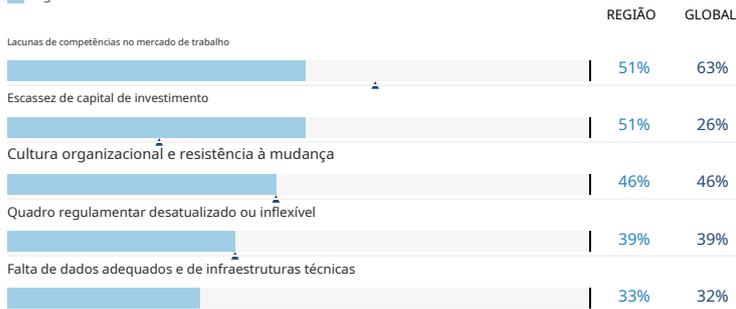


Principais barreiras à transformação empresarial

Barreiras de transformação

Porcentagem de organizações inquiridas que esperam que as barreiras dificultem a sua transformação organizacional

Região Global



Perspectiva de disponibilidade de talento

Tendência de talento

Proporção de inquiridos que espera que a sua disponibilidade de talento melhore ou piore em cinco anos

Melhorando Média global Piora Média global

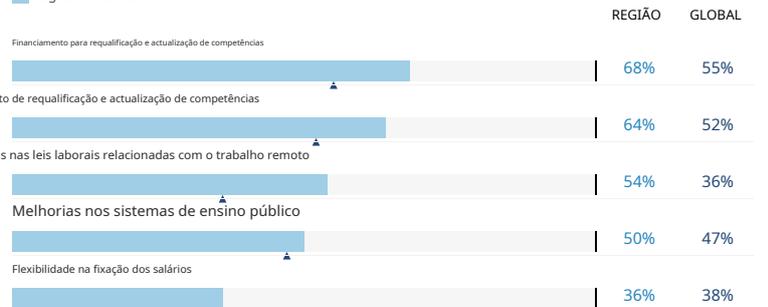


Política pública

Políticas públicas para melhorar a disponibilidade de talento

Proporção de inquiridos que concorda que uma determinada política pública tem o maior potencial para aumentar a disponibilidade de talento

Região Global



Perspectiva salarial

Tendências salariais

Proporção de organizações que projetam a parcela dos salários e outras formas de compensação dos trabalhadores em percentagem das receitas totais da empresa

Crescente Global Semelhante Global Declínio Global



Ações DEI

Proporção de empregadores inquiridos que planeiam implementar a medida de diversidade, equidade e inclusão

71 | Global48

Iniciativas de recrutamento, retenção e progressão direcionadas

57 | Global51

Realizar formação abrangente de DEI para gestores e funcionários

39 | Global42

Defina metas, alvos ou quotas de DEI

Estratégia de IA

Porcentagem de empregadores inquiridos que planeiam implementar a estratégia declarada em resposta à crescente capacidade e prevalência da IA

89 | Global77

Requalificação e atualização da sua força de trabalho existente para trabalhar melhor com a IA

61 | Global69

Contratar novas pessoas com competências para conceber ferramentas de IA e melhorias adequadas às competências específicas da organização

61 | Global49

Reorientar a sua organização para atingir novas oportunidades de negócio criadas pela IA

Alojamento, Alimentação e Lazer

24% | Global 22%

Rotatividade do mercado de trabalho

Rotatividade estrutural da força de trabalho em cinco anos

42% | Global 39%

Perturbação de competências

Ações de competências essenciais que mudarão

80% | Global 83%

Organizações com prioridades DEI Proporção de organizações com prioridades DEI

77% | Global 88%

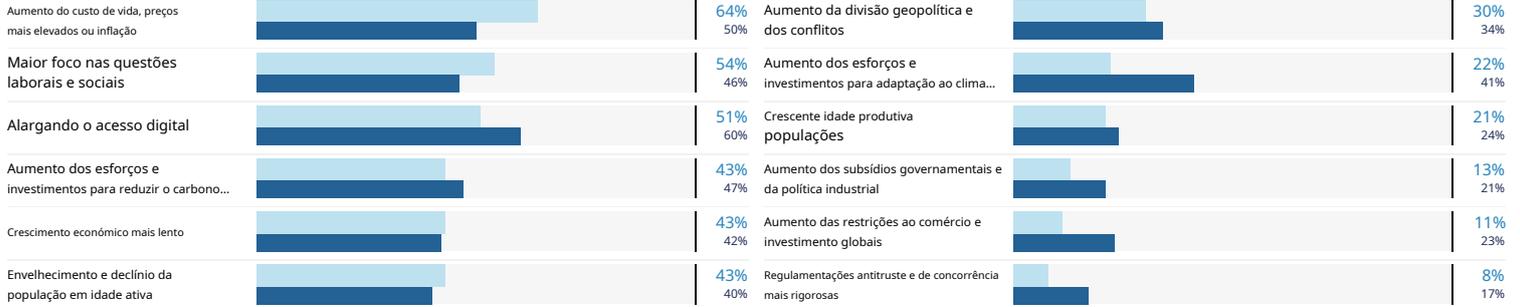
Exposição à IA Proporção de organizações que executam programas de IA

Perspectiva de tendências

Macrotendências a impulsionar a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificaram esta tendência como propensa a impulsionar a transformação na sua organização

Indústria Global

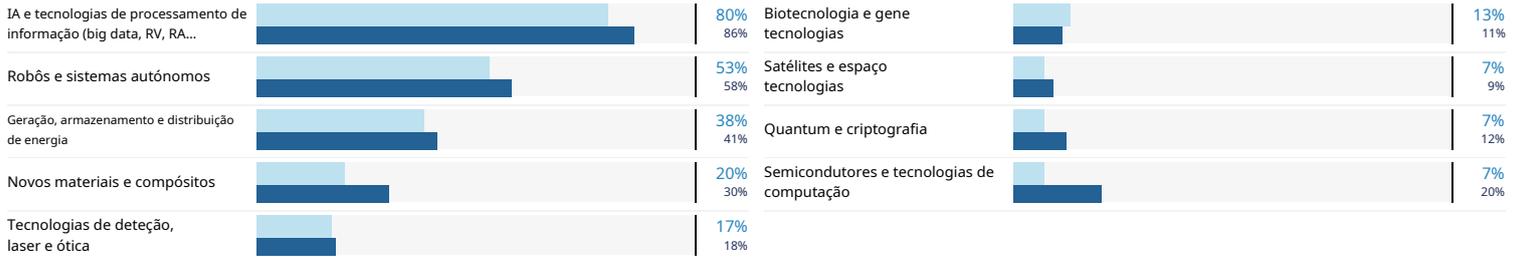


Tendências tecnológicas

Tendências tecnológicas impulsionam a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificam a tendência tecnológica como um provável impulsionador da transformação empresarial

Indústria Global

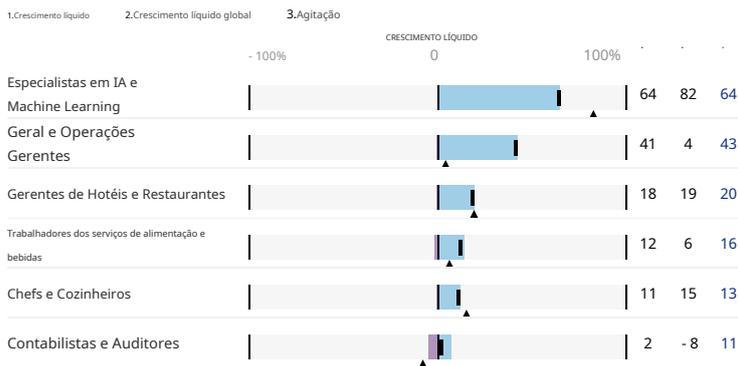


Perspectivas de emprego

Principais funções para a transformação empresarial

Funções mais selecionadas pelas organizações inquiridas, ordenadas por crescimento líquido de funções e o seu crescimento líquido e rotatividade estrutural (percentagem)

Crescimento líquido: Crescimento de emprego, Deslocamento de emprego, Crescimento líquido, Crescimento líquido global

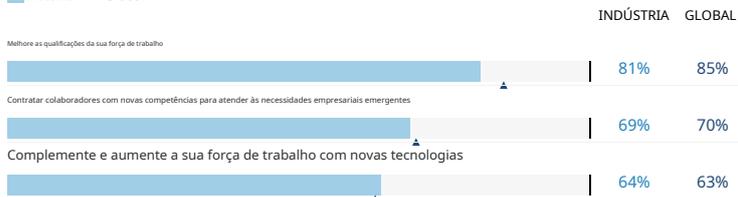


Perspectiva da estratégia da força de trabalho

Principais componentes da sua estratégia de força de trabalho até 2030

% de organizações inquiridas a selecionar a macrotendência para impulsionar a transformação da força de trabalho

Indústria Global

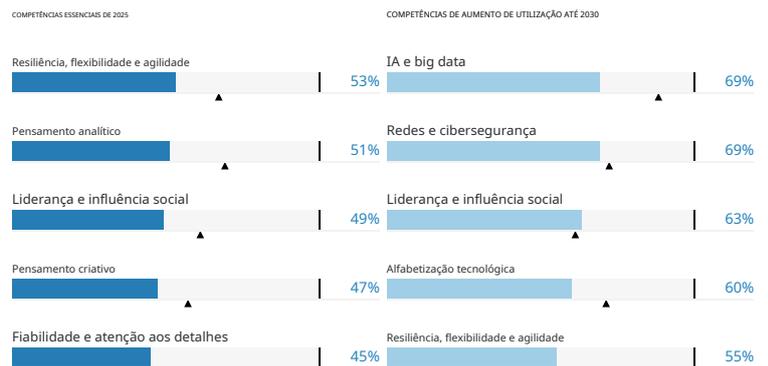


Perspectiva de competências

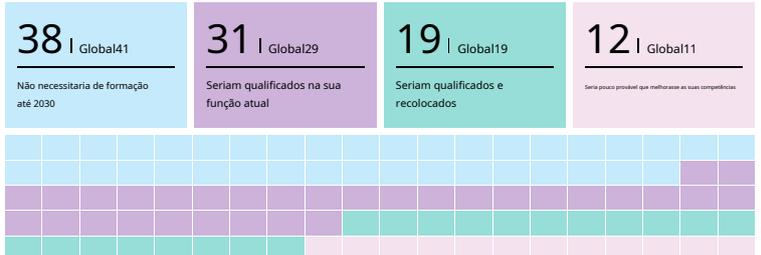
Competências de utilização crescente até 2030

Habilidades que mais aumentam em utilização até 2030

Indústria Global



Perspectiva de requalificação e requalificação



Alojamento, Alimentação e Lazer

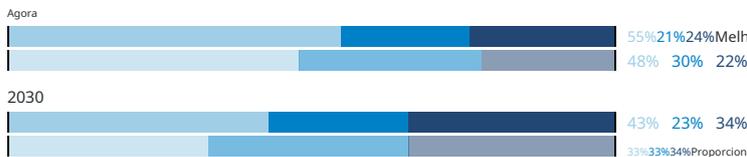
Fronteira homem-máquina

Fronteira homem-máquina

% de tarefas concluídas predominantemente por pessoas, predominantemente por tecnologia ou uma combinação de ambos

Humano Global Combinação Global Tecnologia Global

TODAS AS TAREFAS

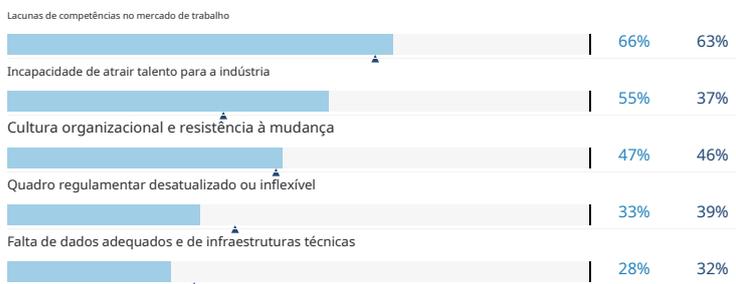


Principais barreiras à transformação empresarial

Barreiras de transformação

Percentagem de organizações inquiridas que esperam que as barreiras dificultem a sua transformação organizacional

Indústria Global

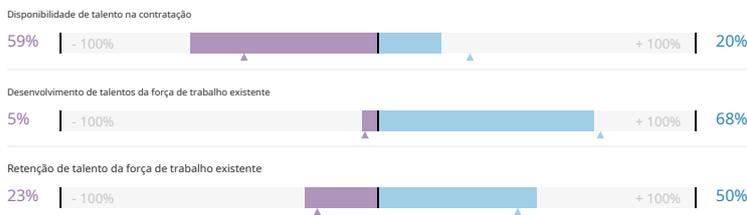


Perspectiva de disponibilidade de talento

Tendência de talento

Proporção de inquiridos que espera que a sua disponibilidade de talento melhore ou piore em cinco anos

Melhorando Média global Piora Média global



Práticas Comerciais

Práticas comerciais para melhorar a disponibilidade de talento

Principais práticas com maior potencial para melhorar a disponibilidade de talento (parcela de organizações inquiridas)

Indústria Global



Perspectiva salarial

Tendências salariais

Proporção de organizações que projetam a parcela dos salários e outras formas de compensação dos trabalhadores em percentagem das receitas totais da empresa

Crescente Global Semelhante Global Declínio Global



Ações DEI

Proporção de empregadores inquiridos que planeiam implementar a medida de diversidade, equidade e inclusão



Manufatura Avançada

50% | Global 22%

Rotatividade do mercado de trabalho

Rotatividade estrutural da força de trabalho em cinco anos

37% | Global 39%

Perturbação de competências

Ações de competências essenciais que mudarão

78% | Global 83%

Organizações com prioridades DEI Proporção de organizações com prioridades DEI

86% | Global 88%

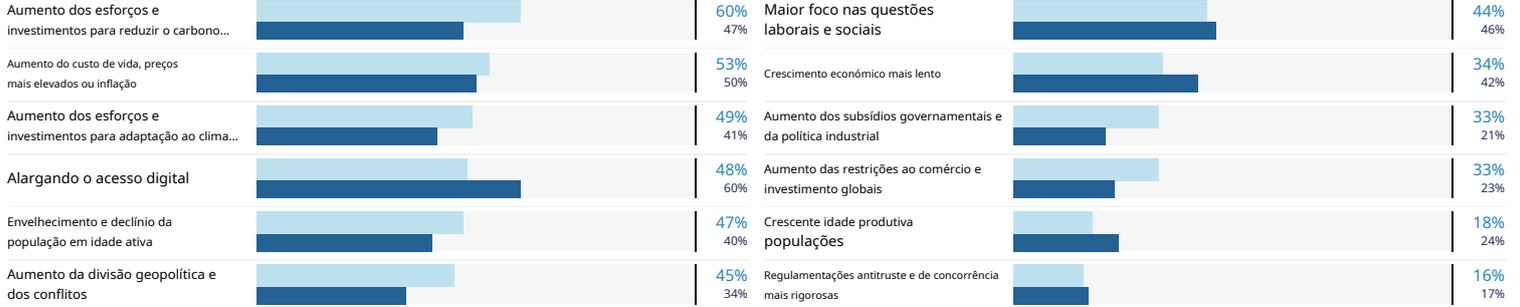
Exposição à IA Proporção de organizações que executam programas de IA

Perspectiva de tendências

Macrotendências a impulsionar a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificaram esta tendência como propensa a impulsionar a transformação na sua organização

Indústria Global

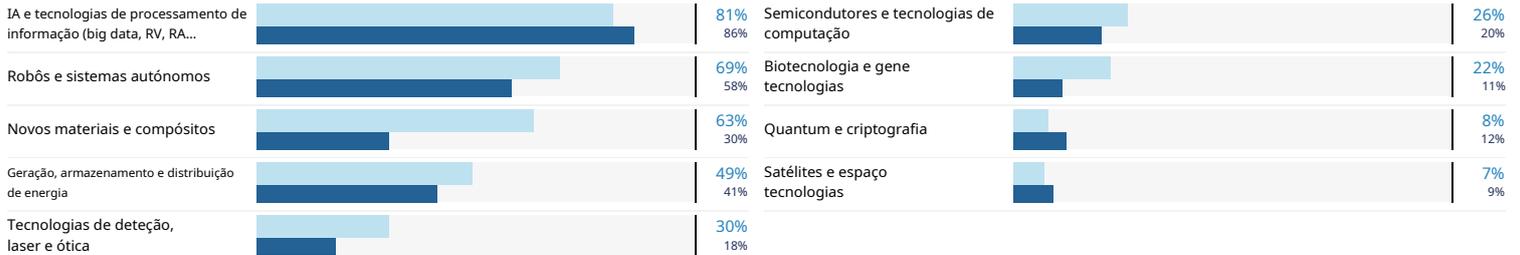


Tendências tecnológicas

Tendências tecnológicas impulsionam a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificam a tendência tecnológica como um provável impulsionador da transformação empresarial

Indústria Global

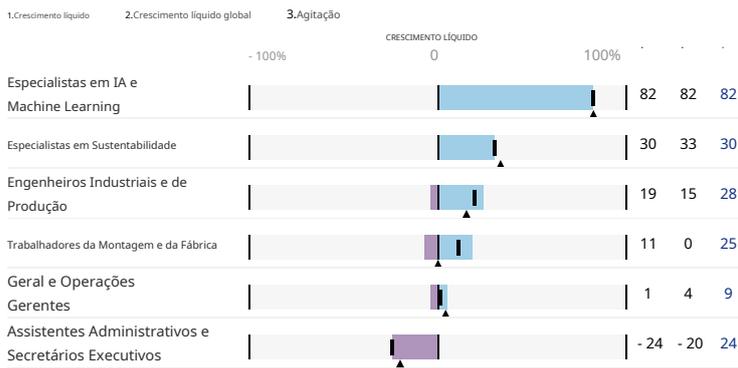


Perspectivas de emprego

Principais funções para a transformação empresarial

Funções mais selecionadas pelas organizações inquiridas, ordenadas por crescimento líquido de funções e o seu crescimento líquido e rotatividade estrutural (percentagem)

Crescimento líquido: Crescimento de emprego, Deslocamento de emprego, Crescimento líquido, Crescimento líquido global

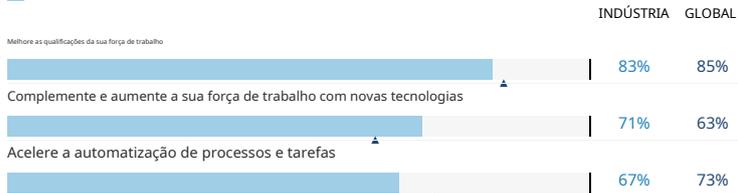


Perspectiva da estratégia da força de trabalho

Principais componentes da sua estratégia de força de trabalho até 2030

% de organizações inquiridas a selecionar a macrotendência para impulsionar a transformação da força de trabalho

Indústria Global

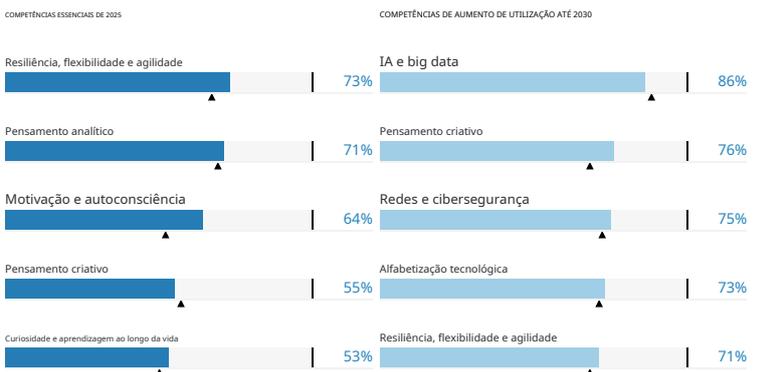


Perspectiva de competências

Competências de utilização crescente até 2030

Habilidades que mais aumentam em utilização até 2030

Indústria Global



Perspectiva de requalificação e requalificação



Manufatura Avançada

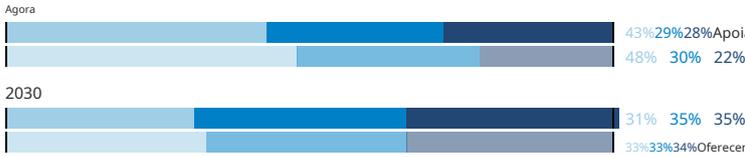
Fronteira homem-máquina

Fronteira homem-máquina

% de tarefas concluídas predominantemente por pessoas, predominantemente por tecnologia ou uma combinação de ambos

Humano Global Combinação Global Tecnologia Global

TODAS AS TAREFAS

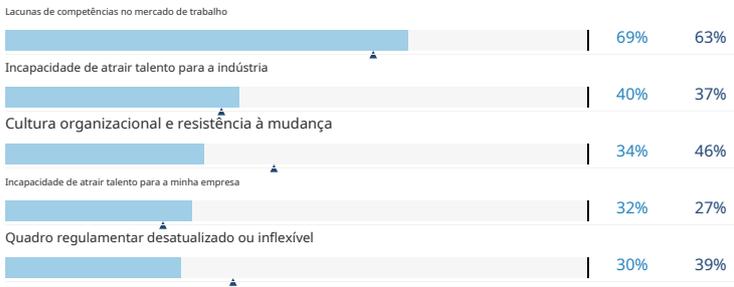


Principais barreiras à transformação empresarial

Barreiras de transformação

Percentagem de organizações inquiridas que esperam que as barreiras dificultem a sua transformação organizacional

Indústria Global

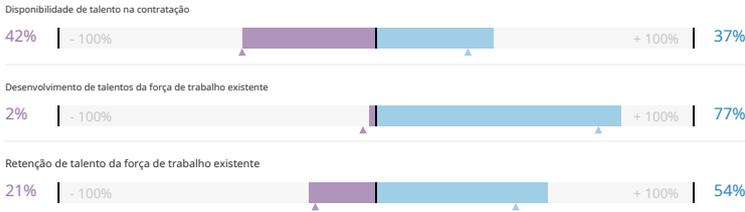


Perspectiva de disponibilidade de talento

Tendência de talento

Proporção de inquiridos que espera que a sua disponibilidade de talento melhore ou piore em cinco anos

Melhorando Média global Piora Média global

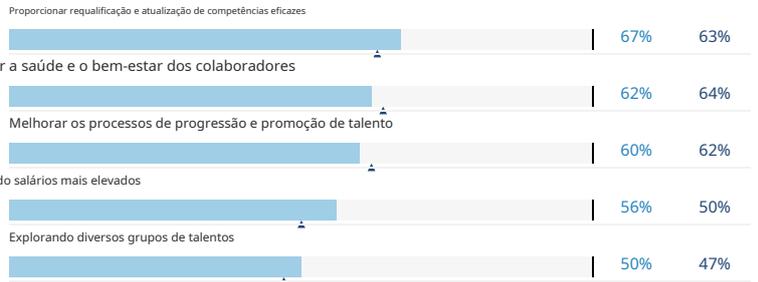


Práticas Comerciais

Práticas comerciais para melhorar a disponibilidade de talento

Principais práticas com maior potencial para melhorar a disponibilidade de talento (parcela de organizações inquiridas)

Indústria Global



Perspectiva salarial

Tendências salariais

Proporção de organizações que projetam a parcela dos salários e outras formas de compensação dos trabalhadores em percentagem das receitas totais da empresa

Crescente Global Semelhante Global Declínio Global



Ações DEI

Proporção de empregadores inquiridos que planeiam implementar a medida de diversidade, equidade e inclusão

57 | Global51

Realizar formação abrangente de DEI para gestores e funcionários

49 | Global39

Revisões de equidade salarial e auditorias salariais

47 | Global48

Iniciativas de recrutamento, retenção e progressão direcionadas

Estratégia de IA

Percentagem de empregadores inquiridos que planeiam implementar a estratégia declarada em resposta à crescente capacidade e prevalência da IA

80 | Global77

Requalificação e atualização da sua força de trabalho existente para trabalhar melhor com a IA

72 | Global69

Contratar novas pessoas com competências para conceber ferramentas de IA e melhorias adequadas às competências específicas da organização

58 | Global62

Contratar novas pessoas com competências para trabalhar melhor com a IA

Agricultura, Silvicultura e Pesca

24% | Global 22%

Rotatividade do mercado de trabalho

Rotatividade estrutural da força de trabalho em cinco anos

41% | Global 39%

Perturbação de competências

Ações de competências essenciais que mudarão

67% | Global 83%

Organizações com prioridades DEI Proporção de organizações com prioridades DEI

83% | Global 88%

Exposição à IA Proporção de organizações que executam programas de IA

Perspectiva de tendências

Macrotendências a impulsionar a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificaram esta tendência como propensa a impulsionar a transformação na sua organização

Indústria Global

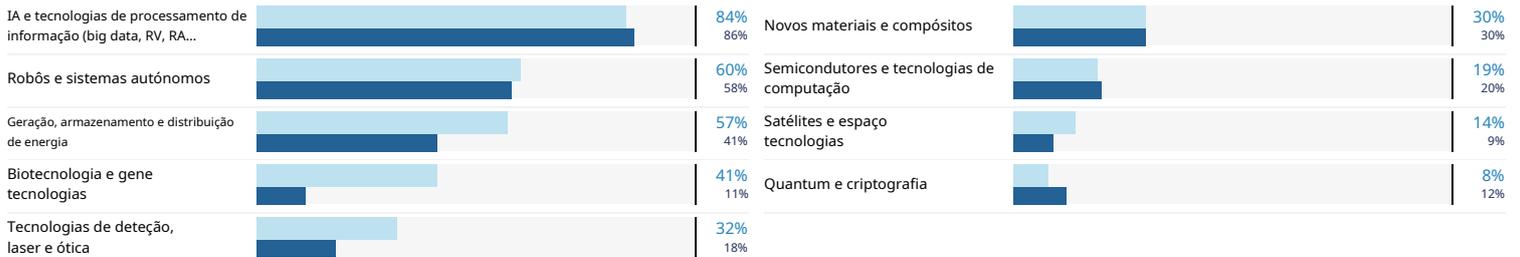


Tendências tecnológicas

Tendências tecnológicas impulsionam a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificam a tendência tecnológica como um provável impulsionador da transformação empresarial

Indústria Global

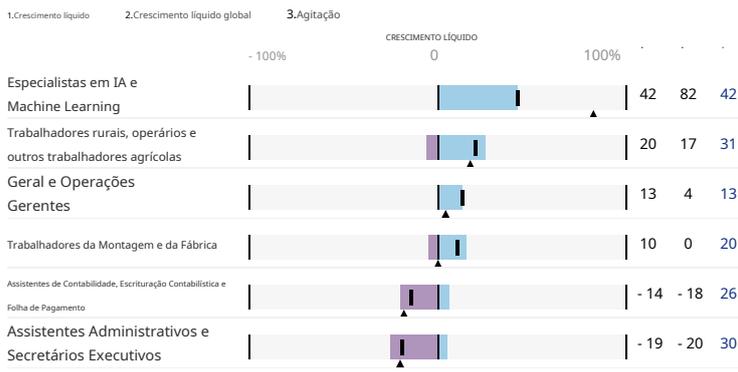


Perspectivas de emprego

Principais funções para a transformação empresarial

Funções mais selecionadas pelas organizações inquiridas, ordenadas por crescimento líquido de funções e o seu crescimento líquido e rotatividade estrutural (percentagem)

Crescimento líquido Crescimento de emprego Deslocamento de emprego Crescimento líquido global Crescimento líquido global

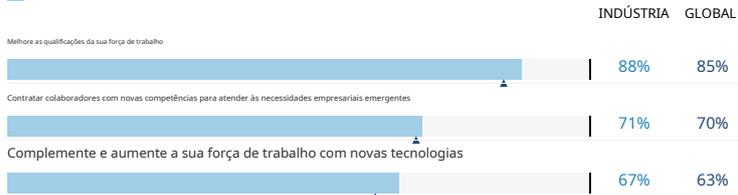


Perspectiva da estratégia da força de trabalho

Principais componentes da sua estratégia de força de trabalho até 2030

% de organizações inquiridas a selecionar a macrotendência para impulsionar a transformação da força de trabalho

Indústria Global

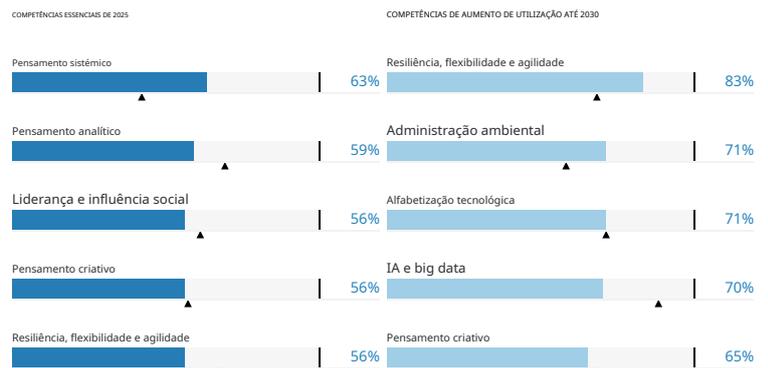


Perspectiva de competências

Competências de utilização crescente até 2030

Habilidades que mais aumentam em utilização até 2030

Indústria Global



Perspectiva de requalificação e requalificação



Agricultura, Silvicultura e Pesca

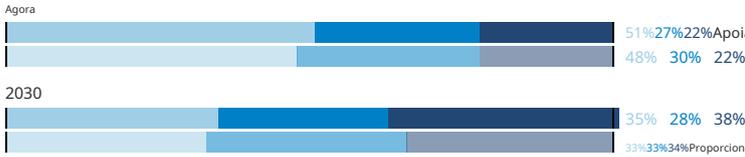
Fronteira homem-máquina

Fronteira homem-máquina

% de tarefas concluídas predominantemente por pessoas, predominantemente por tecnologia ou uma combinação de ambos

Humano Global Combinação Global Tecnologia Global

TODAS AS TAREFAS

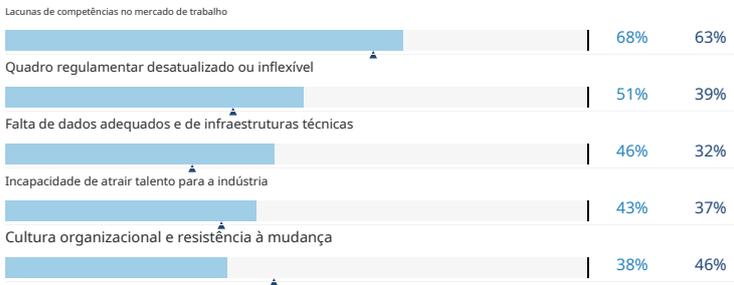


Principais barreiras à transformação empresarial

Barreiras de transformação

Percentagem de organizações inquiridas que esperam que as barreiras dificultem a sua transformação organizacional

Indústria Global

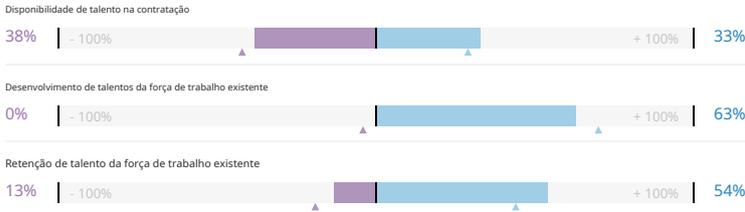


Perspectiva de disponibilidade de talento

Tendência de talento

Proporção de inquiridos que espera que a sua disponibilidade de talento melhore ou piore em cinco anos

Melhorando Média global Piora Média global

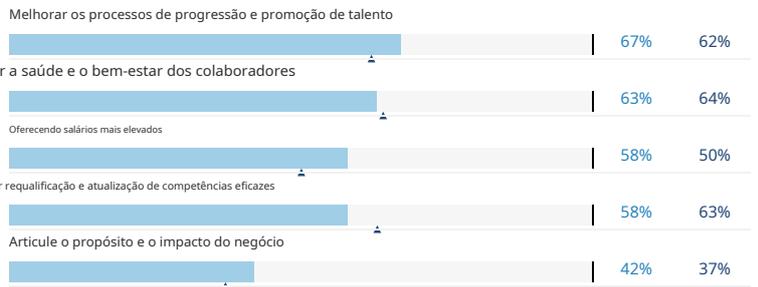


Práticas Comerciais

Práticas comerciais para melhorar a disponibilidade de talento

Principais práticas com maior potencial para melhorar a disponibilidade de talento (parcela de organizações inquiridas)

Indústria Global



Perspectiva salarial

Tendências salariais

Proporção de organizações que projetam a parcela dos salários e outras formas de compensação dos trabalhadores em percentagem das receitas totais da empresa

Crescente Global Semelhante Global Declínio Global



Ações DEI

Proporção de empregadores inquiridos que planeiam implementar a medida de diversidade, equidade e inclusão

42 | Global42

Defina metas, alvos ou quotas de DEI

38 | Global51

Realizar formação abrangente de DEI para gestores e funcionários

33 | Global48

Iniciativas de recrutamento, retenção e progressão direcionadas

Estratégia de IA

Percentagem de empregadores inquiridos que planeiam implementar a estratégia declarada em resposta à crescente capacidade e prevalência da IA

61 | Global69

Contratar novas pessoas com competências para conceber ferramentas de IA e melhorias adequadas às competências específicas da organização

61 | Global62

Contratar novas pessoas com competências para trabalhar melhor com a IA

57 | Global77

Requalificação e atualização da sua força de trabalho existente para trabalhar melhor com a IA

Automóvel e aeroespacial

17% | Global 22%

Rotatividade do mercado de trabalho

Rotatividade estrutural da força de trabalho em cinco anos

38% | Global 39%

Perturbação de competências

Ações de competências essenciais que mudarão

87% | Global 83%

Organizações com prioridades DEI Proporção de organizações com prioridades DEI

83% | Global 88%

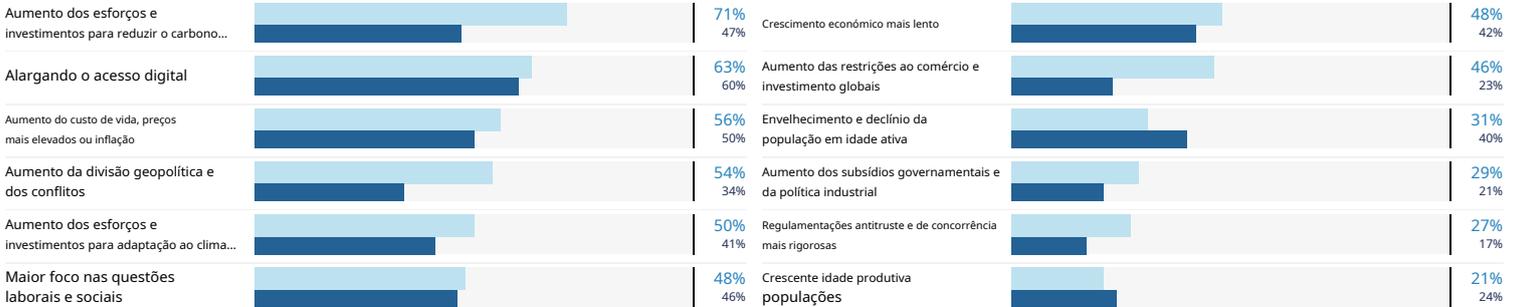
Exposição à IA Proporção de organizações que executam programas de IA

Perspectiva de tendências

Macro-tendências a impulsionar a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificaram esta tendência como propensa a impulsionar a transformação na sua organização

Indústria Global

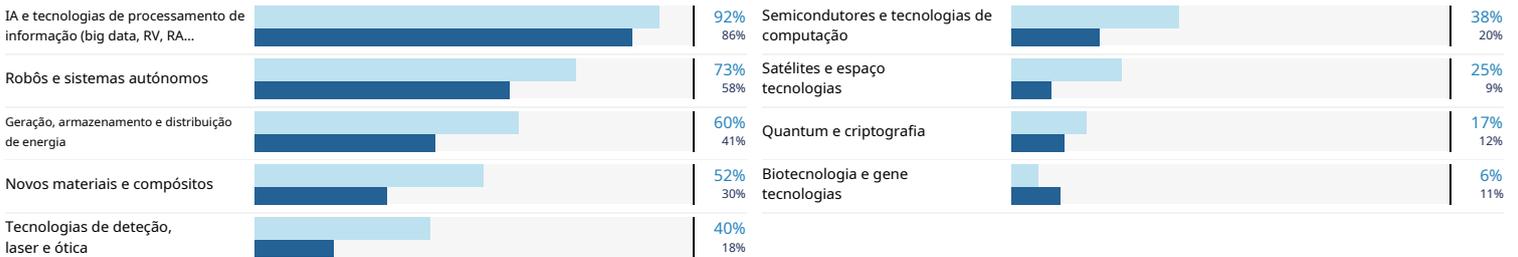


Tendências tecnológicas

Tendências tecnológicas impulsionam a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificam a tendência tecnológica como um provável impulsionador da transformação empresarial

Indústria Global

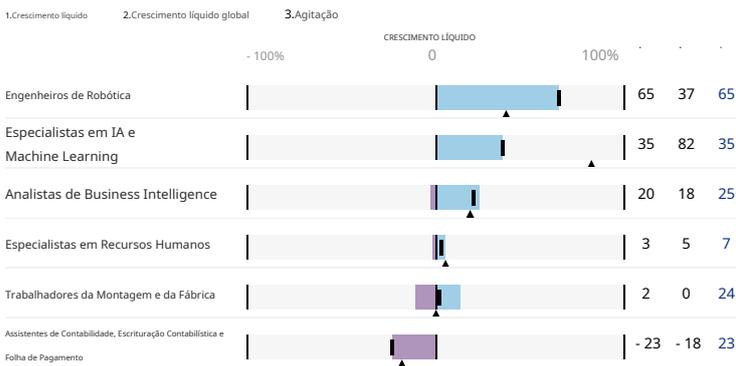


Perspectivas de emprego

Principais funções para a transformação empresarial

Funções mais selecionadas pelas organizações inquiridas, ordenadas por crescimento líquido de funções e o seu crescimento líquido e rotatividade estrutural (percentagem)

Crescimento líquido: Crescimento de emprego, Deslocamento de emprego, Crescimento líquido, Crescimento líquido global



Perspectiva da estratégia da força de trabalho

Principais componentes da sua estratégia de força de trabalho até 2030

% de organizações inquiridas a selecionar a macro-tendência para impulsionar a transformação da força de trabalho

Indústria Global

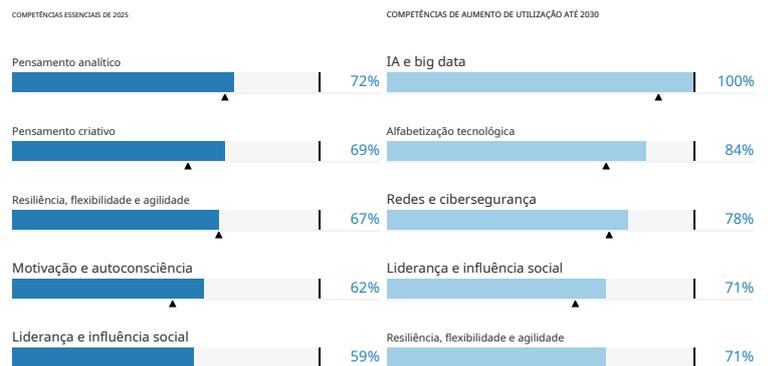


Perspectiva de competências

Competências de utilização crescente até 2030

Habilidades que mais aumentam em utilização até 2030

Indústria Global



Perspectiva de requalificação e requalificação



Automóvel e aeroespacial

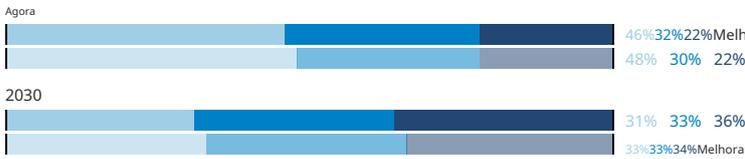
Fronteira homem-máquina

Fronteira homem-máquina

% de tarefas concluídas predominantemente por pessoas, predominantemente por tecnologia ou uma combinação de ambos

Humano Global Combinação Global Tecnologia Global

TODAS AS TAREFAS

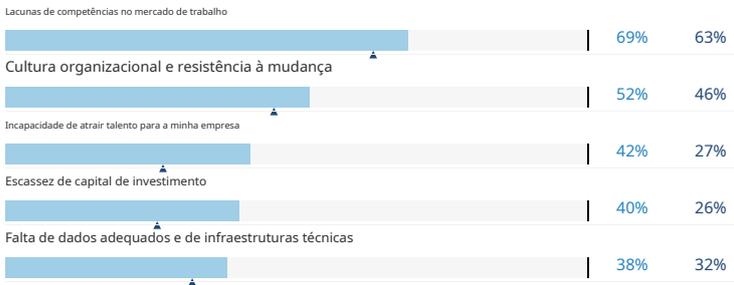


Principais barreiras à transformação empresarial

Barreiras de transformação

Percentagem de organizações inquiridas que esperam que as barreiras dificultem a sua transformação organizacional

Indústria Global

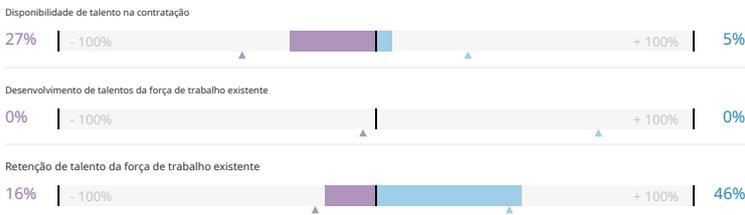


Perspectiva de disponibilidade de talento

Tendência de talento

Proporção de inquiridos que espera que a sua disponibilidade de talento melhore ou piore em cinco anos

Melhorando Média global Piora Média global

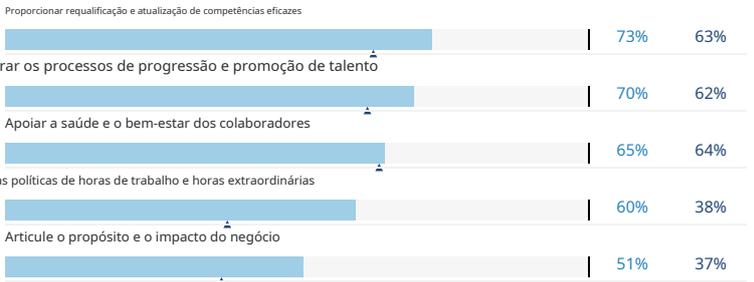


Práticas Comerciais

Práticas comerciais para melhorar a disponibilidade de talento

Principais práticas com maior potencial para melhorar a disponibilidade de talento (parcela de organizações inquiridas)

Indústria Global



Perspectiva salarial

Tendências salariais

Proporção de organizações que projetam a parcela dos salários e outras formas de compensação dos trabalhadores em percentagem das receitas totais da empresa

Crescente Global Semelhante Global Declínio Global



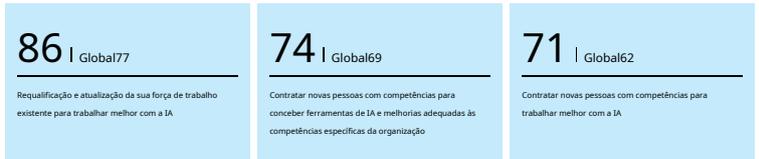
Ações DEI

Proporção de empregadores inquiridos que planeiam implementar a medida de diversidade, equidade e inclusão



Estratégia de IA

Percentagem de empregadores inquiridos que planeiam implementar a estratégia declarada em resposta à crescente capacidade e prevalência da IA



Materiais Químicos e Avançados

19% | Global 22%

Rotatividade do mercado de trabalho

Rotatividade estrutural da força de trabalho em cinco anos

42% | Global 39%

Perturbação de competências

Ações de competências essenciais que mudarão

91% | Global 83%

Organizações com prioridades DEI Proporção de organizações com prioridades DEI

83% | Global 88%

Exposição à IA Proporção de organizações que executam programas de IA

Perspectiva de tendências

Macrotendências a impulsionar a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificaram esta tendência como propensa a impulsionar a transformação na sua organização

Indústria Global

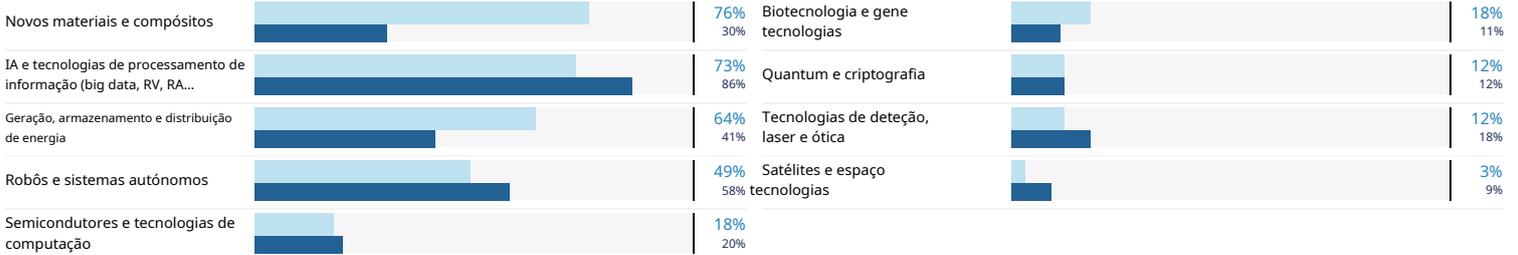


Tendências tecnológicas

Tendências tecnológicas impulsionam a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificam a tendência tecnológica como um provável impulsionador da transformação empresarial

Indústria Global

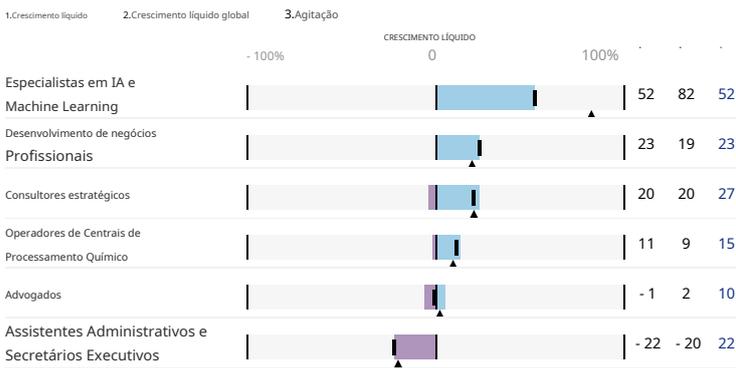


Perspectivas de emprego

Principais funções para a transformação empresarial

Funções mais selecionadas pelas organizações inquiridas, ordenadas por crescimento líquido de funções e o seu crescimento líquido e rotatividade estrutural (percentagem)

Crescimento líquido: Crescimento de emprego, Deslocamento de emprego, Crescimento líquido, Crescimento líquido global

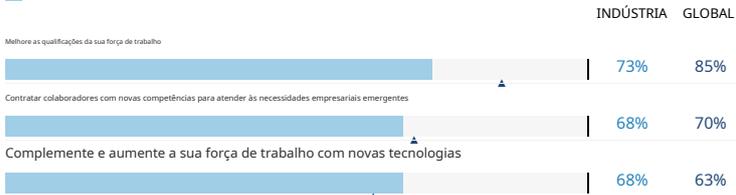


Perspectiva da estratégia da força de trabalho

Principais componentes da sua estratégia de força de trabalho até 2030

% de organizações inquiridas a selecionar a macrotendência para impulsionar a transformação da força de trabalho

Indústria Global

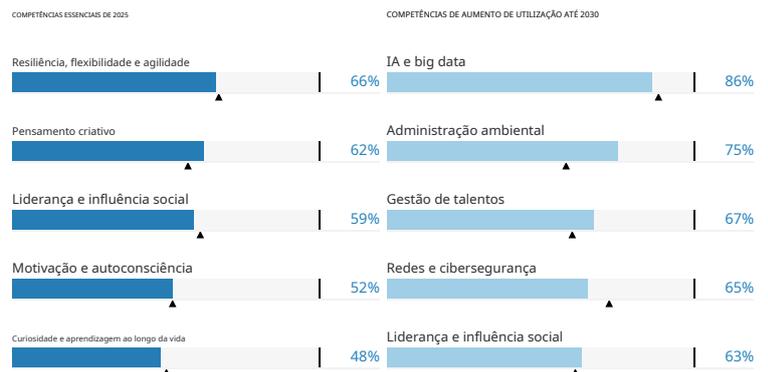


Perspectiva de competências

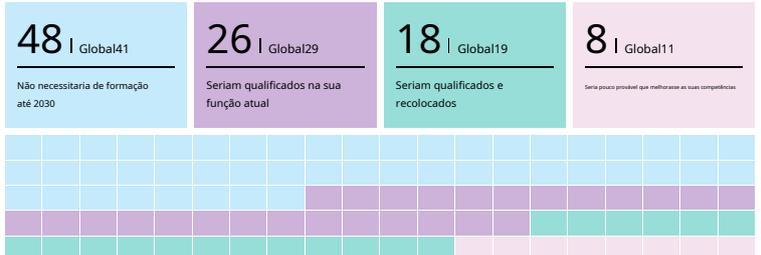
Competências de utilização crescente até 2030

Habilidades que mais aumentam em utilização até 2030

Indústria Global



Perspectiva de requalificação e requalificação



Materiais Químicos e Avançados

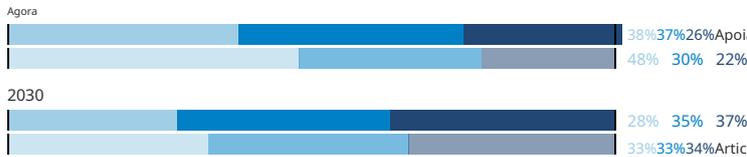
Fronteira homem-máquina

Fronteira homem-máquina

% de tarefas concluídas predominantemente por pessoas, predominantemente por tecnologia ou uma combinação de ambos

Humano Global Combinação Global Tecnologia Global

TODAS AS TAREFAS

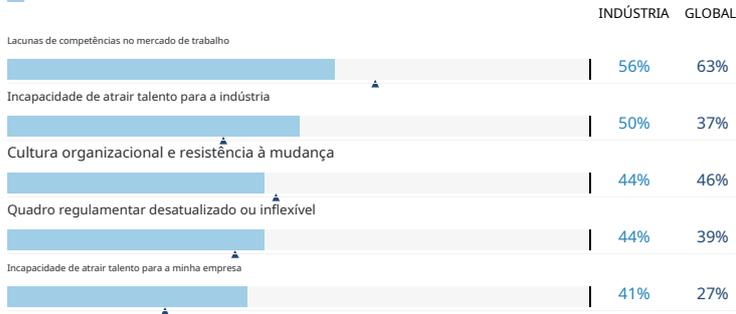


Principais barreiras à transformação empresarial

Barreiras de transformação

Percentagem de organizações inquiridas que esperam que as barreiras dificultem a sua transformação organizacional

Indústria Global

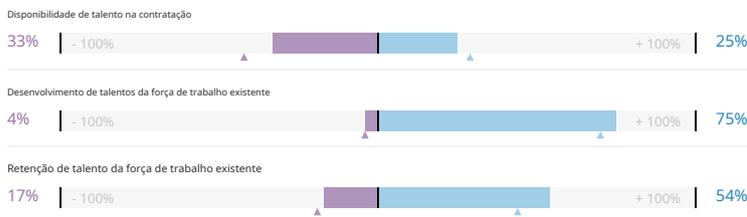


Perspectiva de disponibilidade de talento

Tendência de talento

Proporção de inquiridos que espera que a sua disponibilidade de talento melhore ou piore em cinco anos

Melhorando Média global Piora Média global

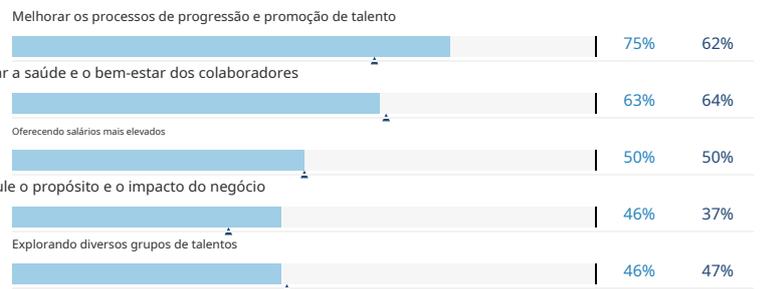


Práticas Comerciais

Práticas comerciais para melhorar a disponibilidade de talento

Principais práticas com maior potencial para melhorar a disponibilidade de talento (parcela de organizações inquiridas)

Indústria Global



Perspectiva salarial

Tendências salariais

Proporção de organizações que projetam a parcela dos salários e outras formas de compensação dos trabalhadores em percentagem das receitas totais da empresa

Crescente Global Semelhante Global Declínio Global



Ações DEI

Proporção de empregadores inquiridos que planeiam implementar a medida de diversidade, equidade e inclusão

48 | Global51

Realizar formação abrangente de DEI para gestores e funcionários

48 | Global42

Defina metas, alvos ou quotas de DEI

44 | Global39

Revisões de equidade salarial e auditorias salariais

Estratégia de IA

Percentagem de empregadores inquiridos que planeiam implementar a estratégia declarada em resposta à crescente capacidade e prevalência da IA

65 | Global69

Contratar novas pessoas com competências para conceber ferramentas de IA e melhorias adequadas às competências específicas da organização

65 | Global77

Requalificação e atualização da sua força de trabalho existente para trabalhar melhor com a IA

48 | Global62

Contratar novas pessoas com competências para trabalhar melhor com a IA

Educação e Formação

22% | Global 22%

Rotatividade do mercado de trabalho
Rotatividade estrutural da força de trabalho em cinco anos

44% | Global 39%

Perturbação de competências
Ações de competências essenciais que mudarão

91% | Global 83%

Organizações com prioridades DEI Proporção de organizações com prioridades DEI

93% | Global 88%

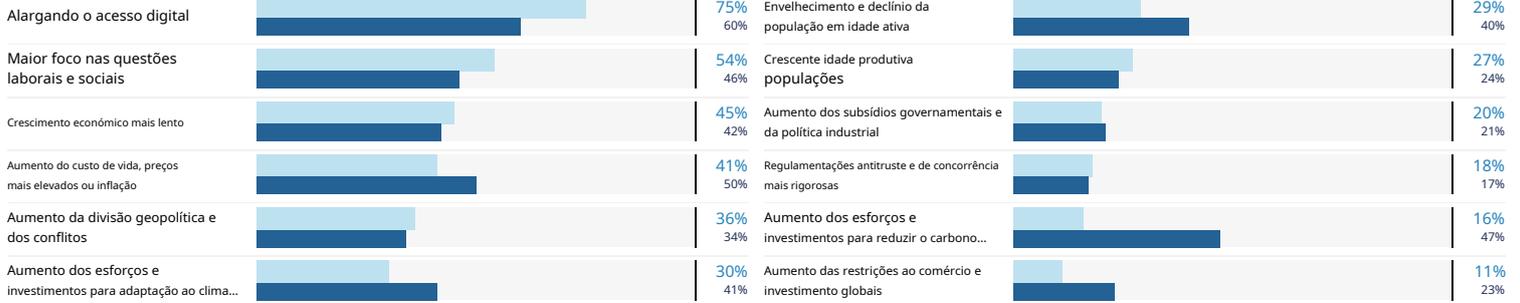
Exposição à IA
Proporção de organizações que executam programas de IA

Perspectiva de tendências

Macrotendências a impulsionar a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificaram esta tendência como propensa a impulsionar a transformação na sua organização

Indústria Global

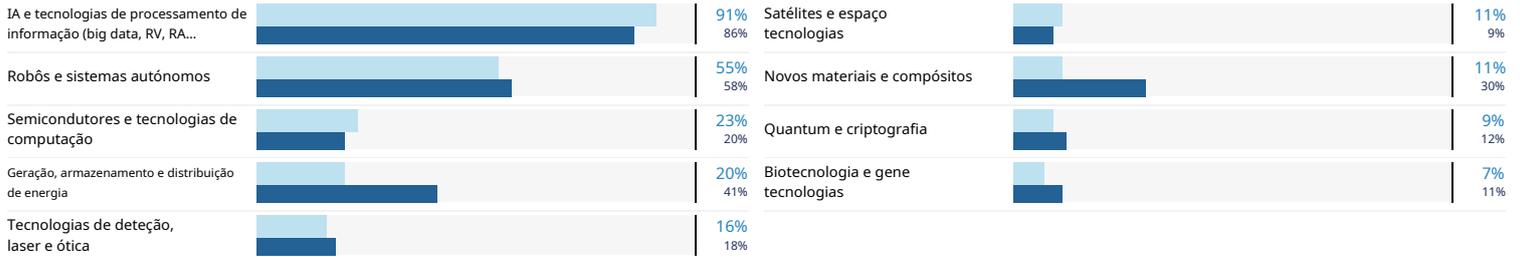


Tendências tecnológicas

Tendências tecnológicas impulsionam a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificam a tendência tecnológica como um provável impulsionador da transformação empresarial

Indústria Global

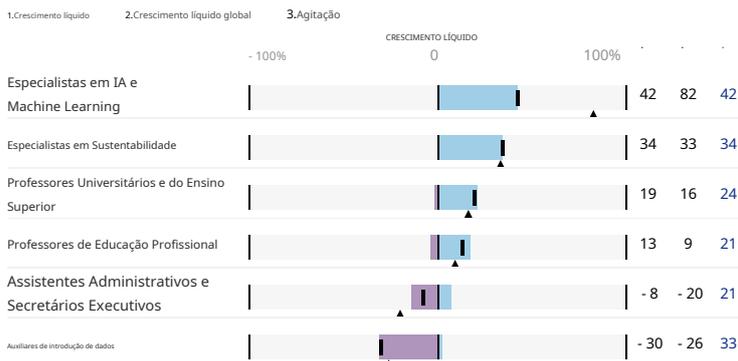


Perspectivas de emprego

Principais funções para a transformação empresarial

Funções mais selecionadas pelas organizações inquiridas, ordenadas por crescimento líquido de funções e o seu crescimento líquido e rotatividade estrutural (percentagem)

Crescimento líquido: Crescimento de emprego, Deslocamento de emprego, Crescimento líquido, Crescimento líquido global



Perspectiva da estratégia da força de trabalho

Principais componentes da sua estratégia de força de trabalho até 2030

% de organizações inquiridas a selecionar a macrotendência para impulsionar a transformação da força de trabalho

Indústria Global

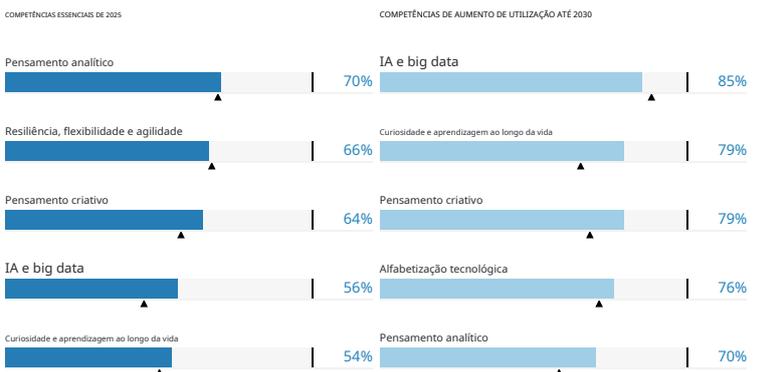


Perspectiva de competências

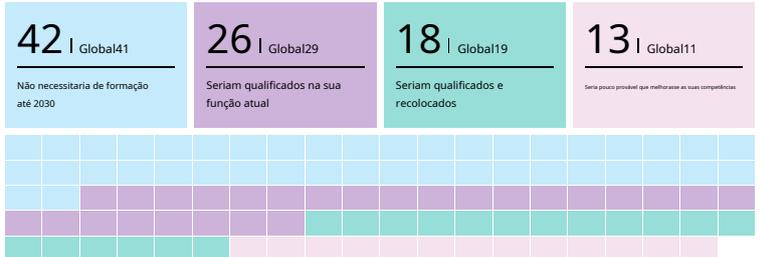
Competências de utilização crescente até 2030

Habilidades que mais aumentam em utilização até 2030

Indústria Global



Perspectiva de requalificação e requalificação



Educação e Formação

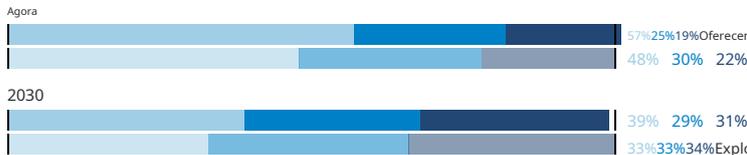
Fronteira homem-máquina

Fronteira homem-máquina

% de tarefas concluídas predominantemente por pessoas, predominantemente por tecnologia ou uma combinação de ambos

Humano Global Combinação Global Tecnologia Global

TODAS AS TAREFAS

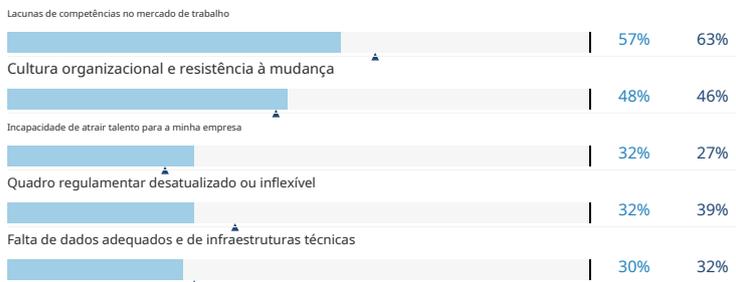


Principais barreiras à transformação empresarial

Barreiras de transformação

Percentagem de organizações inquiridas que esperam que as barreiras dificultem a sua transformação organizacional

Indústria Global

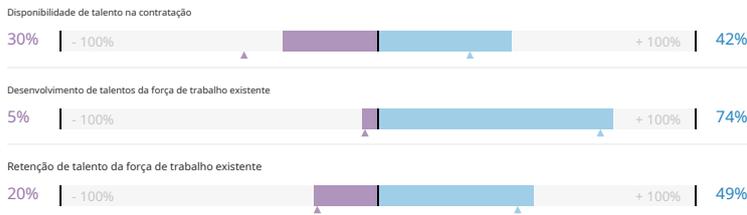


Perspectiva de disponibilidade de talento

Tendência de talento

Proporção de inquiridos que espera que a sua disponibilidade de talento melhore ou piore em cinco anos

Melhorando Média global Piora Média global

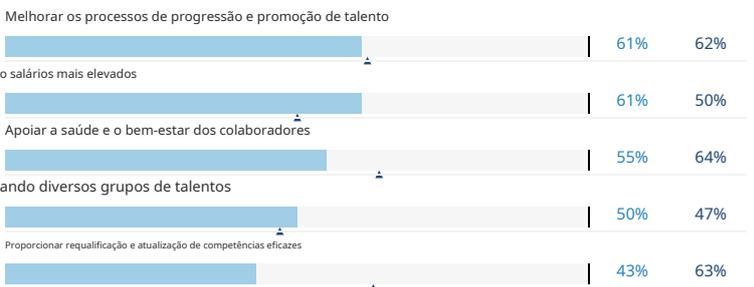


Práticas Comerciais

Práticas comerciais para melhorar a disponibilidade de talento

Principais práticas com maior potencial para melhorar a disponibilidade de talento (parcela de organizações inquiridas)

Indústria Global



Perspectiva salarial

Tendências salariais

Proporção de organizações que projetam a parcela dos salários e outras formas de compensação dos trabalhadores em percentagem das receitas totais da empresa

Crescente Global Semelhante Global Declínio Global



Ações DEI

Proporção de empregadores inquiridos que planeiam implementar a medida de diversidade, equidade e inclusão



Eletrônica

17% | Global 22%

Rotatividade do mercado de trabalho

Rotatividade estrutural da força de trabalho em cinco anos

33% | Global 39%

Perturbação de competências

Ações de competências essenciais que mudarão

87% | Global 83%

Organizações com prioridades DEI Proporção de organizações com prioridades DEI

95% | Global 88%

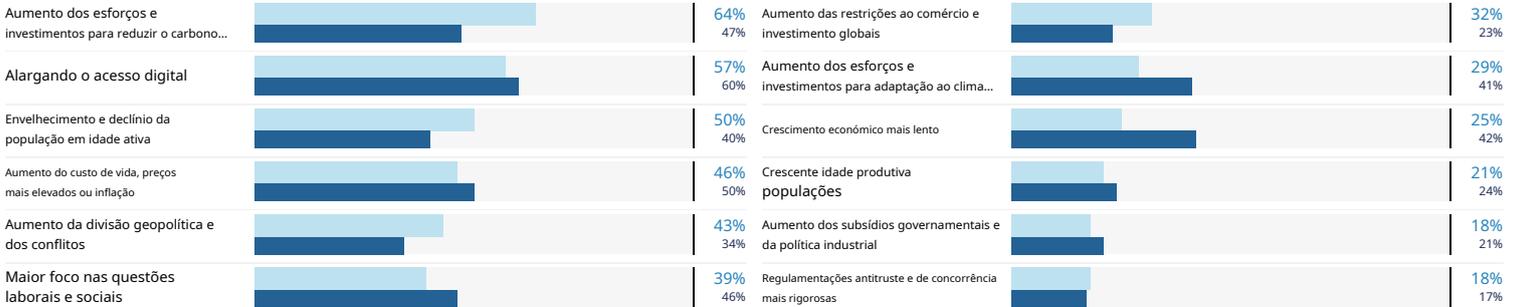
Exposição à IA Proporção de organizações que executam programas de IA

Perspectiva de tendências

Macrotendências a impulsionar a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificaram esta tendência como propensa a impulsionar a transformação na sua organização

Indústria Global

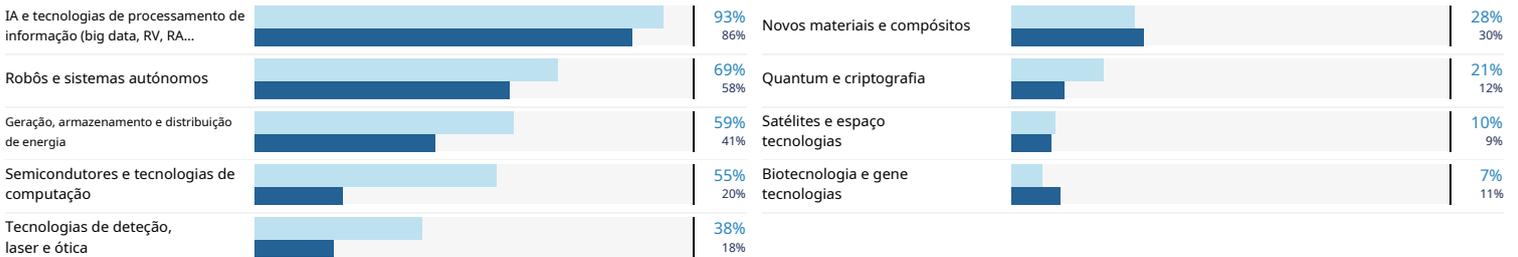


Tendências tecnológicas

Tendências tecnológicas impulsionam a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificam a tendência tecnológica como um provável impulsionador da transformação empresarial

Indústria Global

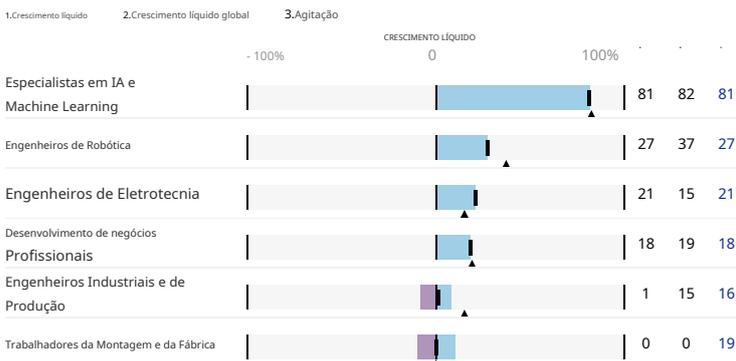


Perspectivas de emprego

Principais funções para a transformação empresarial

Funções mais selecionadas pelas organizações inquiridas, ordenadas por crescimento líquido de funções e o seu crescimento líquido e rotatividade estrutural (percentagem)

Crescimento líquido: Crescimento de emprego, Deslocamento de emprego, Crescimento líquido, Crescimento líquido global



Perspectiva da estratégia da força de trabalho

Principais componentes da sua estratégia de força de trabalho até 2030

% de organizações inquiridas a selecionar a macrotendência para impulsionar a transformação da força de trabalho

Indústria Global

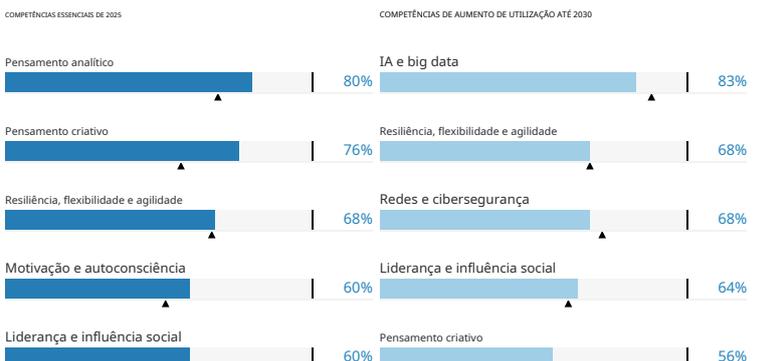


Perspectiva de competências

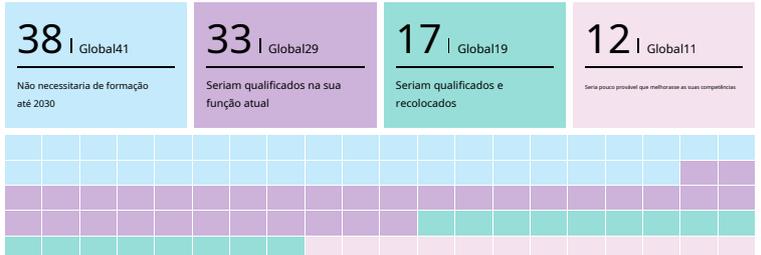
Competências de utilização crescente até 2030

Habilidades que mais aumentam em utilização até 2030

Indústria Global



Perspectiva de requalificação e requalificação



Eletrônica

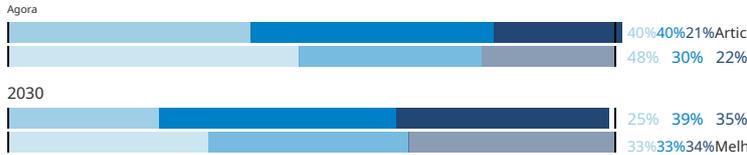
Fronteira homem-máquina

Fronteira homem-máquina

% de tarefas concluídas predominantemente por pessoas, predominantemente por tecnologia ou uma combinação de ambos

Humano Global Combinação Global Tecnologia Global

TODAS AS TAREFAS

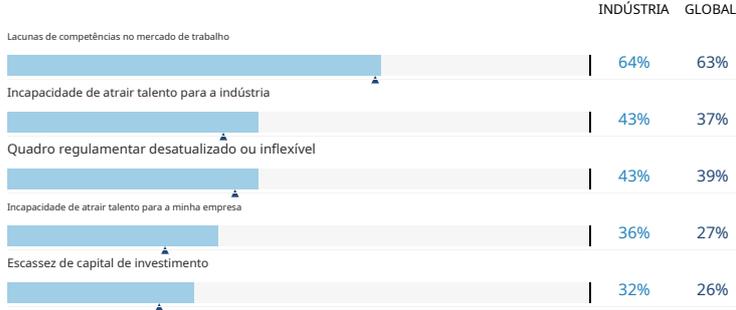


Principais barreiras à transformação empresarial

Barreiras de transformação

Porcentagem de organizações inquiridas que esperam que as barreiras dificultem a sua transformação organizacional

Indústria Global

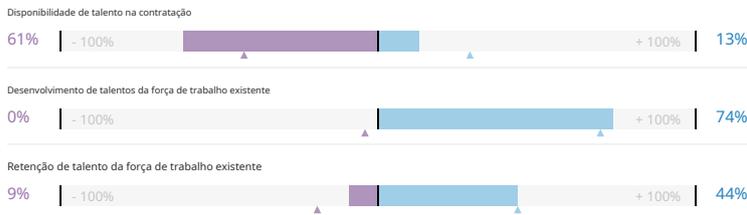


Perspectiva de disponibilidade de talento

Tendência de talento

Proporção de inquiridos que espera que a sua disponibilidade de talento melhore ou piore em cinco anos

Melhorando Média global Piora Média global



Práticas Comerciais

Práticas comerciais para melhorar a disponibilidade de talento

Principais práticas com maior potencial para melhorar a disponibilidade de talento (parcela de organizações inquiridas)

Indústria Global

INDÚSTRIA GLOBAL



Perspectiva salarial

Tendências salariais

Proporção de organizações que projetam a parcela dos salários e outras formas de compensação dos trabalhadores em percentagem das receitas totais da empresa

Crescente Global Semelhante Global Declínio Global



Ações DEI

Proporção de empregadores inquiridos que planeiam implementar a medida de diversidade, equidade e inclusão

48 | Global51

Realizar formação abrangente de DEI para gestores e funcionários

44 | Global39

Revisões de equidade salarial e auditorias salariais

39 | Global48

Iniciativas de recrutamento, retenção e progressão direcionadas

Estratégia de IA

Porcentagem de empregadores inquiridos que planeiam implementar a estratégia declarada em resposta à crescente capacidade e prevalência da IA

81 | Global77

Requalificação e atualização da sua força de trabalho existente para trabalhar melhor com a IA

67 | Global69

Contratar novas pessoas com competências para conceber ferramentas de IA e melhorias adequadas às competências específicas da organização

52 | Global47

Transição de pessoas de empregos que a IA causará declínio para outras funções dentro da sua organização

Tecnologia de Energia e Utilidades

19% | Global22%

Rotatividade do mercado de trabalho

Rotatividade estrutural da força de trabalho em cinco anos

40% | Global39%

Perturbação de competências

Ações de competências essenciais que mudarão

81% | Global83%

Organizações com prioridades DEI Proporção de organizações com prioridades DEI

72% | Global88%

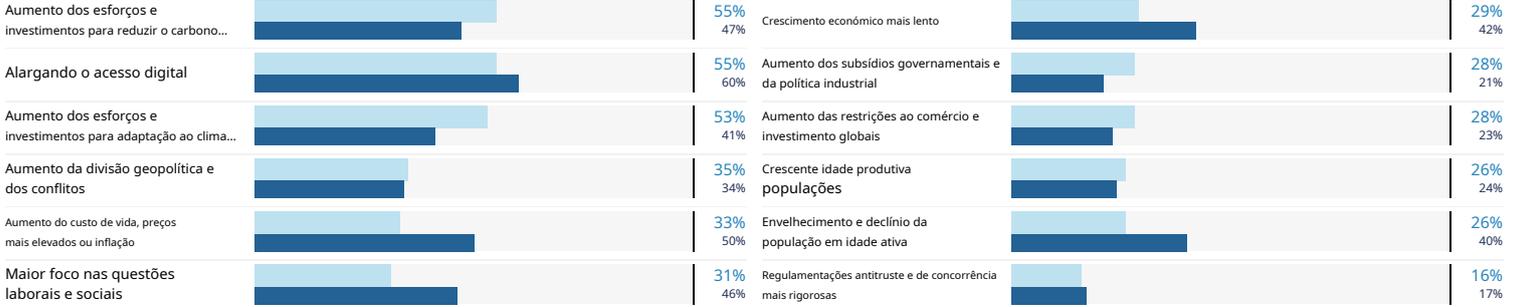
Exposição à IA Proporção de organizações que executam programas de IA

Perspectiva de tendências

Macrotendências a impulsionar a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificaram esta tendência como propensa a impulsionar a transformação na sua organização

Indústria Global

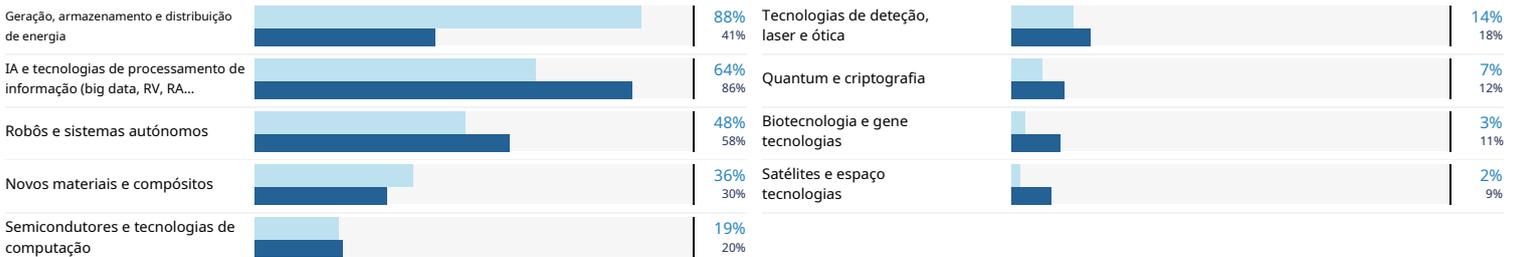


Tendências tecnológicas

Tendências tecnológicas impulsionam a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificam a tendência tecnológica como um provável impulsionador da transformação empresarial

Indústria Global

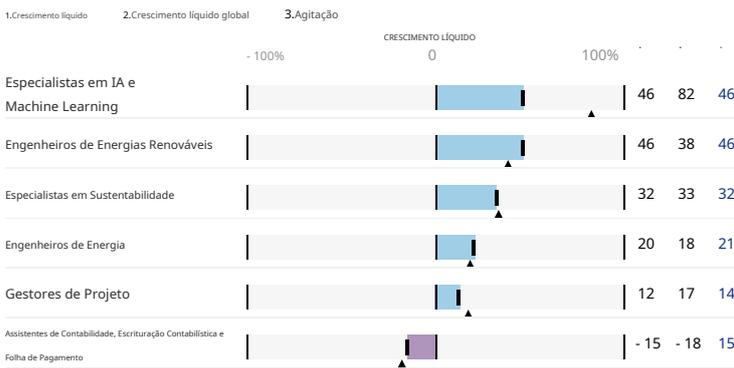


Perspectivas de emprego

Principais funções para a transformação empresarial

Funções mais selecionadas pelas organizações inquiridas, ordenadas por crescimento líquido de funções e o seu crescimento líquido e rotatividade estrutural (percentagem)

Crescimento líquido: Crescimento de emprego, Deslocamento de emprego, Crescimento líquido, Crescimento líquido global

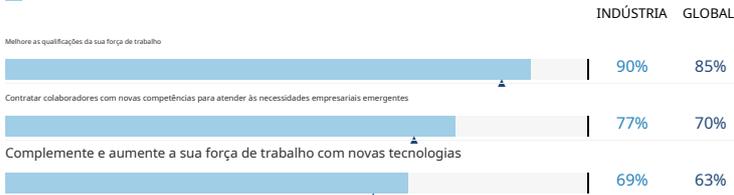


Perspectiva da estratégia da força de trabalho

Principais componentes da sua estratégia de força de trabalho até 2030

% de organizações inquiridas a selecionar a macrotendência para impulsionar a transformação da força de trabalho

Indústria Global

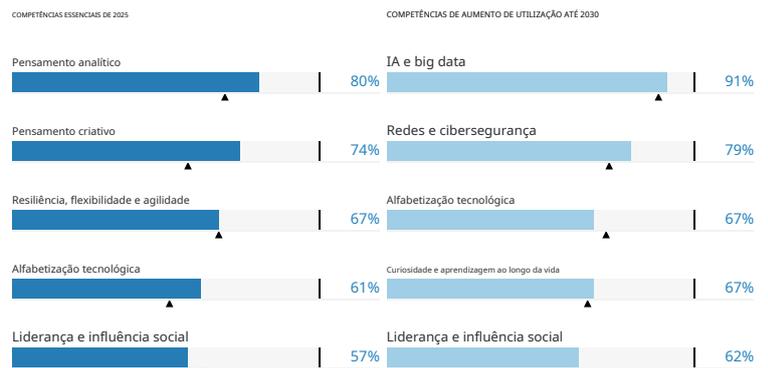


Perspectiva de competências

Competências de utilização crescente até 2030

Habilidades que mais aumentam em utilização até 2030

Indústria Global



Perspectiva de requalificação e requalificação



Tecnologia de Energia e Utilidades

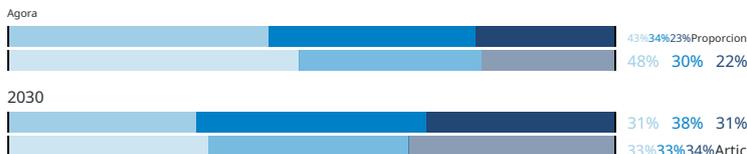
Fronteira homem-máquina

Fronteira homem-máquina

% de tarefas concluídas predominantemente por pessoas, predominantemente por tecnologia ou uma combinação de ambos

Humano Global Combinação Global Tecnologia Global

TODAS AS TAREFAS

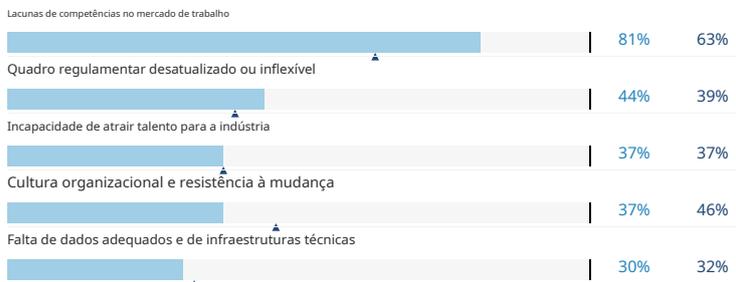


Principais barreiras à transformação empresarial

Barreiras de transformação

Percentagem de organizações inquiridas que esperam que as barreiras dificultem a sua transformação organizacional

Indústria Global

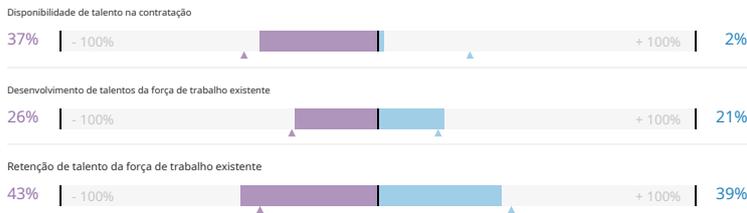


Perspectiva de disponibilidade de talento

Tendência de talento

Proporção de inquiridos que espera que a sua disponibilidade de talento melhore ou piore em cinco anos

Melhorando Média global Piora Média global

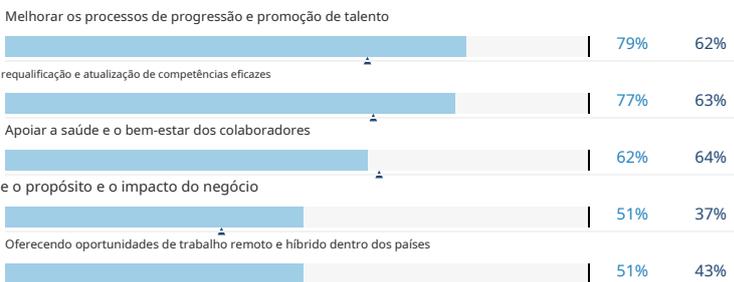


Práticas Comerciais

Práticas comerciais para melhorar a disponibilidade de talento

Principais práticas com maior potencial para melhorar a disponibilidade de talento (parcela de organizações inquiridas)

Indústria Global



Perspectiva salarial

Tendências salariais

Proporção de organizações que projetam a parcela dos salários e outras formas de compensação dos trabalhadores em percentagem das receitas totais da empresa

Crescente Global Semelhante Global Declínio Global



Ações DEI

Proporção de empregadores inquiridos que planeiam implementar a medida de diversidade, equidade e inclusão



Serviços financeiros e mercados de capitais

30% | Global22%

Rotatividade do mercado de trabalho

Rotatividade estrutural da força de trabalho em cinco anos

41% | Global39%

Perturbação de competências

Ações de competências essenciais que mudarão

88% | Global83%

Organizações com prioridades DEI Proporção de organizações com prioridades DEI

97% | Global88%

Exposição à IA Proporção de organizações que executam programas de IA

Perspectiva de tendências

Macrotendências a impulsionar a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificaram esta tendência como propensa a impulsionar a transformação na sua organização

Indústria Global

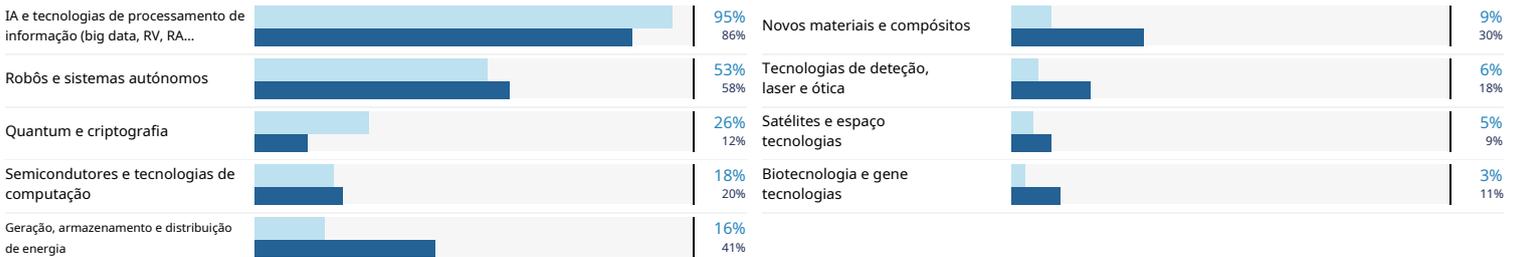


Tendências tecnológicas

Tendências tecnológicas impulsionam a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificam a tendência tecnológica como um provável impulsionador da transformação empresarial

Indústria Global

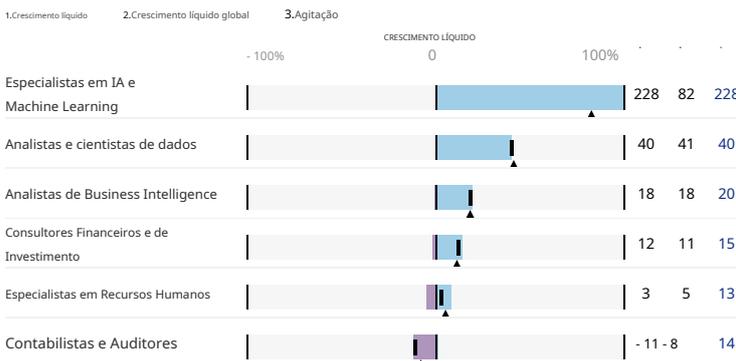


Perspectivas de emprego

Principais funções para a transformação empresarial

Funções mais selecionadas pelas organizações inquiridas, ordenadas por crescimento líquido de funções e o seu crescimento líquido e rotatividade estrutural (percentagem)

Crescimento líquido: Crescimento de emprego, Deslocamento de emprego, Crescimento líquido, Crescimento líquido global



Perspectiva da estratégia da força de trabalho

Principais componentes da sua estratégia de força de trabalho até 2030

% de organizações inquiridas a selecionar a macrotendência para impulsionar a transformação da força de trabalho

Indústria Global

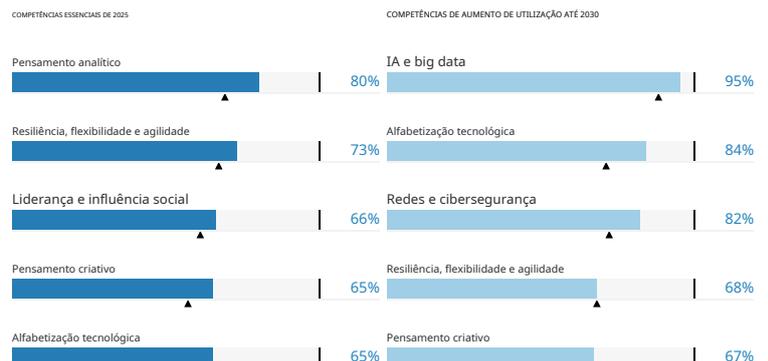


Perspectiva de competências

Competências de utilização crescente até 2030

Habilidades que mais aumentam em utilização até 2030

Indústria Global



Perspectiva de requalificação e requalificação



Serviços financeiros e mercados de capitais

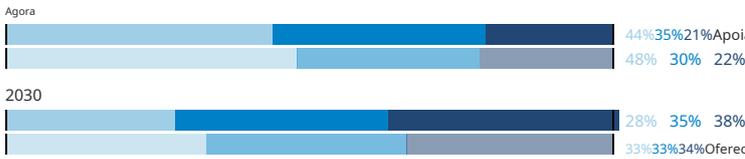
Fronteira homem-máquina

Fronteira homem-máquina

% de tarefas concluídas predominantemente por pessoas, predominantemente por tecnologia ou uma combinação de ambos

Humano Global Combinação Global Tecnologia Global

TODAS AS TAREFAS

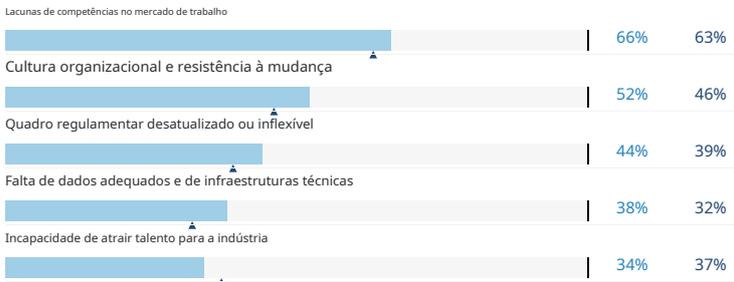


Principais barreiras à transformação empresarial

Barreiras de transformação

Porcentagem de organizações inquiridas que esperam que as barreiras dificultem a sua transformação organizacional

Indústria Global

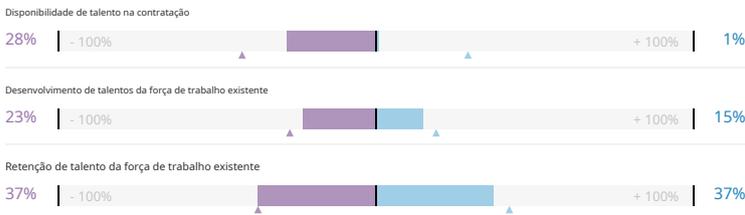


Perspectiva de disponibilidade de talento

Tendência de talento

Proporção de inquiridos que espera que a sua disponibilidade de talento melhore ou piore em cinco anos

Melhorando Média global Piora Média global

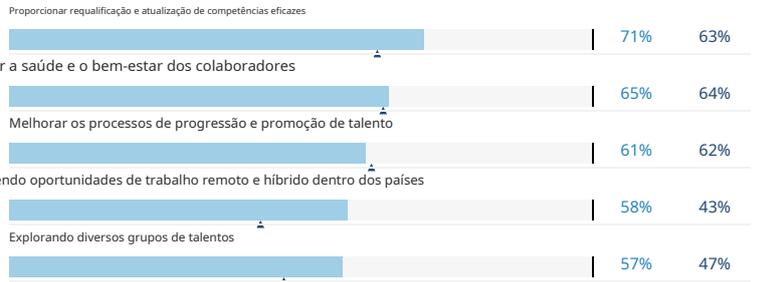


Práticas Comerciais

Práticas comerciais para melhorar a disponibilidade de talento

Principais práticas com maior potencial para melhorar a disponibilidade de talento (parcela de organizações inquiridas)

Indústria Global



Perspectiva salarial

Tendências salariais

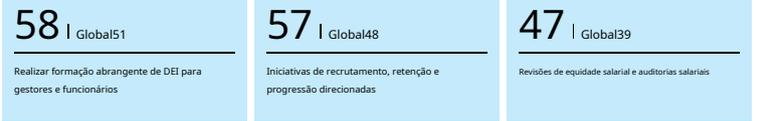
Proporção de organizações que projetam a parcela dos salários e outras formas de compensação dos trabalhadores em percentagem das receitas totais da empresa

Crescente Global Semelhante Global Declínio Global



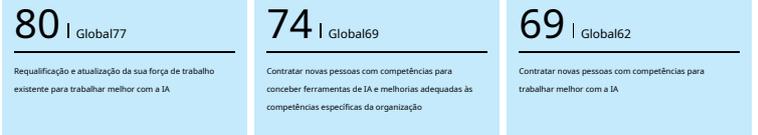
Ações DEI

Proporção de empregadores inquiridos que planeiam implementar a medida de diversidade, equidade e inclusão



Estratégia de IA

Porcentagem de empregadores inquiridos que planeiam implementar a estratégia declarada em resposta à crescente capacidade e prevalência da IA



Governo e setor público

23% | Global22%

Rotatividade do mercado de trabalho
Rotatividade estrutural da força de trabalho em cinco anos

38% | Global39%

Perturbação de competências
Ações de competências essenciais que mudarão

75% | Global83%

Organizações com prioridades DEI Proporção de organizações com prioridades DEI

76% | Global88%

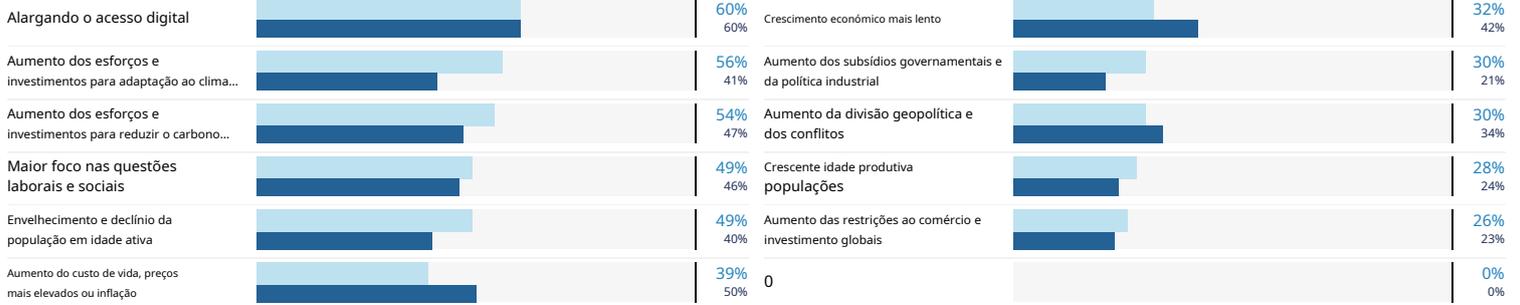
Exposição à IA
Proporção de organizações que executam programas de IA

Perspectiva de tendências

Macrotendências a impulsionar a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificaram esta tendência como propensa a impulsionar a transformação na sua organização

Indústria Global

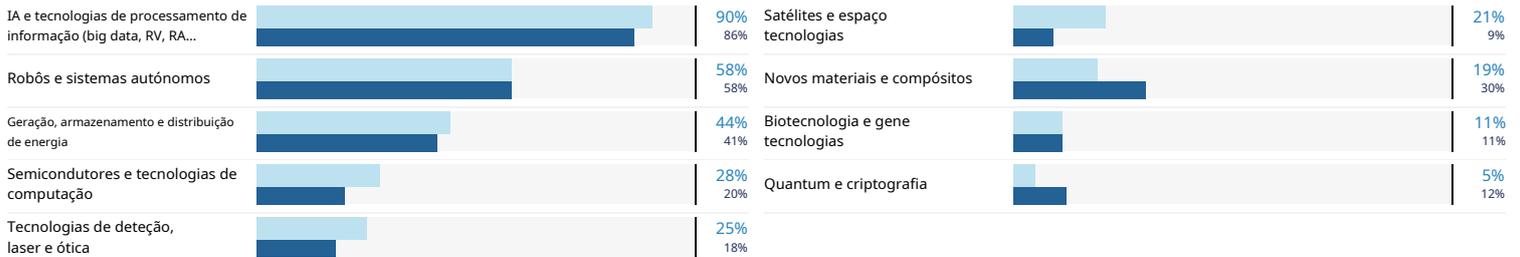


Tendências tecnológicas

Tendências tecnológicas impulsionam a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificam a tendência tecnológica como um provável impulsionador da transformação empresarial

Indústria Global

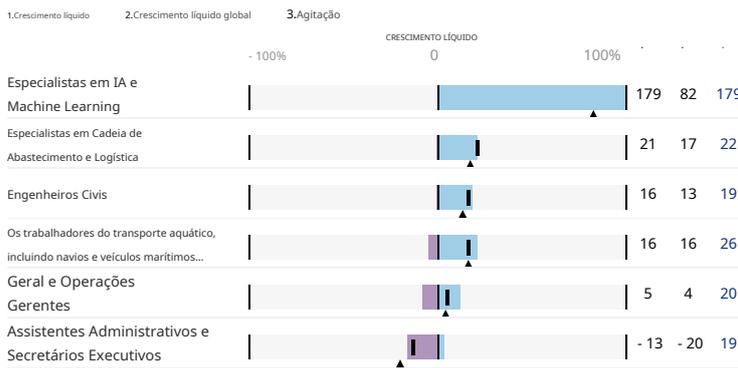


Perspectivas de emprego

Principais funções para a transformação empresarial

Funções mais selecionadas pelas organizações inquiridas, ordenadas por crescimento líquido de funções e o seu crescimento líquido e rotatividade estrutural (percentagem)

Crescimento líquido: Crescimento de emprego, Deslocamento de emprego, Crescimento líquido, Crescimento líquido global

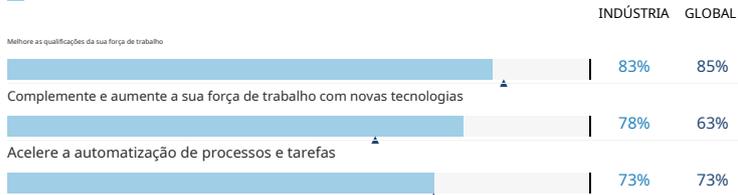


Perspectiva da estratégia da força de trabalho

Principais componentes da sua estratégia de força de trabalho até 2030

% de organizações inquiridas a selecionar a macrotendência para impulsionar a transformação da força de trabalho

Indústria Global

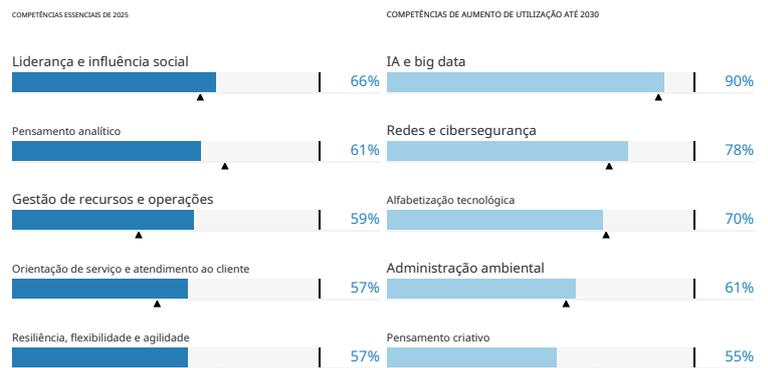


Perspectiva de competências

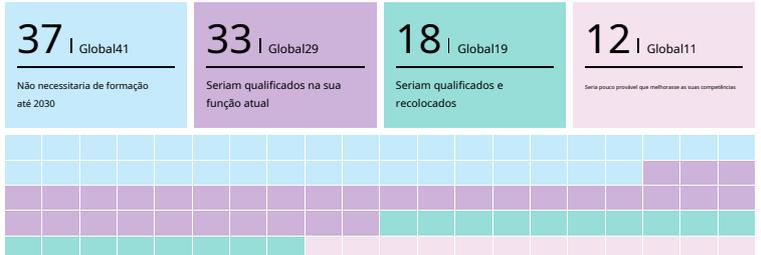
Competências de utilização crescente até 2030

Habilidades que mais aumentam em utilização até 2030

Indústria Global



Perspectiva de requalificação e requalificação



Governo e setor público

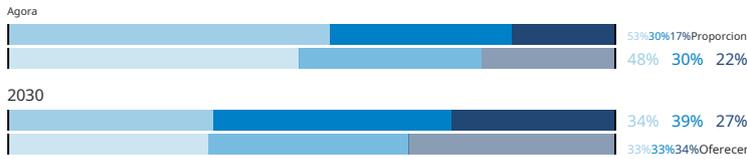
Fronteira homem-máquina

Fronteira homem-máquina

% de tarefas concluídas predominantemente por pessoas, predominantemente por tecnologia ou uma combinação de ambos

Humano Global Combinação Global Tecnologia Global

TODAS AS TAREFAS

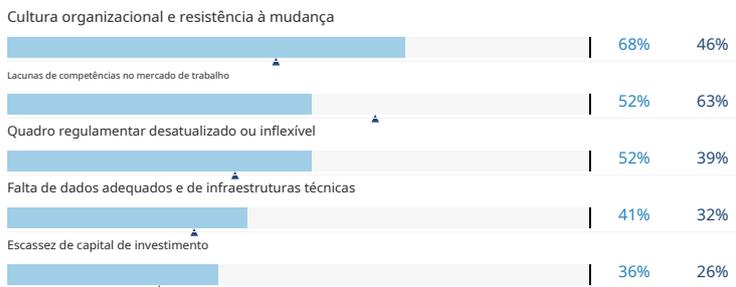


Principais barreiras à transformação empresarial

Barreiras de transformação

Percentagem de organizações inquiridas que esperam que as barreiras dificultem a sua transformação organizacional

Indústria Global

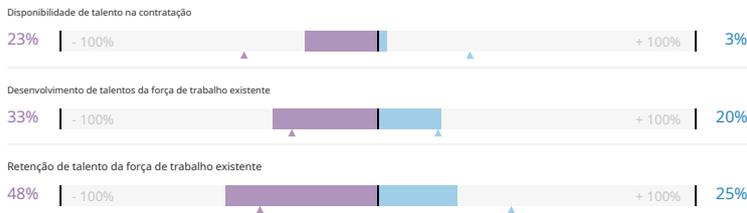


Perspectiva de disponibilidade de talento

Tendência de talento

Proporção de inquiridos que espera que a sua disponibilidade de talento melhore ou piore em cinco anos

Melhorando Média global Piora Média global

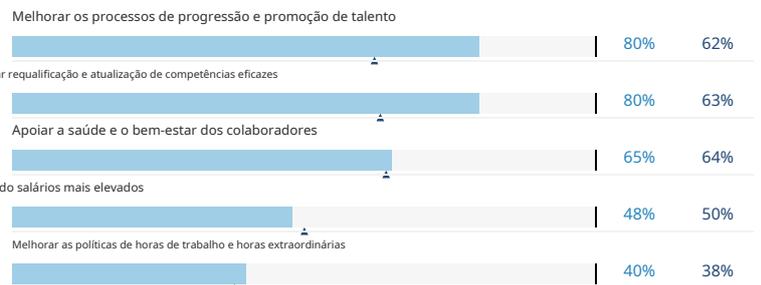


Práticas Comerciais

Práticas comerciais para melhorar a disponibilidade de talento

Principais práticas com maior potencial para melhorar a disponibilidade de talento (parcela de organizações inquiridas)

Indústria Global

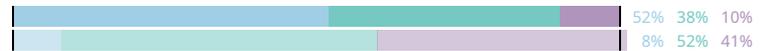


Perspectiva salarial

Tendências salariais

Proporção de organizações que projetam a parcela dos salários e outras formas de compensação dos trabalhadores em percentagem das receitas totais da empresa

Crescente Global Semelhante Global Declínio Global



Ações DEI

Proporção de empregadores inquiridos que planeiam implementar a medida de diversidade, equidade e inclusão

50 | Global51

Realizar formação abrangente de DEI para gestores e funcionários

48 | Global33

Protocolos antiassédio

43 | Global48

Iniciativas de recrutamento, retenção e progressão direcionadas

Estratégia de IA

Percentagem de empregadores inquiridos que planeiam implementar a estratégia declarada em resposta à crescente capacidade e prevalência da IA

84 | Global77

Requalificação e atualização da sua força de trabalho existente para trabalhar melhor com a IA

76 | Global69

Contratar novas pessoas com competências para conceber ferramentas de IA e melhorias adequadas às competências específicas da organização

63 | Global62

Contratar novas pessoas com competências para trabalhar melhor com a IA

Serviços de informação e tecnologia

34% | Global22%

Rotatividade do mercado de trabalho
Rotatividade estrutural da força de trabalho em cinco anos

32% | Global39%

Perturbação de competências
Ações de competências essenciais que mudarão

89% | Global83%

Organizações com prioridades DEI Proporção de organizações com prioridades DEI

93% | Global88%

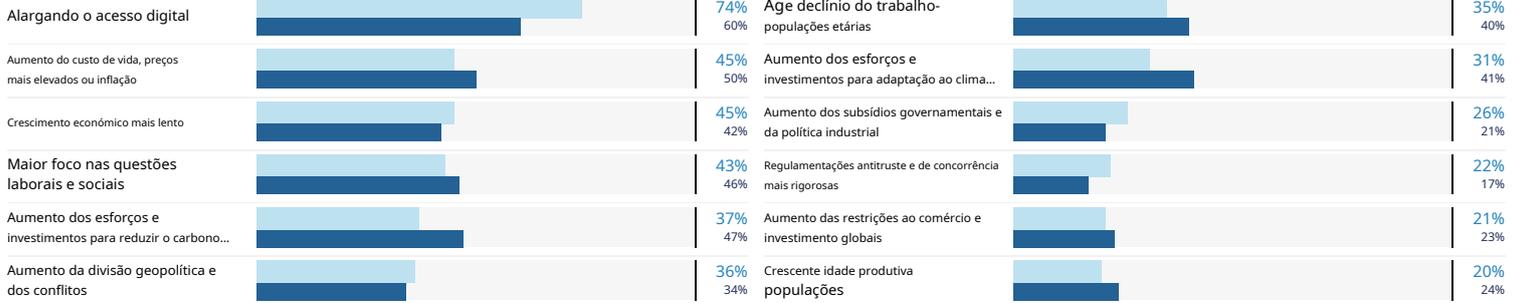
Exposição à IA
Proporção de organizações que executam programas de IA

Perspectiva de tendências

Macrotendências a impulsionar a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificaram esta tendência como propensa a impulsionar a transformação na sua organização

Indústria Global

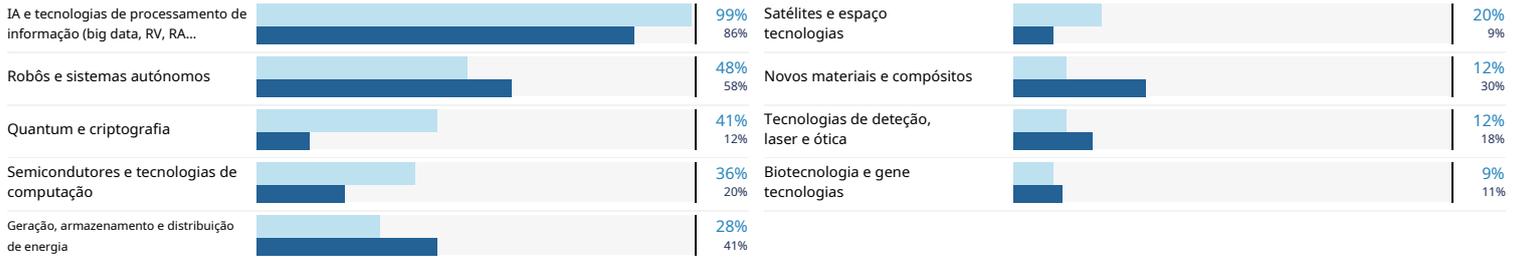


Tendências tecnológicas

Tendências tecnológicas impulsionam a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificam a tendência tecnológica como um provável impulsionador da transformação empresarial

Indústria Global

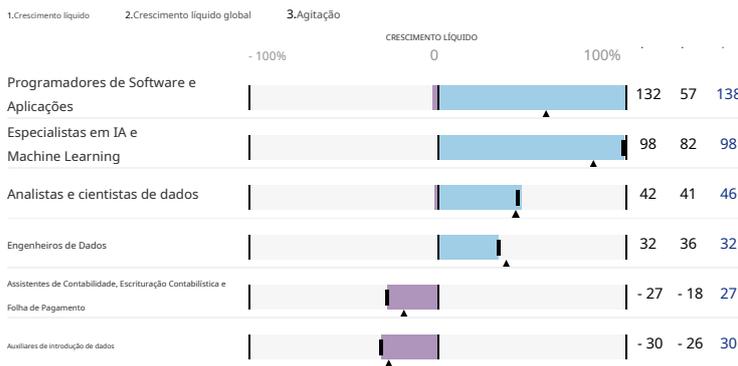


Perspectivas de emprego

Principais funções para a transformação empresarial

Funções mais selecionadas pelas organizações inquiridas, ordenadas por crescimento líquido de funções e o seu crescimento líquido e rotatividade estrutural (percentagem)

Crescimento líquido: Crescimento de emprego, Deslocamento de emprego, Crescimento líquido, Crescimento líquido global

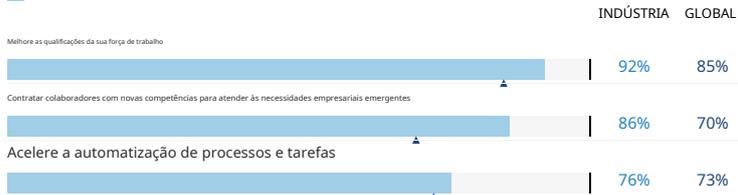


Perspectiva da estratégia da força de trabalho

Principais componentes da sua estratégia de força de trabalho até 2030

% de organizações inquiridas a selecionar a macrotendência para impulsionar a transformação da força de trabalho

Indústria Global

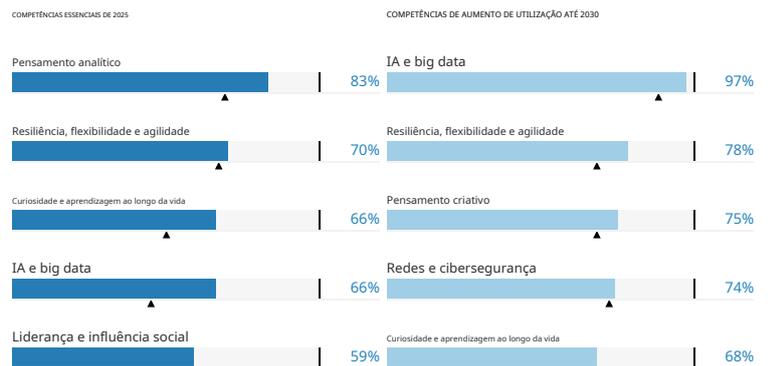


Perspectiva de competências

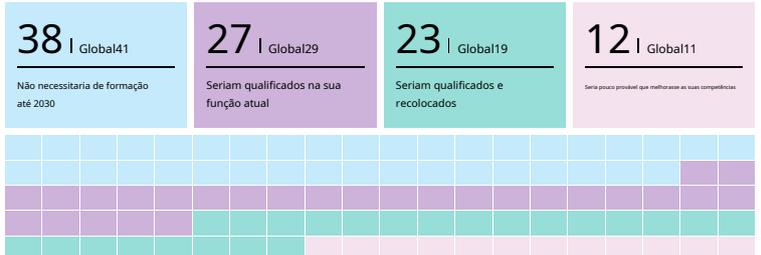
Competências de utilização crescente até 2030

Habilidades que mais aumentam em utilização até 2030

Indústria Global



Perspectiva de requalificação e requalificação



Serviços de informação e tecnologia

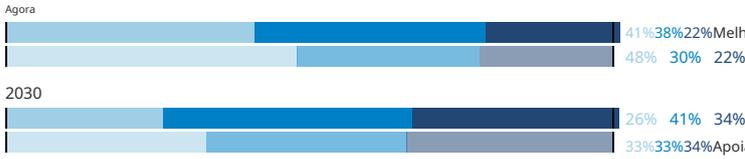
Fronteira homem-máquina

Fronteira homem-máquina

% de tarefas concluídas predominantemente por pessoas, predominantemente por tecnologia ou uma combinação de ambos

Humano Global Combinação Global Tecnologia Global

TODAS AS TAREFAS

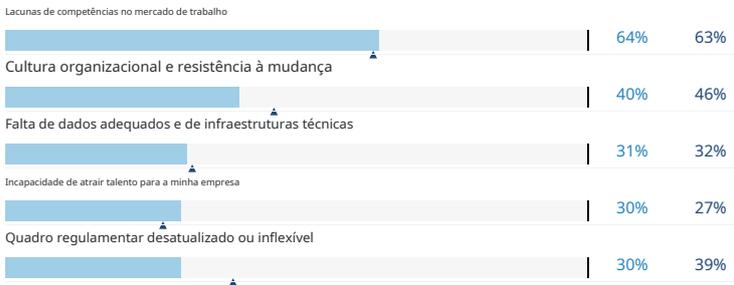


Principais barreiras à transformação empresarial

Barreiras de transformação

Percentagem de organizações inquiridas que esperam que as barreiras dificultem a sua transformação organizacional

Indústria Global

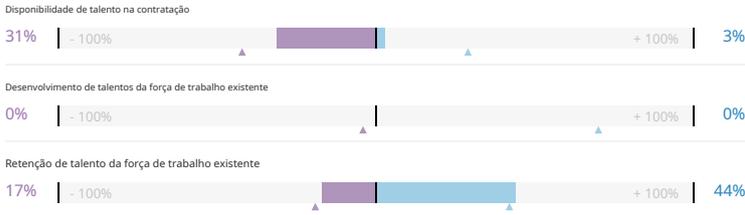


Perspectiva de disponibilidade de talento

Tendência de talento

Proporção de inquiridos que espera que a sua disponibilidade de talento melhore ou piore em cinco anos

Melhorando Média global Piora Média global

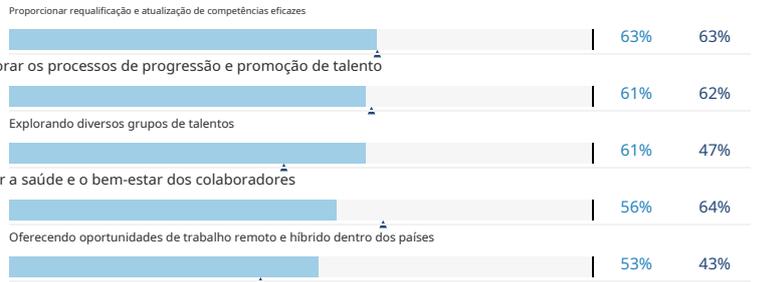


Práticas Comerciais

Práticas comerciais para melhorar a disponibilidade de talento

Principais práticas com maior potencial para melhorar a disponibilidade de talento (parcela de organizações inquiridas)

Indústria Global

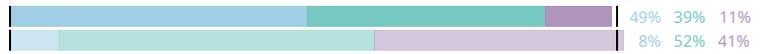


Perspectiva salarial

Tendências salariais

Proporção de organizações que projetam a parcela dos salários e outras formas de compensação dos trabalhadores em percentagem das receitas totais da empresa

Crescente Global Semelhante Global Declínio Global



Ações DEI

Proporção de empregadores inquiridos que planeiam implementar a medida de diversidade, equidade e inclusão

59 | Global51

Realizar formação abrangente de DEI para gestores e funcionários

54 | Global42

Defina metas, alvos ou quotas de DEI

51 | Global48

Iniciativas de recrutamento, retenção e progressão direcionadas

Estratégia de IA

Percentagem de empregadores inquiridos que planeiam implementar a estratégia declarada em resposta à crescente capacidade e prevalência da IA

87 | Global77

Requalificação e atualização da sua força de trabalho existente para trabalhar melhor com a IA

79 | Global69

Contratar novas pessoas com competências para conceber ferramentas de IA e melhorias adequadas às competências específicas da organização

73 | Global62

Contratar novas pessoas com competências para trabalhar melhor com a IA

Infraestrutura

14% | Global22%

Rotatividade do mercado de trabalho

Rotatividade estrutural da força de trabalho em cinco anos

35% | Global39%

Perturbação de competências

Ações de competências essenciais que mudarão

81% | Global83%

Organizações com prioridades DEI Proporção de organizações com prioridades DEI

78% | Global88%

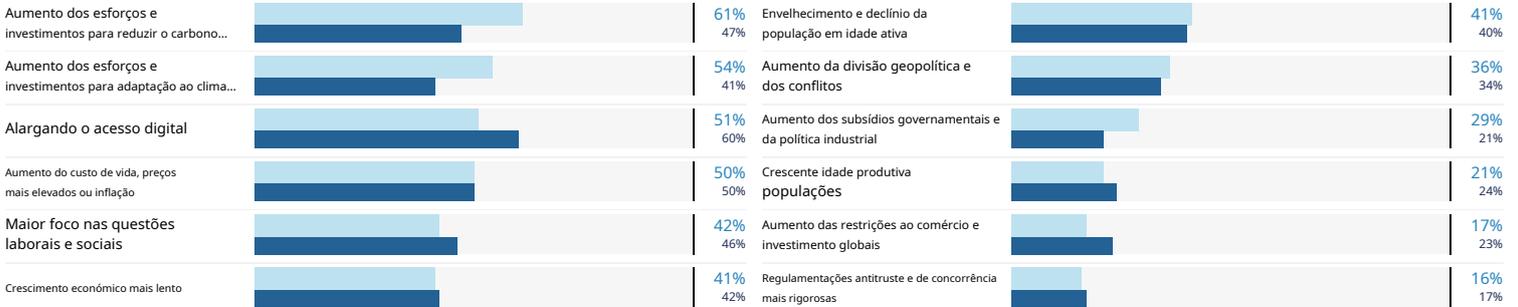
Exposição à IA Proporção de organizações que executam programas de IA

Perspectiva de tendências

Macrotendências a impulsionar a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificaram esta tendência como propensa a impulsionar a transformação na sua organização

Indústria Global

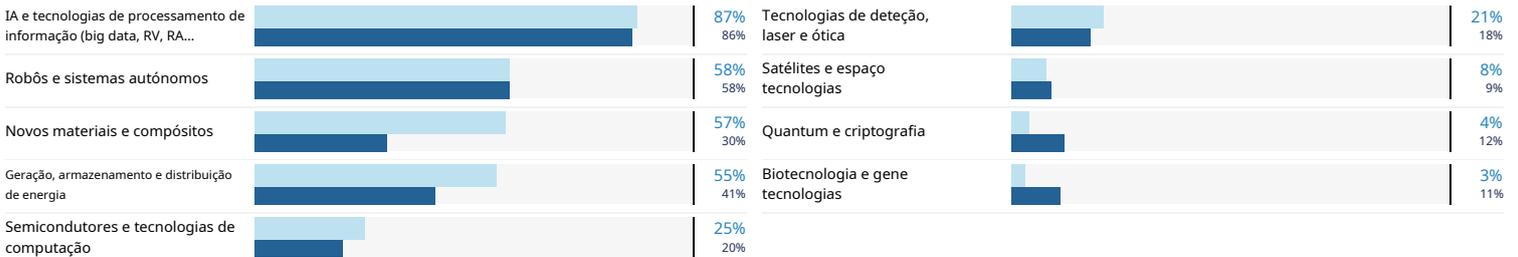


Tendências tecnológicas

Tendências tecnológicas impulsionam a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificam a tendência tecnológica como um provável impulsionador da transformação empresarial

Indústria Global

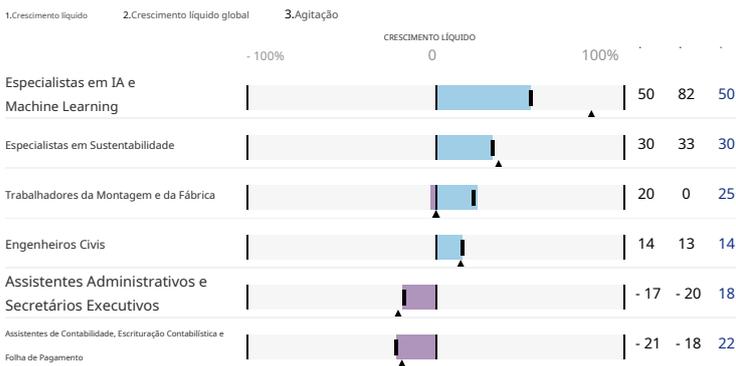


Perspectivas de emprego

Principais funções para a transformação empresarial

Funções mais selecionadas pelas organizações inquiridas, ordenadas por crescimento líquido de funções e o seu crescimento líquido e rotatividade estrutural (percentagem)

Crescimento líquido Crescimento de emprego Deslocamento de emprego Crescimento líquido global Crescimento líquido global



Perspectiva da estratégia da força de trabalho

Principais componentes da sua estratégia de força de trabalho até 2030

% de organizações inquiridas a selecionar a macrotendência para impulsionar a transformação da força de trabalho

Indústria Global

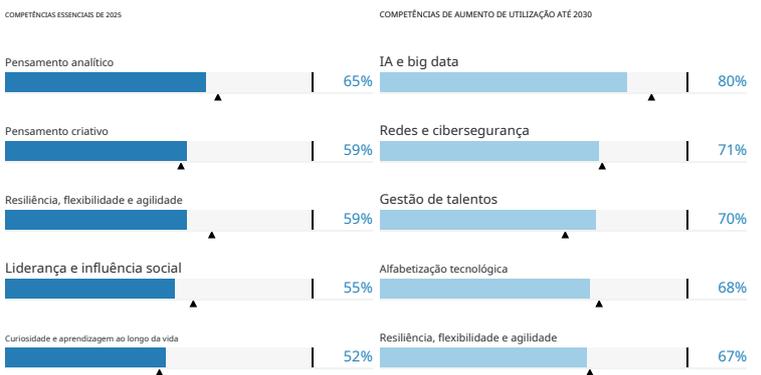


Perspectiva de competências

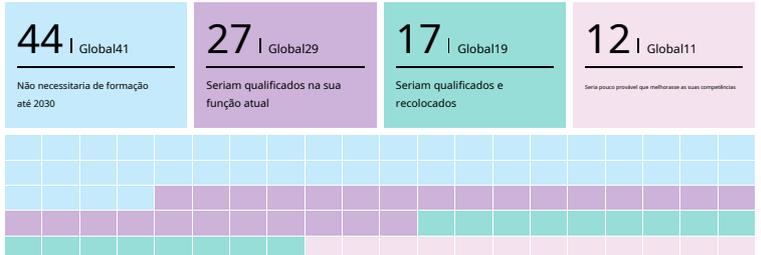
Competências de utilização crescente até 2030

Habilidades que mais aumentam em utilização até 2030

Indústria Global



Perspectiva de requalificação e requalificação



Infraestrutura

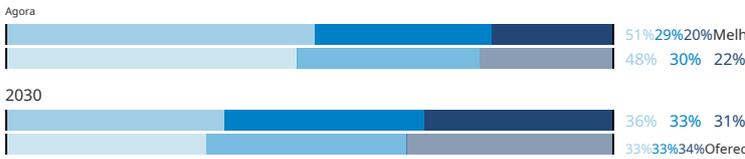
Fronteira homem-máquina

Fronteira homem-máquina

% de tarefas concluídas predominantemente por pessoas, predominantemente por tecnologia ou uma combinação de ambos

Humano Global Combinação Global Tecnologia Global

TODAS AS TAREFAS

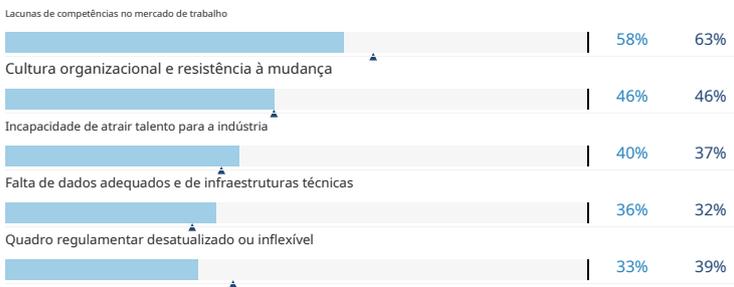


Principais barreiras à transformação empresarial

Barreiras de transformação

Percentagem de organizações inquiridas que esperam que as barreiras dificultem a sua transformação organizacional

Indústria Global

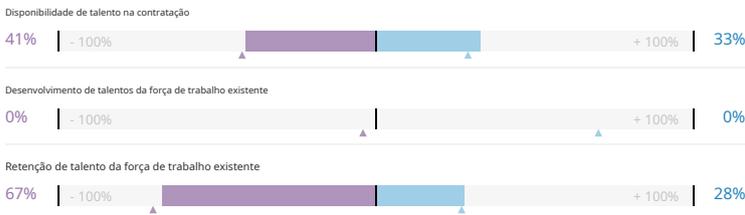


Perspectiva de disponibilidade de talento

Tendência de talento

Proporção de inquiridos que espera que a sua disponibilidade de talento melhore ou piore em cinco anos

Melhorando Média global Piora Média global

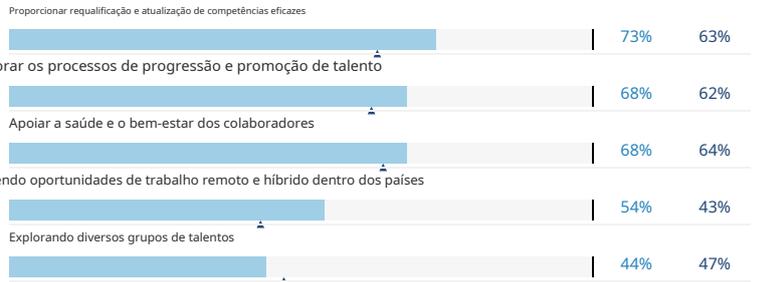


Práticas Comerciais

Práticas comerciais para melhorar a disponibilidade de talento

Principais práticas com maior potencial para melhorar a disponibilidade de talento (parcela de organizações inquiridas)

Indústria Global



Perspectiva salarial

Tendências salariais

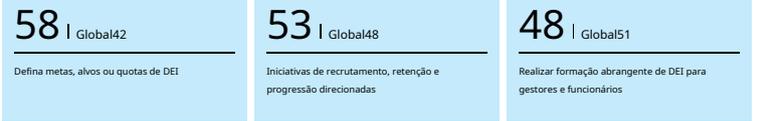
Proporção de organizações que projetam a parcela dos salários e outras formas de compensação dos trabalhadores em percentagem das receitas totais da empresa

Crescente Global Semelhante Global Declínio Global



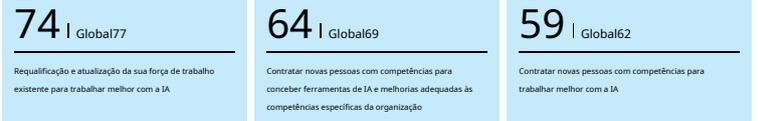
Ações DEI

Proporção de empregadores inquiridos que planeiam implementar a medida de diversidade, equidade e inclusão



Estratégia de IA

Percentagem de empregadores inquiridos que planeiam implementar a estratégia declarada em resposta à crescente capacidade e prevalência da IA



Gestão de Seguros e Pensões

19% | Global 22%

Rotatividade do mercado de trabalho

Rotatividade estrutural da força de trabalho em cinco anos

47% | Global 39%

Perturbação de competências

Ações de competências essenciais que mudarão

97% | Global 83%

Organizações com prioridades DEI Proporção de organizações com prioridades DEI

0% | Global 0%

Exposição à IA Proporção de organizações que executam programas de IA

Perspectiva de tendências

Macrotendências a impulsionar a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificaram esta tendência como propensa a impulsionar a transformação na sua organização

Indústria Global

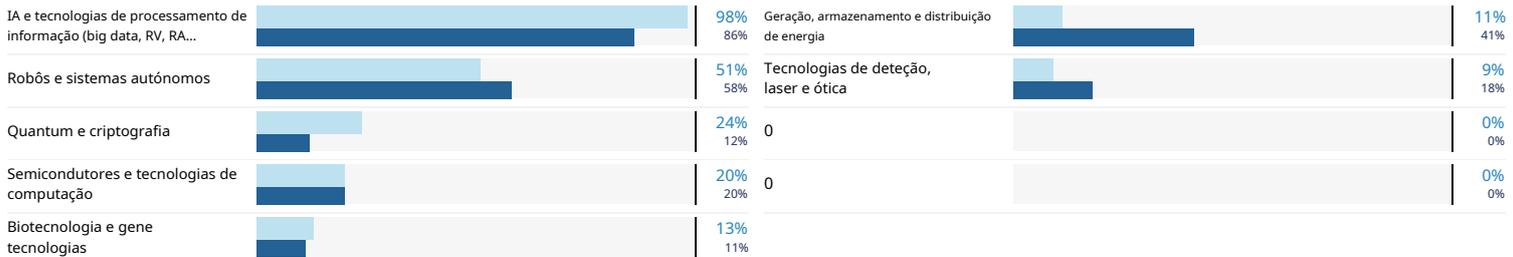


Tendências tecnológicas

Tendências tecnológicas impulsionam a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificam a tendência tecnológica como um provável impulsionador da transformação empresarial

Indústria Global

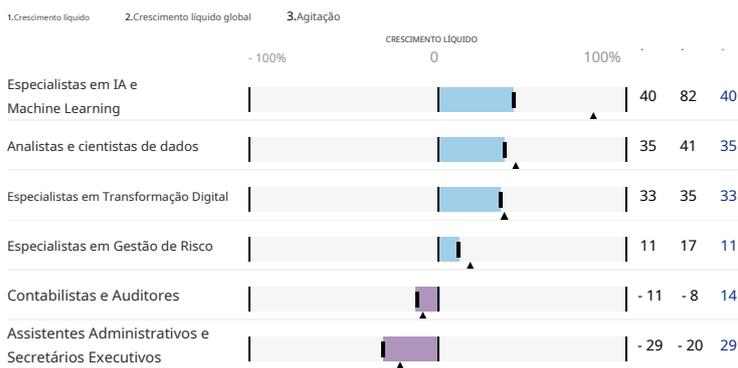


Perspectivas de emprego

Principais funções para a transformação empresarial

Funções mais selecionadas pelas organizações inquiridas, ordenadas por crescimento líquido de funções e o seu crescimento líquido e rotatividade estrutural (percentagem)

Crescimento líquido Crescimento de emprego Deslocamento de emprego Crescimento líquido global Crescimento líquido global

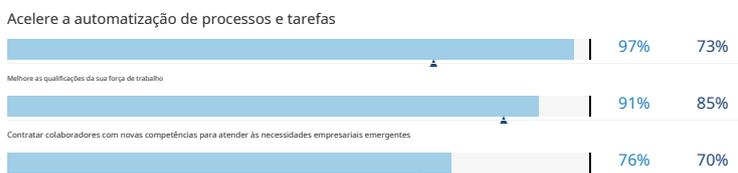


Perspectiva da estratégia da força de trabalho

Principais componentes da sua estratégia de força de trabalho até 2030

% de organizações inquiridas a selecionar a macrotendência para impulsionar a transformação da força de trabalho

Indústria Global

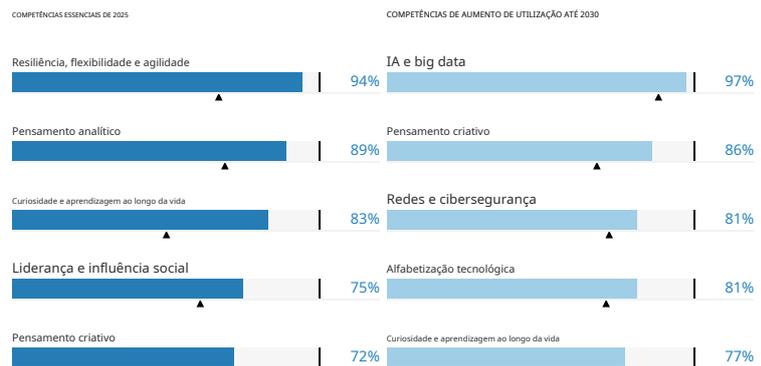


Perspectiva de competências

Competências de utilização crescente até 2030

Habilidades que mais aumentam em utilização até 2030

Indústria Global



Perspectiva de requalificação e requalificação



Gestão de Seguros e Pensões

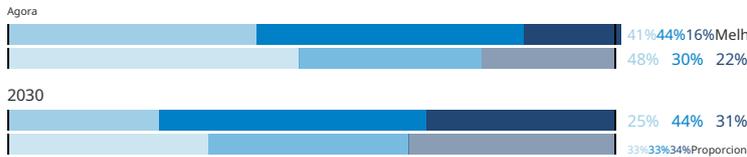
Fronteira homem-máquina

Fronteira homem-máquina

% de tarefas concluídas predominantemente por pessoas, predominantemente por tecnologia ou uma combinação de ambos

Humano Global Combinação Global Tecnologia Global

TODAS AS TAREFAS

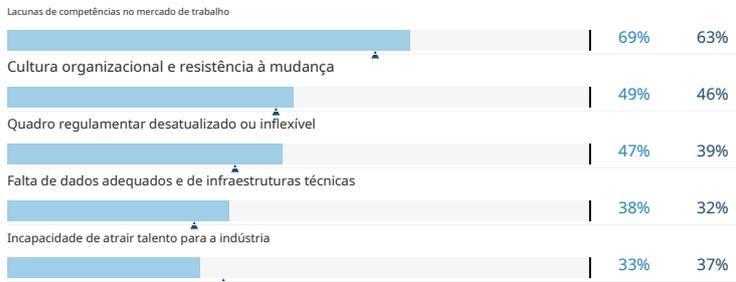


Principais barreiras à transformação empresarial

Barreiras de transformação

Porcentagem de organizações inquiridas que esperam que as barreiras dificultem a sua transformação organizacional

Indústria Global

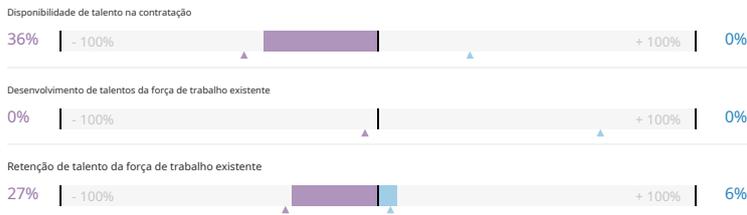


Perspectiva de disponibilidade de talento

Tendência de talento

Proporção de inquiridos que espera que a sua disponibilidade de talento melhore ou piore em cinco anos

Melhorando Média global Piora Média global

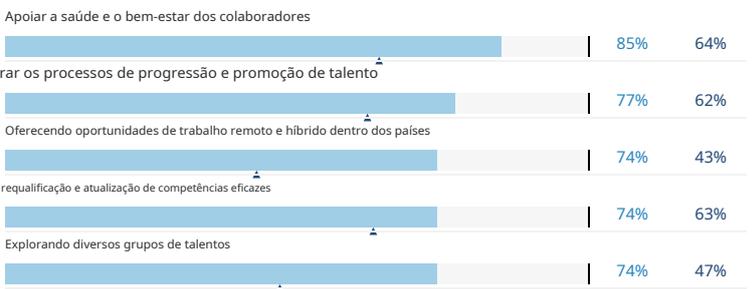


Práticas Comerciais

Práticas comerciais para melhorar a disponibilidade de talento

Principais práticas com maior potencial para melhorar a disponibilidade de talento (parcela de organizações inquiridas)

Indústria Global

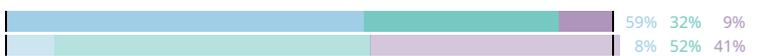


Perspectiva salarial

Tendências salariais

Proporção de organizações que projetam a parcela dos salários e outras formas de compensação dos trabalhadores em percentagem das receitas totais da empresa

Crescente Global Semelhante Global Declínio Global



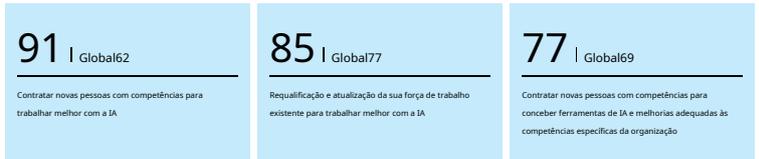
Ações DEI

Proporção de empregadores inquiridos que planeiam implementar a medida de diversidade, equidade e inclusão



Estratégia de IA

Porcentagem de empregadores inquiridos que planeiam implementar a estratégia declarada em resposta à crescente capacidade e prevalência da IA



Serviços médicos e de saúde

19% | Global22%

Rotatividade do mercado de trabalho

Rotatividade estrutural da força de trabalho em cinco anos

39% | Global39%

Perturbação de competências

Ações de competências essenciais que mudarão

91% | Global83%

Organizações com prioridades DEI Proporção de organizações com prioridades DEI

94% | Global88%

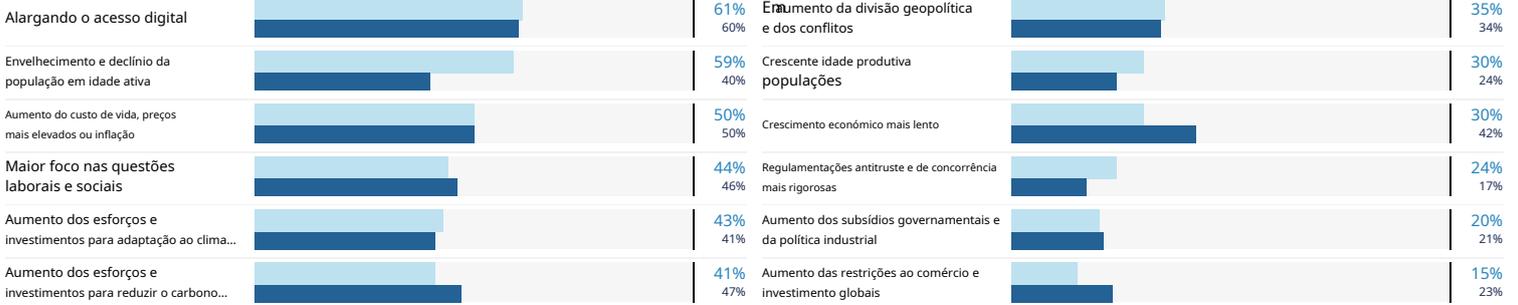
Exposição à IA Proporção de organizações que executam programas de IA

Perspectiva de tendências

Macrotendências a impulsionar a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificaram esta tendência como propensa a impulsionar a transformação na sua organização

Indústria Global

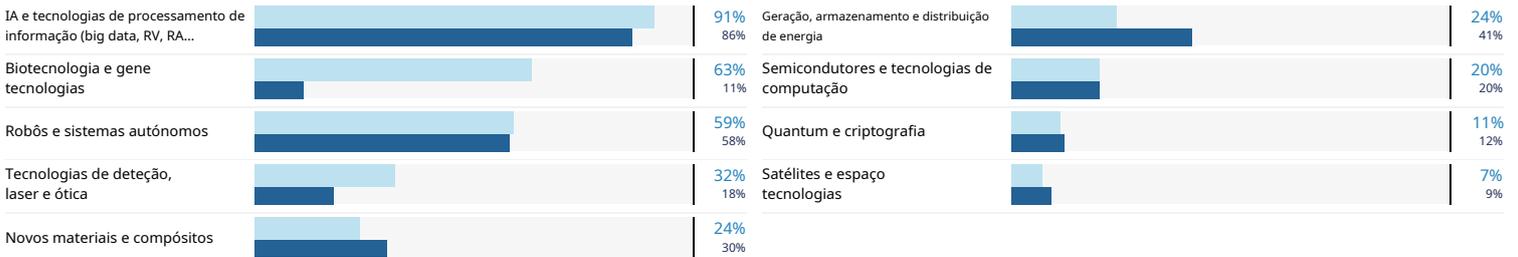


Tendências tecnológicas

Tendências tecnológicas impulsionam a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificam a tendência tecnológica como um provável impulsionador da transformação empresarial

Indústria Global

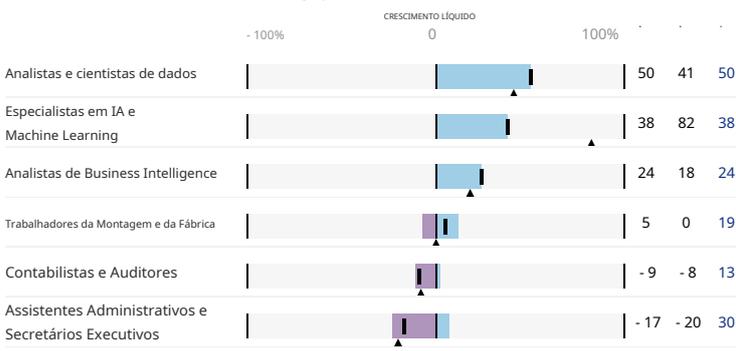


Perspectivas de emprego

Principais funções para a transformação empresarial

Funções mais selecionadas pelas organizações inquiridas, ordenadas por crescimento líquido de funções e o seu crescimento líquido e rotatividade estrutural (percentagem)

Crescimento líquido: 1.Crescimento líquido, 2.Crescimento líquido global, 3.Agitação

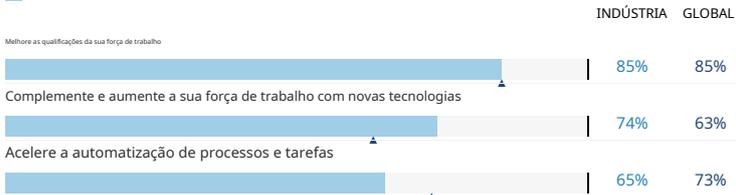


Perspectiva da estratégia da força de trabalho

Principais componentes da sua estratégia de força de trabalho até 2030

% de organizações inquiridas a selecionar a macrotendência para impulsionar a transformação da força de trabalho

Indústria Global

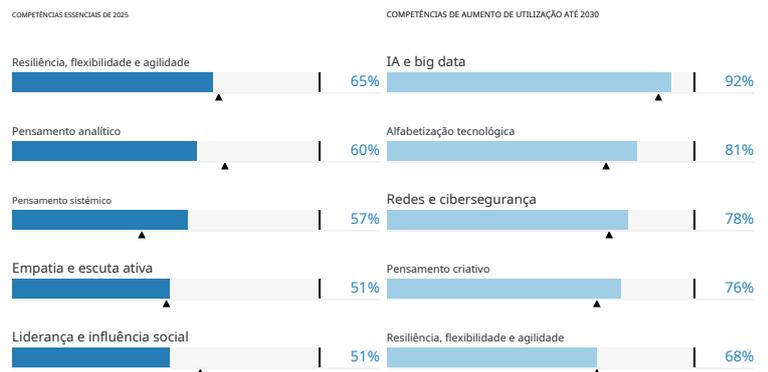


Perspectiva de competências

Competências de utilização crescente até 2030

Habilidades que mais aumentam em utilização até 2030

Indústria Global



Perspectiva de requalificação e requalificação



Serviços médicos e de saúde

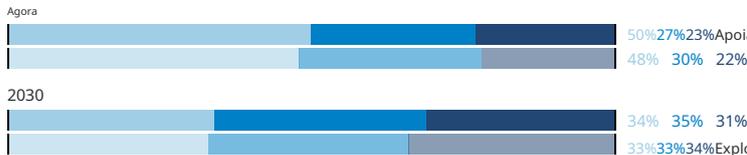
Fronteira homem-máquina

Fronteira homem-máquina

% de tarefas concluídas predominantemente por pessoas, predominantemente por tecnologia ou uma combinação de ambos

Humano Global Combinação Global Tecnologia Global

TODAS AS TAREFAS

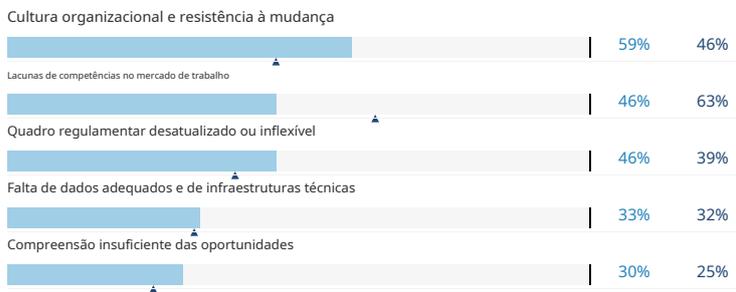


Principais barreiras à transformação empresarial

Barreiras de transformação

Porcentagem de organizações inquiridas que esperam que as barreiras dificultem a sua transformação organizacional

Indústria Global

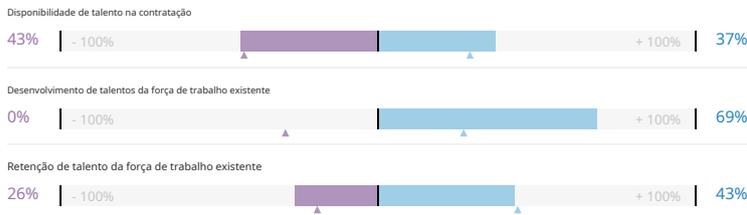


Perspectiva de disponibilidade de talento

Tendência de talento

Proporção de inquiridos que espera que a sua disponibilidade de talento melhore ou piore em cinco anos

Melhorando Média global Piora Média global

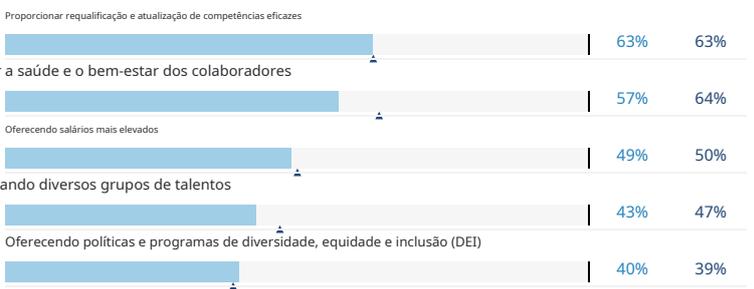


Práticas Comerciais

Práticas comerciais para melhorar a disponibilidade de talento

Principais práticas com maior potencial para melhorar a disponibilidade de talento (parcela de organizações inquiridas)

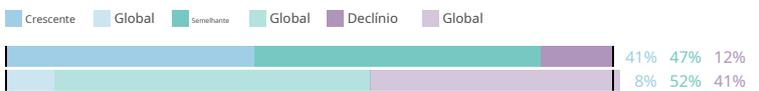
Indústria Global



Perspectiva salarial

Tendências salariais

Proporção de organizações que projetam a parcela dos salários e outras formas de compensação dos trabalhadores em percentagem das receitas totais da empresa



Ações DEI

Proporção de empregadores inquiridos que planeiam implementar a medida de diversidade, equidade e inclusão



Mineração e metais

14% | Global 22%

Rotatividade do mercado de trabalho

Rotatividade estrutural da força de trabalho em cinco anos

35% | Global 39%

Perturbação de competências

Ações de competências essenciais que mudarão

89% | Global 83%

Organizações com prioridades DEI Proporção de organizações com prioridades DEI

79% | Global 88%

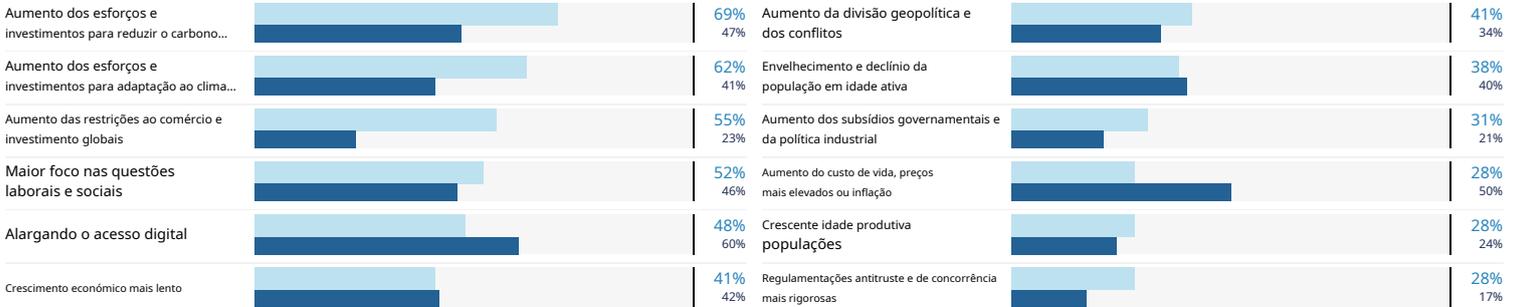
Exposição à IA Proporção de organizações que executam programas de IA

Perspectiva de tendências

Macrotendências a impulsionar a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificaram esta tendência como propensa a impulsionar a transformação na sua organização

Indústria Global

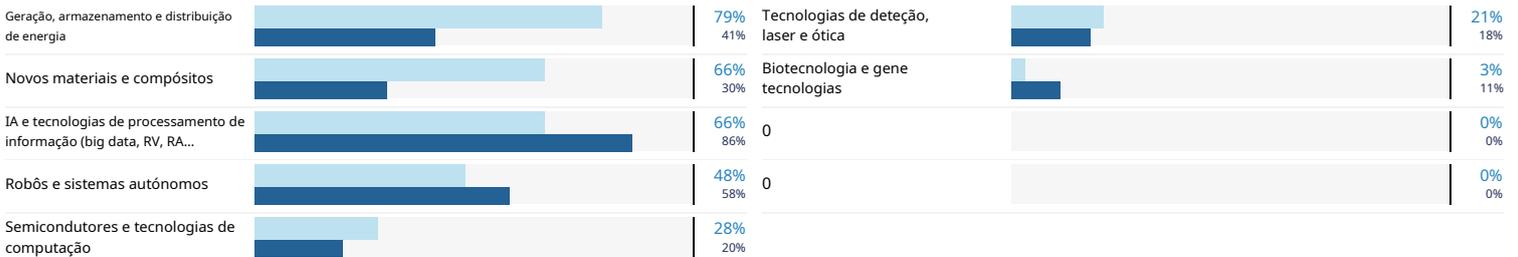


Tendências tecnológicas

Tendências tecnológicas impulsionam a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificam a tendência tecnológica como um provável impulsionador da transformação empresarial

Indústria Global

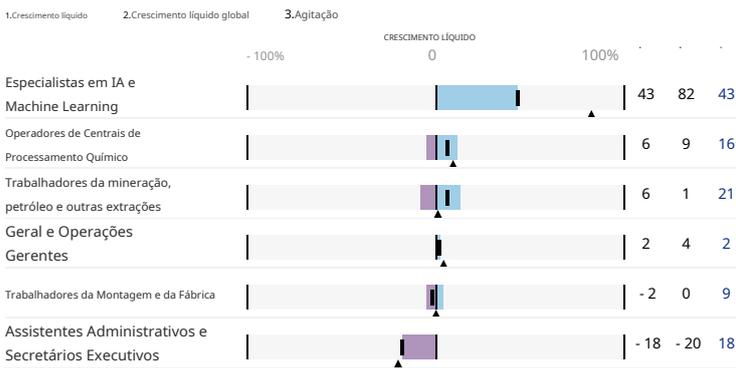


Perspectivas de emprego

Principais funções para a transformação empresarial

Funções mais selecionadas pelas organizações inquiridas, ordenadas por crescimento líquido de funções e o seu crescimento líquido e rotatividade estrutural (percentagem)

Crescimento líquido: Crescimento de emprego, Deslocamento de emprego, Crescimento líquido, Crescimento líquido global

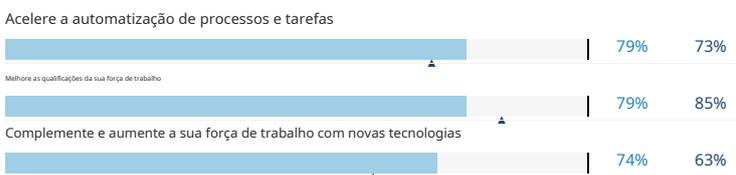


Perspectiva da estratégia da força de trabalho

Principais componentes da sua estratégia de força de trabalho até 2030

% de organizações inquiridas a selecionar a macrotendência para impulsionar a transformação da força de trabalho

Indústria Global

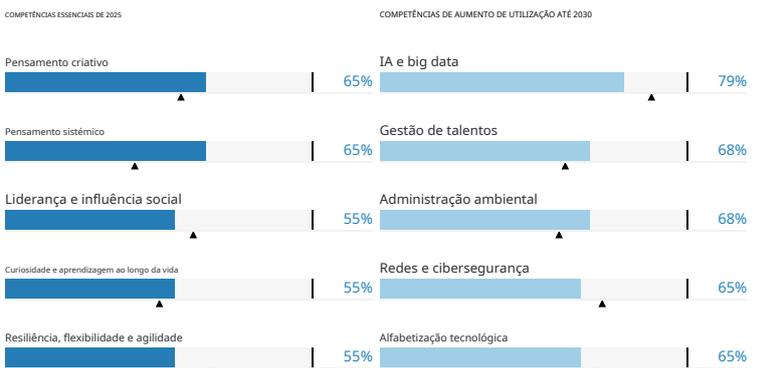


Perspectiva de competências

Competências de utilização crescente até 2030

Habilidades que mais aumentam em utilização até 2030

Indústria Global



Perspectiva de requalificação e requalificação



Mineração e metais

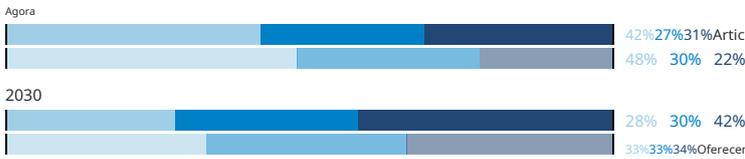
Fronteira homem-máquina

Fronteira homem-máquina

% de tarefas concluídas predominantemente por pessoas, predominantemente por tecnologia ou uma combinação de ambos

Humano Global Combinação Global Tecnologia Global

TODAS AS TAREFAS

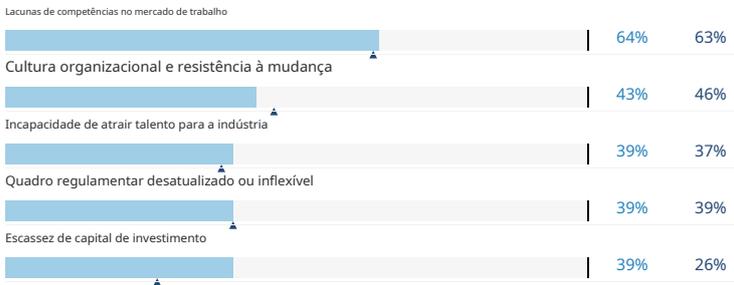


Principais barreiras à transformação empresarial

Barreiras de transformação

Porcentagem de organizações inquiridas que esperam que as barreiras dificultem a sua transformação organizacional

Indústria Global

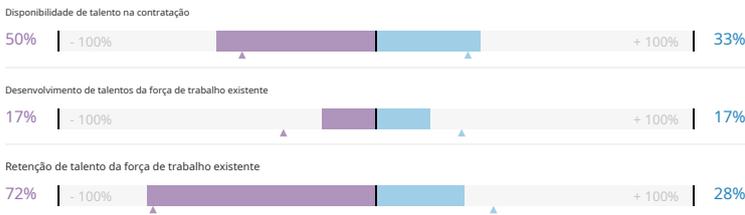


Perspectiva de disponibilidade de talento

Tendência de talento

Proporção de inquiridos que espera que a sua disponibilidade de talento melhore ou piore em cinco anos

Melhorando Média global Piora Média global

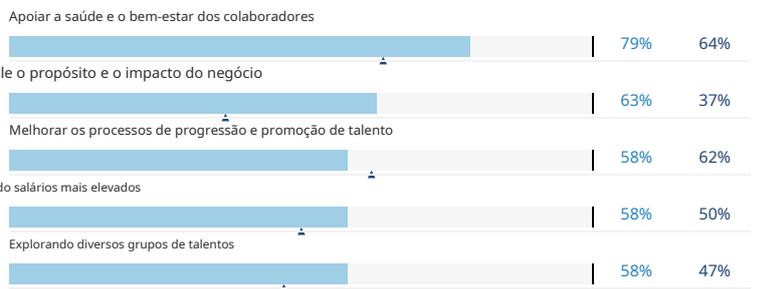


Práticas Comerciais

Práticas comerciais para melhorar a disponibilidade de talento

Principais práticas com maior potencial para melhorar a disponibilidade de talento (parcela de organizações inquiridas)

Indústria Global



Perspectiva salarial

Tendências salariais

Proporção de organizações que projetam a parcela dos salários e outras formas de compensação dos trabalhadores em percentagem das receitas totais da empresa

Crescente Global Semelhante Global Declínio Global



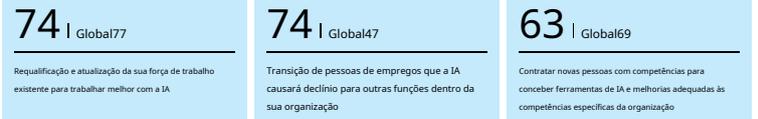
Ações DEI

Proporção de empregadores inquiridos que planeiam implementar a medida de diversidade, equidade e inclusão



Estratégia de IA

Porcentagem de empregadores inquiridos que planeiam implementar a estratégia declarada em resposta à crescente capacidade e prevalência da IA



Petróleo e Gás

22% | Global 22%

Rotatividade do mercado de trabalho

Rotatividade estrutural da força de trabalho em cinco anos

28% | Global 39%

Perturbação de competências

Ações de competências essenciais que mudarão

75% | Global 83%

Organizações com prioridades DEI Proporção de organizações com prioridades DEI

82% | Global 88%

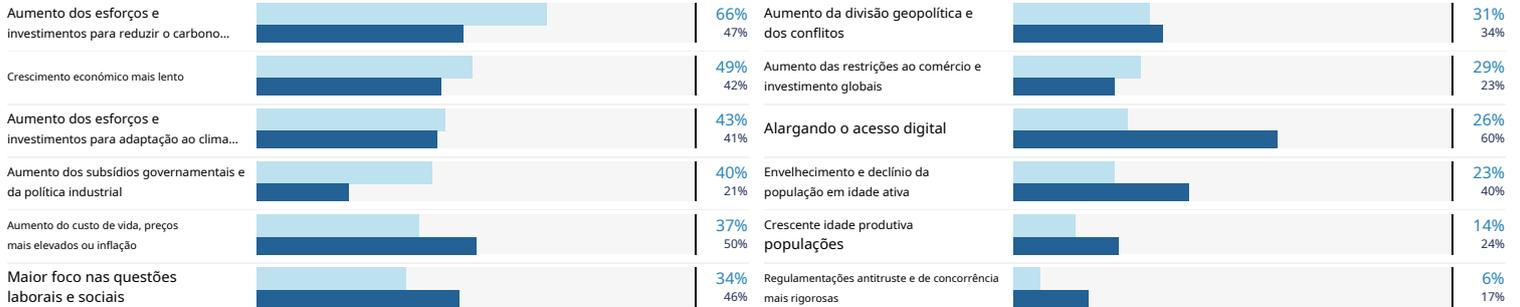
Exposição à IA Proporção de organizações que executam programas de IA

Perspectiva de tendências

Macrotendências a impulsionar a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificaram esta tendência como propensa a impulsionar a transformação na sua organização

Indústria Global

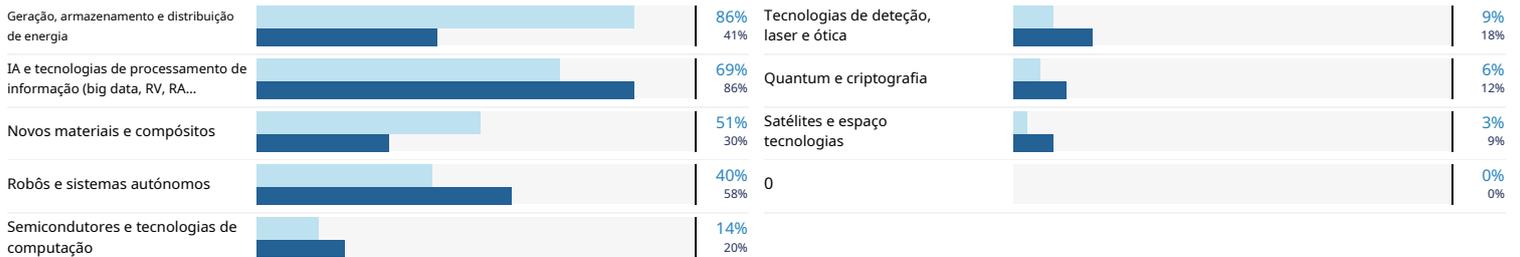


Tendências tecnológicas

Tendências tecnológicas impulsionam a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificam a tendência tecnológica como um provável impulsionador da transformação empresarial

Indústria Global

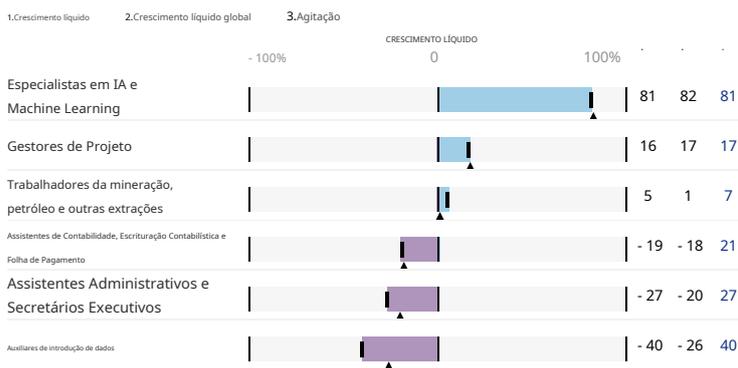


Perspectivas de emprego

Principais funções para a transformação empresarial

Funções mais selecionadas pelas organizações inquiridas, ordenadas por crescimento líquido de funções e o seu crescimento líquido e rotatividade estrutural (percentagem)

Crescimento líquido Crescimento de emprego Deslocamento de emprego Crescimento líquido Agitação Crescimento líquido global

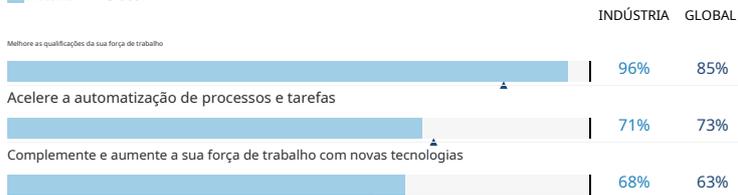


Perspectiva da estratégia da força de trabalho

Principais componentes da sua estratégia de força de trabalho até 2030

% de organizações inquiridas a selecionar a macrotendência para impulsionar a transformação da força de trabalho

Indústria Global

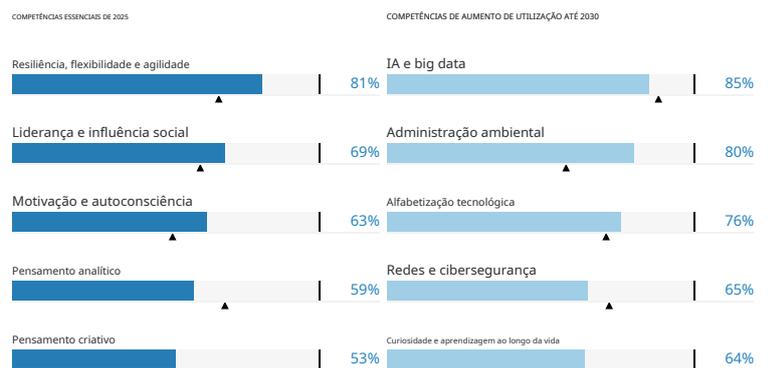


Perspectiva de competências

Competências de utilização crescente até 2030

Habilidades que mais aumentam em utilização até 2030

Indústria Global



Perspectiva de requalificação e requalificação



Petróleo e Gás

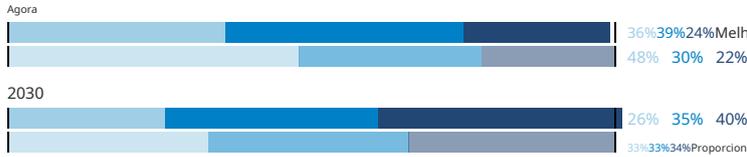
Fronteira homem-máquina

Fronteira homem-máquina

% de tarefas concluídas predominantemente por pessoas, predominantemente por tecnologia ou uma combinação de ambos

Humano Global Combinação Global Tecnologia Global

TODAS AS TAREFAS

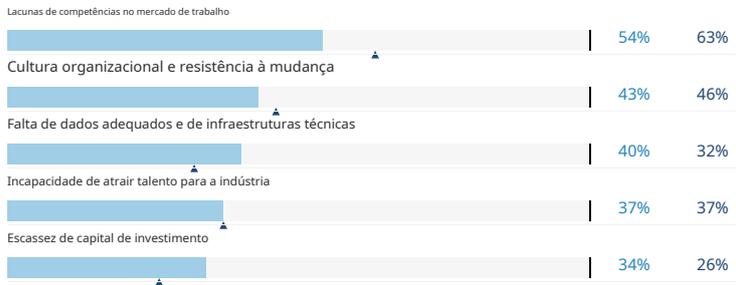


Principais barreiras à transformação empresarial

Barreiras de transformação

Percentagem de organizações inquiridas que esperam que as barreiras dificultem a sua transformação organizacional

Indústria Global

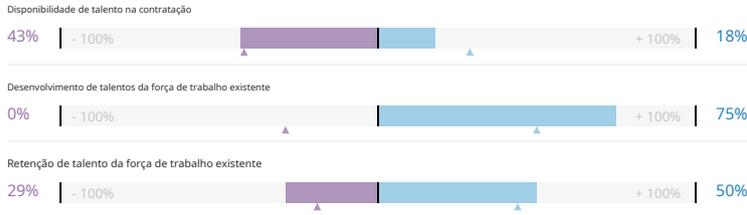


Perspectiva de disponibilidade de talento

Tendência de talento

Proporção de inquiridos que espera que a sua disponibilidade de talento melhore ou piore em cinco anos

Melhorando Média global Piora Média global



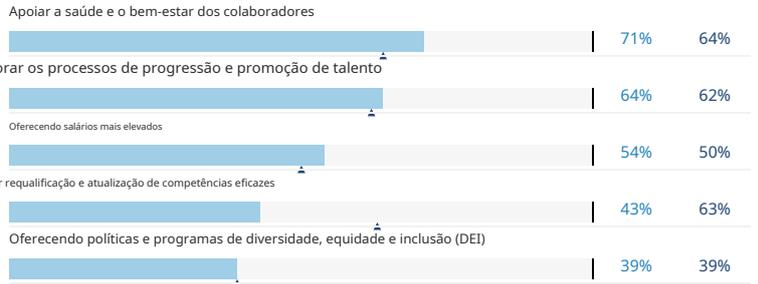
Práticas Comerciais

Práticas comerciais para melhorar a disponibilidade de talento

Principais práticas com maior potencial para melhorar a disponibilidade de talento (parcela de organizações inquiridas)

Indústria Global

INDÚSTRIA GLOBAL



Perspectiva salarial

Tendências salariais

Proporção de organizações que projetam a parcela dos salários e outras formas de compensação dos trabalhadores em percentagem das receitas totais da empresa

Crescente Global Semelhante Global Declínio Global



Ações DEI

Proporção de empregadores inquiridos que planeiam implementar a medida de diversidade, equidade e inclusão

50 | Global48

Iniciativas de recrutamento, retenção e progressão direcionadas

43 | Global27

Incorpore objetivos e soluções DEI em toda a cadeia de abastecimento

39 | Global51

Realizar formação abrangente de DEI para gestores e funcionários

Estratégia de IA

Percentagem de empregadores inquiridos que planeiam implementar a estratégia declarada em resposta à crescente capacidade e prevalência da IA

64 | Global77

Requalificação e atualização da sua força de trabalho existente para trabalhar melhor com a IA

61 | Global69

Contratar novas pessoas com competências para conceber ferramentas de IA e melhorias adequadas às competências específicas da organização

54 | Global62

Contratar novas pessoas com competências para trabalhar melhor com a IA

Produção de bens de consumo

18% | Global22%

Rotatividade do mercado de trabalho

Rotatividade estrutural da força de trabalho em cinco anos

40% | Global39%

Perturbação de competências

Ações de competências essenciais que mudarão

82% | Global83%

Organizações com prioridades DEI Proporção de organizações com prioridades DEI

90% | Global88%

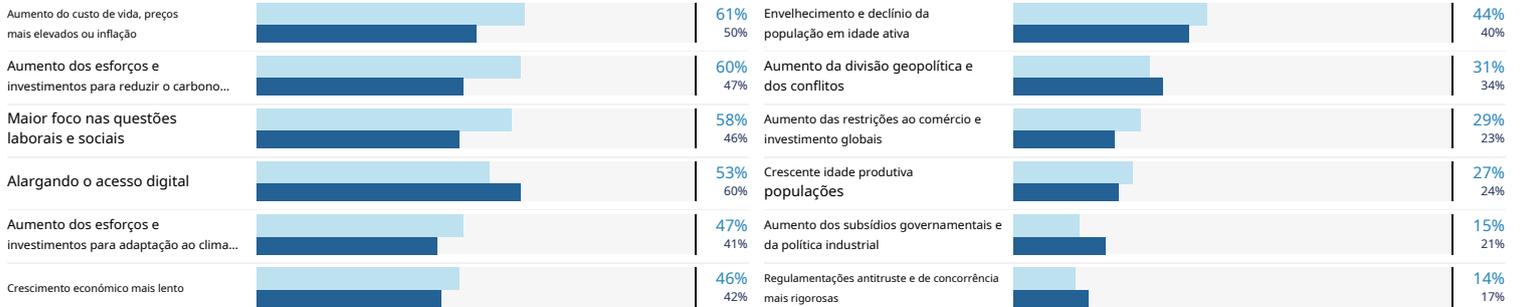
Exposição à IA Proporção de organizações que executam programas de IA

Perspectiva de tendências

Macrotendências a impulsionar a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificaram esta tendência como propensa a impulsionar a transformação na sua organização

Indústria Global

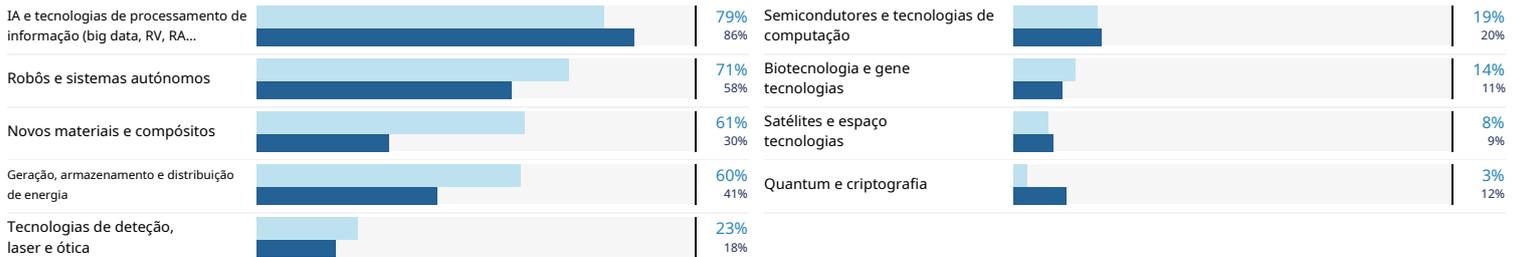


Tendências tecnológicas

Tendências tecnológicas impulsionam a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificam a tendência tecnológica como um provável impulsionador da transformação empresarial

Indústria Global

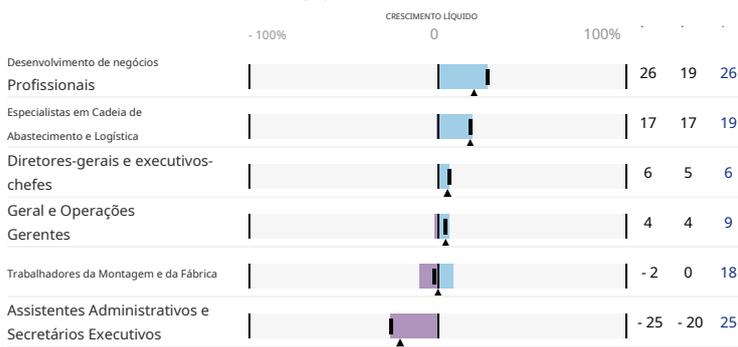


Perspectivas de emprego

Principais funções para a transformação empresarial

Funções mais selecionadas pelas organizações inquiridas, ordenadas por crescimento líquido de funções e o seu crescimento líquido e rotatividade estrutural (percentagem)

Crescimento líquido: 1. Crescimento líquido, 2. Crescimento líquido global, 3. Agitação



Perspectiva da estratégia da força de trabalho

Principais componentes da sua estratégia de força de trabalho até 2030

% de organizações inquiridas a selecionar a macrotendência para impulsionar a transformação da força de trabalho

Indústria Global

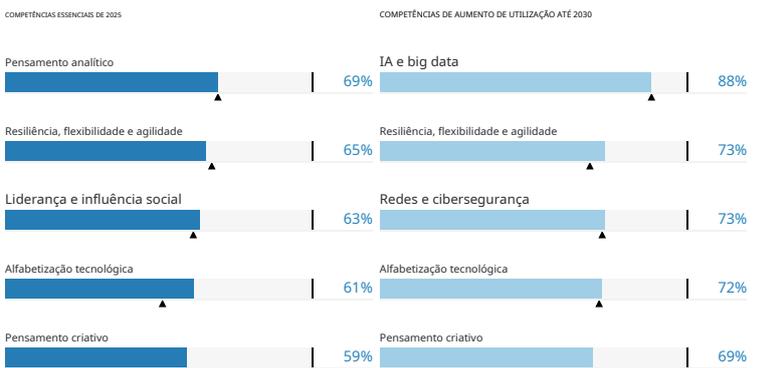


Perspectiva de competências

Competências de utilização crescente até 2030

Habilidades que mais aumentam em utilização até 2030

Indústria Global



Perspectiva de requalificação e requalificação



Produção de bens de consumo

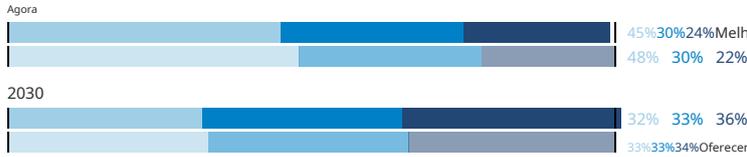
Fronteira homem-máquina

Fronteira homem-máquina

% de tarefas concluídas predominantemente por pessoas, predominantemente por tecnologia ou uma combinação de ambos

Humano Global Combinação Global Tecnologia Global

TODAS AS TAREFAS

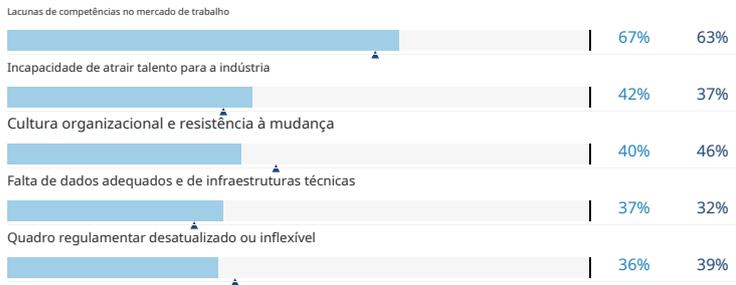


Principais barreiras à transformação empresarial

Barreiras de transformação

Percentagem de organizações inquiridas que esperam que as barreiras dificultem a sua transformação organizacional

Indústria Global

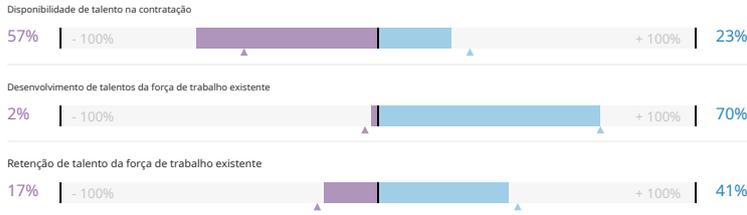


Perspectiva de disponibilidade de talento

Tendência de talento

Proporção de inquiridos que espera que a sua disponibilidade de talento melhore ou piore em cinco anos

Melhorando Média global Piora Média global

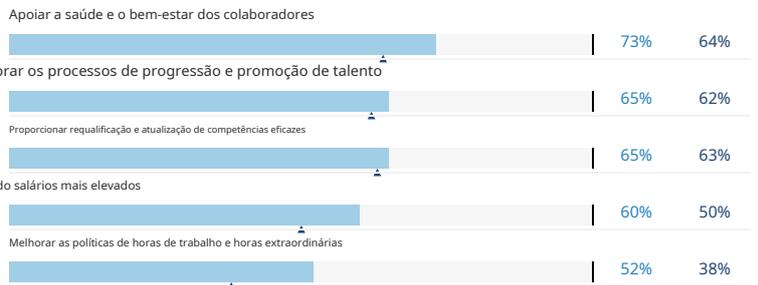


Práticas Comerciais

Práticas comerciais para melhorar a disponibilidade de talento

Principais práticas com maior potencial para melhorar a disponibilidade de talento (parcela de organizações inquiridas)

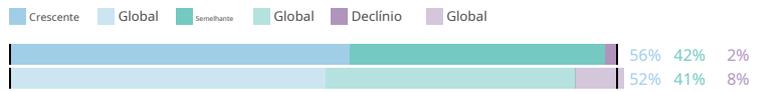
Indústria Global



Perspectiva salarial

Tendências salariais

Proporção de organizações que projetam a parcela dos salários e outras formas de compensação dos trabalhadores em percentagem das receitas totais da empresa



Ações DEI

1



Serviços profissionais

19% | Global 22%

Rotatividade do mercado de trabalho

Rotatividade estrutural da força de trabalho em cinco anos

41% | Global 39%

Perturbação de competências

Ações de competências essenciais que mudarão

90% | Global 83%

Organizações com prioridades DEI Proporção de organizações com prioridades DEI

95% | Global 88%

Exposição à IA Proporção de organizações que executam programas de IA

Perspectiva de tendências

Macrotendências a impulsionar a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificaram esta tendência como propensa a impulsionar a transformação na sua organização

Indústria Global

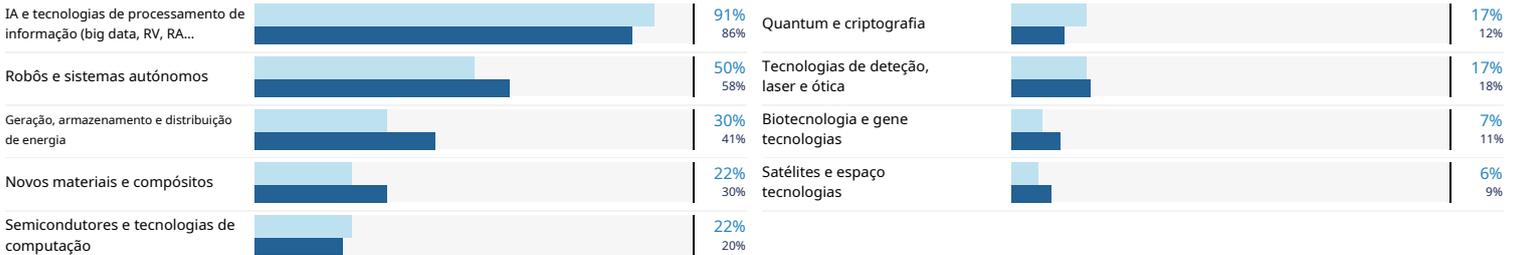


Tendências tecnológicas

Tendências tecnológicas impulsionam a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificam a tendência tecnológica como um provável impulsionador da transformação empresarial

Indústria Global

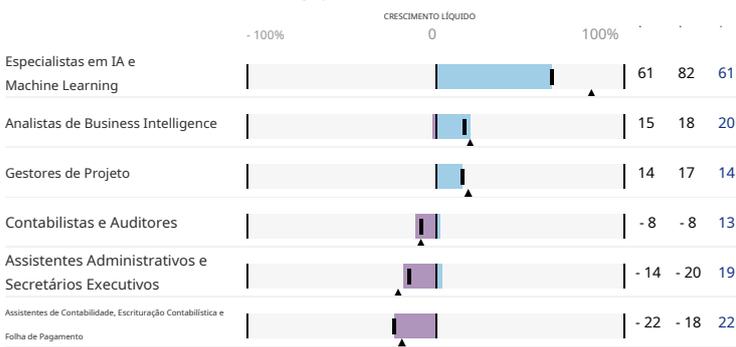


Perspectivas de emprego

Principais funções para a transformação empresarial

Funções mais selecionadas pelas organizações inquiridas, ordenadas por crescimento líquido de funções e o seu crescimento líquido e rotatividade estrutural (percentagem)

Crescimento líquido: 1. Crescimento líquido, 2. Crescimento líquido global, 3. Agitação

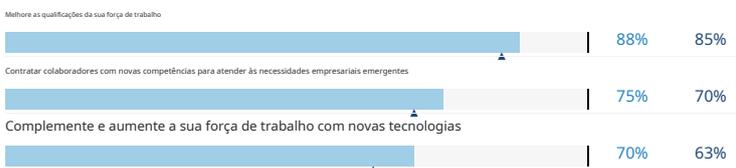


Perspectiva da estratégia da força de trabalho

Principais componentes da sua estratégia de força de trabalho até 2030

% de organizações inquiridas a selecionar a macrotendência para impulsionar a transformação da força de trabalho

Indústria Global

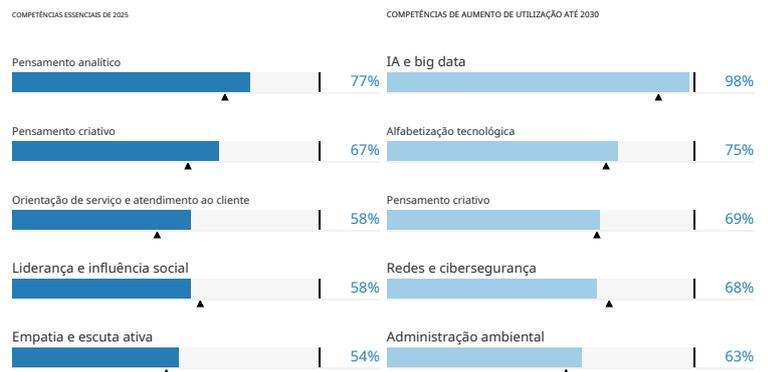


Perspectiva de competências

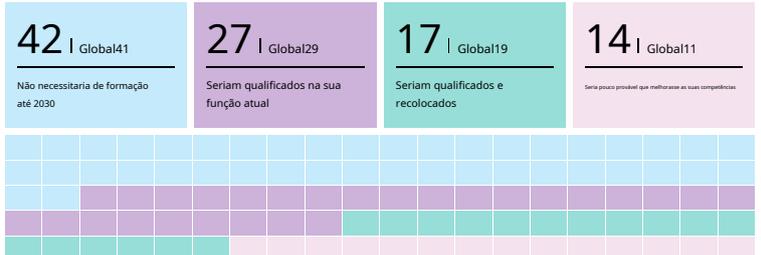
Competências de utilização crescente até 2030

Habilidades que mais aumentam em utilização até 2030

Indústria Global



Perspectiva de requalificação e requalificação



Serviços profissionais

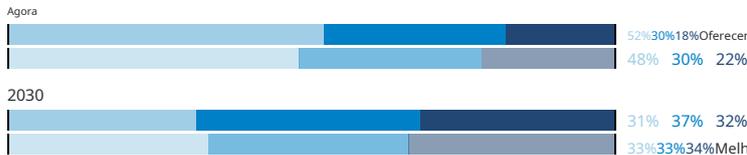
Fronteira homem-máquina

Fronteira homem-máquina

% de tarefas concluídas predominantemente por pessoas, predominantemente por tecnologia ou uma combinação de ambos

Humano Global Combinação Global Tecnologia Global

TODAS AS TAREFAS

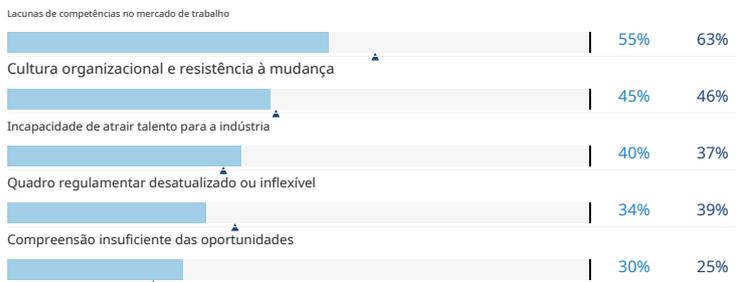


Principais barreiras à transformação empresarial

Barreiras de transformação

Porcentagem de organizações inquiridas que esperam que as barreiras dificultem a sua transformação organizacional

Indústria Global

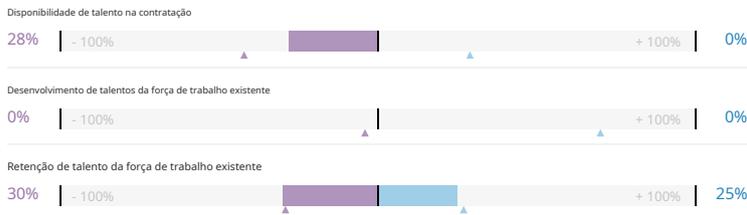


Perspectiva de disponibilidade de talento

Tendência de talento

Proporção de inquiridos que espera que a sua disponibilidade de talento melhore ou piore em cinco anos

Melhorando Média global Piora Média global

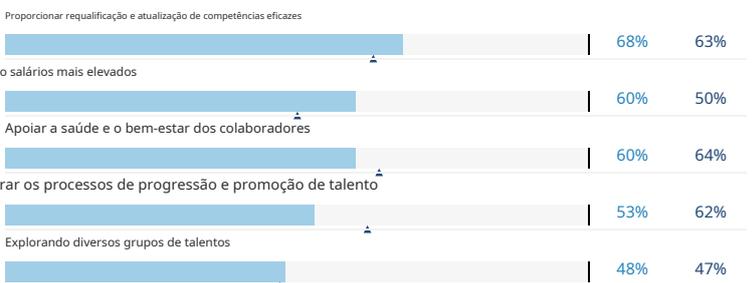


Práticas Comerciais

Práticas comerciais para melhorar a disponibilidade de talento

Principais práticas com maior potencial para melhorar a disponibilidade de talento (parcela de organizações inquiridas)

Indústria Global



Perspectiva salarial

Tendências salariais

Proporção de organizações que projetam a parcela dos salários e outras formas de compensação dos trabalhadores em percentagem das receitas totais da empresa

Crescente Global Semelhante Global Declínio Global



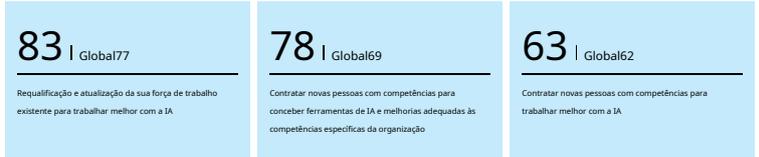
Ações DEI

Proporção de empregadores inquiridos que planeiam implementar a medida de diversidade, equidade e inclusão



Estratégia de IA

Porcentagem de empregadores inquiridos que planeiam implementar a estratégia declarada em resposta à crescente capacidade e prevalência da IA



Imobiliária

23% | Global 22%

Rotatividade do mercado de trabalho
Rotatividade estrutural da força de trabalho em cinco anos

40% | Global 39%

Perturbação de competências
Ações de competências essenciais que mudarão

95% | Global 83%

Organizações com prioridades DEI Proporção de organizações com prioridades DEI

90% | Global 88%

Exposição à IA
Proporção de organizações que executam programas de IA

Perspectiva de tendências

Macrotendências a impulsionar a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificaram esta tendência como propensa a impulsionar a transformação na sua organização

Indústria Global

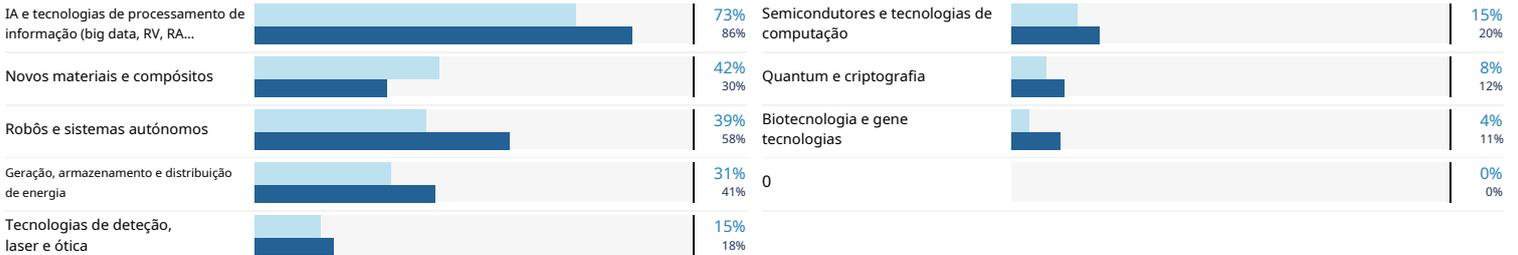


Tendências tecnológicas

Tendências tecnológicas impulsionam a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificam a tendência tecnológica como um provável impulsionador da transformação empresarial

Indústria Global

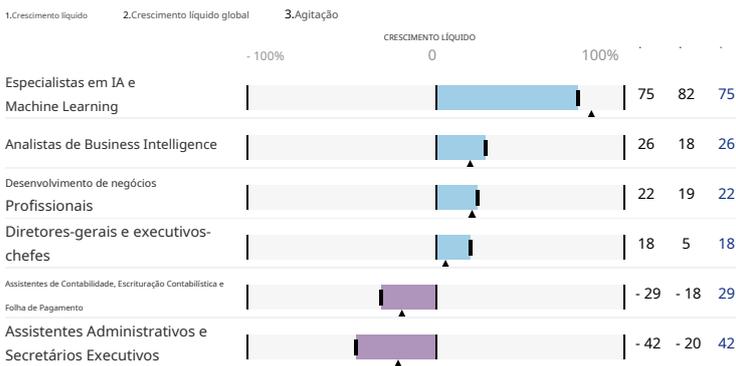


Perspectivas de emprego

Principais funções para a transformação empresarial

Funções mais selecionadas pelas organizações inquiridas, ordenadas por crescimento líquido de funções e o seu crescimento líquido e rotatividade estrutural (percentagem)

Crescimento líquido: Crescimento de emprego, Deslocamento de emprego, Crescimento líquido, Crescimento líquido global



Perspectiva da estratégia da força de trabalho

Principais componentes da sua estratégia de força de trabalho até 2030

% de organizações inquiridas a selecionar a macrotendência para impulsionar a transformação da força de trabalho

Indústria Global

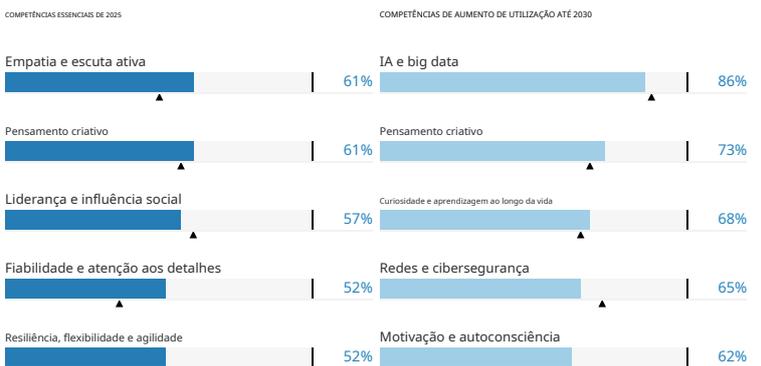


Perspectiva de competências

Competências de utilização crescente até 2030

Habilidades que mais aumentam em utilização até 2030

Indústria Global



Perspectiva de requalificação e requalificação

46 | Global 41

Não necessitaria de formação até 2030

21 | Global 29

Seriam qualificados na sua função atual

20 | Global 19

Seriam qualificados e recolocados

13 | Global 11

Seria pouco provável que melhorasse as suas competências

Imobiliária

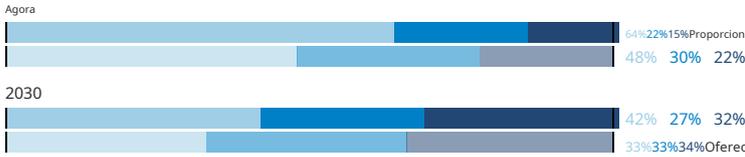
Fronteira homem-máquina

Fronteira homem-máquina

% de tarefas concluídas predominantemente por pessoas, predominantemente por tecnologia ou uma combinação de ambos

Humano Global Combinação Global Tecnologia Global

TODAS AS TAREFAS

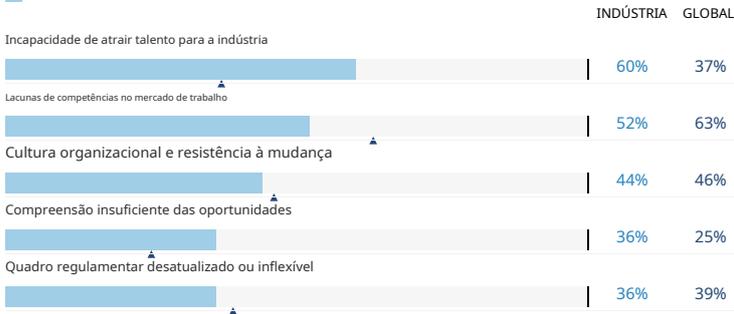


Principais barreiras à transformação empresarial

Barreiras de transformação

Percentagem de organizações inquiridas que esperam que as barreiras dificultem a sua transformação organizacional

Indústria Global

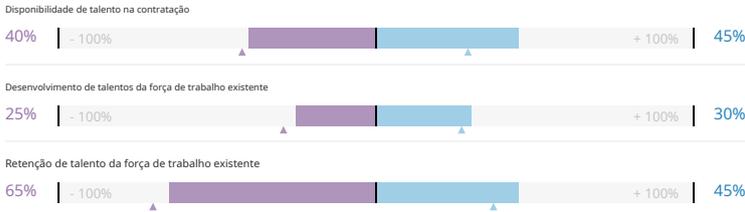


Perspectiva de disponibilidade de talento

Tendência de talento

Proporção de inquiridos que espera que a sua disponibilidade de talento melhore ou piore em cinco anos

Melhorando Média global Piora Média global

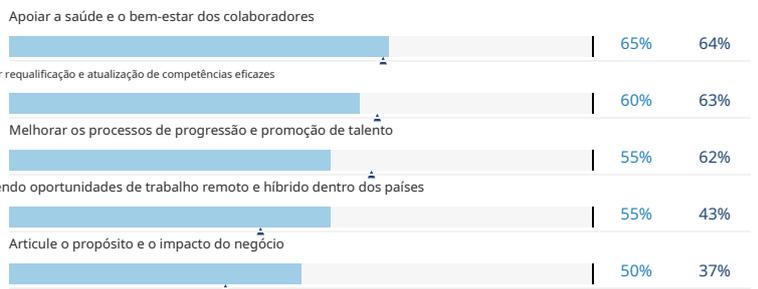


Práticas Comerciais

Práticas comerciais para melhorar a disponibilidade de talento

Principais práticas com maior potencial para melhorar a disponibilidade de talento (parcela de organizações inquiridas)

Indústria Global



Perspectiva salarial

Tendências salariais

Proporção de organizações que projetam a parcela dos salários e outras formas de compensação dos trabalhadores em percentagem das receitas totais da empresa

Crescente Global Semelhante Global Declínio Global



Ações DEI

Proporção de empregadores inquiridos que planeiam implementar a medida de diversidade, equidade e inclusão



Comércio a retalho e por grosso de bens de consumo

28% | Global22%

Rotatividade do mercado de trabalho

Rotatividade estrutural da força de trabalho em cinco anos

38% | Global39%

Perturbação de competências

Ações de competências essenciais que mudarão

78% | Global83%

Organizações com prioridades DEI Proporção de organizações com prioridades DEI

87% | Global88%

Exposição à IA

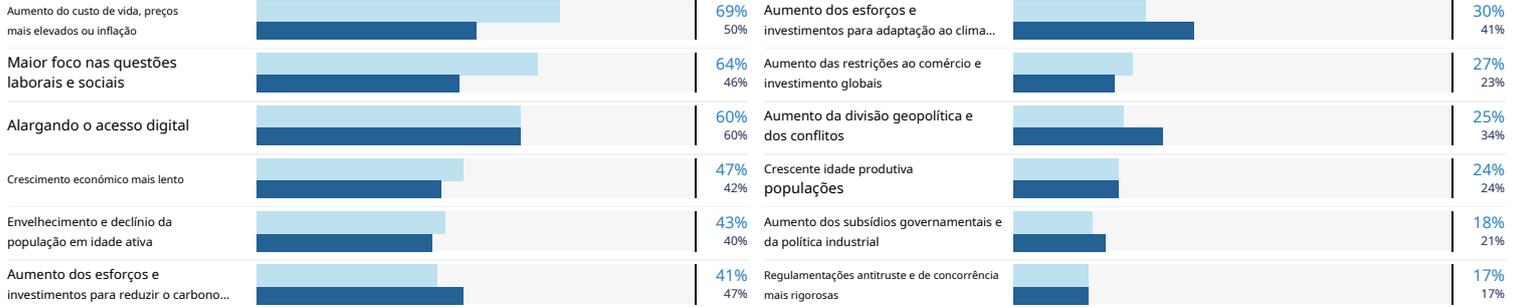
Proporção de organizações que executam programas de IA

Perspectiva de tendências

Macrotendências a impulsionar a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificaram esta tendência como propensa a impulsionar a transformação na sua organização

Indústria Global

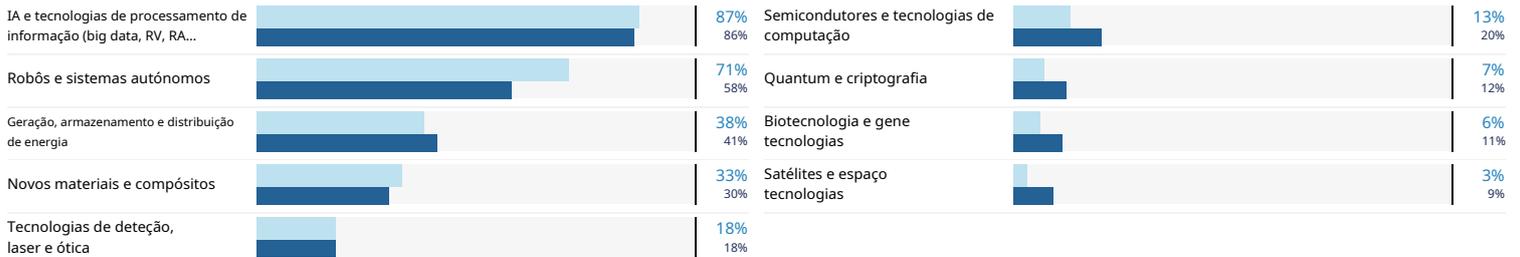


Tendências tecnológicas

Tendências tecnológicas impulsionam a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificam a tendência tecnológica como um provável impulsionador da transformação empresarial

Indústria Global

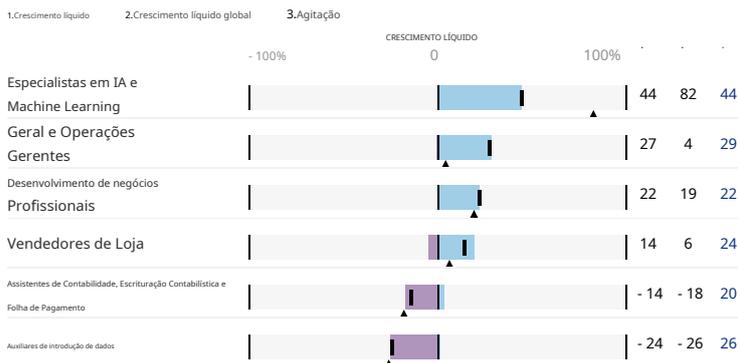


Perspectivas de emprego

Principais funções para a transformação empresarial

Funções mais selecionadas pelas organizações inquiridas, ordenadas por crescimento líquido de funções e o seu crescimento líquido e rotatividade estrutural (percentagem)

Crescimento líquido: Crescimento de emprego, Deslocamento de emprego, Crescimento líquido, Crescimento líquido global



Perspectiva da estratégia da força de trabalho

Principais componentes da sua estratégia de força de trabalho até 2030

% de organizações inquiridas a selecionar a macrotendência para impulsionar a transformação da força de trabalho

Indústria Global

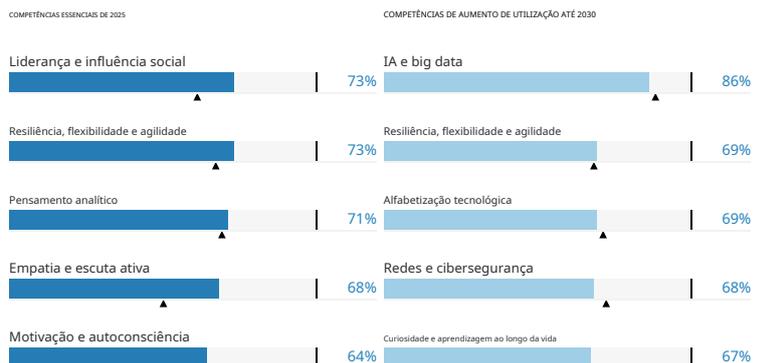


Perspectiva de competências

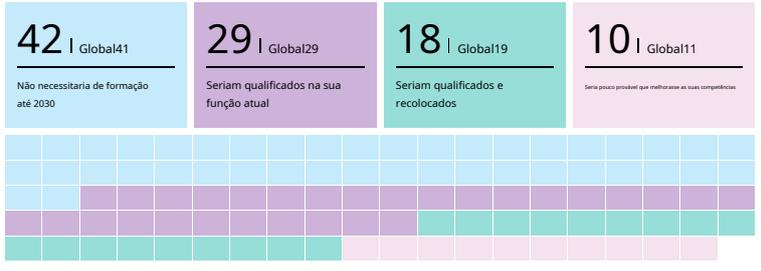
Competências de utilização crescente até 2030

Habilidades que mais aumentam em utilização até 2030

Indústria Global



Perspectiva de requalificação e requalificação



Comércio a retalho e por grosso de bens de consumo

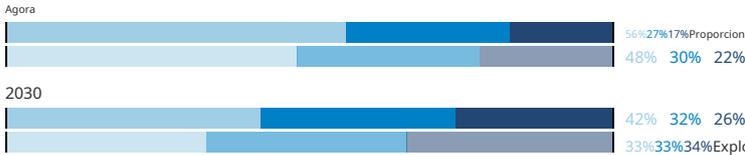
Fronteira homem-máquina

Fronteira homem-máquina

% de tarefas concluídas predominantemente por pessoas, predominantemente por tecnologia ou uma combinação de ambos

Humano Global Combinação Global Tecnologia Global

TODAS AS TAREFAS

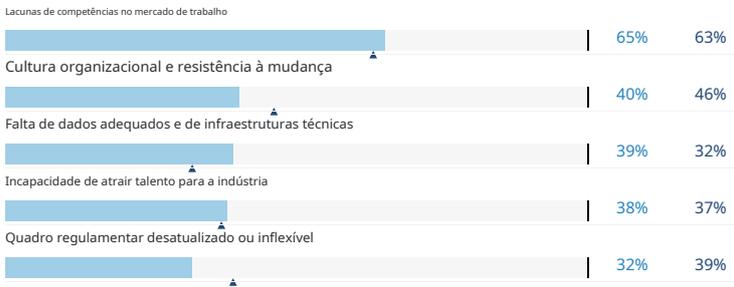


Principais barreiras à transformação empresarial

Barreiras de transformação

Percentagem de organizações inquiridas que esperam que as barreiras dificultem a sua transformação organizacional

Indústria Global

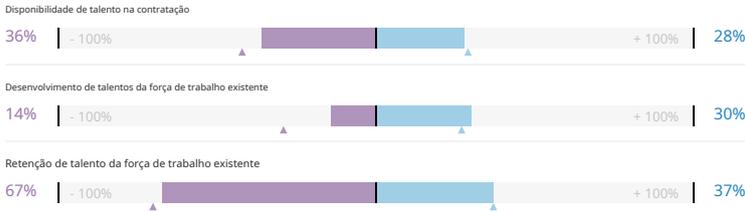


Perspectiva de disponibilidade de talento

Tendência de talento

Proporção de inquiridos que espera que a sua disponibilidade de talento melhore ou piore em cinco anos

Melhorando Média global Piora Média global

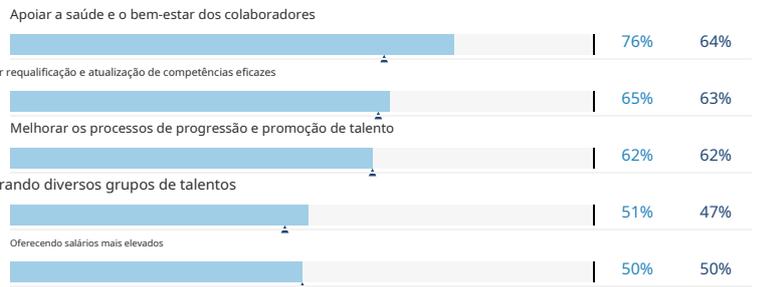


Práticas Comerciais

Práticas comerciais para melhorar a disponibilidade de talento

Principais práticas com maior potencial para melhorar a disponibilidade de talento (parcela de organizações inquiridas)

Indústria Global

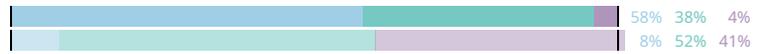


Perspectiva salarial

Tendências salariais

Proporção de organizações que projetam a parcela dos salários e outras formas de compensação dos trabalhadores em percentagem das receitas totais da empresa

Crescente Global Semelhante Global Declínio Global



Ações DEI

Proporção de empregadores inquiridos que planeiam implementar a medida de diversidade, equidade e inclusão

51 | Global51

Realizar formação abrangente de DEI para gestores e funcionários

45 | Global48

Iniciativas de recrutamento, retenção e progressão direcionadas

38 | Global42

Defina metas, alvos ou quotas de DEI

Estratégia de IA

Percentagem de empregadores inquiridos que planeiam implementar a estratégia declarada em resposta à crescente capacidade e prevalência da IA

70 | Global77

Requalificação e atualização da sua força de trabalho existente para trabalhar melhor com a IA

68 | Global69

Contratar novas pessoas com competências para conceber ferramentas de IA e melhorias adequadas às competências específicas da organização

63 | Global62

Contratar novas pessoas com competências para trabalhar melhor com a IA

Cadeia de abastecimento e transporte

35% | Global22%

Rotatividade do mercado de trabalho

Rotatividade estrutural da força de trabalho em cinco anos

37% | Global39%

Perturbação de competências

Ações de competências essenciais que mudarão

84% | Global83%

Organizações com prioridades DEI Proporção de organizações com prioridades DEI

88% | Global88%

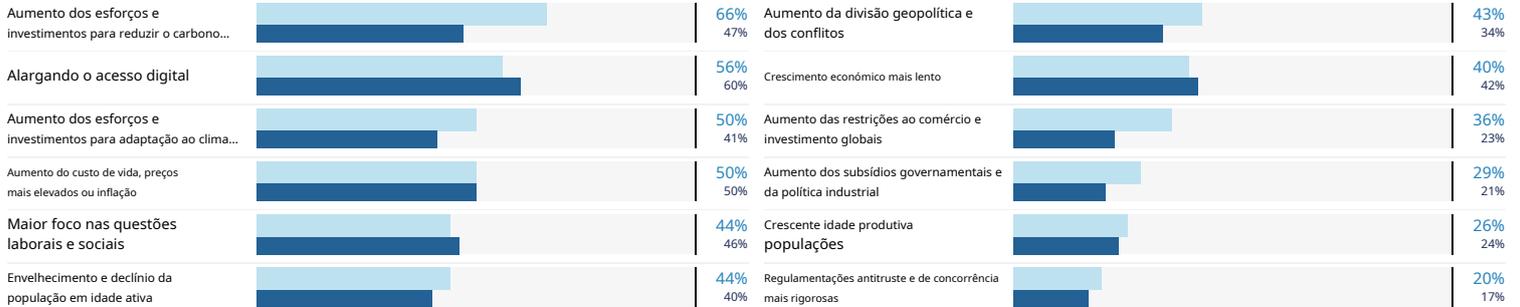
Exposição à IA Proporção de organizações que executam programas de IA

Perspectiva de tendências

Macrotendências a impulsionar a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificaram esta tendência como propensa a impulsionar a transformação na sua organização

Indústria Global

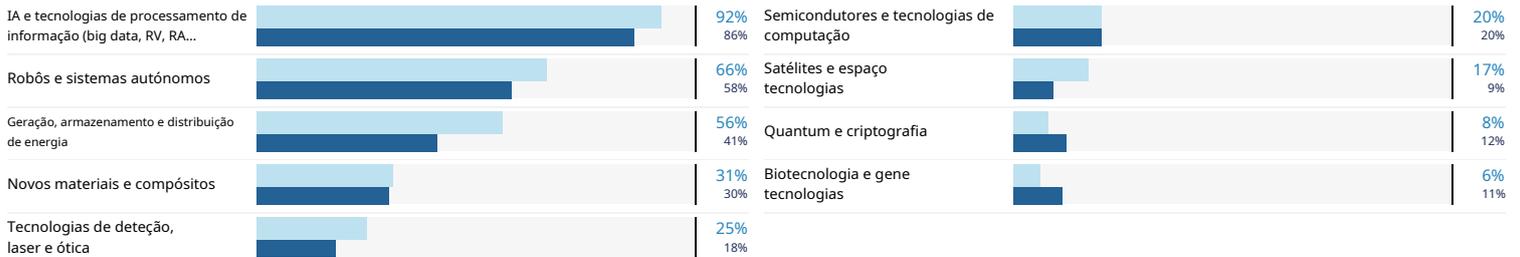


Tendências tecnológicas

Tendências tecnológicas impulsionam a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificam a tendência tecnológica como um provável impulsionador da transformação empresarial

Indústria Global

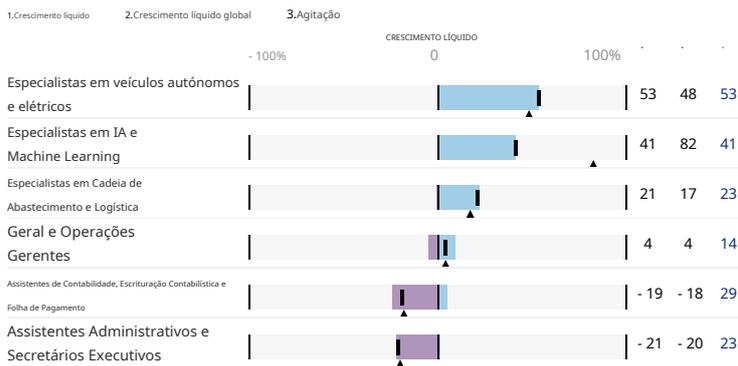


Perspectivas de emprego

Principais funções para a transformação empresarial

Funções mais selecionadas pelas organizações inquiridas, ordenadas por crescimento líquido de funções e o seu crescimento líquido e rotatividade estrutural (percentagem)

Crescimento líquido: Crescimento de emprego, Deslocamento de emprego, Crescimento líquido, Crescimento líquido global



Perspectiva da estratégia da força de trabalho

Principais componentes da sua estratégia de força de trabalho até 2030

% de organizações inquiridas a selecionar a macrotendência para impulsionar a transformação da força de trabalho

Indústria Global

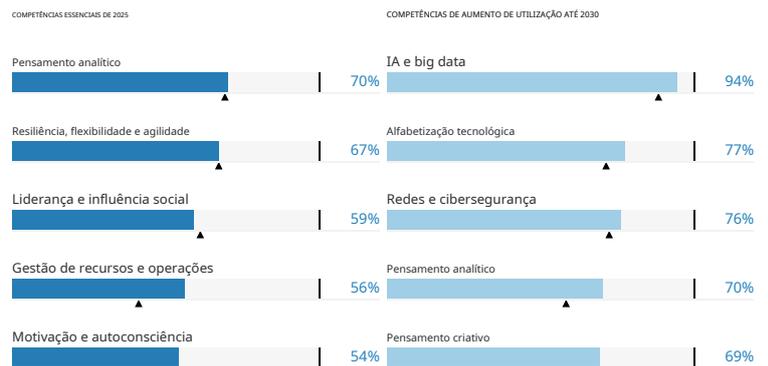


Perspectiva de competências

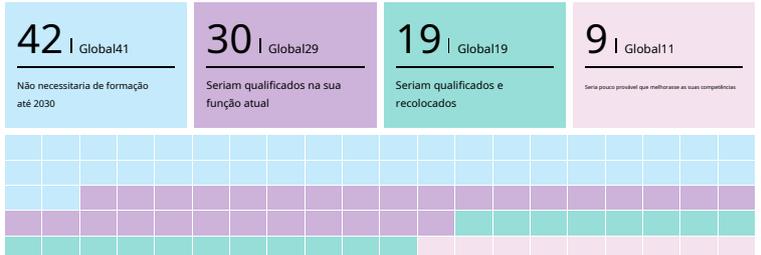
Competências de utilização crescente até 2030

Habilidades que mais aumentam em utilização até 2030

Indústria Global



Perspectiva de requalificação e requalificação



Cadeia de abastecimento e transporte

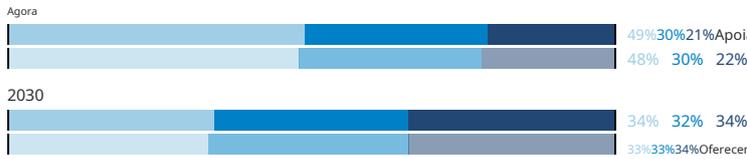
Fronteira homem-máquina

Fronteira homem-máquina

% de tarefas concluídas predominantemente por pessoas, predominantemente por tecnologia ou uma combinação de ambos

Humano Global Combinação Global Tecnologia Global

TODAS AS TAREFAS

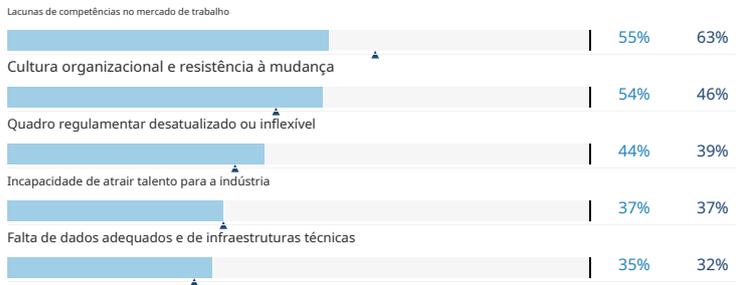


Principais barreiras à transformação empresarial

Barreiras de transformação

Percentagem de organizações inquiridas que esperam que as barreiras dificultem a sua transformação organizacional

Indústria Global

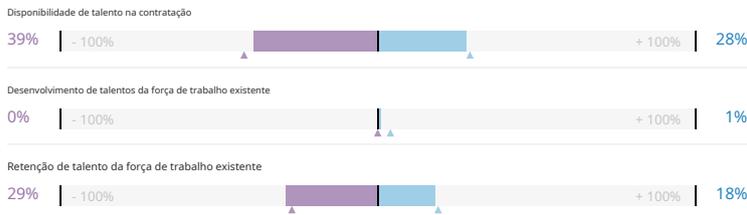


Perspectiva de disponibilidade de talento

Tendência de talento

Proporção de inquiridos que espera que a sua disponibilidade de talento melhore ou piore em cinco anos

Melhorando Média global Piora Média global

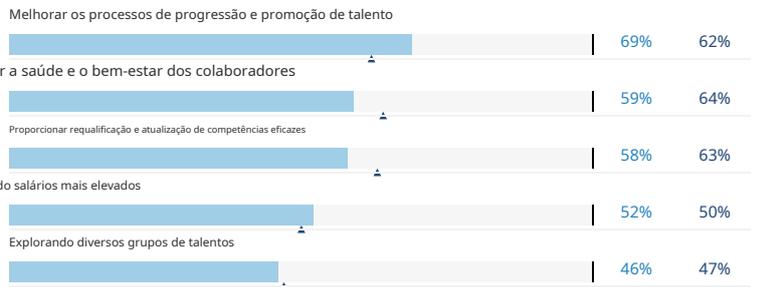


Práticas Comerciais

Práticas comerciais para melhorar a disponibilidade de talento

Principais práticas com maior potencial para melhorar a disponibilidade de talento (parcela de organizações inquiridas)

Indústria Global

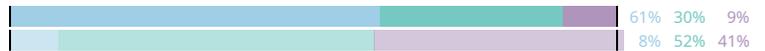


Perspectiva salarial

Tendências salariais

Proporção de organizações que projetam a parcela dos salários e outras formas de compensação dos trabalhadores em percentagem das receitas totais da empresa

Crescente Global Semelhante Global Declínio Global



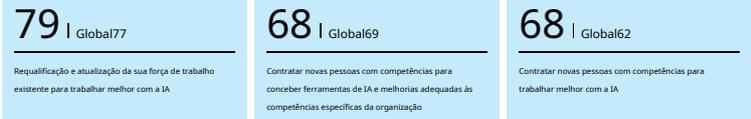
Ações DEI

Proporção de empregadores inquiridos que planeiam implementar a medida de diversidade, equidade e inclusão



Estratégia de IA

Percentagem de empregadores inquiridos que planeiam implementar a estratégia declarada em resposta à crescente capacidade e prevalência da IA



Telecomunicações

20% | Global 22%

Rotatividade do mercado de trabalho

Rotatividade estrutural da força de trabalho em cinco anos

40% | Global 39%

Perturbação de competências

Ações de competências essenciais que mudarão

85% | Global 83%

Organizações com prioridades DEI Proporção de organizações com prioridades DEI

89% | Global 88%

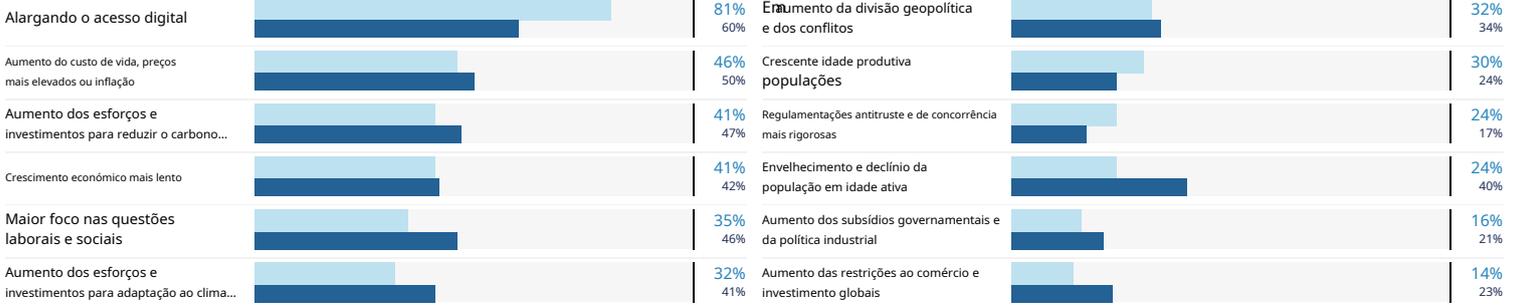
Exposição à IA Proporção de organizações que executam programas de IA

Perspectiva de tendências

Macrotendências a impulsionar a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificaram esta tendência como propensa a impulsionar a transformação na sua organização

Indústria Global

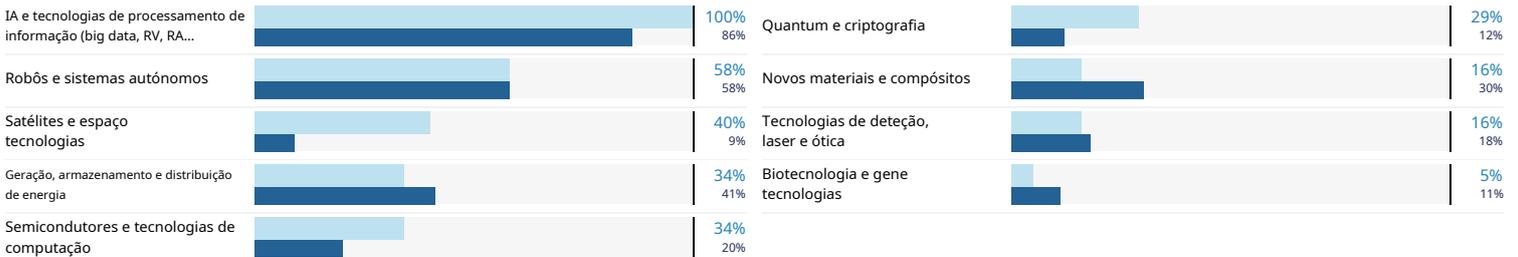


Tendências tecnológicas

Tendências tecnológicas impulsionam a transformação empresarial

Proporção de organizações inquiridas que identificam a tendência tecnológica como um provável impulsionador da transformação empresarial

Indústria Global

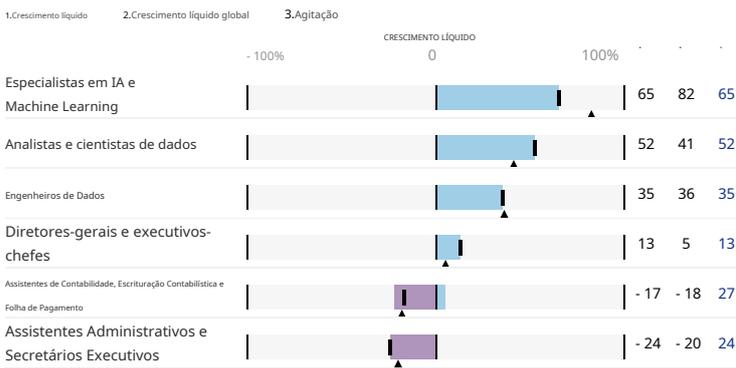


Perspectivas de emprego

Principais funções para a transformação empresarial

Funções mais selecionadas pelas organizações inquiridas, ordenadas por crescimento líquido de funções e o seu crescimento líquido e rotatividade estrutural (percentagem)

Crescimento líquido: Crescimento de emprego, Deslocamento de emprego, Crescimento líquido, Crescimento líquido global



Perspectiva da estratégia da força de trabalho

Principais componentes da sua estratégia de força de trabalho até 2030

% de organizações inquiridas a selecionar a macrotendência para impulsionar a transformação da força de trabalho

Indústria Global

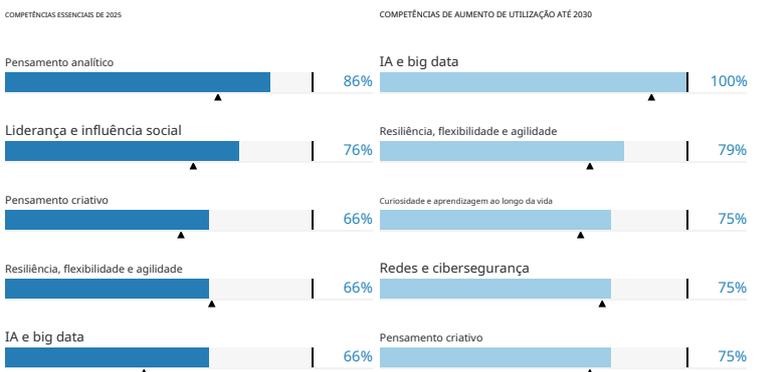


Perspectiva de competências

Competências de utilização crescente até 2030

Habilidades que mais aumentam em utilização até 2030

Indústria Global



Perspectiva de requalificação e requalificação



Telecomunicações

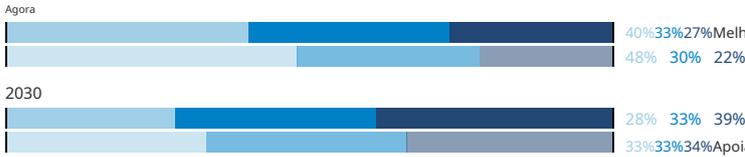
Fronteira homem-máquina

Fronteira homem-máquina

% de tarefas concluídas predominantemente por pessoas, predominantemente por tecnologia ou uma combinação de ambos

Humano Global Combinação Global Tecnologia Global

TODAS AS TAREFAS

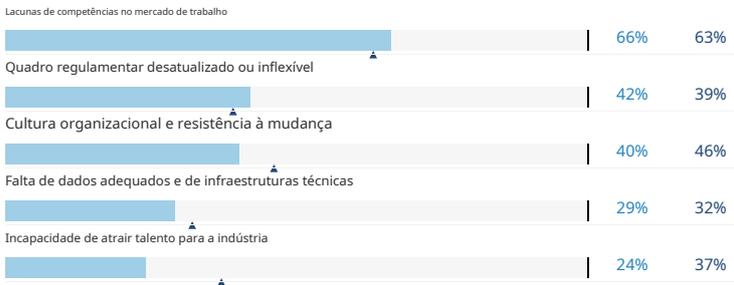


Principais barreiras à transformação empresarial

Barreiras de transformação

Percentagem de organizações inquiridas que esperam que as barreiras dificultem a sua transformação organizacional

Indústria Global

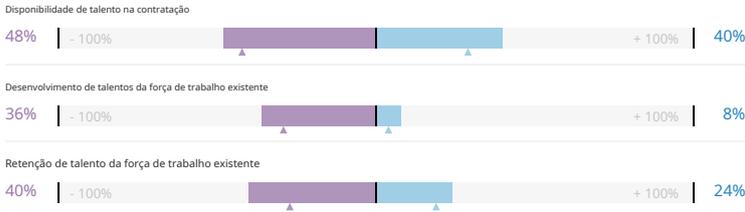


Perspectiva de disponibilidade de talento

Tendência de talento

Proporção de inquiridos que espera que a sua disponibilidade de talento melhore ou piore em cinco anos

Melhorando Média global Piora Média global

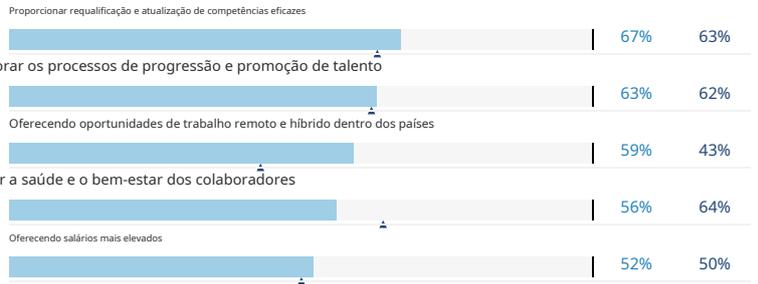


Práticas Comerciais

Práticas comerciais para melhorar a disponibilidade de talento

Principais práticas com maior potencial para melhorar a disponibilidade de talento (parcela de organizações inquiridas)

Indústria Global

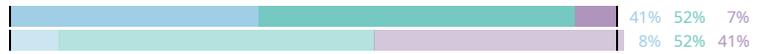


Perspectiva salarial

Tendências salariais

Proporção de organizações que projetam a parcela dos salários e outras formas de compensação dos trabalhadores em percentagem das receitas totais da empresa

Crescente Global Semelhante Global Declínio Global



Ações DEI

Proporção de empregadores inquiridos que planeiam implementar a medida de diversidade, equidade e inclusão

67 | Global51

Realizar formação abrangente de DEI para gestores e funcionários

52 | Global48

Iniciativas de recrutamento, retenção e progressão direcionadas

48 | Global42

Definir metas, alvos ou quotas de DEI

Estratégia de IA

Percentagem de empregadores inquiridos que planeiam implementar a estratégia declarada em resposta à crescente capacidade e prevalência da IA

89 | Global69

Contratar novas pessoas com competências para conceber ferramentas de IA e melhorias adequadas às competências específicas da organização

74 | Global77

Requalificação e atualização da sua força de trabalho existente para trabalhar melhor com a IA

67 | Global62

Contratar novas pessoas com competências para trabalhar melhor com a IA

Contribuidores

No Centro para a Nova Economia e Sociedade do Fórum Económico Mundial:

Equipa do Projeto

Atílio Di Battista

Chefe, Design de Impacto e Coordenação

Sam Grayling

Insights Lead, Trabalho, Salários e Criação de Emprego

Ximena Játiva

Insights Lead, Educação, Competências e Aprendizagem

Até Leopoldo

Cabeça, Trabalho, Salários e Criação de Emprego

Ricky Li

Líder de Insight e Dados

Shuvasish Sharma

Especialista em Insights, Trabalho, Salários e Criação de Emprego

Saadia Zahidi

Diretor-gerente

Estamos extremamente gratos aos nossos colegas do Centro para a Nova Economia e Sociedade pelo seu apoio, especialmente a: Neil Allison, Silja Baller, Eoin Ó Cathasaigh, Alison Eaglesham, Genesis Elhussein, Sarah Fabijanic, Sriram Gutta, Elselet Hasselaar, Adèle Jacquard, Isabelle Leliaert, Ostap Lutsyshyn, Tanya Milberg, Aarushi Singhanian e Steffica Warwick. Agradecemos também a Mirek Dušek pelo seu feedback e apoio e aos nossos colegas do Global Communications Group.

Estamos também gratos a Michael Fisher pelo seu excelente trabalho de edição de texto, ao nosso colega Floris Landi e Laurence Denmark, do MIKO Studio, pela sua capa excepcional e design partilhável, a Campbell Powers e Justine Moscatello, da Salesforce, e a Joely Friedman e Jonathan Raskauskas, da Lovelytics, pelo seu design e execução do painel no leitor de relatórios, e à Accurat pelo seu excelente design gráfico e layout do relatório, bem como pelo seu excelente trabalho na criação dos perfis do relatório e do Data Explorer on -line.

Para mais informações ou para se envolver, contacte cnes@weforum.org.

Colaboradores

O Centro para a Nova Economia e Sociedade tem como objetivo capacitar a tomada de decisões entre líderes em negócios e políticas, fornecendo insights novos e acionáveis através da colaboração com especialistas líderes e empresas detentoras de dados.

Agradecemos muito a colaboração com a Coursera, Indeed, LinkedIn e ADP para o relatório deste ano e gostaríamos de agradecer especificamente aos seguintes colaboradores:

Coursera

Maria-Nicole Ikonou, Chefe de RP e Comunicações Empresariais Globais
Anna Zhao, Cientista de Dados
Harshal Tijare, Analista de Dados

Realmente

Svenja Gudell, Economista-chefe, Indeed Hiring Lab
Annina Hering, Economista sénior, Indeed Hiring Lab
Arcenis Rojas, Cientista de dados, Indeed Hiring Lab
Chris Glynn, Diretor de ciência de dados, Indeed Hiring Lab
Cory Hopkins, Editor sénior, Indeed Hiring Lab

LinkedIn

Kristin Lena Keveloh, Gestora Sénior de Políticas Públicas e Gráfico Económico
Akash Kaura, Cientista de Dados da Equipa, LinkedIn

PDA

Nela Richardson, Economista-chefe, Diretora de ESG e Chefe de Investigação da ADP
Ben Hanowell, Diretor de Análise de Pessoas
Dra. Mary Hayes, Diretora de Investigação
Jared Northup, Analista de Investigação

Agradecimentos

O Centro para a Nova Economia e Sociedade gostaria de agradecer aos Campeões da Iniciativa de Emprego e aos Campeões da Revolução da Requalificação pela sua liderança e orientação sobre o foco deste Relatório.

Parceiros da Investigação

O Centro para a Nova Economia e Sociedade do Fórum Económico Mundial tem o prazer de reconhecer e agradecer às seguintes organizações, sem as quais a realização do Relatório sobre o Futuro do Emprego 2025 não teria sido viável:

Argentina

IAE Business School, Universidade Austral
Eduardo Fracchia, Diretor do Departamento Académico de Economia
Martin Calveira, Economista de Investigação

Austrália

Grupo Industrial Australiano
Doutora Caroline Smith, Diretora Executiva, Centro de Educação e Formação
Sarah Pilcher, Gestora de Investigação e Política, Centro de Educação e Formação
Brett Crosley, Oficial de Investigação e Política, Centro de Educação e Formação

Bahrein

Conselho de Desenvolvimento Económico do Bahrein
Nada Al Saeed, Diretora de Estratégia Redha
AlAnsari, Diretora Executiva Fundo de Trabalho do Bahrein (Tamkeen)
Amer Marhoon, Diretor Executivo da Skills Bahrain
Nada Deen, Diretora Executiva, Desenvolvimento de Competências Setoriais da Skills Bahrain

Brasil

Fundação Dom Cabral, Centro de Inovação e Empreendedorismo
Carlos Arruda, Professor e Membro do Centro de Inovação e Empreendedorismo da FDC
Hugo Tadeu, Professor e Diretor do Centro de Inovação e Empreendedorismo da FDC
Miguel F. Costa, Investigador

Colômbia

Associação Nacional de Empresários da Colômbia (ANDI)
Imelda Restrepo, Diretora, Centro de Estudos Económicos
Paola Buendía García, Vice-Presidente Executiva

Educação para o Emprego

Ashley Barry, Diretora de Estratégia e Aprendizagem, Educação para o Emprego - Global
Houda Barakate, CEO, Educação para o Emprego - Marrocos
Chaimaa Zaher, Coordenadora de Parcerias e Programas, Educação para o Emprego - Marrocos
Sarah Gomaa, Responsável pelas Parcerias e Colocação no Emprego, Educação para o Emprego - Egito
Menna Muhammed, Associada de Parcerias e Colocação no Emprego, Educação para o Emprego - Egito

Associação Europeia para a Gestão de Pessoas (EAPM)

Berna Öztinaz, Presidente
Ulrik Brix, patrocinador do conselho, investigação e insights, CEO da NOCA
Kai Helfritz, Líder do Grupo de Trabalho, Pesquisas e Insights
Rebecca Normand, Chefe do Secretariado do EAPM
Dana Cavaleru, Diretora Executiva, HR Management Club Romania

Egito, República Árabe.

Centro Egípcio de Estudos Económicos - ECES
Abdel Latif, Diretor Executivo e Diretor de Investigação
Mohamed Hosny, Economista Ahmed Maged, Investigador de Campo
Hossam Khater, Investigador de Campo
Mohamed Khater, Investigador de Campo

Índia

A Confederação da Indústria Indiana (CII)
Sougata Roy Choudhury, Diretor Executivo
Kabir Krishna, Diretor Adjunto
Ravinder, Gerente
Anuradha Nirwan, Diretora Executiva

Associação Internacional de Portos e Marinas (IAPH)

Patrick Verhoeven, diretor-geral

Nick Blackmore, diretor de desenvolvimento de negócios Fabienne Van Loo, gestor de extensão de associados e escritório na Europa

Israel

JDC-Tevet em parceria com o Ministério do Trabalho

Avraham Fleishon, Chefe de Dados, JDC-Tevet Elizabeth Levi, Desenvolvimento de Recursos, JDC-Tevet Noa Ecker, Gestor de Estratégia, Ministério do Trabalho Sapir Yany, Gestor de Projeto, NGG
Ran Lefler, Chefe de Avaliação, Investigação e Desenvolvimento, NGG

Japão

Universidade de Waseda
Jusuke JI Ikegami, Professor Mitsuyo Tsubayama, Coordenador Shoko Miya, Coordenador

Cazaquistão

Centro de Iniciativas Estratégicas LPP
Olzhas Khudaibergenov, Senior Partner
Kamilya Suleimenova, Gestora de Projeto
Maryam Galyamova, Consultora Sênior
Anel Rakhimova, Consultora
Akku Bakisheva, Consultor Sênior

Letónia e Lituânia

Grupo ERDA
Zane Čulkstēna, Fundador e Parceiro de Negócios
Katya Leidmane, Diretora Executiva
Inese Jeļisejeva, Assistente de Projeto
Aušra Bytautienė, Diretora, Associação
Pessoal de Profissionais
Jurgita Lemešiūtė, Managing Partner, PeopleLink

México

Instituto Mexicano para la Competitividad - IMCO

Valeria Moy, Diretora Geral Ivania Mazari, Gestora do Programa

Holanda

Centro de Inovação Empresarial de Amsterdão, Universidade de Amsterdão
O Prof. Henk W. Volberda, Diretor e Professor Doutor
Rick Hollen

Raoul Breij, Mestre em Ciências

Sérvia

Fundação para o Avanço da Economia - FREI

Aleksandar Radivojević, Coordenador de Investigação
Dejan Molnar, Diretor

Eslovénia

Instituto de Investigação Económica
Doutora Tjaša Bartolj, Investigadora
Sonja Uršič, Investigadora

África do Sul

Acelerador de Emprego Juvenil Harambee Victoria Duncan, Chefe, Investigação e Evidência Rob Urquhart, Estratégia, Investigação e Evidência Líder

Espanha

Associação Espanhola de Direção e Desenvolvimento de Pessoas (AEDIPE)

Roser Segarra, Presidente
Maria Obiols Ferré, Delegada da EAPM e Vogal do Conselho
Roger Iliterasriera, Membro do Conselho
Sergi Riau, Membro do Conselho
Susana Gutierrez, Vogal do Conselho

Tailândia

Universidade de Chulalongkorn
Wilert Puriwat, Presidente
Kanyarat (Lek) Sanoran, Professor Associado Nat
Kulvanich, Professor Assistente

Tunísia

IACE (Instituto Árabe dos Chefes de Empresa)
Majdi Hassen, Diretor Executivo
Hajer Karaa, Chefe do Departamento de Estudos

Turquia

TÜSIAD, Fórum de Competitividade da Universidade Sabanci - REF
Esra Durceylan Kaygusuz, Professora Assistente de Economia, Universidade Sabanci, Diretora do Fórum Sezen Uğurlu Sum, Especialista do Projeto do Fórum de Competitividade

Vietname

Corporação Talentnet
Trinh Tieu, Fundador e CEO
Ha Nguyen, Diretor de Marketing e Experiência do Cliente
Khanh Nguyen, Diretor Associado de Marketing Huy Le, Especialista Sênior em Marketing

Uzbequistão

Universidade Internacional de Westminster em Tashkent
Bakhrom Mirkasimov, Vice-Reitor, Nargiza Kabilova, Assistente de Investigação Nilufar Abduvalieva, Assistente de Investigação Maksim Kim, Diretor do Centro de Educação Profissional e ao Longo da Vida

Nozima Yusupova, Gestora do Centro de Educação Profissional e ao Longo da Vida

Zimbábue

Comissão Nacional para a Competitividade
Phillip Phiri, Diretor Executivo
Brighton Shayanewako, Diretor, Competitividade
Douglas Muzimba, Gestor, Competitividade Internacional
Munyaradzi Muchemwa, Economista
Elizabeth Magwaza, Economista

Agradecemos também às seguintes organizações por contribuírem para a divulgação do Inquérito sobre o Futuro dos Empregos:

- Clube de Gestão de RH da Associação (Clube de RH)
- Associação Portuguesa De Gestão Das Pessoas (APG)
- Associação Italiana para a Direção do Pessoal (AIDP)
- Sociedade Alemã de Apoio à Gestão Pessoal (DGFP)
- RH Noruega

– Ministério do Planeamento da Indonésia

- Câmara de Comércio e Indústria da Indonésia (KADIN Indonésia)
- Mulheres Internacionais na Mineração (IWIM)
- Corporate Academy Network (NOCA)
- Associação Profissional Pessoal Valdymo (PVPA)
- Sociéte Suisse De Gestion Des Resources Humaines (HR Swiss)
- Türkiye İnsan Yönetimi Derneği (PERYÖN)

Centro para a Nova Economia e Parceiros da Sociedade

Estúdio 2045

Accenture

Grupo Adecco

PDA

Agilidade dos minerais do arco-íris

africanos

AIG

Al Dabbagh Group Holding Al

Futtaim Empresa privada

AlixPartners

Allianz

Amazon

Grupo AMTD

APCO

Grupo de vestuário

Aramco

Prémio

Conselho de Desenvolvimento Económico do Bahrein

BairesDev

Grupo Bajaj

Banco Bradesco

Banco BTG Pactual

Banco da América

Banco de Montreal

Banco Barclays

Noivas Energia Holding

Melhor para cima

Grupo BHP

Grande Primavera

Fundação Bill e Melinda Gates

Bloomberg

BRANDi e Empresas

Burda

Capgemini

Capital A Berhad

Carlsberg

Censia

Canal

Tecnologias de software Check Point

Cisco Systems

Consciente

Corficolombiana

Empresas Crescentes

Grupo Crescente

Parceiros de Capital CVC

Pagamento diário

Daniel J. Edelman

Dassault Sistemas

Parte

Malha

Tecnologias Dell

Deloitte

Banco Alemão

DIO

Dogan Şirketler Grubu Holding

Dotlumen SRL

Mundo DP

dsm-firmenich

e&

Serviços de testes educativos

Egon Zehnder

Entri Software

Grupo Eurasiático

Euroclear

Centro lunar

OLÁ

Grupo de Alimentos Flora

Fortinet

Lacuna

Soluções Giftolexia

Tecnologias Glean

Bom muro

Alfabeto

Grupo Mariposa-Apex

Grupo Salinas

Hackensack Meridian Saúde

Heidrick & Lutas

HEINEKEN

Henrique Schein

Hewlett Packard Enterprise

Hitachi

Hologic

Grupo de Publicação Holtzbrinck

Bolsas de Valores de Hong Kong e Compensação Limitada (HKEX)

HP

Participações do HSBC

cem

Corporação IBM

Ifood.Com

Aprendizagem individual da Índia

Indorama Empreendimentos

Grupo Indus

Infosys

GRUPO INGKA I IKEA

Intel Corporation

Intercorp Peru

Invesco

Itaú Unibanco

JBS

Jerónimo Martins

JLL

Kearney

Kohlberg Kravis Roberts & Co. (KKR)

L'Oréal

Fundação Grupo LGT

Inclusivamente

Limak Holding

Corporação LinkedIn

Senhor, Abbett & Co. LLC

Manchester United Football Club Limited

Grupo de trabalho

Empresas Marsh & McLennan

Clínica Mayo

McKinsey & Companhia

Medtronic

Merck

Microsoft

Mogul

MUFG (Mitsubishi UFJ Financial Group Inc.)

Naspers Limited

Corporação Comcast

Nestlé

Entrepreneurship Teaching Network (NFTE)

Nexthink

Nielsen

Novartis Internacional

NxtWave Tecnologias Disruptivas

Grupo NYSE

Grupo Omnicom

Instituto Sociedade Aberta

Paradoxo

PayPal

Pearson

PepsiCo

Petróleo Brasileiro - PETROBRAS

Yildiz Holding

PwC

Grupo Publicis

Grupo QI

Randstad

Grupo Financeiro RBC

Recrutar Holdings

Regeneron Pharmaceuticals

Reliance Industries

Rio Tinto

Corporação RMZ

Real Philips

Russell Reynolds Associates

Salesforce

Sanofi

SAP SE

Companhia de Mineração da Arábia Saudita (Ma'aden)

Banco Nacional Saudita

Sempra

Serviço Agora

Concha

Siemens

Habilidadesoft

SONAE

Banco Standard Chartered

State Street Corporation

Swiss Re

Takeda Pharmaceutical Company

Associação de Seguros e Anuidades para Professores (TIAA)

Teck Resources Limited

Telefónica

TestGorilla

O Banco de Nova Iorque Mellon

Corporation As Empresas Estée Lauder

A empresa New York Times O

Grupo Samuel

O Grupo Standard Bank

Trip.com Group

Tecnologias Uber

UBS

uLesson Educação

Unilever

Comunicações Verizon

Visa

Bem-vindo à confiança

Wilco

Wipro

Dia de trabalho

TrabalharEnquanto

Quantificação Mundial

Zoom Video Comunicações

Zurich Insurance Company



COMMITTED TO
IMPROVING THE STATE
OF THE WORLD

O Fórum Económico Mundial, empenhado em melhorar o estado do mundo, é a Organização Internacional para a Cooperação Público-Privada.

O Fórum envolve os principais líderes políticos, empresariais e outros da sociedade para moldar as agendas globais, regionais e industriais.

Fórum Económico Mundial
91-93 rota de la Capite
CH-1223 Cologny/Genebra
Suíça

Tel.: +41 (0) 22 869 1212
Fax: +41 (0) 22 786 2744
contact@weforum.org
www.weforum.org