

PROSPECÇÃO DE VAGAS DE ENTRADA NO MACROSSECTOR TIC

Realização

Brasscom 

 Fundação
Telefônica
vivo



BRASSCOM – Associação das Empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) e de Tecnologias Digitais

Presidente executivo: Affonso Nina

Diretora de operações: Mariana Oliveira

Diretora de parcerias e projetos em educação: Roberta Piozzi

Coordenadora de inteligência: Helena Loiola Persona

Analista de inteligência: Ricardo Parrilla Novais

Analista de inteligência: Mateus Ortega Mendes

Assistente de inteligência: Luana Lucio de Jesus

Instituto Locomotiva

Presidente: Renato Meirelles

Diretora executiva: Maira Saruê

Diretor de pesquisa: João Paulo Cunha

Diretora de pesquisa qualitativa: Clara Castellano

Gerente de pesquisa: Gabrielle Selani

Analista de pesquisa: Maria Melo

Analista de pesquisa: Gabriela Rocha

Fundação Telefônica Vivo

Diretora-presidente: Lia Glaz

Gerente sênior de programas e plataformas: Karina Daidone Pimentel

Gerente de educação profissional e empregabilidade: Alexandra Santos

Gerente de comunicação institucional: Alessandra Mondenini

Consultora de mobilização: Eliane Matiko Imanaga

Analista de educação profissional e empregabilidade: Tamires Fernandes de Oliveira

Analista de comunicação institucional: Alexandra Palhares



O macrossetor de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) reúne empresas que oferecem hardware, software, infraestrutura, serviços em nuvem, BPO e consultoria. Também inclui estatais que promovem a digitalização da gestão pública e operadoras de telecomunicações responsáveis pela conectividade. Além disso, abrange empresas de outros setores que mantêm equipes internas de tecnologia (TI In House), refletindo a presença transversal da tecnologia na economia. Atualmente, esse macrossetor representa 6,5% do PIB brasileiro.

Apesar de sua relevância econômica e estratégica, o macrossetor de TIC enfrenta um desafio significativo: mesmo com a formação contínua de profissionais, a demanda do mercado não tem sido plenamente atendida nos últimos anos. Esta pesquisa busca contribuir com o ecossistema ao oferecer informações sobre a concepção e prospecção de vagas de entrada, mapeando as competências requeridas para profissionais iniciantes.

OBJETIVO

Mapear as perspectivas de vagas de entrada no macrossetor de TIC nos próximos dois anos, considerando a visão estratégica das empresas. O intuito foi identificar e analisar os **oportunidades, gargalos, desafios de contratação e desenvolvimento de profissionais de nível júnior** e oferecer **informações estratégicas** que apoiem empresas no **aprimoramento de suas práticas de contratação e desenvolvimento dos profissionais juniores**.

Realização

Brasscom



Apoio

Atos

Execução

**INSTITUTO
LOCO
MOTIVA**

INTRODUÇÃO

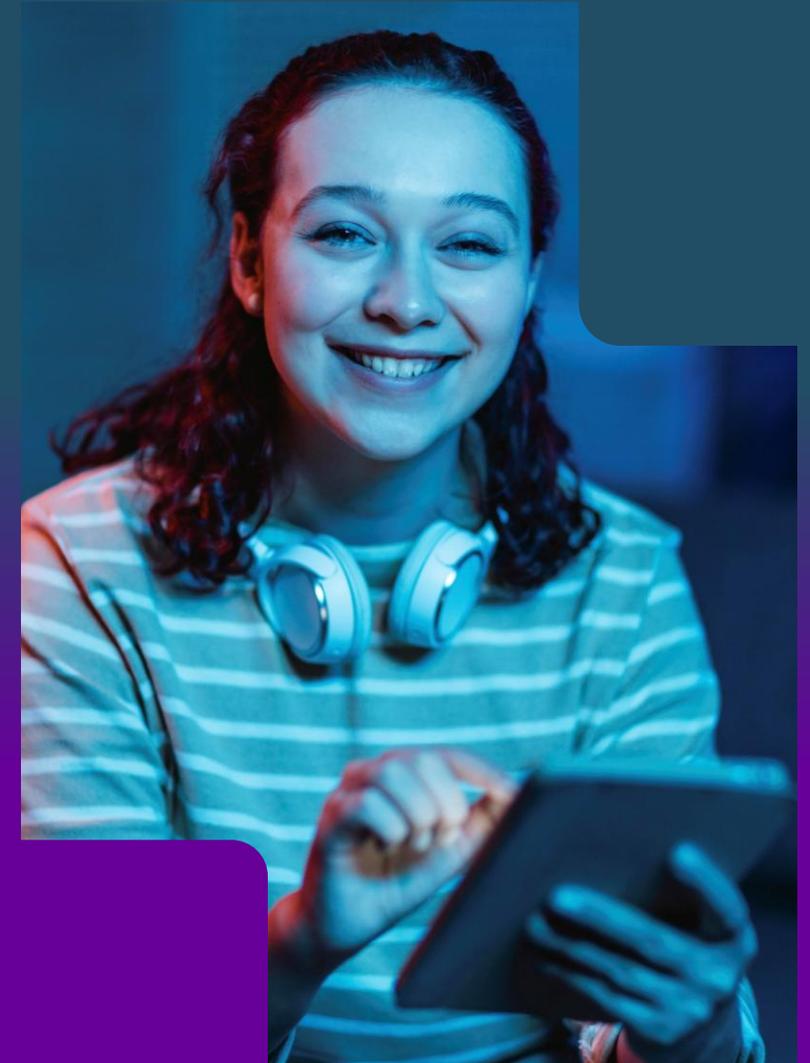
Ao mapear as perspectivas de vagas de entrada no macrossetor de TIC para os próximos dois anos, a pesquisa também buscou mapear o desalinhamento entre as demandas das empresas e a oferta de profissionais disponíveis no mercado.

A pandemia acelerou o processo de transformação digital, ampliando significativamente a demanda por profissionais de tecnologia, e nesse cenário, os profissionais de entrada ganham papel estratégico, pois representam a base para o desenvolvimento dos especialistas e lideranças do futuro.

Ao mesmo tempo que o mercado de trabalho passou a operar com a taxa de desocupação nos menores patamares históricos e o macrossetor de TIC apresenta crescimento econômico e avanço nas contratações, cresce também o desejo da força de trabalho de empreender e ter o próprio negócio. Esse movimento intensifica a disputa por talentos e impõe às empresas o desafio de atrair e reter profissionais em início de carreira.

O levantamento foi realizado em duas etapas: uma qualitativa, com entrevistas em profundidade, e outra quantitativa, com aplicação de questionários por telefone. Ambas as fases contaram com a participação de profissionais de RH ou responsáveis por contratação em empresas médias e grandes do setor.

A combinação dos métodos permitiu um diagnóstico representativo sobre os principais desafios e oportunidades na formação e inserção de talentos nas vagas de entrada do setor.



O **crescimento** do macrossetor TIC continuará **impulsionando** a **demanda** por **profissionais de entrada**, mas **empresas** enfrentam **desafios para preencher vagas** e já **mobilizam diferentes estratégias**



34% das empresas projetam **crescimento significativo** e **48%** **crescimento moderado** do número de **profissionais de TI** nos próximos 2 anos (totalizando 82% projetando crescimento). Dessas, **46%** estimam que **maior parte das novas vagas** será em **níveis de entrada** (estágio / aprendiz / júnior), **24%** em **nível pleno**, **15%** em **nível sênior** e **14%** em **níveis de liderança**



As **principais dificuldades** apontadas na contratação de profissionais de nível júnior em TI são:

- 1º Falta de conhecimento Técnico**
- 2º Falta de experiência**
- 3º Alta competitividade no mercado**



Para o **setor privado**, as principais **saídas** citadas são flexibilizar as exigências técnicas e investir na formação interna e **ampliar parcerias com instituições de ensino**. Para o **setor público**, as **demandas** incluem **criar plataformas gratuitas** que conectem a formação com o emprego, **alinhar a educação às demandas do setor** e **oferecer incentivos fiscais para a contratação de nível júnior**.



Para **fortalecer a retenção**, destacam-se ações como oferta de **planos de carreira** estruturados, **pacote de benefícios atrativos** e **programas internos de desenvolvimento** e **capacitação** profissional.



82% das empresas **planejam aumentar** o número de **profissionais** nos próximos **2 anos**, e maior parte delas **estima** que a **maioria dessas vagas** será para **cargos de entrada**.

Para **melhorar a contratação**, as empresas têm adotado estratégias com **instituições de ensino técnico** – considerada mais efetiva – além da implementação de **programas de formação/ bootcamps, iniciativas para grupos minorizados** e **flexibilização de critérios** nos processos.



Apesar de declararem flexibilidade em relação às **hard skills** de profissionais de nível júnior, na prática, a **priorização** recai sobre **habilidades técnicas**. As vagas **valorizam** hard skills como **conhecimento em computação em nuvem, formação técnica em tecnologia, cibersegurança** e **inteligência artificial**.

CONTEÚDO

01. Contexto

Macrossetor de TIC e os desafios atuais à contratação de profissionais de nível júnior.

02. Pesquisa Qualitativa

Entrevistas em profundidade, realizadas online, com gestores de RH e/ou profissionais de tecnologia envolvidos nos processos de contratação no Macrossetor de TIC.

03. Pesquisa Quantitativa

Entrevistas telefônicas com profissionais de RH de empresas do Macrossetor TIC.

04. Conclusão

Síntese da conclusão e sugestões

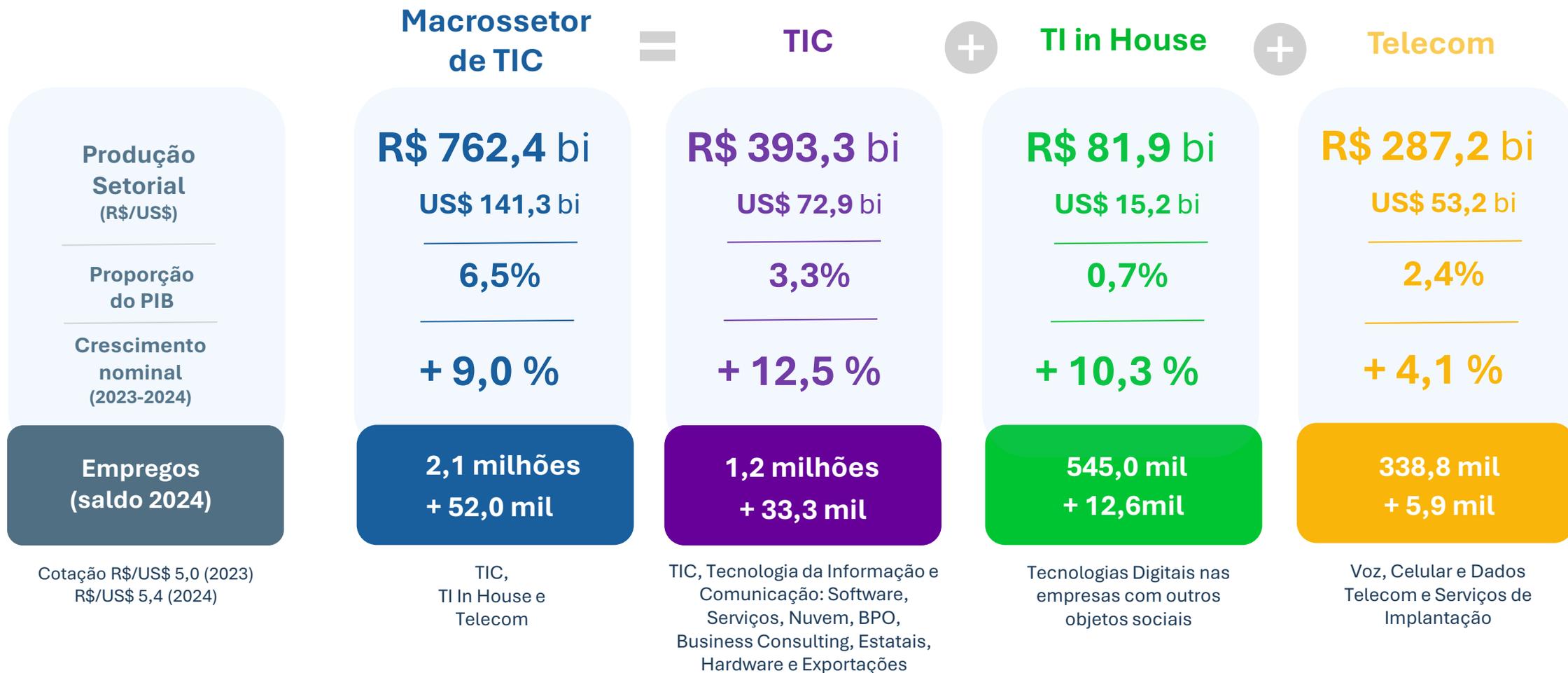




O mercado de trabalho brasileiro passa por um período de intensas transformações, refletindo novas dinâmicas e desafios profissionais. No setor de Tecnologia, há um gap entre a demanda por vagas iniciais e a oferta de profissionais qualificados.

O CRESCIMENTO ECONÔMICO DO MACROSSECTOR DE TIC IMPULSIONA A CRIAÇÃO DE EMPREGOS E ELEVA A DEMANDA POR PROFISSIONAIS DE TECNOLOGIA EM TODA ECONOMIA

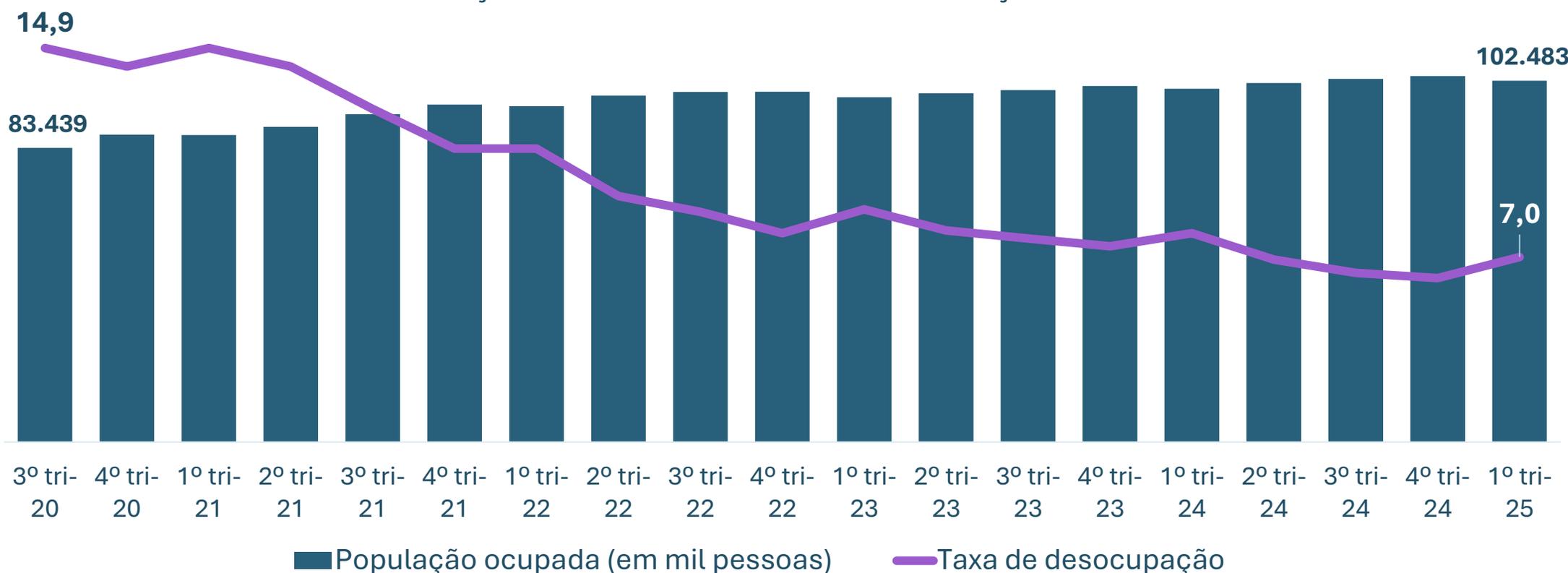
PRODUÇÃO E CRESCIMENTO DO MACROSSECTOR EM 2024 (R\$ BILHÕES)



O MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO ESTÁ AQUECIDO E OS ÚLTIMOS TRIMESTRES REGISTRAM OS MAIORES CONTINGENTES DE PESSOAS OCUPADAS E AS MAIS BAIXAS TAXAS DE DESOCUPAÇÃO DA SÉRIE. ESSES DADOS SUGEREM TAMBÉM, O AUMENTO DE VAGAS DE ENTRADA.

A taxa de desocupação teve uma redução de 7,9 pontos percentuais do 3º trimestre de 2020 para o 1º trimestre de 2025.

POPULAÇÃO OCUPADA E TAXA DE DESOCUPAÇÃO - BRASIL





ENQUANTO O SETOR SEGUE EM EXPANSÃO E
COM ALTA DEMANDA ,

POR QUE AINDA HÁ DIFICULDADE EM PREENCHER VAGAS DE ENTRADA?

PARTE DA RESPOSTA PODE ESTAR NAS NOVAS
ASPIRAÇÕES: O DESEJO DE TER O PRÓPRIO
NEGÓCIO.

Mesmo com o mercado aquecido,

63%

da força de trabalho paulista
concorda com a frase

“
Ter um negócio próprio é
o meu maior sonho
profissional.
”

Esse dado é ainda mais significativo quando observamos que 79% dos desempregados, 71% dos que não tem carteira assinada, 71% da classe DE e 70% das pessoas com até o ensino fundamental completo compartilham desse mesmo objetivo profissional.



% CONCORDÂNCIA COM A FRASE

“Ter um negócio próprio é o meu maior sonho profissional.”



- Concordo totalmente
- Concordo parcialmente
- Não concordo nem discordo
- Discordo parcialmente
- Discordo totalmente

O TRABALHO FORMAL VEM TORNANDO-SE MENOS ATRATIVO DE FORMA GERAL

% DA FORÇA DE TRABALHO PAULISTA QUE CONCORDA COM AS SEGUINTE AFIRMAÇÕES:

67%

concordam com a frase:

“ Acredito que o trabalho com carteira assinada **deixou de garantir estabilidade e segurança para o futuro** ”

64%

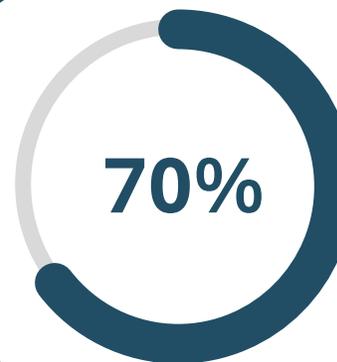
concordam com a frase:

“ O trabalho formal oferece **pouca flexibilidade para conciliar vida pessoal e profissional.** ”

63%

concordam com a frase:

“ Hoje, ser **CLT não é sinônimo de crescimento profissional.** ”



dos internautas brasileiros já viram memes com conteúdos que **desqualificam o trabalho formal**



O sonho de ter um negócio próprio cresce ao lado da **escassez de mão de obra**, pode estar evidenciando um **descasamento** entre a **disponibilidade de profissionais** e o que as empresas realmente estão **dispostas a contratar**.

A dificuldade com a escassez de mão de obra tem sido verbalizada por diferentes setores no Brasil

Trata-se de um fenômeno mais amplo, que tem se intensificado em diversos setores da economia — como tecnologia, varejo, serviços e indústria — evidenciando um desafio geral

SERVIÇOS

Serviços operam no limite com falta de trabalhadores

De restaurantes a transportadoras, empresas recorrem a improvisos para manter o funcionamento

Empreendimentos lutam para contratar em meio à ausência de candidatos

Oferta de vagas supera o número de interessados preparados para ocupa-las

Falta de gente trava até os setores que mais crescem

Mesmo áreas promissoras sentem o impacto da ausência de profissionais disponíveis

Brasil encara escassez de mão de obra como novo freio da economia

Especialistas alertam para impactos estruturais se problema persistir

A necessidade das empresas de diversos setores em digitalizar processos, aliada ao crescimento do trabalho remoto, impulsionou significativamente a demanda por profissionais da área.



PERFIL DOS ENTREVISTADOS

QUALITATIVA

Metodologia

Entrevistas em profundidade online via plataforma Microsoft Teams



Amostra

5 entrevistas com profissionais sêniores de RH e profissionais de tecnologia



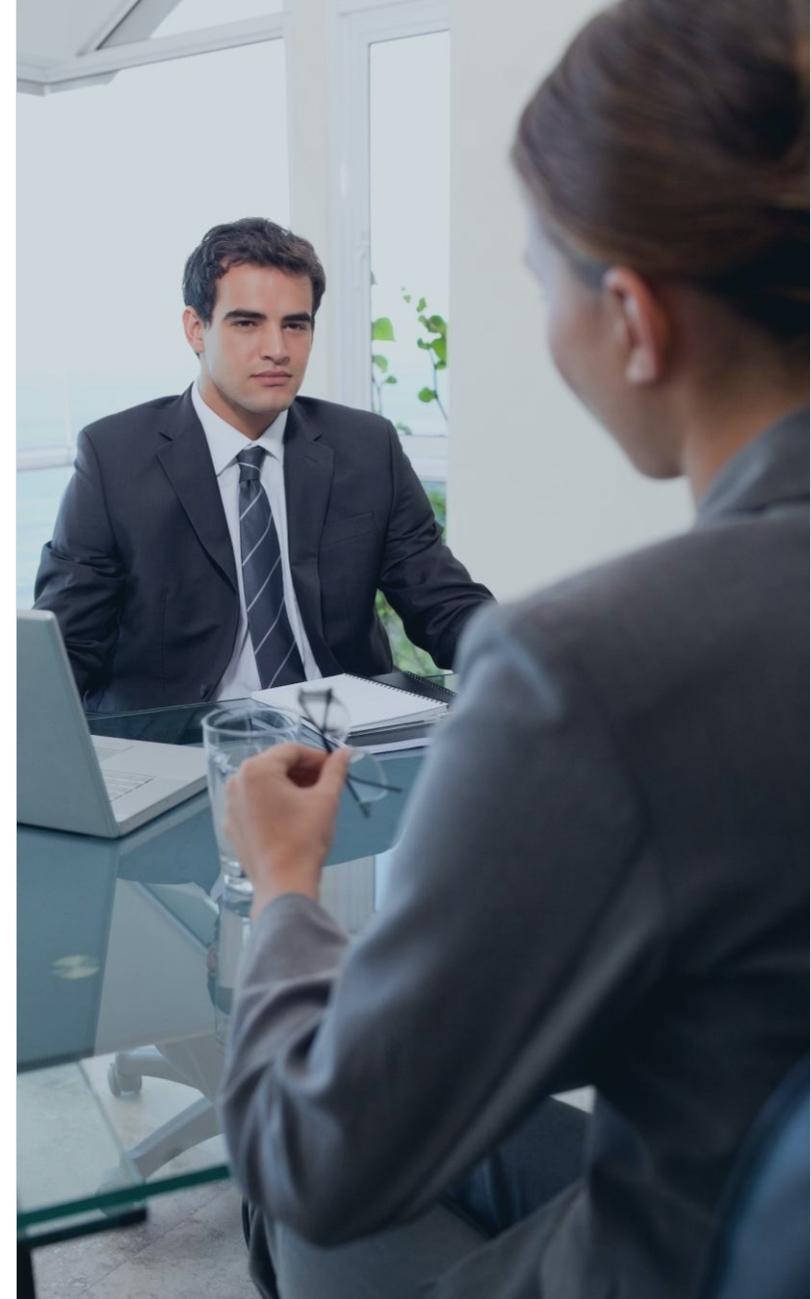
Praça

Nacional



Porte das Empresas

Grande Porte



SEGUNDO OS GESTORES DE RH OUVIDOS, O

MERCADO DE TECNOLOGIA

FOI PROFUNDAMENTE

IMPACTADO PELA PANDEMIA:

A NECESSIDADE DAS EMPRESAS DE

DIVERSOS SETORES EM

DIGITALIZAR PROCESSOS,

ALIADA AO CRESCIMENTO DO

TRABALHO REMOTO

IMPULSIONOU SIGNIFICATIVAMENTE

A DEMANDA POR PROFISIONAIS DA ÁREA.

MUDANÇAS NO MERCADO DE TECNOLOGIA APÓS A PANDEMIA

O contexto pós-pandemia impulsionou três grandes transformações no mercado de tecnologia: a aceleração da transformação digital, a intensificação da competição sem fronteiras e a democratização da inteligência artificial.

A pandemia acelerou a digitalização e o trabalho remoto, impulsionando o setor de tecnologia.

Com as restrições físicas da pandemia, empresas de diversos setores precisaram **digitalizar** rapidamente suas operações para garantir a continuidade dos negócios. Esse movimento de automação de processos, especialmente em áreas como cibersegurança, reduziu o contato humano e ampliou a eficiência operacional.

Como consequência direta, empresas de consultoria e implementação tecnológica passam ser mais demandadas devido à urgência do mercado por soluções digitais mais robustas.

O trabalho remoto, antes emergencial, tornou-se estrutural no setor de TI, gerando uma competição global por talentos, com empresas nacionais e internacionais disputando profissionais qualificados por meio de salários em moedas estrangeiras e benefícios atrativos.

Nesse novo cenário, a democratização da **inteligência artificial** também ganhou destaque.

Segundo os gestores de RH ouvidos, a IA é uma aliada estratégica que potencializa a entrega sem substituir o trabalho humano, permitindo os profissionais para focarem em tarefas de maior valor agregado, como criatividade e colaboração entre equipes.





“

“O mercado segue bastante aquecido. Mas eu não digo que está no modo desesperador que teve ali no período, por exemplo, de pandemia, onde aconteceu um superaquecimento até fora do comum mesmo, né? Do que era previsto para o mercado de tecnologia. Porém, **segue muito aquecido, com bastante demanda e cada vez mais se especializando.**”

Diretor de RH, empresa de médio porte

“O trabalho remoto ganhou um lugar de credibilidade, **expansão a lugares que a gente não estava acostumado**, talvez, a buscar talentos.”

Diretor de RH, empresa de médio porte

“A habilidade de aprender a conversar com tecnologias de **inteligência artificial** generativa que podem ampliar a nossa capacidade cognitiva de uma forma muito poderosa é uma **transformação bastante grande.**”

Diretor de RH, empresa de médio porte

”



DIFICULDADES NA CONTRATAÇÃO E RETENÇÃO DE PROFISSIONAIS

O boom no mercado de tecnologia durante e após a pandemia intensificou a competitividade por profissionais da área, agravada pela disputa de sêniores, cuja escassez se deve à exigência de certificações específicas e a uma carreira já consolidada.

Especialistas destacam a falta de hard skills em profissionais de nível júnior, o que dificulta sua contratação e retenção.

Habilidades técnicas básicas são requisitos para ingressar no mercado de tecnologia.



Hard Skills de Base

Hard skills básicas, como conhecimento em tecnologia e formação na área, são valorizadas pelos RHs, assim como proficiência em inglês. Gestores destacam habilidades em Java, Python, IA e robótica como diferenciais.

Embora o **foco** nas contratações seja em **hard skills**, profissionais de RH **reconhecem** que algumas **soft skills** são **essenciais**:



Vontade de Aprender

No mercado dinâmico, profissionais que demonstra interesse em aprender continuamente se destacam, usando a curiosidade para antecipar demandas e contribuir de forma proativa para projetos e soluções.



Resolução de Problemas

A resolução de problemas é essencial no setor, onde a capacidade de analisar desafios, identificar obstáculos e propor soluções criativas contribui para a eficiência e o sucesso dos negócios.



Trabalho em Equipe

No ambiente tecnológico, projetos exigem colaboração entre diferentes áreas, necessitando de boa comunicação, empatia e trabalho em equipe.

“

Acho que tem algumas características e aí a gente acaba indo **mais para o soft do que para o hard**, né? E são mais difíceis de você desenvolver, não é? Então, assim, curiosidade, vontade de aprender, colaboração, uma atitude positiva. Liderança estão mais difíceis de desenvolver”

Diretor de RH, empresa de pequeno porte dentre a lista de empresas ouvidas.

A gente tem que voltar para 'não deixa eu te **ensinar o básico** aqui, assim você não entra numa reunião sem camisa'. É coisa que a mãe devia ensinar em casa e, às vezes, a gente tem que ensinar, porque acontece”

Diretor de RH, empresa de médio porte dentre a lista de empresas ouvidas .

”



AS ENTREVISTAS DE PROFUNDIDADE INDICARAM QUE PARA AS VAGAS DE ENTRADA, HÁ MAIOR FOCO NAS HARD SKILLS E MAIOR FLEXIBILIDADE EM RELAÇÃO ÀS SOFT SKILLS.

SOFT SKILLS

Para vagas de entrada, apesar de reconhecerem a importância dos atributos comportamentais, as habilidades técnicas são vistas como prioridade.

HARD SKILLS

Embora as hard skills não sejam o único foco no momento inicial, elas possuem maior peso, sendo essenciais para o desenvolvimento profissional.



A visão que fica das entrevistas de profundidade é que o setor de TIC no Brasil enfrenta novos desafios após o crescimento na pandemia. Embora haja profissionais de nível júnior disponíveis, o problema está em encontrar perfis com as competências certas. A formação tradicional é considerada insuficiente, gerando um descompasso entre o que os jovens aprendem e o que o mercado realmente precisa.

Empresas grandes têm investido em bootcamps e academias internas para desenvolver habilidades técnicas. Porém, ainda falta um alinhamento mais forte entre ensino e mercado para preparar melhor os profissionais em início de carreira.

O mercado tem valorizado profissionais com conhecimentos técnicos atualizados, refletindo a importância da qualificação contínua.





PERFIL DA AMOSTRA

PESQUISA QUANTITATIVA

Metodologia



Pesquisa telefônica com profissionais sêniores de RH e outros envolvidos em processos de contratação na área de tecnologia

Amostra



50 entrevistas

Praça



Nacional

Gênero

Feminino	48%
Masculino	52%

Faixa Etária

Até 39 anos	58%
40+ anos	42%

Relação com a Brasscom

Associados	64%
Não associados	36%

Quantidade de Funcionários nas empresas

Até 2.000	44%
Mais de 2.000	56%

Atividade Principal da Empresa

Serviços de TI	56%
Serviços de Telecomunicação	20%
Software	18%
Serviços Empresariais	6%

Cargo

Gerente	70%
Coordenador	20%
Outros	10%

Nota: A margem de erro é de 13,9 p.p.

O nível de confiança é de 95%, considerando população finita de 531.600 CNPJs em TIC, tornando a margem de erro aceitável para amostra moderada.



PROFISSIONAIS EM RH DO MACROSSECTOR DE
TIC REVELAM GRANDE DEMANDA POR
NOVAS CONTRATAÇÕES.

SEGUNDO AS PERSPECTIVAS,

ESTAGIÁRIOS E JOVENS

APRENDIZES SERÃO OS

PROFISSIONAIS MAIS BUSCADOS

EM NOVAS VAGAS.

METADE DAS EMPRESAS JÁ TEM PLANEJADA A

OFERTA DE VAGAS DE ENTRADA.

APROXIMADAMENTE, 8 EM CADA 10 EMPRESAS PLANEJAM AUMENTAR NÚMERO GERAL DE PROFISSIONAIS DE TI NOS PRÓXIMOS DOIS ANOS, SENDO QUE 34% PROJETAM CRESCIMENTO EXPRESSIVO

82%

planejam **aumentar** o número de **profissionais de TI** nos próximos dois anos

% PLANEJAMENTO PARA VOLUME DE PROFISSIONAIS DE TI NOS PRÓXIMOS 2 ANOS

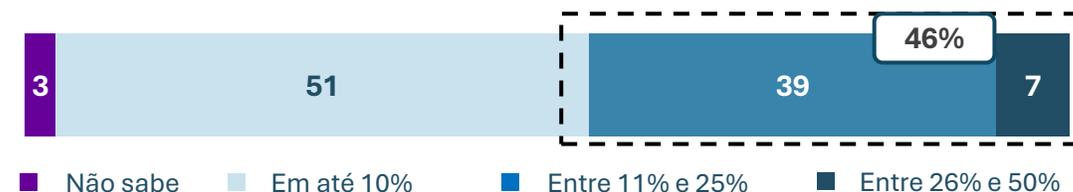


Destes 82%,

46%

das empresas planejando **aumentar** o número de profissionais de TI em mais de **10%**

% EXPECTATIVA DO CRESCIMENTO NO VOLUME DE PROFISSIONAIS DE TI NOS PRÓXIMOS 2 ANOS
(Entre empresas que projetam crescimento significativo ou moderado)



B1. A empresa em que você trabalha planeja aumentar o número de profissionais de TI nos próximos dois anos? | Base: 50 casos

B2. (SE CÓD 1 A 2 EM B1) Aproximadamente, quanto a empresa pretende aumentar o número de profissionais de TI? | Base: 41 casos

PARA VAGAS DE ENTRADA, METADE DAS EMPRESAS PLANEJA CONTRATAR E CONSIDERA FÁCIL RETER ESSES PROFISSIONAIS DE TI

50%

Metade das empresas já possui um planejamento para a abertura de **vagas específicas¹** para novos talentos nos próximos dois anos.

% PLANEJAMENTO PARA ABERTURA DE VAGAS PARA NOVOS TALENTOS NOS PRÓXIMOS 2 ANOS



46%

Consideram que é **fácil manter** os profissionais de ti de nível **júnior** na empresa em que trabalham

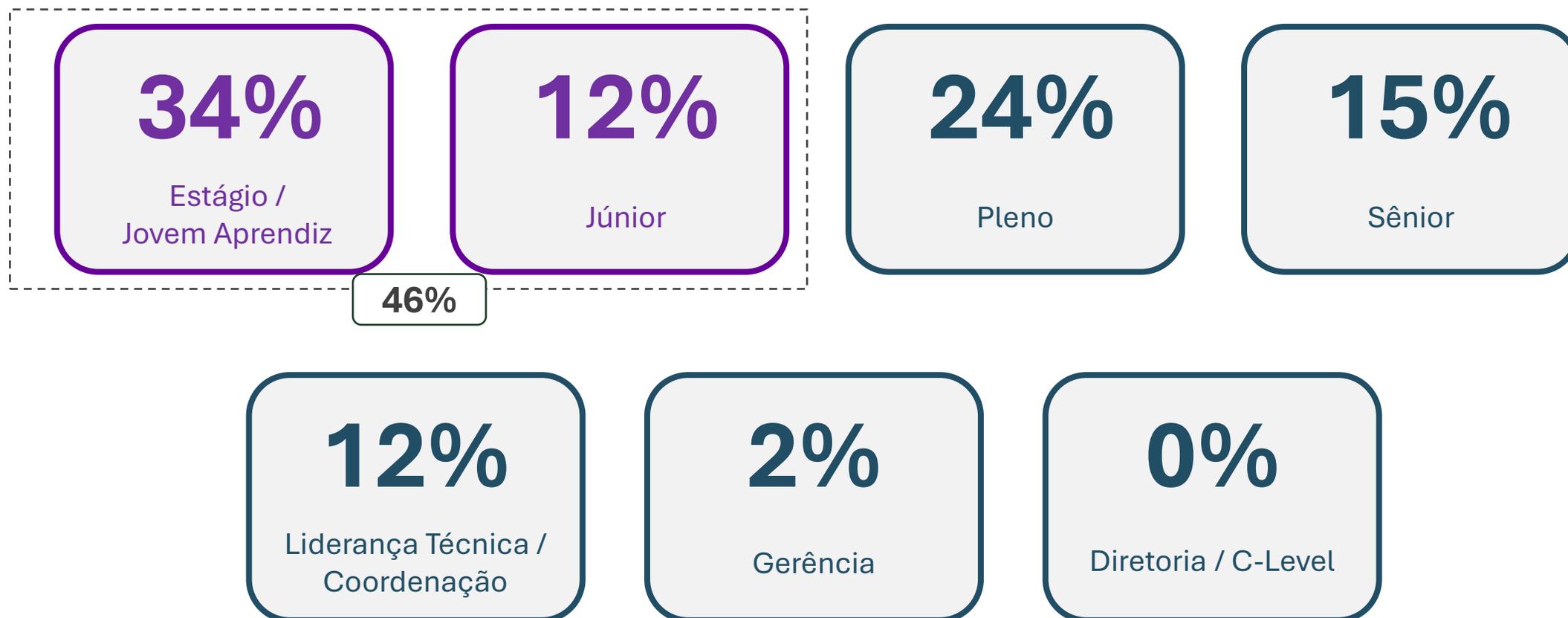
“O quanto você diria que é fácil manter os profissionais de TI de nível júnior na sua empresa?”



Nota¹: Vagas específicas perguntadas são: jovem aprendiz/estágio, trainee e cargos júnior

MAIOR PARTE DAS EMPRESAS QUE PROJETAM CRESCIMENTO DE PROFISSIONAIS DECLARA QUE AS VAGAS ESTARÃO CONCENTRADAS EM NÍVEIS DE ENTRADA (ESTÁGIO / APRENDIZ / JUNIOR)

% NÍVEL HIERARQUICO EM QUE AS EMPRESAS DEVEM OFERTAR A MAIORIA DAS NOVAS VAGAS DE TI
(Entre empresas que projetam crescimento significativo ou moderado)





ENCONTRAR ESSES PROFISSIONAIS NÃO É UMA
TAREFA IMPOSSÍVEL, MAS SOMENTE

**10% DAS EMPRESAS CONSIDERA
FÁCIL CONTRATAR NA ÁREA DE TI.**

PREDOMINA UMA VISÃO MUITO POSITIVA DE
QUE SE TORNARÁ MAIS FÁCIL NO FUTURO A
CONTRATAÇÃO EM NÍVEL JÚNIOR.

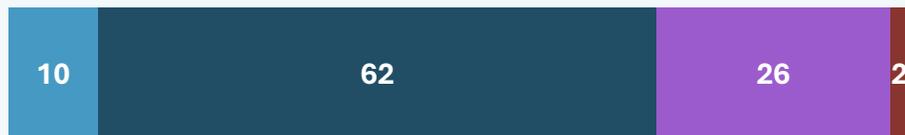
APENAS 10% DOS ENTREVISTADOS CONSIDERAM FÁCIL A CONTRATAÇÃO DE PROFISSIONAIS NA ÁREA DE TI E OS PROFISSIONAIS DE NÍVEL JÚNIOR SÃO OS MAIS ACESSÍVEIS

Somente

10%

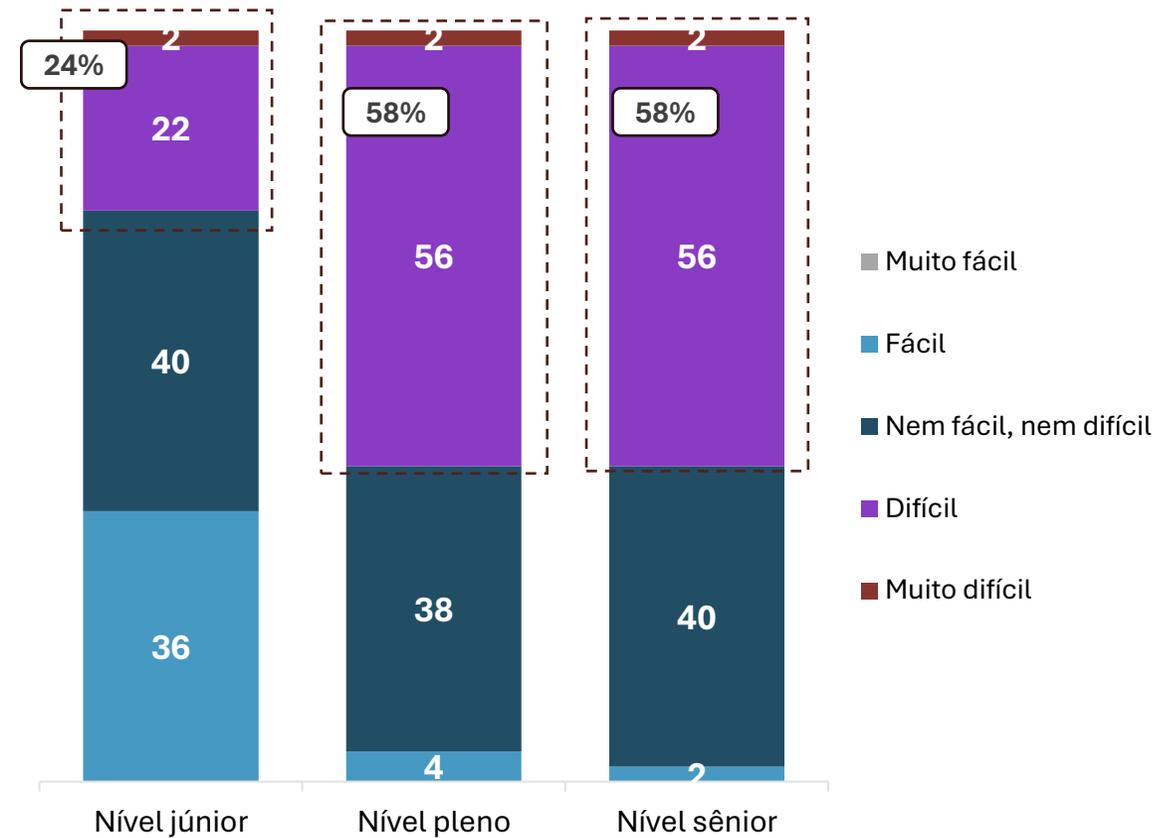
das empresas apontam que é **fácil contratar profissionais** em geral na área de TI

% PERCEPÇÃO SOBRE A CONTRAÇÃO DE PROFISSIONAIS DE TI DE FORMA GERAL



■ Muito fácil ■ Fácil ■ Nem fácil, nem difícil ■ Difícil ■ Muito difícil

% PERCEPÇÃO SOBRE A CONTRAÇÃO DE PROFISSIONAIS DE TI POR NÍVEL HIERÁRQUICO

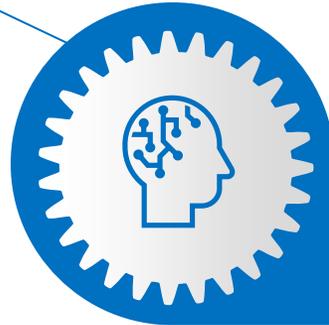


ENQUANTO A CONTRATAÇÃO DE PROFISSIONAIS JÚNIOR É MAIS ACESSÍVEL, DADA A **MENOR EXIGÊNCIA TÉCNICA**, A DE PROFISSIONAIS SÊNIOR REQUER **HARD SKILLS AVANÇADAS**, ESSENCIAIS PARA PROJETOS COM MAIOR COMPLEXIDADE ESTRATÉGICA

DETERMINADAS ÁREAS SE DESTACAM PELA ALTA DEMANDA POR PERFIS ESPECIALIZADOS/ SÊNIORES:

INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

Tecnologias de IA, machine learning e big data seguem em alta, tornando-se cada vez mais onipresentes em soluções de atendimento ao cliente, tomada de decisão, logística, marketing e outras áreas-chave para empresas.



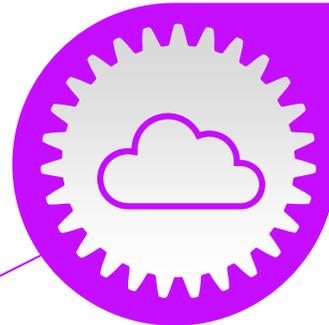
SEGURANÇA CIBERNÉTICA

Com o crescimento da digitalização, aumentou também a preocupação com ataques virtuais, fraudes e vazamento de dados. Isso elevou a necessidade de profissionais focados em estratégias de prevenção e mitigação de riscos.



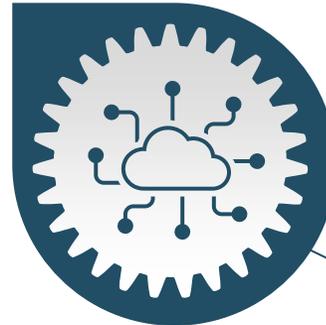
COMPUTAÇÃO EM NUVEM (CLOUD)

Após 2020, cresceu a migração para a nuvem e a demanda por especialistas em cloud, segurança e gestão desses ambientes.



DESENVOLVIMENTO E AUTOMAÇÃO

Linguagens como Java, .NET e Python seguem relevantes, mas cresce a demanda por frameworks modernos, metodologias ágeis e automação com menos intervenção manual.



PARA PROFISSIONAIS SÊNIORES, HARD SKILLS E SOFT SKILLS DEVEM ESTAR BEM ALINHADAS PARA GARANTIR RESULTADOS ESTRATÉGICOS E EXCELÊNCIA NA EXECUÇÃO DOS PROJETOS



CERTIFICAÇÕES E EXPERIÊNCIA CONSOLIDADA EM TECNOLOGIAS ESPECÍFICAS



LIDERANÇA E GESTÃO



INGLÊS AVANÇADO E EXPERIÊNCIA INTERNACIONAL

- A depender do projeto de alocação, é fundamental que o profissional possua **certificações relevantes e experiência consolidada em áreas estratégicas**, como inteligência artificial, computação em nuvem e segurança cibernética.
- Para profissionais seniores, é essencial **dominar a concepção e a implementação de soluções técnicas complexas**, garantindo eficiência e inovação em cada etapa do processo.
- Para posições de gestão, **habilidades de liderança**, como gestão de equipes, capacidade de dar feedback, de alinhar expectativas e de organizar demandas, tornam-se essenciais
- No mercado de tecnologia, altamente globalizado, o **domínio do inglês é essencial para profissionais seniores**, garantindo uma comunicação eficiente em **projetos internacionais**.
- **Experiência prévia em ambientes multiculturais** ou conhecimento sobre **processos globais** representa um diferencial competitivo, ampliando a capacidade de atuação em contextos diversos.

PROFISSIONAIS DE RH ESPERAM QUE AS DIFICULDADES ATUAIS EM CONTRATAR PROFISSIONAIS DE ENTRADA SEJAM SUPERADAS E CENÁRIO MELHORE NOS PRÓXIMOS 5 ANOS

34%

afirmam ter mais facilidade para contratar profissionais de TI de nível júnior **hoje em comparação ao passado**

% PERCEPÇÃO SOBRE A CONTRAÇÃO DE PROFISSIONAIS DE TI DE NÍVEL JÚNIOR EM COMPARAÇÃO COM 5 ANOS ATRÁS



80%

acreditam que **terão** mais facilidade para contratar profissionais de TI de nível júnior no **futuro em comparação à hoje**

% PERCEPÇÃO SOBRE A CONTRAÇÃO DE PROFISSIONAIS DE TI DE NÍVEL JÚNIOR NOS PRÓXIMOS 5 ANOS





**A PERSPECTIVA DE CRESCIMENTO E
CONTRATAÇÃO NO SETOR E NA OFERTA DE
VAGAS DE ENTRADA
TRAZ DESAFIOS PARA AS EMPRESAS.**

A MAIORIA DAS DIFICULDADES APONTADAS PARA A
CONTRATAÇÃO ESTÃO RELACIONADAS AOS
CANDIDATOS, COM DESTAQUE PARA A
FALTA DE QUALIFICAÇÃO TÉCNICA.

A MAIOR DIFICULDADE NA CONTRATAÇÃO DE PROFISSIONAIS DE NÍVEL JÚNIOR ESTÁ RELACIONADA PRINCIPALMENTE A LACUNAS EM CERTIFICAÇÕES TÉCNICAS E NA FORMAÇÃO NA ÁREA DE TECNOLOGIA

% PRINCIPAL DIFICULDADE ENFRENTADA NA CONTRATAÇÃO DE PROFISSIONAIS DE TI DE NÍVEL JÚNIOR

Fatores nos candidatos

62%

Fatores no Mercado

32%

Fatores nas Empresas

6%

24%

Falta de conhecimento técnico/qualificação

18%

Falta de experiência em tecnologia

10%

Alta competitividade no mercado de trabalho

8%

Concorrência com mercado internacional

8%

Desatualização tecnológica

6%

Falta de certificações técnicas

6%

Falta de alinhamento com a cultura da empresa

6%

Adoção acelerada de tecnologias avançadas

4%

Alta rotatividade na área

4%

Processos seletivos longos

4%

Concorrência com mercado nacional

2%

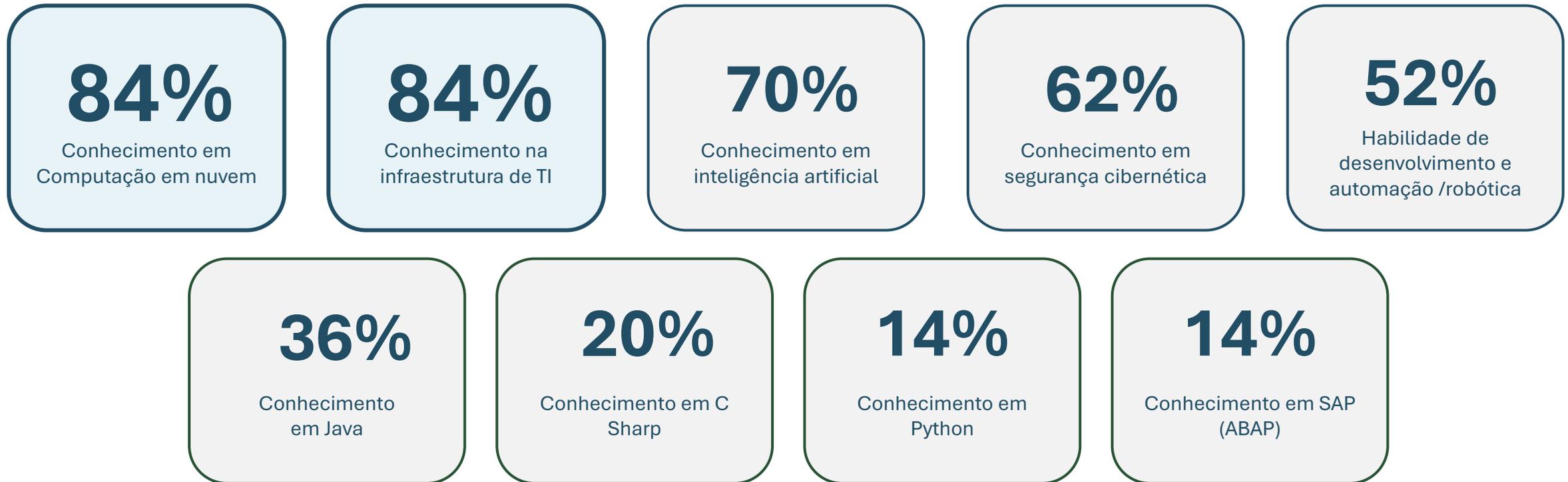
Uso de plataformas de seleção ineficientes

0%

Baixo desenvolvimento de soft skills

CONHECIMENTOS EM COMPUTAÇÃO EM NUVEM E INFRAESTRUTURA DE TI SÃO CONSIDERADOS REQUISITOS TÉCNICOS BÁSICOS NA SELEÇÃO DE PROFISSIONAIS JÚNIOR

% CONSIDERA OS CONHECIMENTOS TÉCNICOS BÁSICOS PARA SELEÇÃO DE PROFISSIONAIS DE NÍVEL JÚNIOR



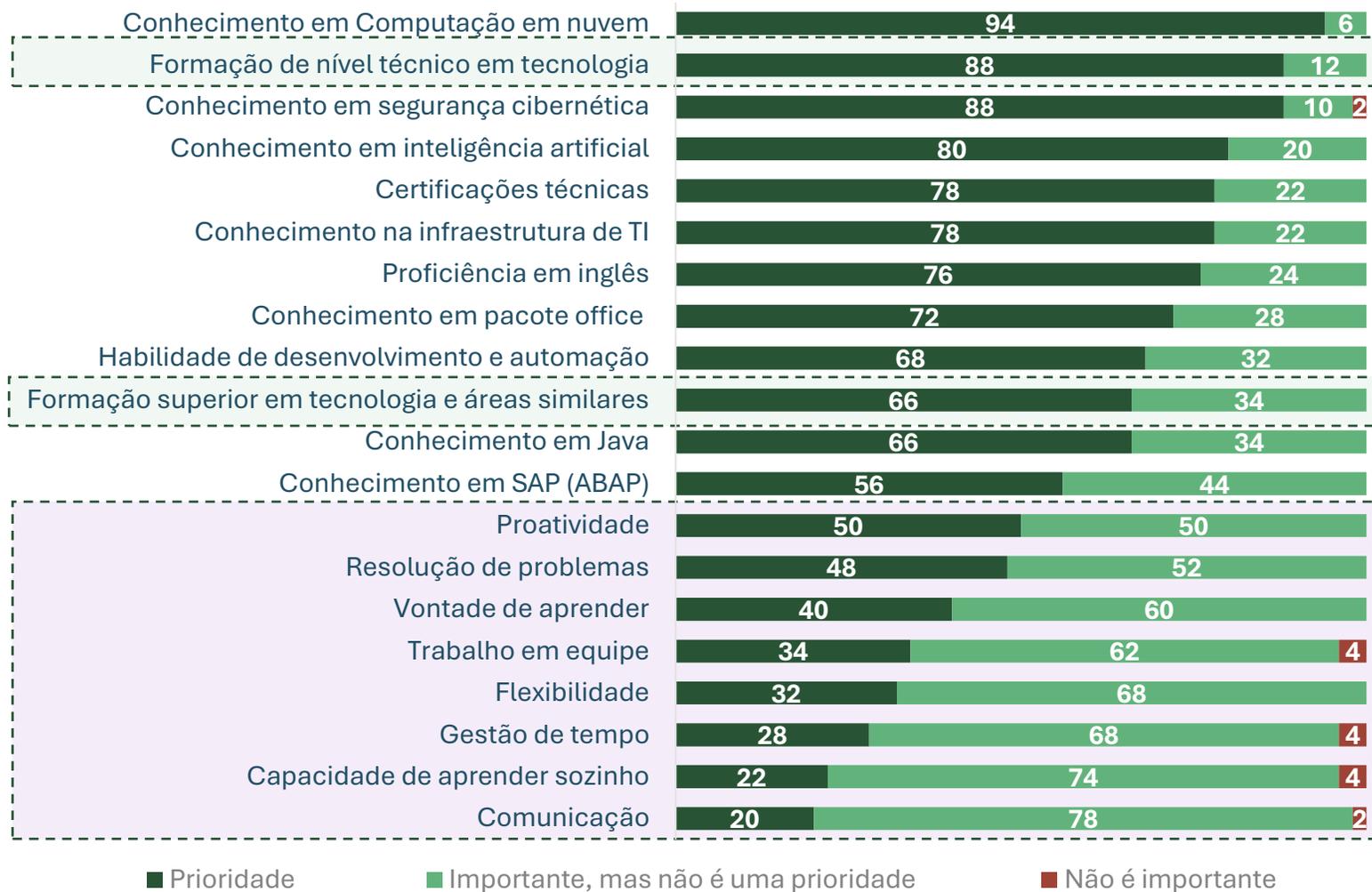
Empresas apontam em média **4 dos conhecimentos listados acima como básicos** para a seleção de profissionais de nível júnior.



O MERCADO ESTÁ DIANTE DE UM CENÁRIO EM QUE
HABILIDADES E CONHECIMENTOS
TÉCNICOS SÃO SIMULTANEAMENTE
PRIORIDADES NA CONTRATAÇÃO, MAS
CONSIDERADAS **DIFÍCEIS DE ENCONTRAR.**

88% dos entrevistados consideram **todas** as habilidades prioritárias ou importantes

% PRIORIZAÇÃO DAS HABILIDADES NA CONTRATAÇÃO DE PROFISSIONAIS DE NÍVEL JÚNIOR



88% vs. **66%**

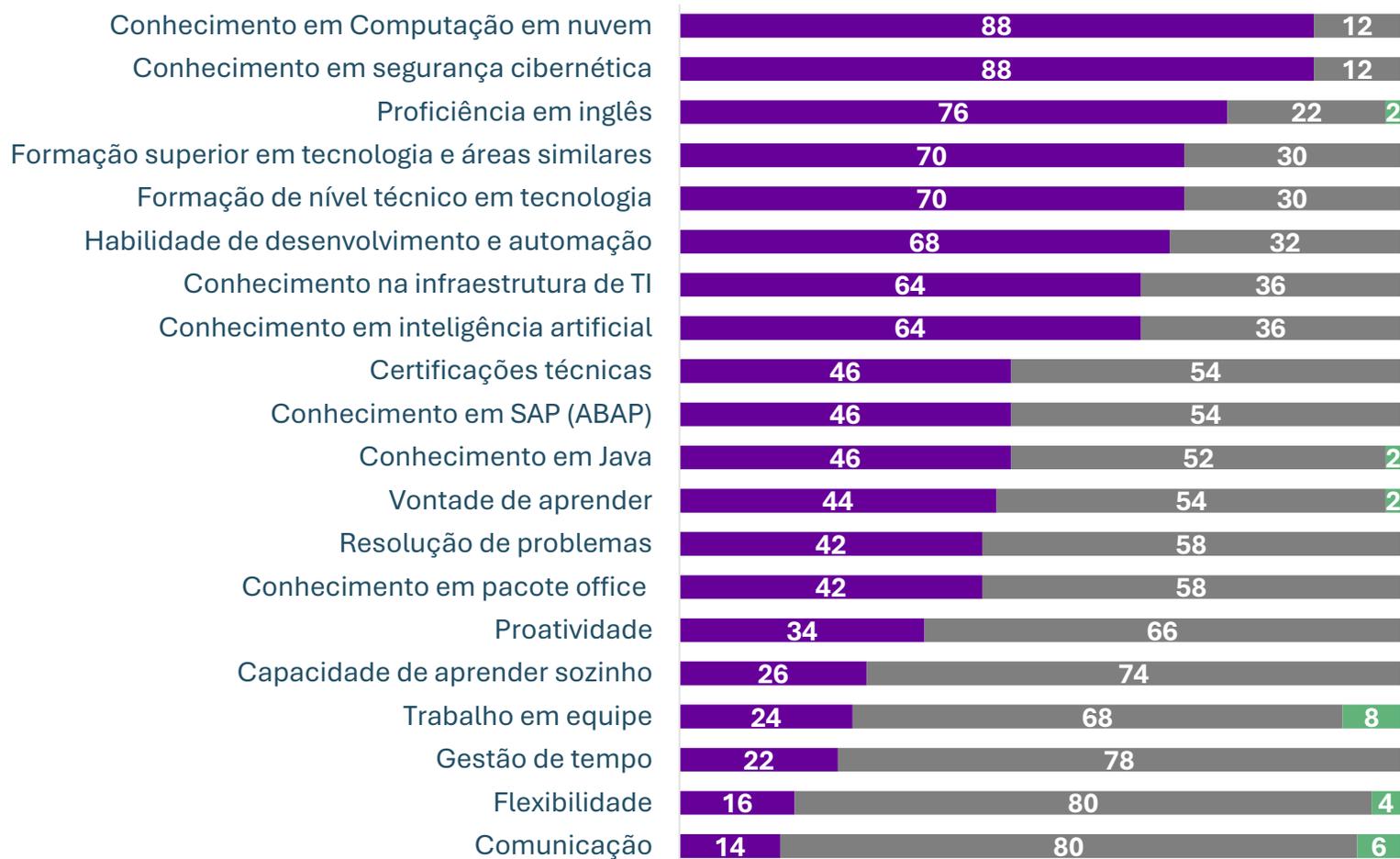
dos entrevistados consideram **Formação nível técnico** em tecnologia como prioridade

dos entrevistados consideram **Formação superior** em tecnologia como prioridade

Embora na etapa qualitativa ambas sejam valorizadas, ao hierarquizá-las na etapa quantitativa **as hard skills são priorizadas** pelas empresas, enquanto as soft skills são consideradas importantes, mas com menor prioridade.

98% dos entrevistados consideram ao menos uma habilidade difícil de ser encontrada

% DIFICULDADE PARA ENCONTRAR PROFISSIONAIS DE NÍVEL JÚNIOR COM AS HABILIDADES



■ É difícil ■ Não é fácil, nem difícil ■ É fácil

HABILIDADES MAIS DIFÍCEIS DE SEREM ENCONTRADAS

- Conhecimento em Computação em **nuvem**
- Conhecimento em **segurança cibernética**
- Proficiência em inglês
- Formação superior em tecnologia e áreas similares
- Formação de **nível técnico em tecnologia**

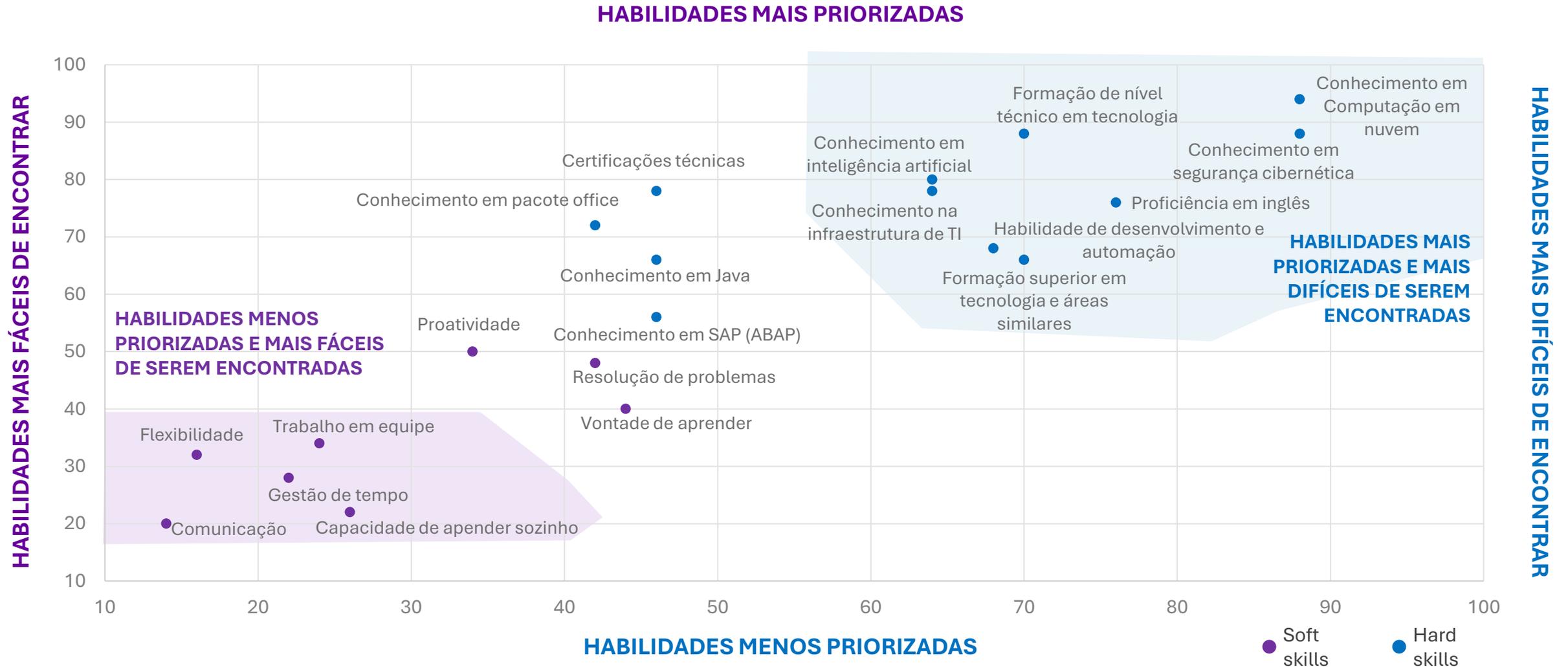
VS.

HABILIDADES CONSIDERADAS PRIORITÁRIAS

- Conhecimento em Computação em **nuvem**
- Formação de **nível técnico em tecnologia**
- Conhecimento em **segurança cibernética**
- Conhecimento em inteligência artificial
- Certificações técnicas

DESAFIO DAS HABILIDADES NA CONTRATAÇÃO DE PROFISSIONAIS DE TI DE NÍVEL JÚNIOR

Importância X Dificuldade de encontrar



AS EMPRESAS ENFRENTAM OBSTÁCULOS TANTO NA
CONTRATAÇÃO QUANTO NA

RETENÇÃO DE PROFISSIONAIS DE NÍVEL JÚNIOR.

EMBORA A ENTRADA DESSES TALENTOS SEJA MAIS
ACESSÍVEL, MANTER ESSES PROFISSIONAIS EXIGE
ATENÇÃO ESTRATÉGICA. PARA FACILITAR A
CONTRATAÇÃO, PROFISSIONAIS DE RH DESTACAM

PARCERIAS COM INSTITUIÇÕES DE

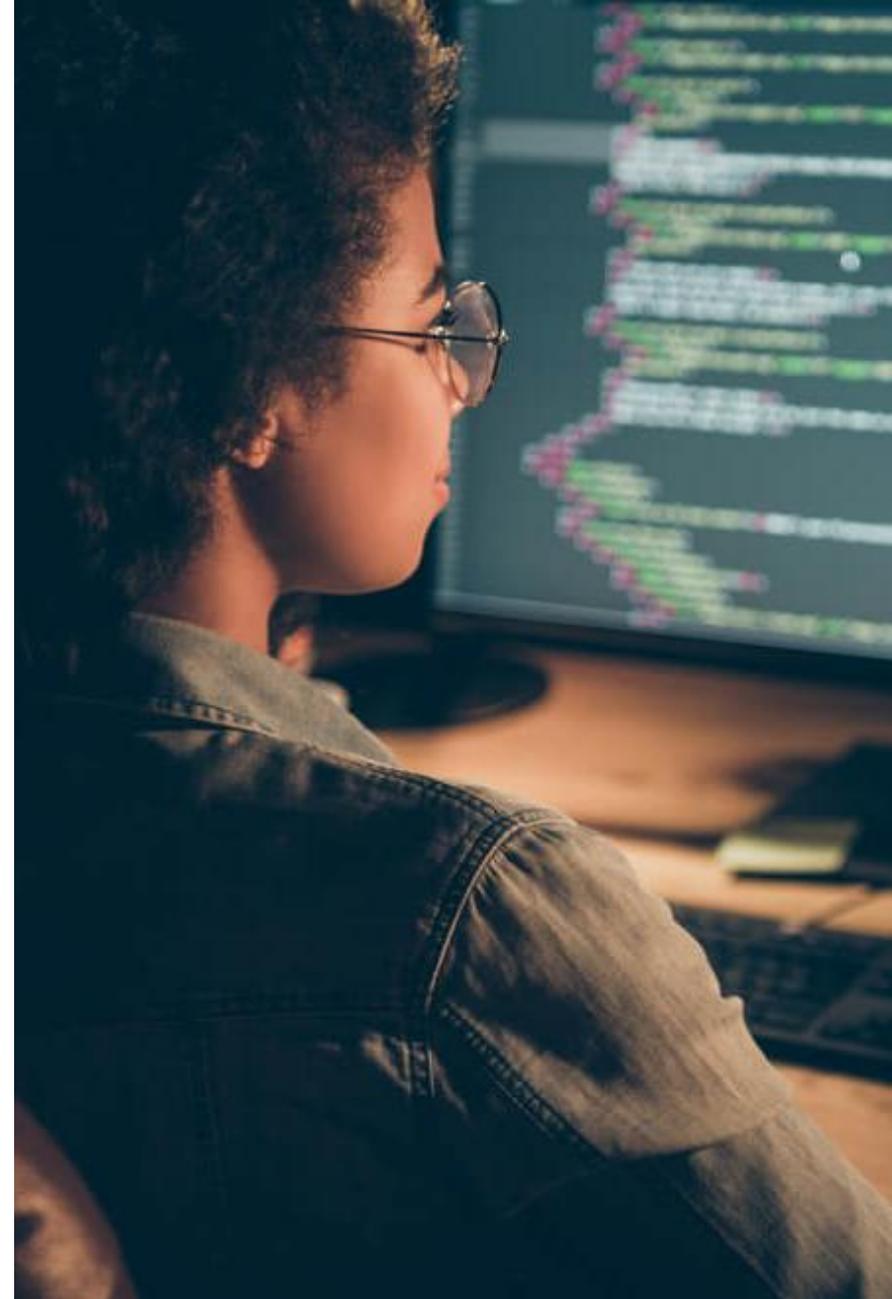
ENSINO TÉCNICO E PROGRAMAS DE

FORMAÇÃO COMO AS ESTRATÉGIAS MAIS

EFICAZES.

PRINCIPAL DIFICULDADE É A **BAIXA PERFORMANCE** QUE DIFICULTA A RETENÇÃO DE PROFISSIONAIS NA EMPRESA.

% PRINCIPAL DIFICULDADE PARA MANTER PROFISSIONAIS DE NÍVEL JÚNIOR NA EMPRESA
(PRINCIPAL MENÇÃO)



PARCERIAS COM INSTITUIÇÕES DE ENSINO TÉCNICO SÃO VISTAS COMO A ESTRATÉGIA MAIS EFETIVA PARA SUPERAR AS DIFICULDADES NA CONTRATAÇÃO DE PROFISSIONAIS DE TI JÚNIOR.

% ESTRATÉGIA MAIS EFETIVA PARA RESOLVER AS DIFICULDADES DE CONTRATAÇÃO DE PROFISSIONAIS DE TI DE NÍVEL JÚNIOR
(PRINCIPAL MENÇÃO)



VARIEDADE DE ESTRATÉGIAS MOBILIZADAS PARA FACILITAR A CONTRATAÇÃO DEMONSTRA O EMPENHO DAS EMPRESAS FRENTE A ESSE DESAFIO

QUANTIDADE DE ESTRATÉGIAS ATUALMENTE IMPLANTADAS PELA
EMPRESA PARA RESOLVER AS DIFICULDADES DE CONTRATAÇÃO DE
PROFISSIONAIS DE TI DE NÍVEL JÚNIOR

34%

das empresas utilizam
até 4 estratégias
diferentes

40%

das empresas utilizam 5
ou 6 estratégias
diferentes

26%

das empresas utilizam 7
ou mais estratégias
diferentes

Empresas já utilizam em média **6** estratégias diferentes para tentar solucionar dificuldades na contratação de profissionais de TI de nível júnior.



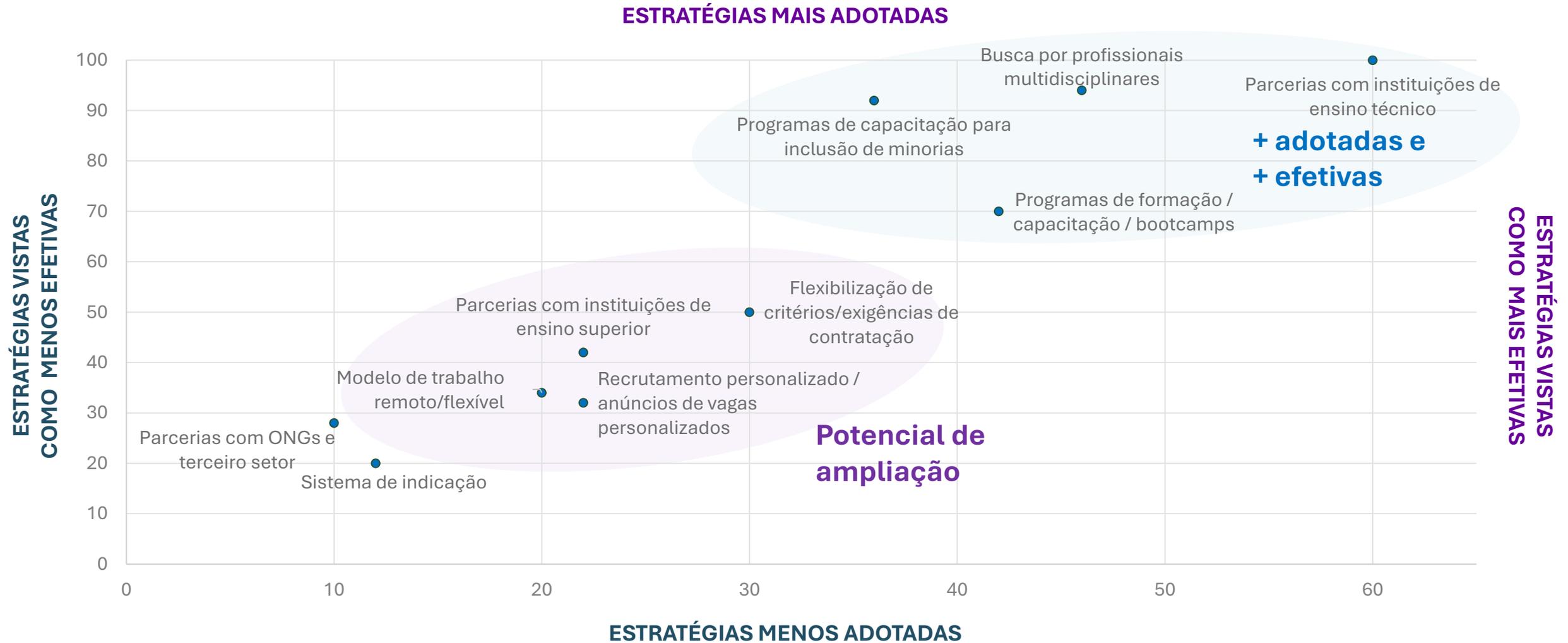
PARCERIAS COM INSTITUIÇÕES DE ENSINO TÉCNICO, BUSCA POR PROFISSIONAIS MULTIDISCIPLINARES E INCLUSÃO DE MINORIAS SÃO AS ESTRATÉGIAS MAIS ADOTADAS PELAS EMPRESAS PARA ENFRENTAR AS DIFICULDADES NA CONTRATAÇÃO DE PROFISSIONAIS DE NÍVEL JÚNIOR DE TI

% ESTRATÉGIAS ATUALMENTE IMPLANTADAS PELA EMPRESA PARA RESOLVER AS DIFICULDADES DE CONTRATAÇÃO DE PROFISSIONAIS DE TI DE NÍVEL JÚNIOR



PERCEÇÃO DE ESTRATÉGIAS MAIS EFETIVAS NA CONTRATAÇÃO DE PROFISSIONAIS DE TI DE NÍVEL JÚNIOR

Estratégias eficientes X Estratégias mais adotadas



• C8. Quais estratégias você considera mais efetivas para resolver as dificuldades na contratação de profissionais de TI de nível júnior? (RU POR LINHA)

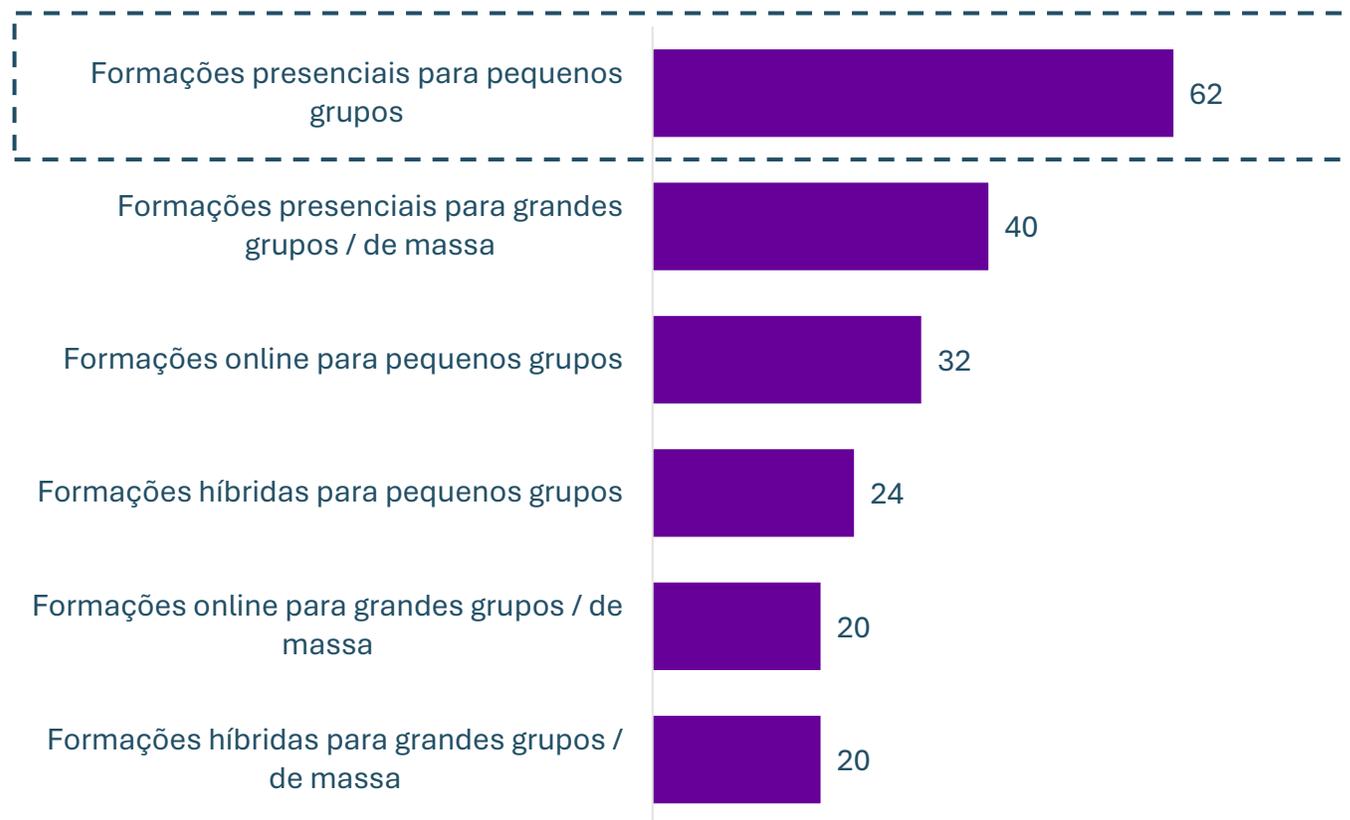
• C9. E quais estratégias são utilizadas pela empresa em que você trabalha para resolver as dificuldades enfrentadas na contratação de profissionais de TI de nível júnior? (RU POR LINHA) /

Base: 50 casos

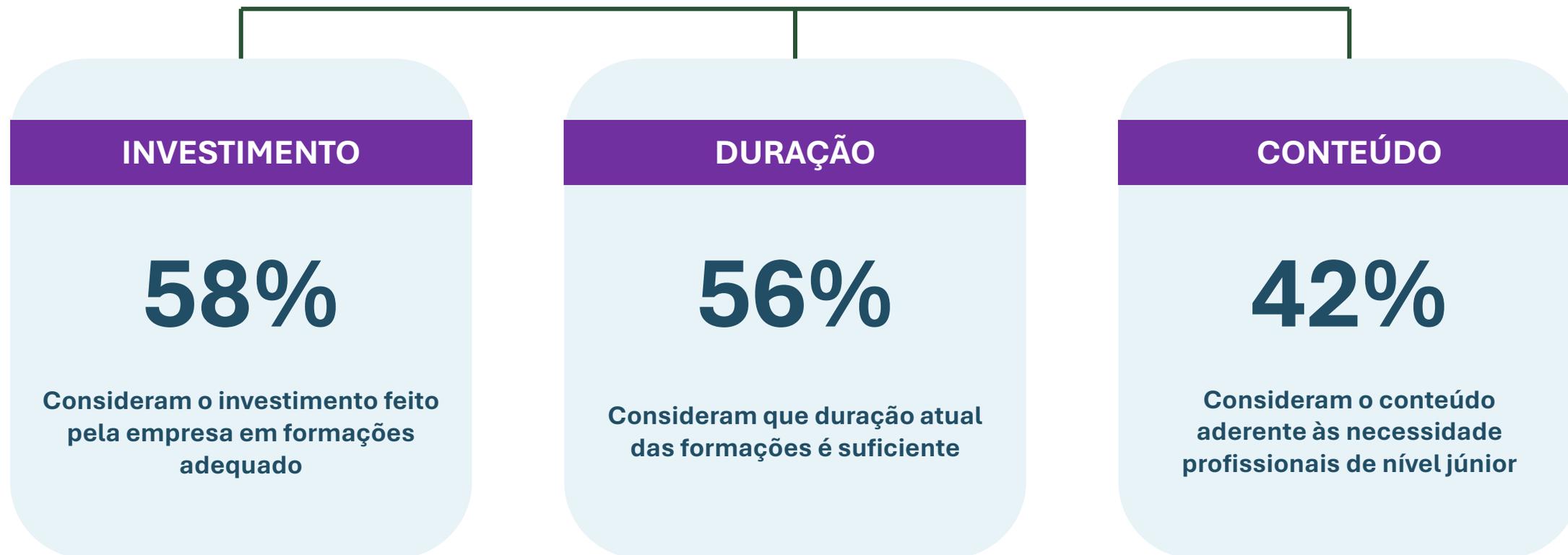


ELEITO PELAS EMPRESAS, FORMAÇÃO DE GRUPOS MENORES E COM INTERAÇÃO PRESENCIAL SÃO A PRINCIPAL FORMA DE OFERECER QUALIFICAÇÃO

% FORMAÇÕES PROMOVIDAS PELA EMPRESA PARA PROFISSIONAIS DE NÍVEL JÚNIOR



PROFISSIONAIS DE RH RECONHECEM O ESFORÇO DAS EMPRESAS NAS FORMAÇÕES PARA PROFISSIONAIS DE NÍVEL JÚNIOR, MAS AINDA HÁ ESPAÇO PARA AMPLIAÇÃO DAS FORMAÇÕES, SEJA EM DURAÇÃO, CONTEÚDO E INVESTIMENTO



A IMPLEMENTAÇÃO DE PLANO DE CARREIRA É APONTADA COMO ESTRATÉGIA MAIS EFICAZ PARA RETER PROFISSIONAIS DE TI JÚNIOR NAS EMPRESAS

% ESTRATÉGIAS CONSIDERADAS MAIS EFETIVAS PARA RETENÇÃO DE PROFISSIONAIS DE NÍVEL JÚNIOR PARA SER IMPLEMENTADA
(TOTAL DE MENÇÕES)



D3. Qual estratégia de retenção de profissionais de nível júnior você considera a mais efetiva para implementação na empresa em que você trabalha? E em segundo lugar? E em terceiro? (LER OPÇÕES) | Base: 50 casos

AS EMPRESAS ADOTAM DIVERSAS ESTRATÉGIAS PARA RETER PROFISSIONAIS JÚNIOR DE TI, SENDO **PLANO DE CARREIRA, BENEFÍCIOS ATRATIVOS E PROGRAMAS DE DESENVOLVIMENTO** AS AÇÕES MAIS RECORRENTES.

84%

das empresas utilizam ao menos 5 tipos diferentes de estratégia para retenção de profissionais de nível júnior

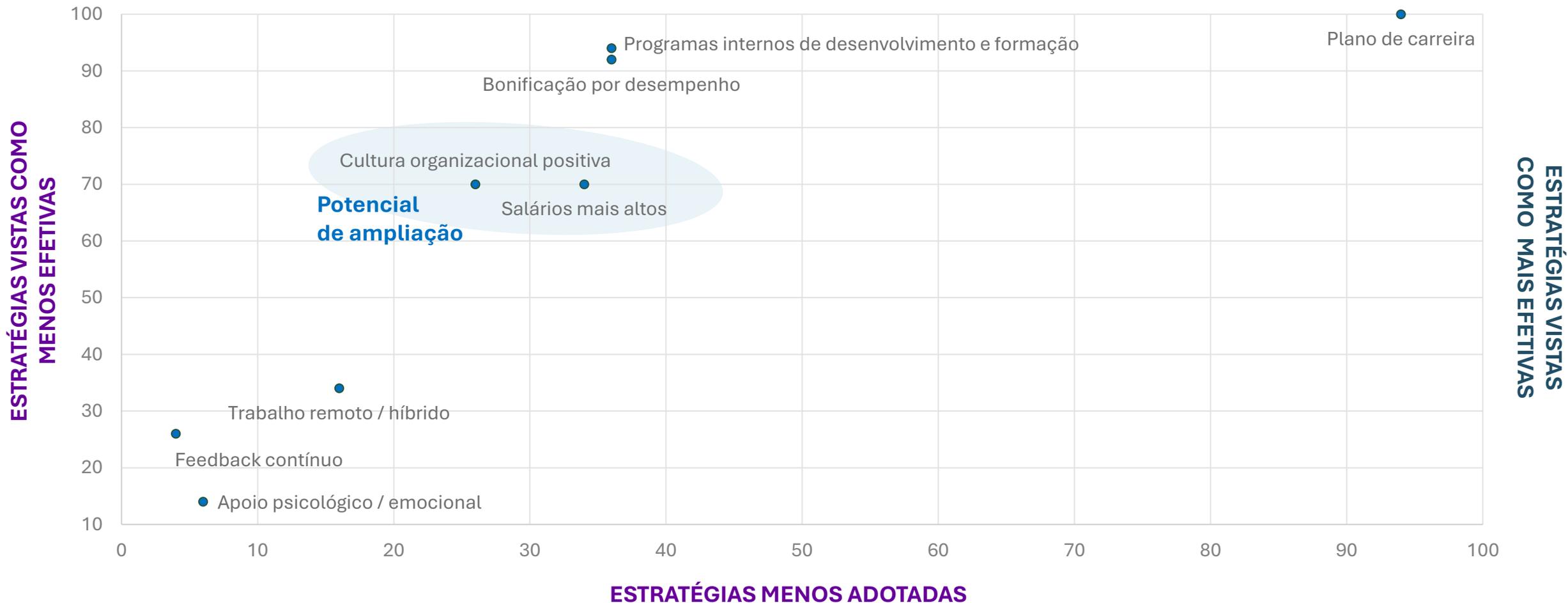
% ESTRATÉGIAS UTILIZADAS PELA EMPRESA PARA RETENÇÃO DE PROFISSIONAIS DE NÍVEL JÚNIOR



ESTRATÉGIA DE RETENÇÃO DE PROFISSIONAIS DE NÍVEL JUNIOR

Estratégia consideradas mais efetivas X Estratégia mais adotada

ESTRATÉGIAS MAIS ADOTADAS



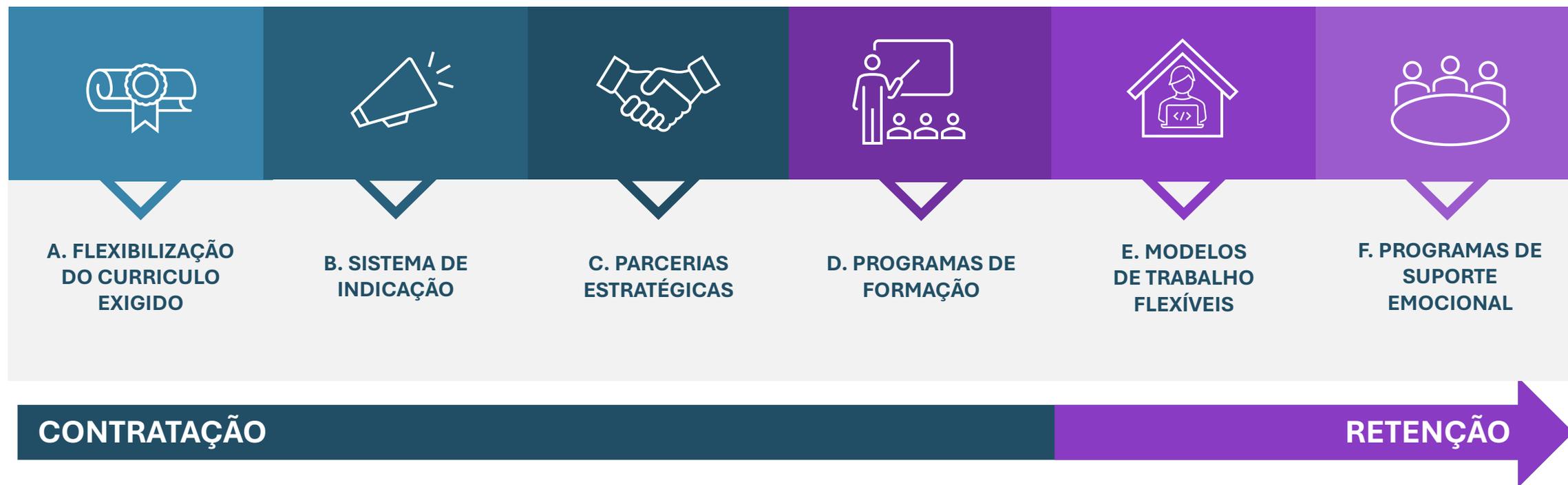
D3. Qual estratégia de retenção de profissionais de nível júnior você considera a mais efetiva para implementação na empresa em que você trabalha? E em segundo lugar? E em terceiro?

D4. E quais estratégias são utilizadas para retenção desses profissionais de nível júnior na empresa?

Com forte intenção de crescimento, as empresas estão focadas em aumentar a contratação de talentos júnior em TI, enfrentando desafios de qualificação e retenção, mas apostando em estratégias como parcerias educacionais e flexibilização de critérios para atrair e manter esses profissionais



AS PRINCIPAIS ESTRATÉGIAS PARA SUPERAR OS GARGALOS DE CONTRATAÇÃO E RETENÇÃO EM VAGAS DE ENTRADA NO MACROSSECTOR TIC CONSISTEM EM UM CONJUNTO DE AÇÕES INTEGRADAS QUE ATUAM EM SINERGIA, SENDO MAIS FACILMENTE IMPLEMENTADAS POR EMPRESAS DE MAIOR PORTE



SÍNTESE: PROFISSIONAIS DE TI DE NÍVEL JÚNIOR NAS EMPRESAS DO MACROSETOR TIC

PERSPECTIVAS SOBRE A CONTRATAÇÃO

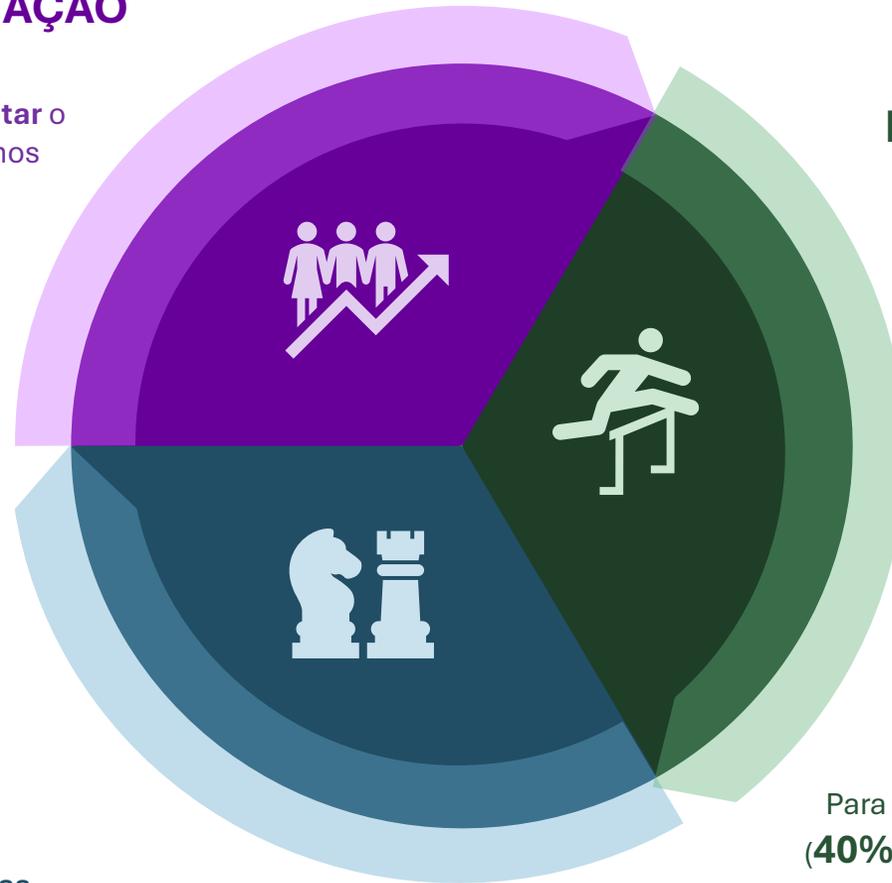
82% das empresas planejam **aumentar** o número de **profissionais de TI** nos próximos dois anos

46% acreditam que a **maioria** das novas vagas de TI ofertadas serão para **cargos de entrada**

ESTRATÉGIAS DAS EMPRESAS PARA CONTRATAÇÃO E RETENÇÃO

Empresas já **utilizam em média 6 diferentes estratégias** para tentar solucionar dificuldades na contratação de profissionais de TI de nível júnior.

Flexibilização de critérios/exigências de contratação, **recrutamento/anúncio** de vagas **personalizado**, modelo de **trabalho flexível** e **parcerias** com **instituições de ensino superior** são estratégias de contratação com potencial de ampliação entre as empresas, ainda pouco adotadas mas consideradas de alta efetividade.



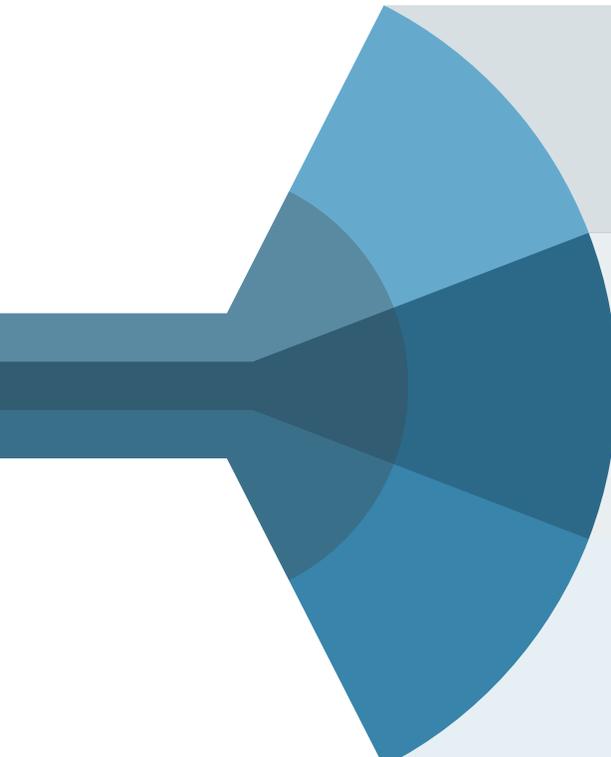
DESAFIOS NA CONTRATAÇÃO E RETENÇÃO

1/4 das empresas apontam a **falta de conhecimento técnico/qualificação** dos candidatos como **principal dificuldade** para a contratação.

Conhecimento em **computação em nuvem**, conhecimento em **segurança cibernética**, **formação de nível técnico** em tecnologia e **proficiência em inglês** são as **habilidades** consideradas **prioritárias** pelas empresas e **mais difíceis de serem encontradas** entre os candidatos de nível júnior.

Para a retenção de profissionais a **baixa performance (40%)** e a **alta rotatividade de área (24%)** apontadas como as principais dificuldades.

OPORTUNIDADES PARA O SETOR PRIVADO



PARCERIAS COM ESCOLAS TÉCNICAS E ENSINO MÉDIO

Expandir as parcerias além das universidades, alcançando jovens em escolas técnicas e no ensino médio, promovendo oficinas e bootcamps introdutórios sobre tecnologia.

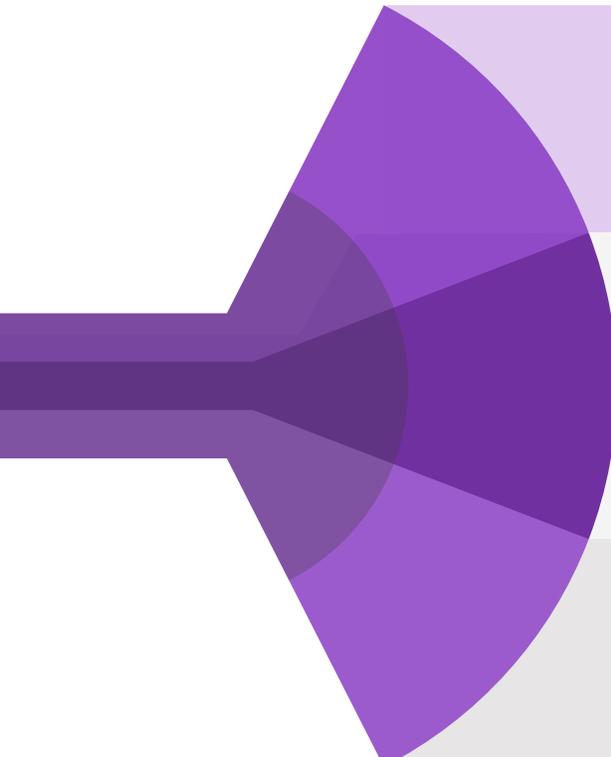
FORTALECIMENTO DE FORMAÇÕES INTERNAS

- Trilhas de Formação Personalizadas: Adotar programas de treinamento mais práticos, com suporte socioemocional e acompanhamento próximo desde o início.
- Desenvolvimento de Soft Skills: Investir na capacitação comportamental antes da contratação, preparando candidatos emocional e tecnicamente para o ambiente corporativo.

FORMAÇÃO MODULAR COM CERTIFICAÇÕES PROVISÓRIAS:

- Oferecer formações modulares com certificações parciais, que permitam ao candidato ingressar no mercado antes de finalizar o ciclo completo de aprendizado.

OPORTUNIDADES PARA O SETOR PÚBLICO



FORTALECER INCENTIVOS FISCAIS PARA CONTRATAÇÃO DE JUNIORES

- Fortalecer a criação de políticas de incentivo fiscal para empresas que investirem na contratação e formação de profissionais juniores em áreas estratégicas de tecnologia.

PLATAFORMAS PÚBLICAS DE FORMAÇÃO E VAGAS

- Desenvolver uma plataforma pública que ofereça cursos gratuitos de tecnologia, vinculando os participantes a oportunidades de emprego em empresas parceiras.

REVISÃO DE POLÍTICAS DE EDUCAÇÃO

- Atuar em parceria com entidades setoriais para promover a atualização do ensino técnico de nível médio e superior, com foco no desenvolvimento de competências comportamentais. O objetivo é preparar os profissionais para se adaptarem ao ambiente de trabalho e aos desafios dos projetos de tecnologia, tornando-os mais alinhados às exigências do setor TIC

Realização:



Apoio:



Execução:



Brasscom 

Brasscom.org.br

Siga-nos nas redes sociais

