

R&S summit

TRANSCRIÇÃO IA no mundo do trabalho

O impacto mais é o que temos para hoje. Para começar, eu queria conversar com vocês um pouco sobre a visão do LinkedIn, sobre por que o LinkedIn foi fundado. A gente tem uma visão de criar oportunidades econômicas para toda a força de trabalho no mundo.

Isso significa aglomerar a maior quantidade possível de pessoas que estão com o mindset de criar conexões profissionais numa rede que, hoje, conecta a mais de 1,2 bilhões de seres humanos no mundo. A gente tem, hoje, um time que se chama Economic Graph, que, basicamente, ele tenta mapear todos esses dados. Hoje, o LinkedIn tem mais de 5 milhões de atualizações por minuto dentro da rede.

Isso significa postagens de conteúdo, publicações de vagas, novas empresas se sumando à nossa rede, novos perfis se integrando, novos profissionais se sumando à nossa rede. E a gente tem, também, hoje, mais de 1,2 bilhões de membros de maneira global, mais de 69 milhões de empresas que contam com um perfil dentro da nossa rede, mais de 42 mil habilidades mapeadas dentro da nossa plataforma, mais de 140 mil escolas que estão dentro da rede e 14 milhões de trabalhos sendo publicados dentro da nossa plataforma. Então, a gente pega toda essa informação e tenta representar o mundo do trabalho dentro da rede.

Hoje, o LinkedIn, como disse, tem 1,2 bilhões de membros dentro do mundo e estamos presentes em mais de 237 países. A gente acaba de celebrar um momento muito importante para o Brasil, que acabou de chegar na marca de 100 milhões de usuários dentro do Brasil. E isso torna esse mercado o terceiro maior no mundo.

A gente só está por trás dos Estados Unidos e da Índia em número de membros. Adicionalmente, o Brasil sempre tem tido um histórico de grande atividade social.

Então, o brasileiro tem um perfil de mais conexões e de muito trabalho de publicação.

O LinkedIn tem feito, também, um investimento muito grande em criar uma maior rede de criadores dentro da plataforma. Hoje, a gente tem um grupo 100% dedicado a trazer criadores de conteúdo para gerar conteúdo específico para a plataforma. E a gente tem, também, hoje, um trabalho muito importante de garantir que quem está por trás de um perfil é uma pessoa, é um ser humano.

Então, a gente tem investido, também, bastante em ferramentas que garantem que quem está por trás de um perfil é uma pessoa. E, hoje, a gente tem mais de 90 milhões de perfis já verificados, com verificação, inclusive, utilizando passaporte, documentos oficiais, para garantir que tanto candidatos quanto recrutadores que participam da rede sejam pessoas reais. A gente sabe, também, que estamos perante uma mudança do mundo do trabalho muito importante.

Sabemos que 70% das habilidades que são necessárias para desempenhar um trabalho irão mudar até o ano 2030. E 25% delas já mudaram. Então, se vocês param para pensar em habilidades como, por exemplo, engenharia de pronte, é uma habilidade que, cinco anos atrás, nem existia.

E, hoje, é uma habilidade necessária para alguns cargos que estão sendo recrutados na plataforma. Então, essa disrupção, esse grande disruptor no meio é a inteligência interfacial. E estamos frente a três macro-transformações que estão remodelando o futuro do trabalho.

A primeira é o trabalho impulsionado pela E.A. Sabemos que a E.A., a E.A. generativa, vai redefinir como está sendo feito o trabalho. E, agora, o trabalho tem que ser traduzido em atividades. Antes tínhamos cargos, e vemos que esses cargos, agora, estão sendo transformados por essas tecnologias.

A segunda macro-transformação tem a ver com uma força de trabalho mais focada em habilidades. Em habilidades que estão sendo transformadas, como vocês puderam ver com esse primeiro dado, ou seja, sabemos que essas capacidades que precisamos ter para desempenhar um trabalho vão se transformar. Então, temos que focar as nossas contratações em habilidades.

Em habilidades que possam evoluir e que possam se levar para vários lugares. Além disso, porque sabemos que a esperança de vida é cada vez maior. Teremos

que reinventar nossa carreira umas duas ou três vezes ao longo da nossa trajetória profissional.

É importante ter habilidades que consigam se traduzir a diferentes campos de atuação. O terceiro ponto é um trabalho orientado à aprendizagem. Essa parte de upskilling, o lifelong learning, o mindset, ou seja, esse pensamento de manter sempre uma capacidade de aprender, de estar sempre aquela ideia de ser um eterno aprendiz, é cada vez mais relevante para o mercado de trabalho.

O Brasil está em um lugar muito interessante e vantajoso em termos de demográficos. Fazemos uma análise de quanto a faixa de população produtiva representa em um país. O Brasil está em um lugar bem interessante nesse sentido.

Muito vantajoso, porque a nossa faixa etária, de maneira geral, no mundo, a população está envelhecendo. O Brasil não está nos países que estão nesse grande desafio de perda de produção em termos de pessoas em idade produtiva. Isso nos coloca em uma grande vantagem.

Outro elemento importante que o mercado brasileiro tem é uma atitude muito positiva perante a relação com produtos e serviços com inteligência artificial. Esse dado que vocês veem aí é o número, a porcentagem de profissionais que acreditam que os produtos e serviços com inteligência artificial são melhores do que prejudiciais para o mercado. Então, os brasileiros têm mais de 56% de atitude positiva perante esses produtos.

Adicionalmente, o Brasil é um dos maiores mercados em termos de contratação de pessoas com habilidades relacionadas com inteligência artificial. Só pedimos para a Índia, em número de profissionais que estão sendo contratados, que listam as habilidades de inteligência artificial como parte das habilidades que eles têm em novas contratações. Todo ano, o LinkedIn tenta mapear quais são as habilidades em ascensão dentro dos mercados.

Dentro do Brasil, vemos que a inteligência artificial é a habilidade com maior crescimento em termos de volume de demanda. Vemos que a inteligência artificial é a número um e vemos também que as habilidades humanas, como comunicação, visão e liderança estratégica, retenção de clientes, política

comercial, ainda têm uma demanda importante. Embora a inteligência artificial seja a habilidade mais demandada dentro do mercado brasileiro, as habilidades humanas que complementam essas habilidades técnicas relacionadas com a inteligência artificial também têm uma alta demanda.

Especificamente para a RH, vemos ainda também que a inteligência artificial não é a número um. Vemos também que programas de treinamento é a habilidade com maior crescimento em termos de demanda. Definitivamente, essas duas caixinhas conversam muito bem, porque os profissionais da RH têm um papel muito importante nessa transformação, principalmente na parte de treinamento e desenvolvimento, com essa mudança tão vertiginosa em termos das habilidades. O Brasil também é um dos mercados que tem uma grande penetração de habilidades relacionadas com a AI. Se vocês veem nessa lista, estamos em número cinco dos mercados com maior penetração por habilidades de inteligência artificial. Então, o brasileiro, além de ter uma boa atitude, eles também estão se preocupando por serem capacitados nessa área que é fundamental para o futuro do trabalho.

O LinkedIn está criando um ecossistema desenhado para trazer soluções para os profissionais da RH, para ajudar nessa busca de profissionais com habilidades de inteligência artificial. Temos quatro grandes pilares para ajudar esses profissionais para atrair, pesquisar, atrair, engajar e colocar esses candidatos nos melhores lugares. Na parte de pesquisa, estamos fazendo um trabalho de educar e ajudar os profissionais a ter perfis, achar os melhores perfis de uma maneira mais fácil. Na parte de atração, queremos também não simplesmente ajudar os profissionais da RH a atrair os melhores candidatos, mas também atrair os melhores clientes, porque sabemos também que muitos de vocês têm esse desafio de trazer clientes para dentro de casa. E ajudar a engajá-los de maneira adequada e colocar dentro o melhor talento, colocando sempre no centro o ser humano. Como construímos esse trabalho? Com essa pirâmide que vocês veem aqui.

Como falei, temos mais de 5 milhões de interações por minuto dentro da RH, isso cria uma série de dados, uma avalanche de dados, que precisa de uma infraestrutura para serem administrados, interpretados e utilizados como insights. Temos hoje também um investimento muito importante em infraestrutura, que nos

últimos dois anos temos investido bastante em data centers e times que estão por trás, para poder administrar essa informação. E temos também um trabalho conjunto com a Microsoft, para quem não sabe, o LinkedIn foi adquirido alguns anos atrás pela Microsoft, e o nosso CEO recentemente fez uma mudança para virar vice-presidente dentro da área de office dentro da Microsoft, então agora o LinkedIn trabalha muito junto de mãos dadas com os times da Microsoft em termos de produto e com o trabalho que a Microsoft faz com a OpenAI, para se alimentar dos algoritmos e os modelos de LLMs que estão sendo utilizados para otimizar toda essa informação e todo esse investimento em inteligência artificial que o LinkedIn está fazendo.

E, finalmente, esse time de LinkedIn Economic Graph, que eu falei no começo, que é um time de economistas, sociólogos, advogados, que trabalham justamente para interpretar todos esses sinais em tendências que possam ajudar vocês a entender melhor para onde está indo o mercado de trabalho. Mas tudo isso não funcionaria sem a confiança. Trabalhamos com dados muito sensíveis dos nossos membros.

Onde eles trabalham, se estão open to work ou não, se eles estão procurando uma recolocação. Temos sempre um trabalho de colocar o membro e cuidar o membro de uma maneira muito importante. Sabemos que essa confiança que os membros têm na hora de abrir um perfil dentro do LinkedIn é muito importante. Sempre garantimos para todos os nossos membros uma segurança muito, muito real. Temos investido também bastante em times para ajudar a garantir a segurança, não apenas cibernética, mas também dos dados, inclusive das interações, para manter a nossa rede como um espaço saudável de discussão e de troca profissional dentro da plataforma. Como tem evoluído a tecnologia dentro do LinkedIn? Começamos, desde 2006, 2010, a fazer um trabalho de investimento em modelos de regressão linear, que eles ajudavam a personalizar experiências como a busca, como as pessoas que você poderia conhecer, os trabalhos recomendados para você, para eles se adaptarem a cada um dos perfis de vocês.

Hoje, se cada um de vocês abre a sua timeline do LinkedIn, cada um de nós vai ter uma experiência bem diferente, porque cada um tem os nossos contatos,

temos o nosso perfil, temos a nossa rede. Então, cada um de nós tem uma experiência 100% personalizada. A partir de 2011 e 2019, nós migramos para uma otimização multi-objetiva.

Nós já começamos também a experimentar com a parte de neural networks. Então, aqui nós começamos a ver o ranking dentro do feed. Então, a experiência do feed foi cada vez melhor.

Nós procurávamos que os conteúdos mais relevantes para vocês fossem os primeiros a aparecer, seja por afinidade do perfil, por o tipo de pessoa, a proximidade com essa pessoa, interações com essa pessoa ou com essa empresa, as notificações que vêm para você ter uma relevância maior, para entender se você está procurando uma recolocação, teria um pouco mais de recomendações sobre empregos, se você está empregado, você teria mais recomendações sobre pessoas para conectar, etc., etc. E, a partir de 2022 e 2025, nós já começamos a fazer um trabalho com LLMs e inteligência artificial generativa. E aí começamos a ter algumas ferramentas como os coaches, o que nós chamamos de account IQ, para quem utiliza nossa ferramenta corporativa de Sales Navigator, que é uma ferramenta que ajuda a fazer prospecção de clientes. Nós já começamos a criar recomendações muito mais inteligentes e complexas a partir desse desenvolvimento. E tudo isso, agora em 2025, se traduz à nova era do recrutamento dentro do LinkedIn, que é a inteligência artificial aplicada em agentes. Então, nós estamos lançando agora o nosso agente de recrutamento, que nós chamamos de LinkedIn Hiring Assistant, que é basicamente um robô recrutador que ajuda os recrutadores e as recrutadoras a fazerem o trabalho delas muito mais rápido e de maneira mais eficiente.

Então, se pudéssemos fazer esse pequeno mapa aqui, nós sabemos que hoje nós já temos, por exemplo, funções como recomendações com inteligência artificial, onde nós sabemos que temos um incremento de 35% no volume de candidatos recomendados quando são ajudados por inteligência artificial. Nós temos mensagens assistidas com inteligência artificial, que são 100% personalizadas, e elas pegam todo o conhecimento que nós temos sobre o tipo de mensagens que os candidatos respondem mais, que tipo de estrutura de comunicação funciona melhor. E ele faz uma personalização baseada no perfil do

recrutador e no perfil do candidato, para fazer uma estrutura que seja muito mais assertiva e que estimule a resposta desse candidato.

E já vemos até 44% de incremento no número de mensagens respondidas pelos candidatos. E nós temos também os projetos de pesquisa de talentos assistidos pela inteligência artificial, que eles irão ajudar com todos os dados que o LinkedIn já tem sobre todos os processos seletivos que são feitos dentro da plataforma, que ajudam, então, a fazer uma pesquisa muito mais assertiva dos candidatos dentro da plataforma. E aí, como eu disse, nós estamos lançando esse assistente, Hiring Assistant, que, a partir de junho, já está disponível para português, espanhol, além de francês, alemão e inglês, que já está funcionando.

E nós temos visto que os recrutadores que aproveitam essa ferramenta têm até 20 horas por semana de economia em termos de atividades administrativas. Atividades que vocês sabem como fazer follow-up, enviar mensagens, fazer filtragem de candidatos, buscas. Então, o assistente vai permitir ao recrutador ou recrutadora automatizar esses processos para as pessoas que recrutam focarem no que as faz mais felizes, que é conversar com os candidatos, entender quem faz um fit com essa oportunidade e entender as motivações desse candidato e conectar as melhores oportunidades com as melhores pessoas.

Nesse mundo do trabalho centrado em pessoas que são empoderadas pela inteligência artificial, eu quero compartilhar com vocês sete dicas de como fazer a sua empresa se adaptar melhor nesse processo. O primeiro é ter o conselho de AI. AI não é uma função de RH ou não é uma função exclusiva de tecnologia.

Quanto mais multidisciplinário o approach à transformação ou adaptação da inteligência artificial, mais robusto ele vai ser, inclusive porque ele vai permitir otimizar os investimentos, ou seja, quando você está trabalhando em silos, muitas áreas podem estar fazendo investimentos parecidos ou contratando ferramentas para fazer a mesma coisa, ou ferramentas que não dialogam entre elas ou não se alimentam uma da outra. Então é importante você ter um conselho multidisciplinário de AI. O segundo ponto é ter políticas de AI responsável.

Vocês têm que definir regras para ter as fronteiras do que é permitido com a AI de maneira muito clara. E, nesse sentido, o LinkedIn, por exemplo, ele tem os princípios de inteligência artificial responsável, que são públicos e que garantem

que os nossos membros serão cuidados, que os dados serão cuidados de maneira transparente. O terceiro ponto é ter uma verdade focada.

Se não precisa transformar tudo ao mesmo tempo, com a mesma velocidade. Vamos começar por aquele ponto, ou aquele time que já tem o DNA de inovação, ou aquele time que é crítico para o futuro do nosso business. E vamos começar por eles.

E aí você começa com um time que vai abraçar essa transformação e que vai trazer um resultado tangível. O quarto ponto é sobre colaboração e transparência. Então é importante que você traga essas equipes que vão ser impactadas com um foco no problema que você vai resolver.

Ou seja, sim, você tem que deixar muito claro o que vai ser resolvido para esse time. O seguinte ponto é sobre a abordagem ágil. A velocidade com que a inteligência artificial está avançando é muito, muito alta.

Então você tem que ter muito trabalho de iteração desses processos. Nem todo o processo vai ser perfeito desde o começo. Então você vai ter que construir esse processo várias vezes, analisá-lo e otimizá-lo para que ele esteja cada vez melhor.

O penúltimo ponto é... Você tem um risco sempre nessa transformação. Então é importante você ter regras para administrar esse risco e entender qual vai ser o impacto caso alguma coisa não dê certo 100%. E, por último, o trabalho de reskill e upskill.

Nós sabemos hoje que temos um gap muito importante entre a expectativa do que as empresas esperam sobre a transformação e o que, de fato, elas oferecem em termos de processos prescritivos de transformação. Então, hoje, por exemplo, nós sabemos que 85% dos líderes sabem que a inteligência artificial pode ajudar para cobrir alguns gaps de habilidades. Mas apenas 42% das empresas tem processos de transformação de inteligência artificial bem estruturados.

Ou seja, menos da metade das empresas hoje oferecem um processo claro e prescritivo para os funcionários entenderem como essa empresa vai se

transformar com inteligência artificial. E agora, o que vai ser necessário para se adaptar? Uma coisa que nós temos que saber, que nós temos que abraçar, é que a inteligência artificial é mais uma ferramenta do nosso toolkit de trabalho. Ou seja, todo mundo tem que incorporar esse conhecimento de inteligência artificial no nosso dia a dia.

E o segundo ponto que nós temos que entender é que todos os trabalhos serão impactados pela inteligência artificial. Ou seja, sem importar qual é a natureza do seu trabalho, você vai ter algum impacto em maior ou menor medida. E essa mudança de habilidades vai criar novos empregos.

Como falei, engenheiro de prompt, especialista em segurança de inteligência artificial, são funções que não existiam há alguns anos atrás e que hoje estão sendo novos postos de trabalho que estão acontecendo. Muito se fala também sobre quantos trabalhos irão desaparecer com essa integração de inteligência artificial. E o que nós sabemos até agora é que, embora tenha alguns segmentos que estão sendo altamente impactados pela integração da inteligência artificial, de maneira geral, o mercado de trabalho não está se encolhendo de maneira significativa por causa da integração da inteligência artificial.

Já é parte da otimização natural que nós estamos tendo do mercado de trabalho e não necessariamente a inteligência artificial é esse grande disruptor, até agora, desse encolhimento. Nós vamos ter que redefinir também o significado do trabalho. Ou seja, quais são os novos fluxos de trabalho? O que significa agora ser um assistente administrativo? O que significa ser um assistente legal? Nós vamos ter que liderar a reconfiguração de o que significam esses postos de trabalho, principalmente os profissionais de RH.

Nós vamos ter um trabalho muito importante nessa redefinição desses fluxos de trabalho. E como vocês podem adaptar a sua organização? O primeiro é que vocês vão ter que revisar todas as funções que a sua empresa tem. Ou seja, vai ter que redefinir essas funções com foco nessas novas habilidades de tecnologia. Manter esse foco nas pessoas e a geração de valor para entender, então, como que elas vão gerar valor agora sendo suportadas por programas, por agentes de inteligência artificial. O segundo ponto é que você vai ter que aprender a fazer

essa contratação por competências. Então, experiências passadas não necessariamente vão definir 100% o resultado futuro.

Ou seja, aí nós vamos ter que entrar nesse momento de aceleração para entender. Esse profissional que desempenhava essa função, quais habilidades ele vai conseguir traduzir para uma função diferente que não tem um precedente. Ou seja, esse trabalho que nós fazíamos antes de projetar o resultado futuro com as habilidades e com os resultados presentes, vai precisar de uma revisita.

Porque, como disse, agora esse futuro não tem uma definição 100% clara. E, finalmente, é colocar essa aprendizagem contínua de maneira integrada na cultura. E aqui os líderes têm um papel fundamental.

Os próprios líderes são quem tem que começar a criar esses espaços de conversa sobre a mudança, de se capacitar de maneira autônoma e colocar também dentro da empresa estímulos e ecossistemas que ajudem as pessoas a criar essa cultura de aprendizagem contínua. E para todos nós, como profissionais, alguém me fez uma pergunta, antes de entrar aqui a conversar. O que vai garantir nossa empregabilidade? Eu não posso te dar uma fórmula mágica de que vai garantir a sua empregabilidade, mas posso dizer o que se espera de todos os profissionais nesse mundo feito de disrupção, de mudança de habilidades.

Se esperam esses três pontos. O primeiro é a fluência. Todos os profissionais temos que investir em ser mais fluentes em ferramentas de inteligência artificial. Isso significa que eu preciso saber de todas as ferramentas, os nomes de todas as ferramentas, saber como usar todas, não necessariamente. Mas é importante você investir em se manter atualizado sobre o que está acontecendo, pelo menos no seu segmento, com ferramentas relacionadas com inteligência artificial. E experimentar com elas.

Tirar esse medo que é um elemento muito complexo, que é muito difícil, que é muito técnico, quando não necessariamente todas as ferramentas são técnicas. O segundo ponto é a agência. Ou seja, se espera que tenhamos uma atitude de autoempreendedorismo com nossa carreira.

Ou seja, você tem que ser autônomo, você tem que ser curioso na hora de correr atrás dessa transformação de habilidades. Ou seja, você vai ter que criar espaços de aprendizagem. Isso não significa que você tem que fazer um curso, um MBA.

Não, você pode ter espaços de microaprendizagem. Conversas com colegas, perguntar para o próprio chat de APT, pesquisas no YouTube. Então, todos esses espaços de potencial aprendizagem têm que ter uma intenção.

E você tem que ter uma agência nessa construção. E, finalmente, a criatividade. A inovação e a ideação têm que se colocar em ação.

Muitos dos profissionais que melhor estão se adaptando a essa transformação são os profissionais que utilizam as ferramentas de inteligência artificial como o motor para acelerar a criação, que eles já conseguem fazer eles mesmos ou elas mesmas. E a criatividade é uma habilidade humana. É o que nos faz ser... Essa capacidade de criar coisas que nunca antes vimos.

É o que nos separa de qualquer outra coisa, dos animais, das máquinas e tal. E eu acho que também é uma grande característica do brasileiro como um todo. Então, vamos aproveitar também essa capacidade humana que culturalmente está instalada no Brasil, que é a criação, a criatividade, para solucionar e se adaptar melhor a essa nova realidade e a essa transformação do mercado.

Eu quero muito agradecer mais uma vez o convite do Arne Summit para essa palestra. E agora eu vou abrir para perguntas e respostas se vocês tiverem alguma. Muito obrigado.

Só peço para levantar a mão. Tudo bem? Olha, desculpa o meu português, que eu sou chileno, mas vou tentar de fazer o meu melhor. Tudo bem? Bom, você falou muito, de fato, de IAR.

É uma coisa que já está penetrando em todas as nossas coisas que a gente tem que fazer no dia a dia. Mas uma preocupação que está surgindo agora com relação a esse tópico é que hoje, por exemplo, está se exigindo muito uma coisa que se chama caixa transparente. A caixa transparente, na verdade, quer dizer que vamos tentar de ir para um método determinista em vez de probabilístico, não vamos jogar a culpa no algoritmo.

Então, e com a saída da, como dizer, por exemplo, ISO 42001-2023, queria te perguntar, qual é o caminho ou roadmap que vai ter a LinkedIn com relação a esse tópico? Gostaria mais ou menos de saber. Sobre a transparência do algoritmo? Exatamente. Boa.

A gente fez agora umas mudanças no algoritmo. A gente tem vários algoritmos trabalhando ao mesmo tempo dentro do LinkedIn. Você tem o algoritmo de busca, que a gente já tem uns princípios que a gente faz parte desse documento que eu falei sobre princípios de inteligência artificial justa, por exemplo, para evitar discriminação dentro das buscas que já estavam dentro das ferramentas de recruta.

Então, por exemplo, você não pode fazer um filtro específico por raça, por gênero, uma série de questões que já estavam dentro do perfil. Isso para garantir que as buscas sejam justas e que todos os candidatos e as candidatas tenham um first chance de aparecer em uma busca. E que ninguém possa fazer esses filtros discriminatórios dentro da plataforma.

E a gente tem também o algoritmo sobre a criação de conteúdo, que a gente acabou de fazer uma mudança bem recente. A gente sabe, por exemplo, a criação de conteúdo dentro do LinkedIn explodiu agora que a gente tem ferramentas de inteligência artificial. Muitas pessoas não se animavam a publicar porque eram ruins de criação e tal.

Então, virou bastante comum pedir para uma ferramenta de inteligência artificial ajudar na criação de conteúdo. E isso criou muito conteúdo genérico de pouco valor. Então, a gente fez uma mudança agora que os conteúdos 100% feitos com inteligência artificial vão ser penalizados na visibilidade.

Ou seja, só serão expostos para conexões de primeiro grau. Ou seja, só para seus contatos. Eles não vão se viralizar.

Então, o conteúdo autêntico é o conteúdo que o algoritmo vai privilegiar para manter a rede como um lugar de criação e de geração de conteúdo valioso, de conhecimento para crescimento profissional. Porque, com certeza, alguns de

vocês têm visto bastante conteúdo de AI Slop recentemente na rede. Tem outra pergunta por lá? Oi.

Tudo bem? Me chamo Monique. Eu tenho uma dúvida, uma curiosidade que já tinha antes e agora surgiu mais ainda quando você mencionou a respeito de não ter filtros sobre gênero, cor, raça, enfim, para justamente não ter essa discriminação. Mas aqui no Brasil a gente tem justamente essa questão da diversidade.

Na nossa empresa a gente estimula muito essa questão da diversidade. E esse é um tipo de filtro que nos prejudica não ter. Porque a gente realmente quer filtrar essas pessoas.

Então eu queria entender se o LinkedIn, de alguma forma, já pensou sobre uma solução a respeito disso. Se tem algo em mente. Enfim, é isso.

Excelente pergunta. Eu acho que o Brasil, particularmente, tem uma realidade particular sobre vagas afirmativas, que inclusive o time local fez um trabalho bem forte para manter essas vagas afirmativas dentro da plataforma. Porque, obviamente, as políticas globais tentam ser o mais justas possíveis para evitar esses atores ruins que possam fazer filtros, vamos dizer, discriminatórios.

Mas com as vagas afirmativas a gente consegue fazer, sim, publicações específicas para populações subrepresentadas dentro do Brasil. E, além disso, a gente tem também um trabalho muito sério. Algumas questões também que a gente tem alguns sinais que as pessoas podem se identificar, alguns identificadores.

Por exemplo, a mãozinha preta para a população preta, tem a bandeira LGBTQIA+. Para as populações que se identificam com assim. Tem também os pronomes, que a gente também tem essa questão.

Então, a gente tem também um trabalho de investimento bem ativo para tentar manter esses espaços ali, mas sempre com o princípio fundamental, que é evitar a discriminação ativa através do uso de filtro de maneira errada. Mais alguma pergunta? É isso, gente. Bom, então, obrigado mais uma vez.

Se vocês querem acompanhar o meu conteúdo no LinkedIn, só me adicionar, eu vou ficar mais um pouquinho por aqui. E se vocês quiserem fazer sua pergunta, sim, microfone. Muito obrigado.

Tchau, tchau. Obrigada, Sérgio, pela palestra que trouxe uma perspectiva do LinkedIn sobre os movimentos que devem impactar o Brasil.