PROSPECÇÃO DE VAGAS DE ENTRADA NO MACROSSETOR DE TIC

Resumo Executivo

Realização:

Brasscom

Fundação Telefônica vivo

FICHA TÉCNICA

Brasscom – Associação Brasileira das Empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação

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: Maíra 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

Realização: Brasscom, Fundação Telefônica vivo

Apoio: Atos

Execução: Instituto Locomotiva

O macrossetor de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) engloba empresas que atuam na oferta de hardware, software, infraestrutura, serviços em nuvem, BPO e consultoria. Também contempla organizações estatais que impulsionam a digitalização da gestão pública e operadoras de telecomunicações que garantem a conectividade. Adicionalmente, inclui empresas de setores diversos que possuem equipes internas dedicadas à tecnologia (TI In House), evidenciando o papel transversal da tecnologia na economia. Hoje, esse macrossetor corresponde a 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 é identificar e analisar as **oportunidades, os obstáculos, os desafios na contratação e no desenvolvimento de profissionais de nível júnior**, além de fornecer informações estratégicas que possam ajudar as empresas no **aprimoramento de suas práticas de contratação e desenvolvimento dos profissionais juniores**.

INTRODUÇÃO

Ao mapear os desafios para a contratação 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. 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 em que o mercado de trabalho passou a operar com a menor taxa de desemprego dos últimos anos 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.

PRINCIPAIS ACHADOS

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

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

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

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

Para **melhorar** a **contratação**, as empresas têm adotado estratégias com **instituições de ensino técnico,** considerada mais efetiva, além da **busca por profissionais multidisciplinares**, implementação de **programas de formação/bootcamps, iniciativas** para **grupos menos favorecidos** e **flexibilização de critérios** nos processos de seleção.

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

PESQUISA QUALITATIVA

Metodologia

Entrevistas em profundidade on-line via plataforma Microsoft Teams

Amostra

Cinco entrevistas com profissionais sêniores de RH e profissionais de tecnologia

Praça

Nacional

Porte das Empresas

Grande Porte

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.

Brasscom

Fundação Telefônica vivo

SEGUNDO OS GESTORES DE RH OUVIDOS, O

MERCADO DE TECNOLOGIA

FOI PROFUNDAMENTE

IMPACTADO PELA PANDEMIA:

A NECESSIDADE DAS EMPRESAS DE

DIVERSOS SETORES DE

DIGITALIZAR PROCESSOS,

ALIADA AO CRESCIMENTO DO

TRABALHO REMOTO,

IMPULSIONOU SIGNIFICATIVAMENTE A

DEMANDA POR PROFISSIONAIS DA ÁREA.

MUDANÇAS NO MERCADO DE TECNOLOGIA APÓS A PANDEMIA.

O 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 passaram ser mais demandadas por causa da 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 que os profissionais foquem 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 esteve 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 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 após a pandemia intensificou a competitividade por profissionais da área, com forte disputa por profissionais sêniores, que tivessem certificações específicas e a uma carreira já consolidada.

Ao mesmo tempo, ampliou a competição também por profissionais de nível júnior, e RHs destacam a dificuldade de encontrar candidatos com as soft skills e hard skills desejadas.

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 demonstram interesse em aprender continuamente se destacam, usando a curiosidade para se antecipar às 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.

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

Hard Skills de Base

Hard skills básicas, como conhecimento de 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.

“

“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.”

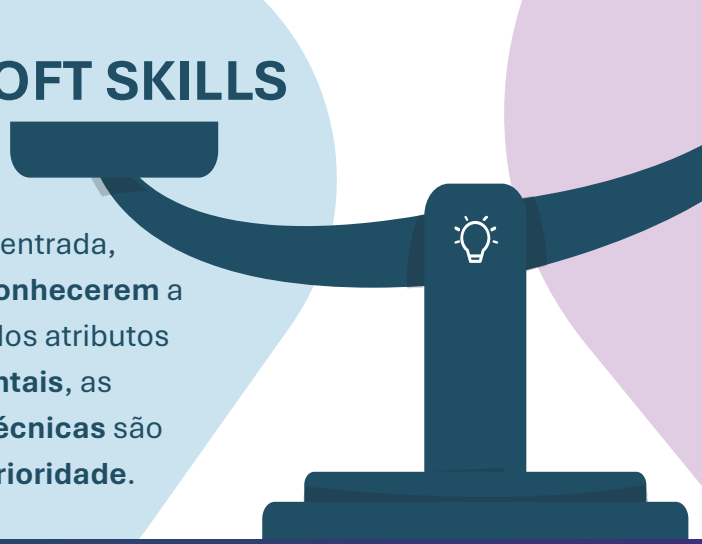
Diretor de RH, empresa de médio porte dentre a lista de empresas ouvidas.

”

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**.

PROFISSIONAIS DE RH DO MACROSSETOR DE TIC REVELAM GRANDE DEMANDA POR **NOVAS CONTRATAÇÕES.**

SEGUNDO AS PERSPECTIVAS, **ESTAGIÁRIOS E JOVENS APRENDIZES** SERÃO OS **PROFISSIONAIS MAIS BUSCADOS EM NOVAS VAGAS.**

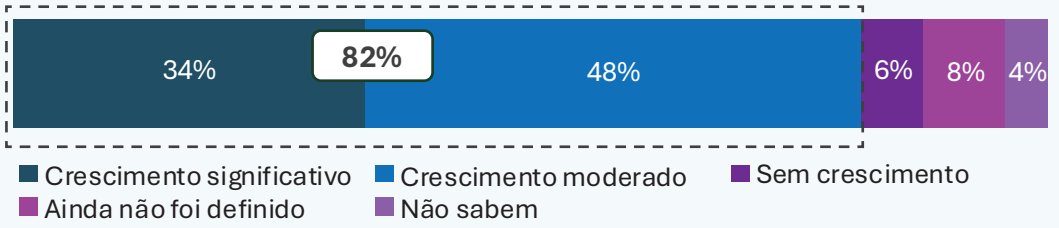
METADE DAS EMPRESAS JÁ TEM PLANEJADA A OFERTA DE VAGAS DE ENTRADA.

APROXIMADAMENTE, **8 EM CADA 10** EMPRESAS PLANEJAM **AUMENTAR O 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.

% DE PLANEJAMENTO PARA O VOLUME DE PROFISSIONAIS DE TI NOS PRÓXIMOS DOIS ANOS:



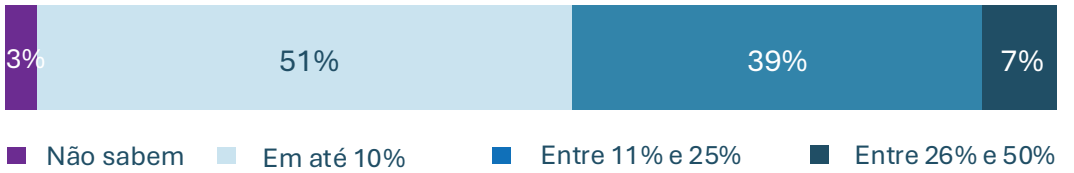
Desses 82%,

46%

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

% DA EXPECTATIVA DE CRESCIMENTO NO VOLUME DE PROFISSIONAIS DE TI NOS PRÓXIMOS DOIS ANOS:

(Entre empresas que projetam crescimento significativo ou moderado.)



A empresa em que você trabalha planeja aumentar o número de profissionais de TI nos próximos dois anos? | **Base:** 50 casos
(SE CÓD 1 A 2) Aproximadamente, em quanto a empresa pretende aumentar o número de profissionais de TI? | **Base:** 41 casos

Brasscom Fundação Telefônica vivo

46% ACREDITAM QUE A MAIORIA DAS NOVAS VAGAS OFERECIDAS SERÁ NOS NÍVEIS DE ENTRADA.

% DO NÍVEL HIERÁRQUICO EM QUE AS EMPRESAS DEVEM OFERTAR A MAIORIA DAS NOVAS VAGAS DE TI:
(Entre empresas que projetam crescimento.)

34%
Estágio / Jovem Aprendiz

12%
Júnior

46%

24%
Pleno

15%
Sênior

12%
Liderança Técnica / Coordenação

2%
Gerência

0%
Diretoria / C-Level

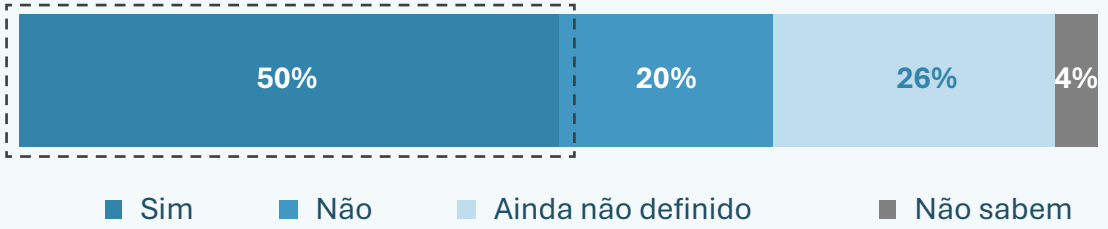
E em qual desses níveis você acredita que haverá mais vagas sendo oferecidas? **Base:** 41 casos

PARA **VAGAS DE ENTRADA, METADE DAS EMPRESAS JÁ POSSUI UM PLANEJAMENTO DE NOVAS CONTRATAÇÕES.**

50%

metade das empresas já possui um planejamento para a abertura de **vagas específicas[1] para novos talentos** nos próximos dois anos.

% DE PLANEJAMENTO PARA A ABERTURA DE VAGAS PARA NOVOS TALENTOS NOS PRÓXIMOS DOIS ANOS.



Nota[1]: Vagas específicas perguntadas são: jovem aprendiz/estágio, trainee e cargos júnior.

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 ESTÁ RELACIONADAS AOS CANDIDATOS, COM DESTAQUE PARA A

FALTA DE QUALIFICAÇÃO TÉCNICA.

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

% PRINCIPAL DE DIFICULDADES ENFRENTADAS 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

Quais você considera que são as principais dificuldades para encontrar esses profissionais de nível júnior atualmente? E em segundo lugar? E em terceiro? **Base:** 50 casos

Brasscom Fundação Telefônica vivo

CONHECIMENTOS DE **COMPUTAÇÃO EM NUVEM** E **INFRAESTRUTURA DE TI** SÃO CONSIDERADOS **REQUISITOS TÉCNICOS BÁSICOS** PARA A SELEÇÃO DE PROFISSIONAIS JÚNIOR.

% DE CONHECIMENTOS TÉCNICOS BÁSICOS PARA A SELEÇÃO DE PROFISSIONAIS DE NÍVEL JÚNIOR:

84%
Conhecimento de computação em nuvem

84%
Conhecimento da infraestrutura de TI

70%
Conhecimento de inteligência artificial

62%
Conhecimento de segurança cibernética

52%
Habilidade de desenvolvimento e automação /robótica

36%
Conhecimento de Java

20%
Conhecimento de C Sharp

14%
Conhecimento de Python

14%
Conhecimento de SAP (ABAP)

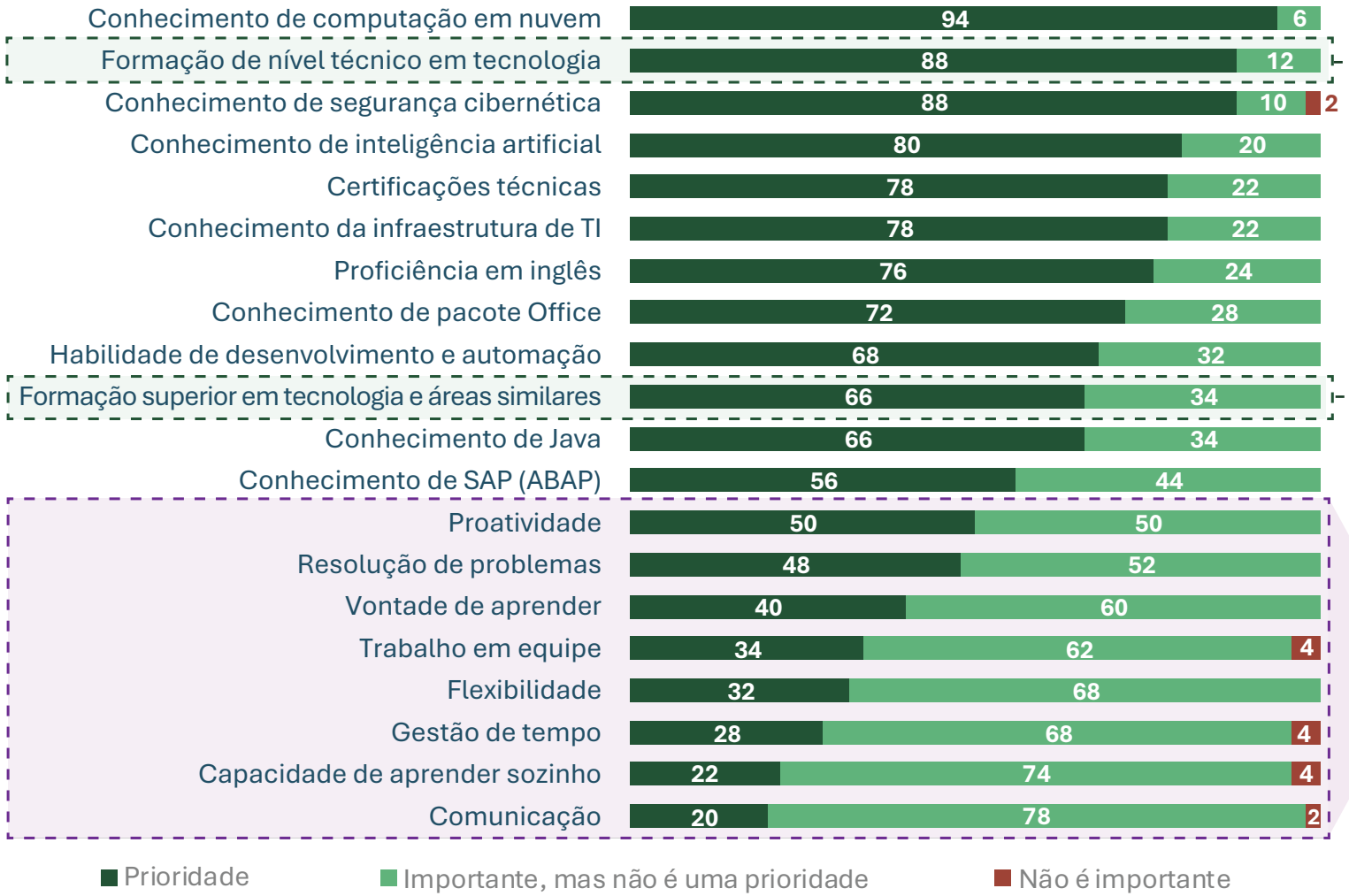
Empresas apontam em média **quatro dos conhecimentos listados acima como básicos** para a seleção de profissionais de nível júnior.

Brasscom Fundação Telefônica vivo

Quais desses conhecimentos técnicos são considerados básicos na seleção de profissionais de nível júnior? **Base:** 50 casos

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

% DE 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.

Na contratação de profissionais júnior, **as hard skills são priorizadas** pelas empresas, enquanto as soft skills são consideradas importantes, mas com menor prioridade.

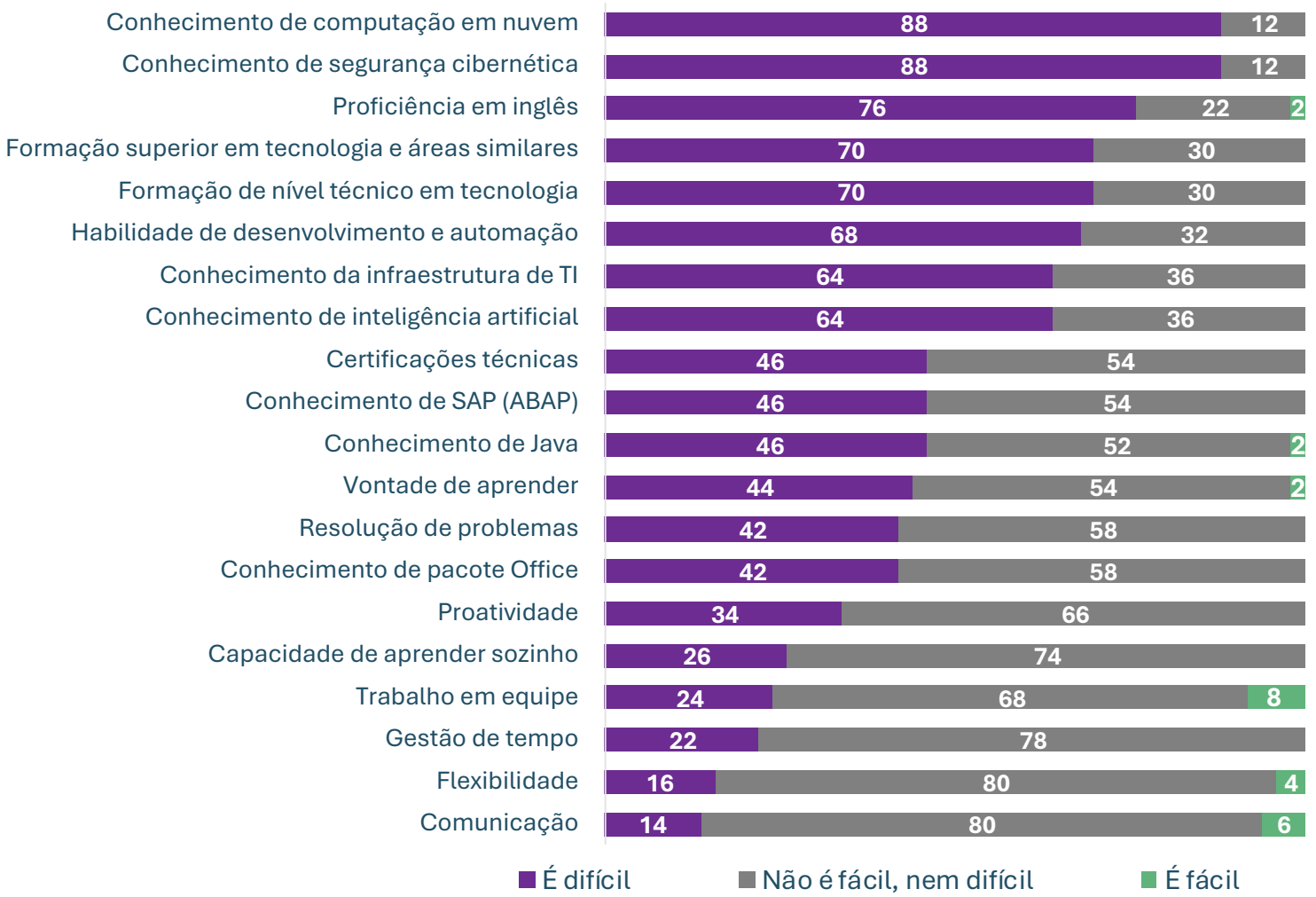
De maneira geral, o quão importante você considera essas habilidades em profissionais de nível júnior? **(RU) Base:** 50 casos

Brasscom

Fundação Telefônica vivo

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

% DE DIFICULDADE PARA ENCONTRAR PROFISSIONAIS DE NÍVEL JÚNIOR COM AS HABILIDADES:



HABILIDADES MAIS DIFÍCEIS DE SEREM ENCONTRADAS

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

VS.

HABILIDADES CONSIDERADAS PRIORITÁRIAS

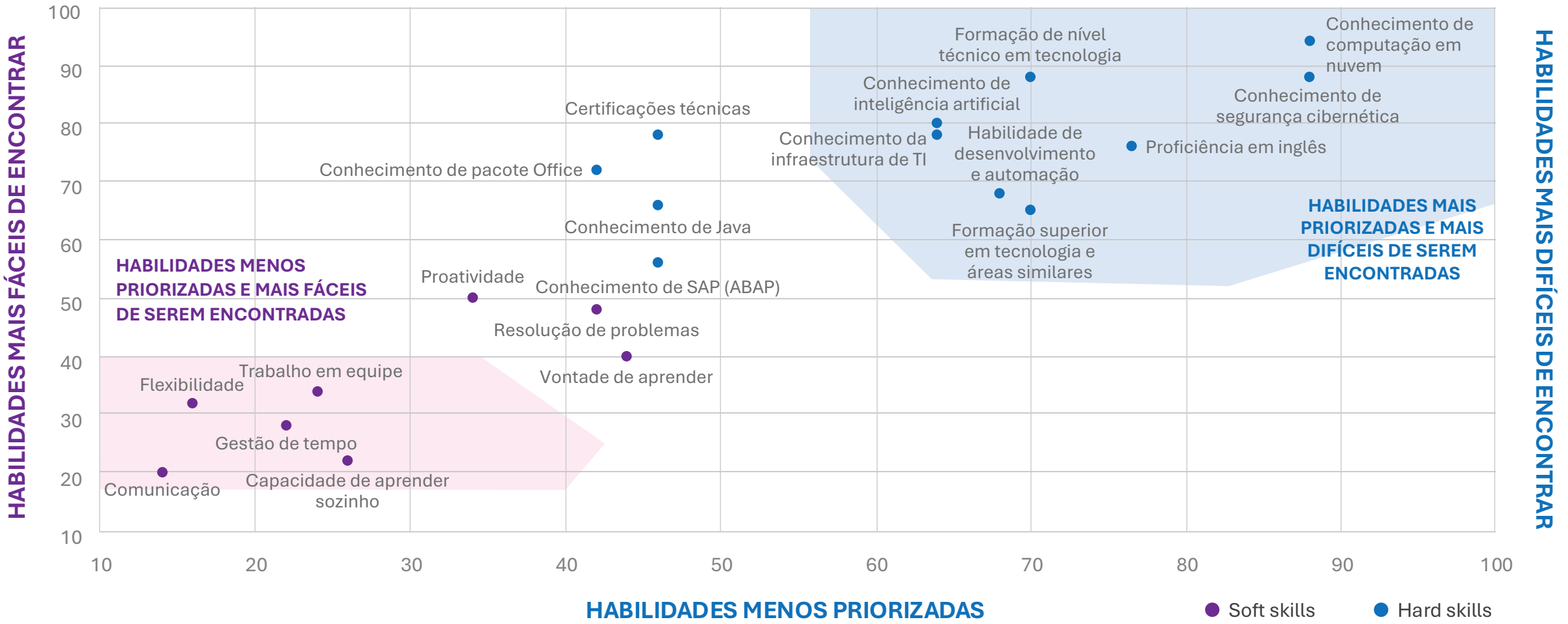
- Conhecimento de computação em **nuvem**
- Formação de **nível técnico em tecnologia**
- Conhecimento de **segurança cibernética**
- Conhecimento de inteligência artificial
- Certificações técnicas

De maneira geral, o quão difícil é encontrar profissionais de nível júnior com essas habilidades? **(RU) Base:** 50 casos

MATRIZ DO DESAFIO DAS HABILIDADES NA CONTRATAÇÃO DE PROFISSIONAIS DE TI DE NÍVEL JÚNIOR.

Importância X Dificuldade de encontrar.

HABILIDADES MAIS PRIORIZADAS:



SÍNTESE: PROFISSIONAIS DE TI DE NÍVEL JÚNIOR NAS EMPRESAS DO MACROSSETOR DE TIC.

PERSPECTIVAS SOBRE A CONTRATAÇÃO:

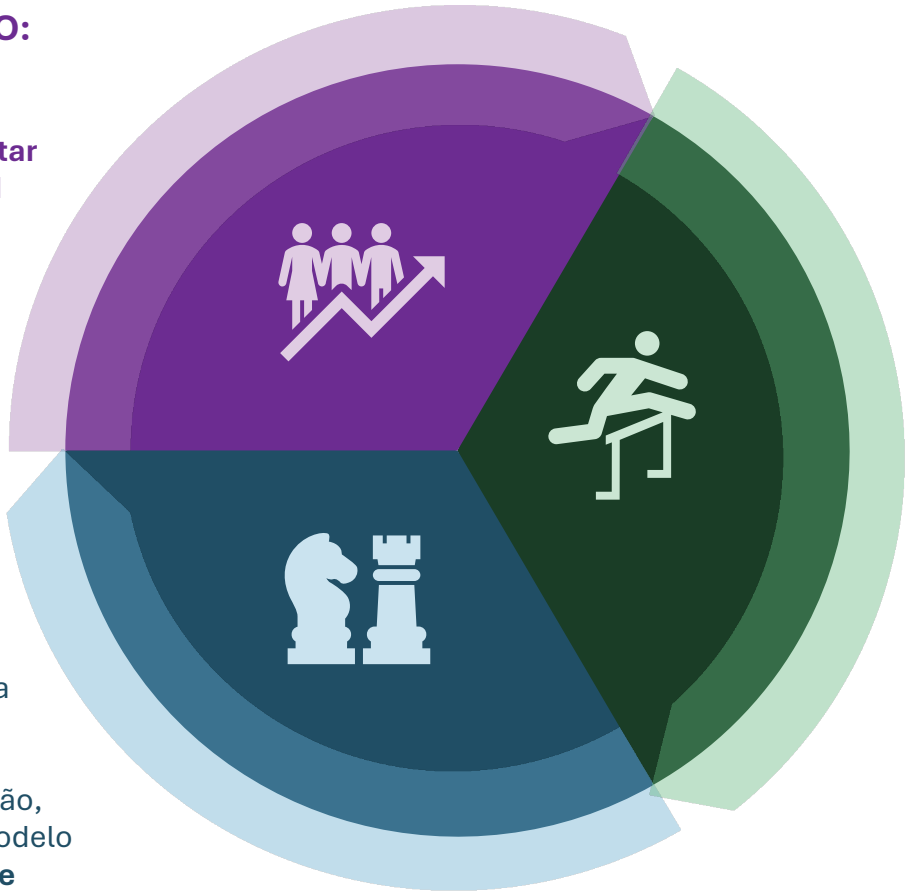
82% das empresas planejam **aumentar** o número de **profissionais de TI** nos próximos dois anos.

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

ESTRATÉGIAS DAS EMPRESAS PARA A CONTRATAÇÃO E RETENÇÃO:

Empresas já **utilizam em média seis diferentes estratégias** para tentar solucionar as 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 para a 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 aponta a **falta de conhecimento técnico/ qualificação** dos candidatos como **principal dificuldade** para a contratação.

Conhecimento de **computação em nuvem**, conhecimento de **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%)** são apontadas como as principais dificuldades.

Realização:

Brasscom

Fundação Telefônica vivo

Apoio:

Atos

Execução:

Instituto Locomotiva