

ESTUDO **PANORAMA** **DAS CARREIRAS 2030**

O que esperar das profissões até o fim
da década

SETEMBRO/23



Sumário

3

Objetivo do estudo

- Metodologia e desenho do estudo

4

Perfil dos entrevistados

- Cargos dos entrevistados
- Gênero, escolaridade e área de atuação dos entrevistados
- Área de formação

9

Ponto de partida

- Contexto | Relações de Trabalho
- Modelo de trabalho: remoto vs presencial
- O que os profissionais têm buscado nas empresas
- O propósito como motivação para o trabalho
- Ranking de atributos valorizados pelos profissionais entrevistados

14

Os líderes que inspiram

- Principais líderes mencionados pelas 4 personas abordadas no estudo

16

Hard e Soft Skills

- Hard e Soft Skills pelas 4 personas abordadas no estudo
- Hard e Soft Skills para as 4 personas – MKT & Vendas | Finance | RH | Tech

23

Impactos da Inteligência Artificial

- Medos, receios e impactos da IA nas carreiras
- Impactos negativos da IA na visão das 4 personas abordadas no estudo
- IA como a tecnologia do momento e alavanca para o desenvolvimento

28

Visão 2030

- Hard e Soft Skills cruciais para os próximos 5 anos - Top 3 e visão geral das 4 personas abordadas no estudo
- Profissões mais importantes para o mercado brasileiro
- Top 3 profissões mais relevantes para o fim da década na perspectiva das 4 personas abordadas no estudo
- Como os profissionais costumam se atualizar

OBJETIVO DO ESTUDO

Em parceria com a TOTVS, a H2R Pesquisas realizou uma pesquisa quantitativa com o público participante do evento Universo TOTVS 2023, nos dias 28 e 29 de junho, com objetivo de **mapear o futuro das carreiras, considerando as áreas Tech, MKT & Vendas, Finance e RH.**

Foram entrevistados presencialmente 477 participantes do evento.

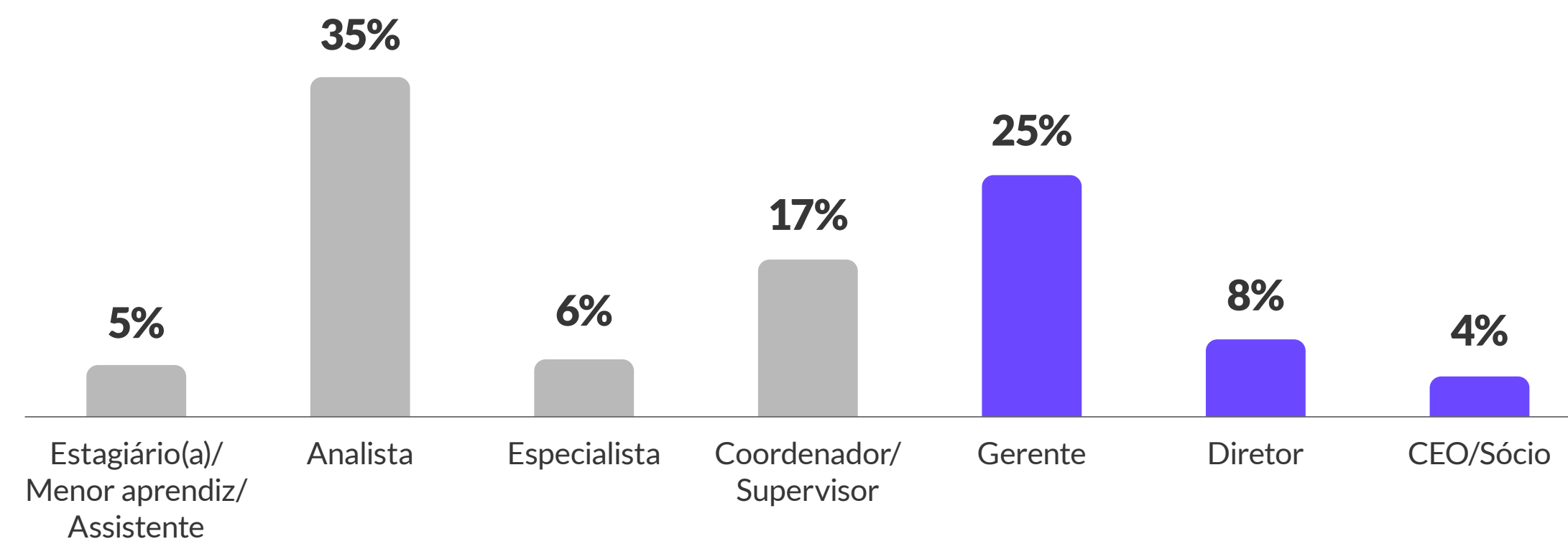
A margem de erro é de 4,4 p.p., a 95% de confiança.

PERFIL DOS ENTREVISTADOS

Foram ouvidos profissionais de diferentes áreas sobre questões de trabalho no Brasil e suas reflexões para o futuro.

CARGO

Apesar de existir um grande percentual de respondentes com cargo de “analista”, coletamos a percepção de profissionais de diferentes níveis, **sendo que a alta liderança representa 37%.**



Base amostra: 477.

P11. Qual é o seu cargo? (ESPONTÂNEA - RU).

PROFISSIONAIS

altamente qualificados

91% dos entrevistados possuem nível superior e, entre eles, quase metade são pós-graduados. Além disso, foi observado um consistente nível de experiência, muitos respondentes alegaram ter uma trajetória profissional de mais de 13 anos desde a sua primeira graduação.

O que chama atenção é que **as mulheres estão ganhando espaço e já são 1/3 dos participantes em um ambiente voltado para negócios tecnológicos.**

Esta participação vem aumentando em função das empresas promoverem maiores oportunidades para ingresso e progressão das mulheres em carreiras de TI.

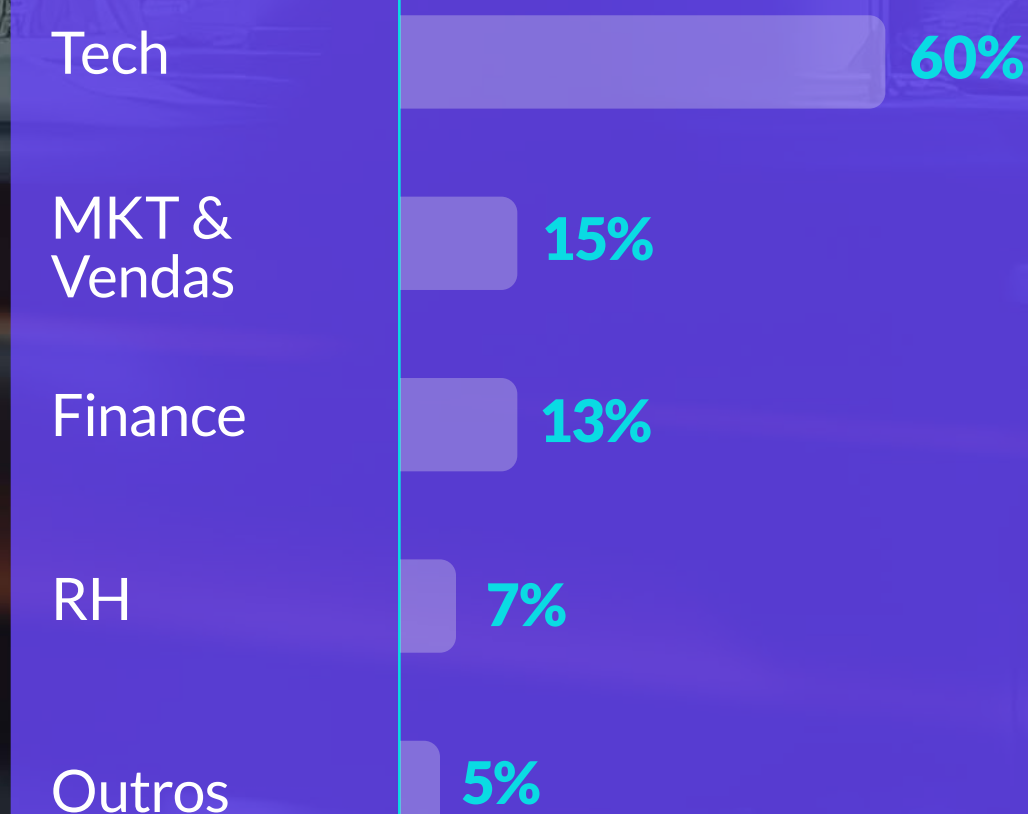
PERFIL DOS ENTREVISTADOS:



ESCOLARIDADE



ÁREA QUE TRABALHA



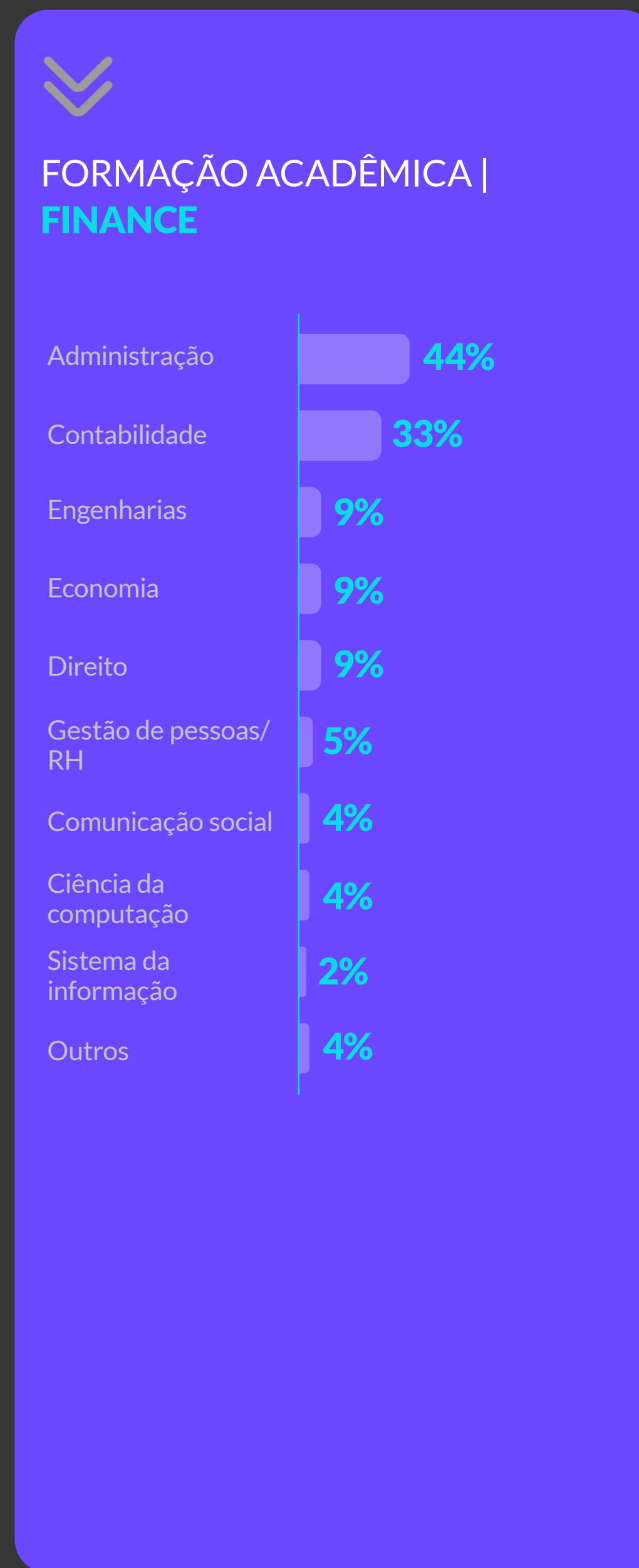
A graduação e o mercado de trabalho

Um pouco mais da metade dos entrevistados têm formação em áreas de tecnologia.
Entre os que já se formaram, 46% fizeram pelo menos a primeira graduação até 2010.

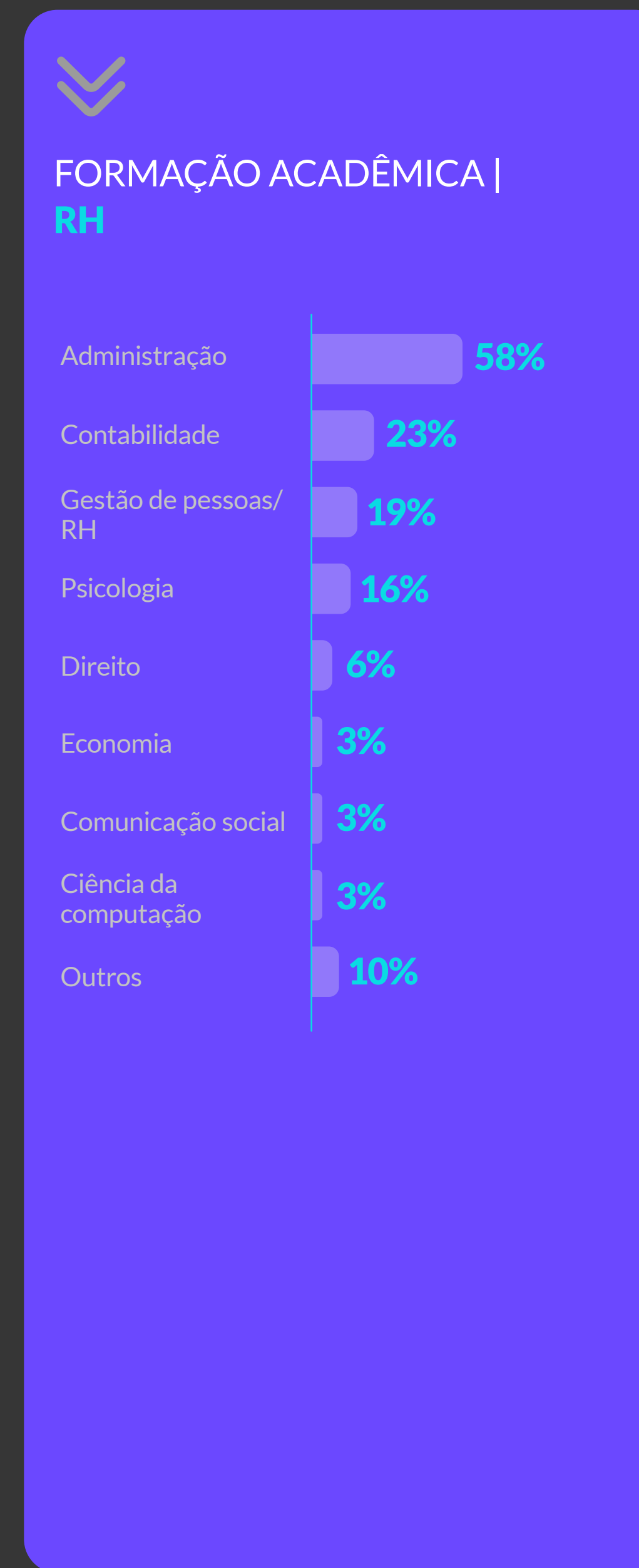




Base é graduado (persona MKT & Vendas): 63.



Base é graduado (persona finance): 57.



Base é graduado (persona RH): 31.



Base é graduado (persona tech): 262.

P13. Quais são as suas áreas de formação? (ESPONTÂNEA – RM)/ P12. Em qual ano você se formou na graduação? Se fez mais de uma graduação, considere aqui a primeira. (ESPONTÂNEA – RU).

PONTO DE PARTIDA

Contexto | **Relações de Trabalho**

Em 2008, a H2R fez uma pesquisa para a revista Você S/A, em que foram entrevistados **executivos de diversos setores para conhecer como eles enxergavam o passado, o momento e o futuro.**

Em época, os executivos já esperavam por mudanças, como:

- **Mais equilíbrio entre a vida profissional e a pessoal;**
- A formação, educação e treinamento tendo foco privilegiado, **exigindo muito mais tempo dos profissionais, principalmente em atualização, treinamento prático e línguas.** Um MBA, por exemplo, não seria mais um diferencial;
- **Possibilidade de trabalhar em horários flexíveis e em outros ambientes.**

Doze anos depois, em meio a pandemia da COVID-19, *lockdowns* e a imposição sanitária “*Stay at home*”, muitas empresas se viram no papel de ter de liberar o *home office*.

A pandemia ainda fez com que as pessoas enfrentassem o luto e o sentimento de finitude. Isto resultou em uma reflexão sobre muitos aspectos da vida.

Com o passar do tempo e o fim da pandemia, foram adicionadas camadas à discussão sobre trabalho remoto vs. presencial.

Se o remoto funcionou na pandemia, por que as empresas estão pedindo o **retorno dos colaboradores?**

Podem existir os mais variados motivos, em que cada empresa tem o seu. No entanto, depois de um longo período trabalhando de casa, é possível perceber alguns impactos:

- Colaboradores sentindo **falta do convívio**. Não necessariamente ser diário, mas ter mais interações presenciais.
- **Dificuldade de fortalecer a cultura e a colaboração** no ambiente remoto. Além de **preocupações com segurança e confidencialidade dos dados**.
- **Nem todas as empresas e colaboradores estão preparados para trabalharem 100% remoto**. Isso passa por **cultura e processos** a serem muito bem trabalhados para que essa dinâmica aconteça.

» O que os **profissionais têm buscado** nas empresas?



Uma mudança em curso:
o **propósito** motiva e cria significado para o trabalho.

A valorização de conhecer e se identificar com o propósito da empresa aponta que este valor está se tornando uma peça fundamental nas relações de trabalho.

À medida que as expectativas dos colaboradores e das comunidades em relação às empresas evoluem, aquelas que priorizam um propósito significativo têm mais chances de prosperar e se destacar em um cenário de trabalho em constante mudança.

Atributos valorizados pelos profissionais

[desconsiderando a remuneração]



1º

• PROPÓSITO

A busca por uma empresa que tenha um propósito alinhado com as crenças e valores pessoais, parece ser o mais procurado pelos colaboradores atualmente.

É como enxergar sentido no que se faz no trabalho, além dos propósitos individuais, gerando assim uma sinergia benéfica e vital para o bem-estar no ambiente corporativo.

2º

• CULTURA

Ter comportamentos e mentalidade compatíveis com a organização é o segundo *driver*.

A cultura gera identidade e favorece o senso de pertencimento.

Cultura é algo dicotômico: tem ou não tem. Não é algo que possa ser ensinado.

3º

• CLIMA

O clima da empresa ganha relevância.

Um ambiente de trabalho saudável cria uma cultura de acolhimento, confiança e respeito.

Se o ambiente é hostil ou não propício ao desenvolvimento, os colaboradores podem se sentir desmotivados.



4^o

• **LIFE BALANCE**

A flexibilidade de se trabalhar onde quiser é atraente; assim como a possibilidade de ter um melhor equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

Estes aspectos pontuaram o 4^o e 5^o lugar, respectivamente, comprovando que são importantes atualmente.

5^o

• **ANYWHERE OFFICE**

6^o

• **COLEGAS DE TRABALHO**

Por último, estão os colegas de trabalho. O distanciamento criado pela pandemia (*home office*) pode ter impactado as relações de trabalho, fragilizando não apenas o sentimento de pertencimento e desenvolvimento da cultura, como nos vínculos criados no dia a dia.

OS LÍDERES QUE INSPIRAM

Hoje, não há um líder que desperte inspiração a todos, mas há diversos líderes.

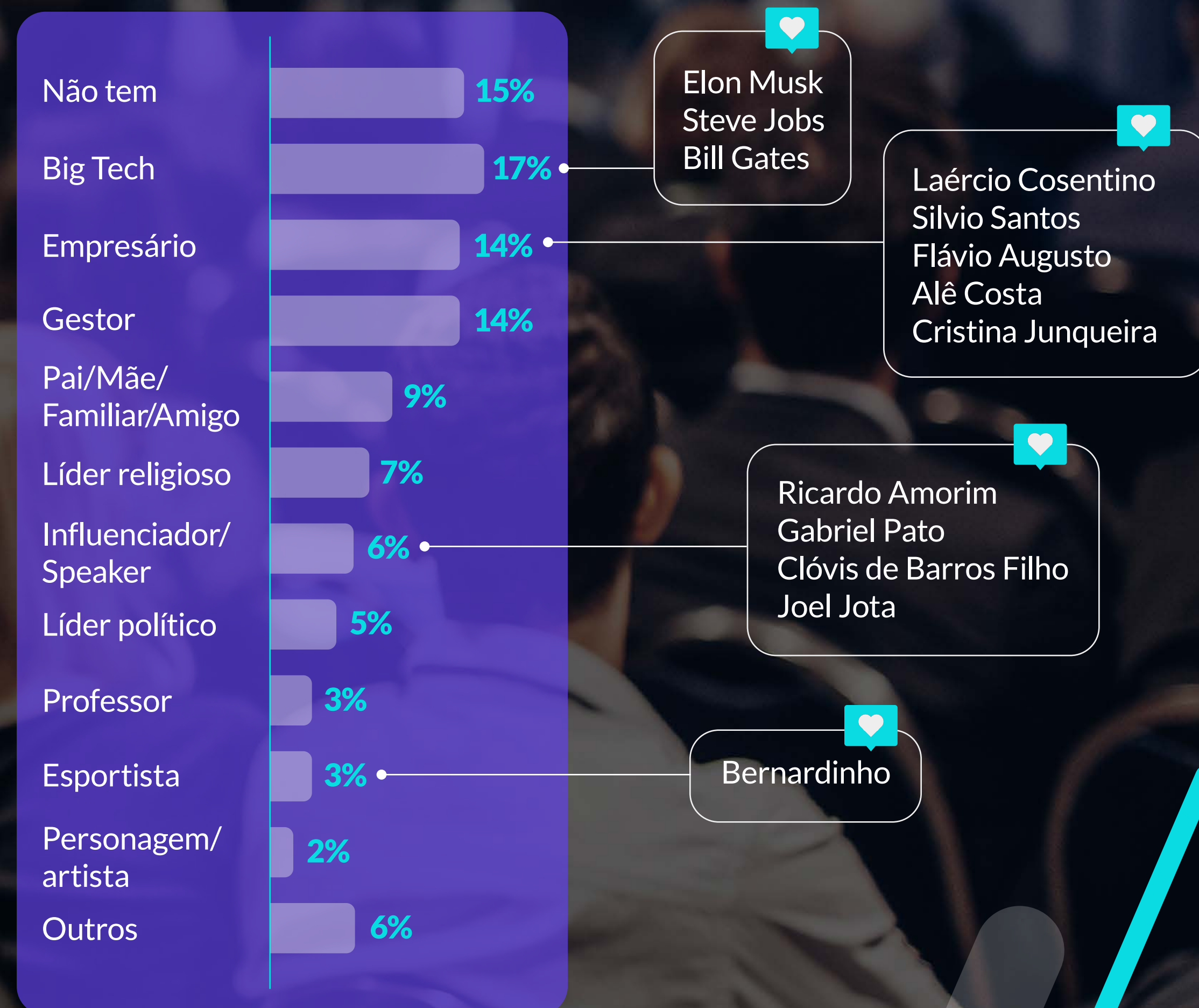
Quando questionados qual líder os inspira, 15% não conseguiram trazer nenhum nome.

Os demais, trouxeram grandes nomes da tecnologia (Elon Musk, Steve Jobs e Bill Gates), seguidos por grandes empresários e os gestores dos entrevistados.

Num segundo patamar, aparecem os pais, familiares e amigos: aqueles que costumam ser nossas primeiras inspirações.

É importante notar que não há nome que consiga se destacar por si só. **Não são líderes que movem multidões. São os que causam impacto no nicho.**

Isso comprova a busca por histórias reais e mais próximas.

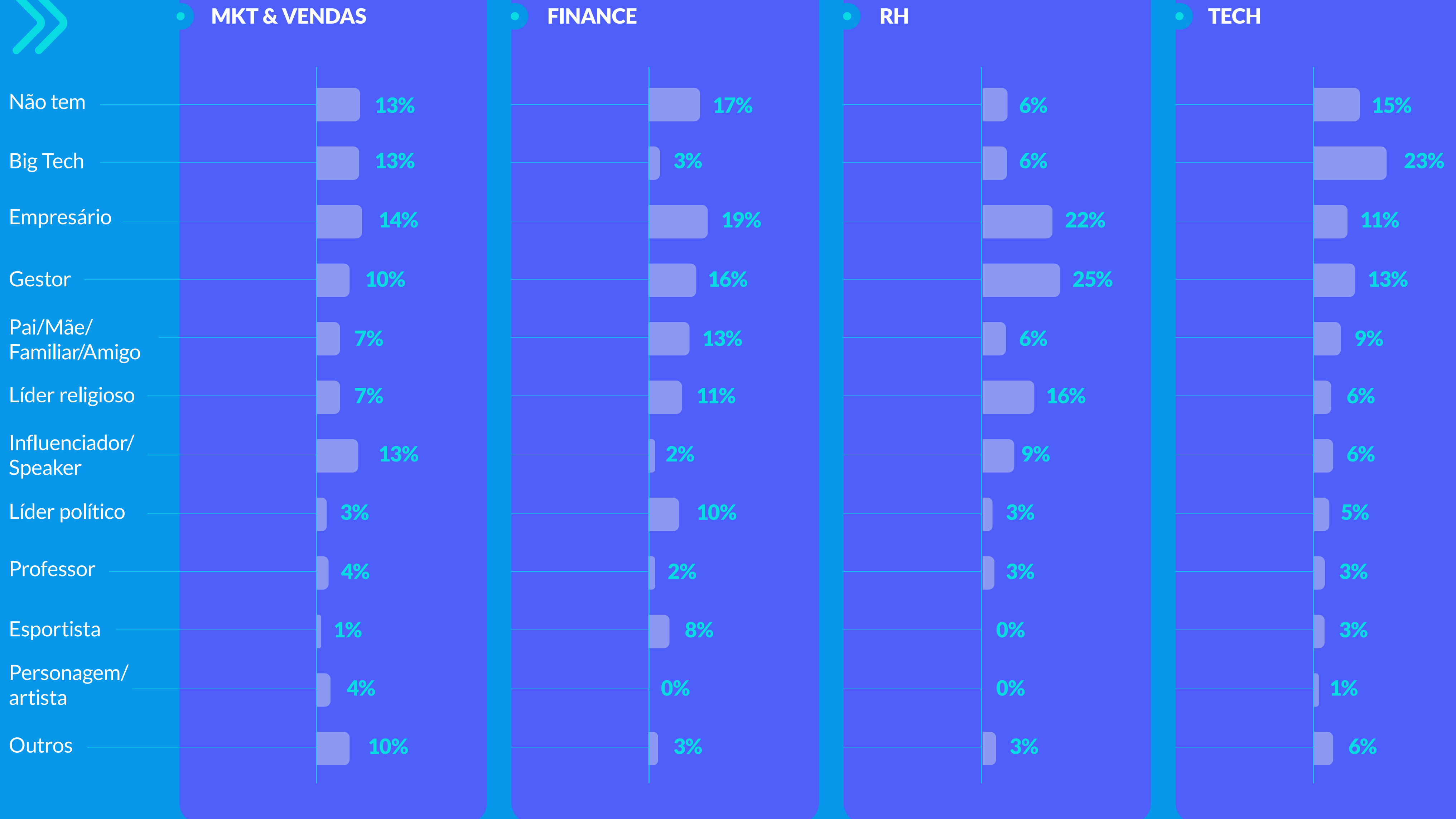


Base amostra: 477.

P16. Qual é o líder que te inspira? Você pode considerar aqui líder de qualquer área, não precisa ser necessariamente ser de negócio. (ABERTA).

Os líderes que inspiram |

PERSONAS



Bases: MKT & Vendas (69) | Finance (63) | RH (32) | Tech (288).

P16. Qual é o líder que te inspira? Você pode considerar aqui líder de qualquer área, não precisa ser necessariamente ser de negócio. (ABERTA).

HARD E SOFT SKILLS

O que os profissionais sentem **que precisam desenvolver no curto prazo?**



70%

dos entrevistados citaram pelo menos **1 Hard Skill**

É percebido que a tecnologia precisa ser incorporada em várias áreas.

Isso passa desde um letramento tecnológico até a etapa dos aprendizados serem colocados em prática.

Tecnologia	14%
IA	9%
Dados: coleta, tratamento, manipulação e análise	8%
Gestão de projetos/tempo/negócios	7%
Novo idioma	6%
Programação	5%
Conhecer mais sobre o mercado e a empresa	5%
Softwares TOTVS	3%
Automação de processos	2%
Segurança	2%
Desenvolvimento de softwares	2%
Novos softwares	2%
Marketing digital e produtos digitais	1%
Integração	1%
Metodologias ágeis: eficiência e velocidade nas entregas	1%
Outras hard skills	9%



36%


dos entrevistados citaram pelo menos **1 Soft Skill**

O interesse por gestão de pessoas aliada à percepção de que é preciso melhorar a liderança, comunicação e a inteligência emocional; pode ser um indicativo de que os profissionais querem adotar uma postura mais estratégica e que agregue mais valor ao seu cargo atual.

Gestão de pessoas	11%
Liderança	7%
Comunicação e oratória	6%
Inteligência emocional	6%
Melhorar relacionamento	3%
Proatividade e colaboração	2%
Negociação	1%
Escuta ativa	1%
Outras soft skills	5%

Base amostra: 477.

P3. Pensando na sua área de atuação e momento de carreira, o que a empresa que você trabalha, ou o mercado, vem te demandando e você sente que PRECISA de forma urgente aprender/desenvolver até o final do próximo ano? Pode ser uma soft [SÓFITI] ou hard [RÁRDI] skills [ISQUÍUS]. (ESPONTÂNEA - RM).



» Para quem está imerso em tecnologia, as demandas por **novos conhecimentos** hiperespecializados são constantes.

Além disso, o desenvolvimento de habilidades técnicas continuam a crescer e se traduzem em um grande desafio para os executivos se manterem relevantes nos próximos anos.

MKT & VENDAS

75%

dos entrevistados citaram pelo menos **1 Hard Skill**

Tecnologia	16%
Gestão de projetos/tempo/negócios	12%
Conhecer mais sobre o mercado e a empresa	10%
Novo idioma	10%
IA	7%
Marketing digital e produtos digitais	7%
Dados: coleta, tratamento, manipulação e análise	7%
Automação de processos	1%
Metodologias ágeis: eficiência e velocidade nas entregas	1%
Programação	-
Softwares TOTVS	-
Segurança	-
Desenvolvimento de softwares	-
Novos softwares	-
Integração	-
Outras hard skills	12%

38%

dos entrevistados citaram pelo menos **1 Soft Skill**

Gestão de pessoas	10%
Comunicação e oratória	9%
Inteligência emocional	9%
Negociação	6%
Liderança	3%
Melhorar relacionamento	1%
Proatividade e colaboração	1%
Escuta ativa	1%
Outras soft skills	6%

Base amostra: 477.

P3. Pensando na sua área de atuação e momento de carreira, o que a empresa que você trabalha, ou o mercado, vem te demandando e você sente que PRECISA de forma urgente aprender/desenvolver até o final do próximo ano? Pode ser uma soft [SÓFITI] ou hard [RÁRDI] skills [ISQUÍUS]. (ESPONTÂNEA - RM).

FINANCE

70%

dos entrevistados citaram pelo menos **1 Hard Skill**

Tecnologia	11%
Novo idioma	10%
Gestão de projetos/tempo/negócios	8%
Programação	8%
Automação de processos	6%
IA	5%
Dados: coleta, tratamento, manipulação e análise	5%
Conhecer mais sobre o mercado e a empresa	5%
Softwares TOTVS	2%
Segurança	2%
Novos softwares	2%
Desenvolvimento de softwares	-
Marketing digital e produtos digitais	-
Integração	-
Metodologias ágeis: eficiência e velocidade nas entregas	-
Outras hard skills	17%

37%

dos entrevistados citaram pelo menos **1 Soft Skill**

Gestão de pessoas	10%
Inteligência emocional	10%
Liderança	8%
Comunicação e oratória	8%
Melhorar relacionamento	2%
Proatividade e colaboração	2%
Negociação	-
Escuta ativa	-
Outras soft skills	5%

Base amostra: 477.

P3. Pensando na sua área de atuação e momento de carreira, o que a empresa que você trabalha, ou o mercado, vem te demandando e você sente que PRECISA de forma urgente aprender/desenvolver até o final do próximo ano? Pode ser uma soft [SÓFITI] ou hard [RÁRDI] skills [ISQUÍUS]. (ESPONTÂNEA - RM).

RH

63%

dos entrevistados citaram pelo menos **1 Hard Skill**

Tecnologia	13%
Gestão de projetos/tempo/negócios	9%
Novo idioma	9%
Conhecer mais sobre o mercado e a empresa	6%
IA	3%
Dados: coleta, tratamento, manipulação e análise	3%
Programação	3%
Automação de processos	3%
Desenvolvimento de softwares	3%
Softwares TOTVS	-
Segurança	-
Novos softwares	-
Marketing digital e produtos digitais	-
Integração	-
Metodologias ágeis: eficiência e velocidade nas entregas	-
Outras hard skills	16%

53%

dos entrevistados citaram pelo menos **1 Soft Skill**

Liderança	22%
Gestão de pessoas	9%
Comunicação e oratória	6%
Inteligência emocional	6%
Melhorar relacionamento	3%
Proatividade e colaboração	-
Negociação	-
Escuta ativa	-
Outras soft skills	9%

Base amostra: 477.

P3. Pensando na sua área de atuação e momento de carreira, o que a empresa que você trabalha, ou o mercado, vem te demandando e você sente que PRECISA de forma urgente aprender/desenvolver até o final do próximo ano? Pode ser uma soft [SÓFIT!] ou hard [RÁRDI] skills [ISQUÍUS]. (ESPONTÂNEA - RM).

TECH



68%

dos entrevistados citaram pelo menos **1 Hard Skill**

Tecnologia	15%
IA	11%
Dados: coleta, tratamento, manipulação e análise	8%
Programação	6%
Gestão de projetos/tempo/negócios	5%
Novo idioma	4%
Conhecer mais sobre o mercado e a empresa	3%
Softwares TOTVS	3%
Segurança	3%
Desenvolvimento de softwares	2%
Automação de processos	2%
Novos softwares	2%
Integração	2%
Marketing digital e produtos digitais	1%
Metodologias ágeis: eficiência e velocidade nas entregas	1%
Outras hard skills	6%

35%

dos entrevistados citaram pelo menos **1 Soft Skill**

Gestão de pessoas	11%
Liderança	6%
Comunicação e oratória	6%
Inteligência emocional	4%
Melhorar relacionamento	3%
Proatividade e colaboração	1%
Escuta ativa	1%
Negociação	-
Outras soft skills	6%

Base amostra: 477.

P3. Pensando na sua área de atuação e momento de carreira, o que a empresa que você trabalha, ou o mercado, vem te demandando e você sente que PRECISA de forma urgente aprender/desenvolver até o final do próximo ano? Pode ser uma soft [SÓFITI] ou hard [RÁRDI] skills [ISQUÍUS]. (ESPONTÂNEA - RM).

IMPACTOS DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

68%

não têm medos e receios do avanço da IA na carreira

Cerca de 2/3 dos entrevistados não conseguem perceber neste momento a possibilidade de impacto negativo em suas carreiras.

Neste resultado ficam implícitos alguns significados:

- Não ter real noção do que é, para que serve e como será usada a IA;
- Perceber a IA como uma aliada;
- Genuinamente não ter medo do avanço da IA.

Por um lado, isso abre espaço para um trabalho de conscientização, como forma de oferecer possibilidades de uma trilha de desenvolvimento. Por outra perspectiva, dá abertura para as discussões éticas.

Base amostra: 477.

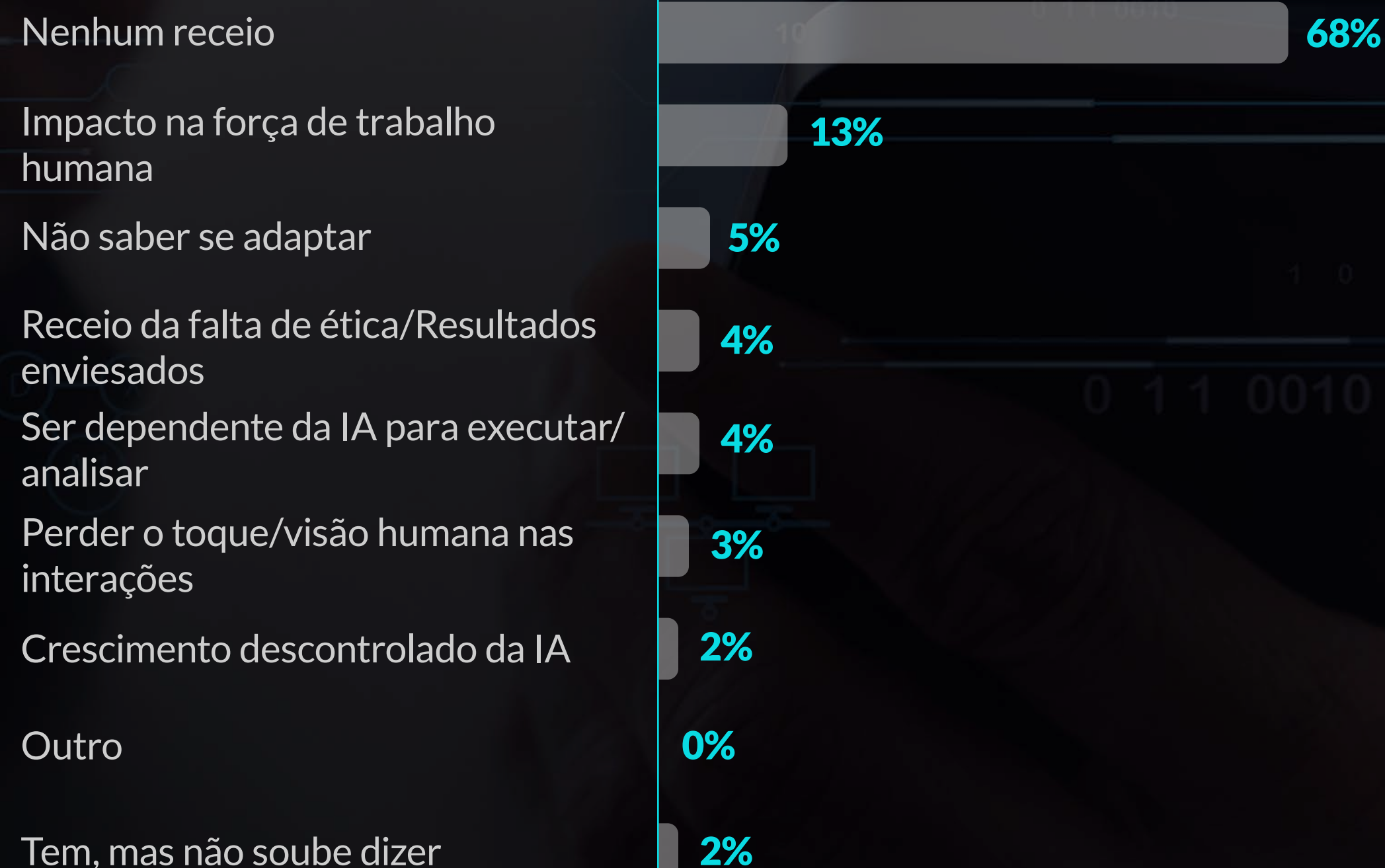
P7. Ainda sobre o avanço da inteligência artificial, quais medos/receios você tem desse avanço impactar de forma negativa sua carreira? (ESPONTÂNEA - ABERTA).

Medos e receios do avanço da IA na carreira

Entre os que trouxeram algum receio, a maior insegurança diz respeito ao quanto a mão de obra humana será substituída ou terá sua demanda diminuída por causa das inteligências artificiais.

Um outro receio é o da robotização do ser humano:

- 1) Perder o contato humano nas interações com clientes, consumidores e colegas de trabalho;
- 2) O ser humano ficar tão dependente da IA a ponto de não conseguir mais se desenvolver ou criar uma análise, virando apenas um executor.



Inteligência artificial como a tecnologia do momento

A inteligência artificial como destaque em 2023 passa a ser importante para começar a trazer algum grau de conhecimento acerca do que é, seus usos e aplicações.

Neste contexto, do que está mais palpável, a aposta é que no curto a médio prazo as **tarefas, profissões e cargos mais operacionais tendem a serem substituídos pela tecnologia.**

Quanto ao que vai demorar para desaparecer, **a gestão, análise e o relacionamento humano são os que ainda têm, na visão do público, mais chances de continuar a serem relevantes.**

Impacto negativo na carreira com o avanço da IA |

PERSONAS



Nenhum receio

Impacto na força de trabalho humana

Não saber se adaptar

Receio da falta de ética/Resultados enviesados

Ser dependente da IA para executar/analisar

Perder o toque/visão humana nas interações

Crescimento descontrolado da IA

Outro

Tem, mas não soube dizer



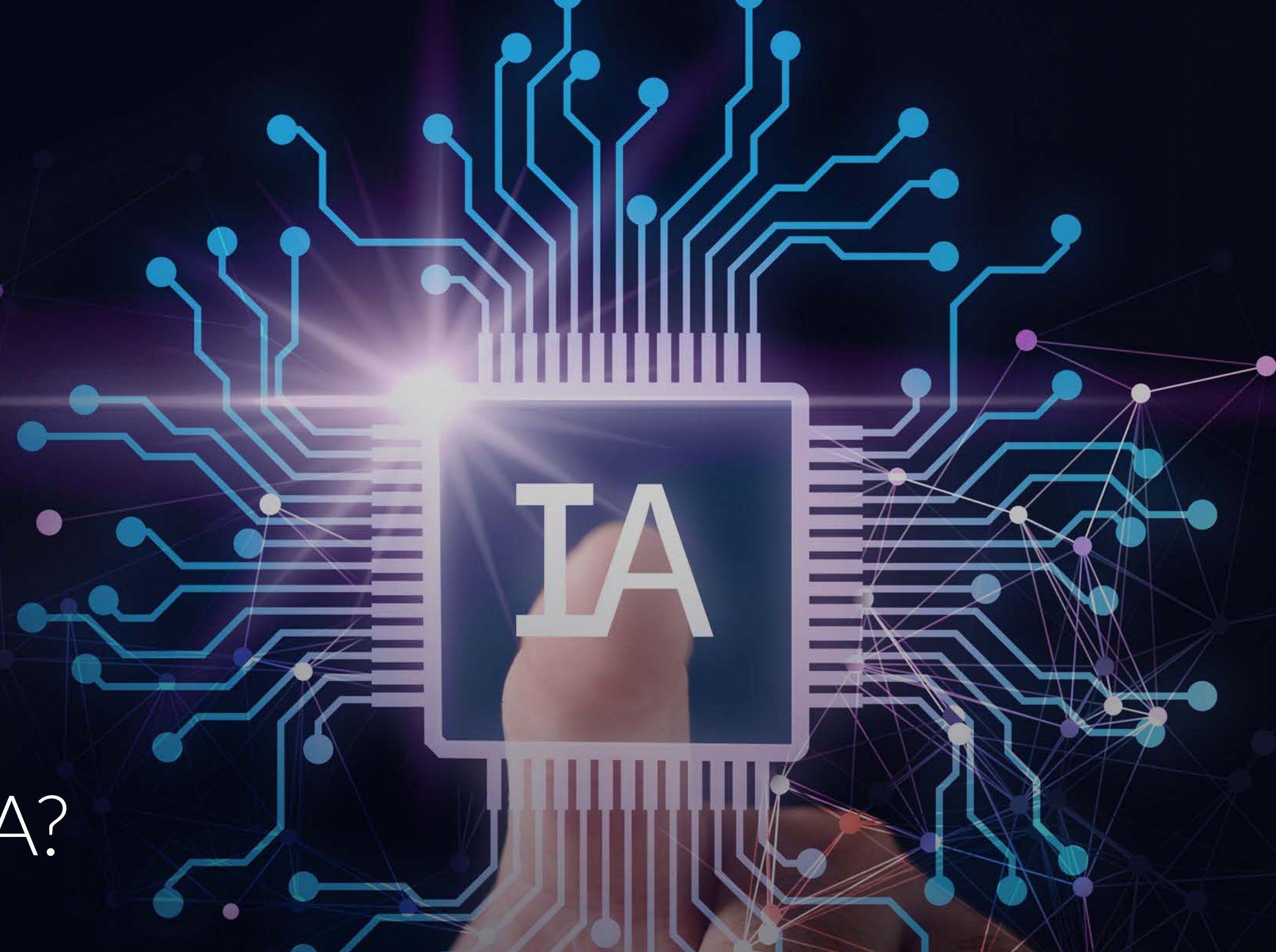
Bases: MKT & Vendas (69) | Finance (63) | RH (32) | Tech (288).

P7. Ainda sobre o avanço da inteligência artificial, quais medos/receios você tem desse avanço impactar de forma negativa sua carreira? (ESPONTÂNEA – ABERTA).

» **Inteligência artificial** não é mágica.

Ainda requer mão de obra **humana** para funcionar.





Qual o nível de medo do avanço da IA?

Quando o assunto é “medo da IA”, muitos declaram que não temem aos avanços da tecnologia.

Ainda pode ser cedo para ter noção real dos impactos e quais serão, mas começa a ser trabalhada a necessidade de estudo contínuo para permanecer relevante para o mercado de trabalho - 90% afirmam que não têm medo de perder o emprego.

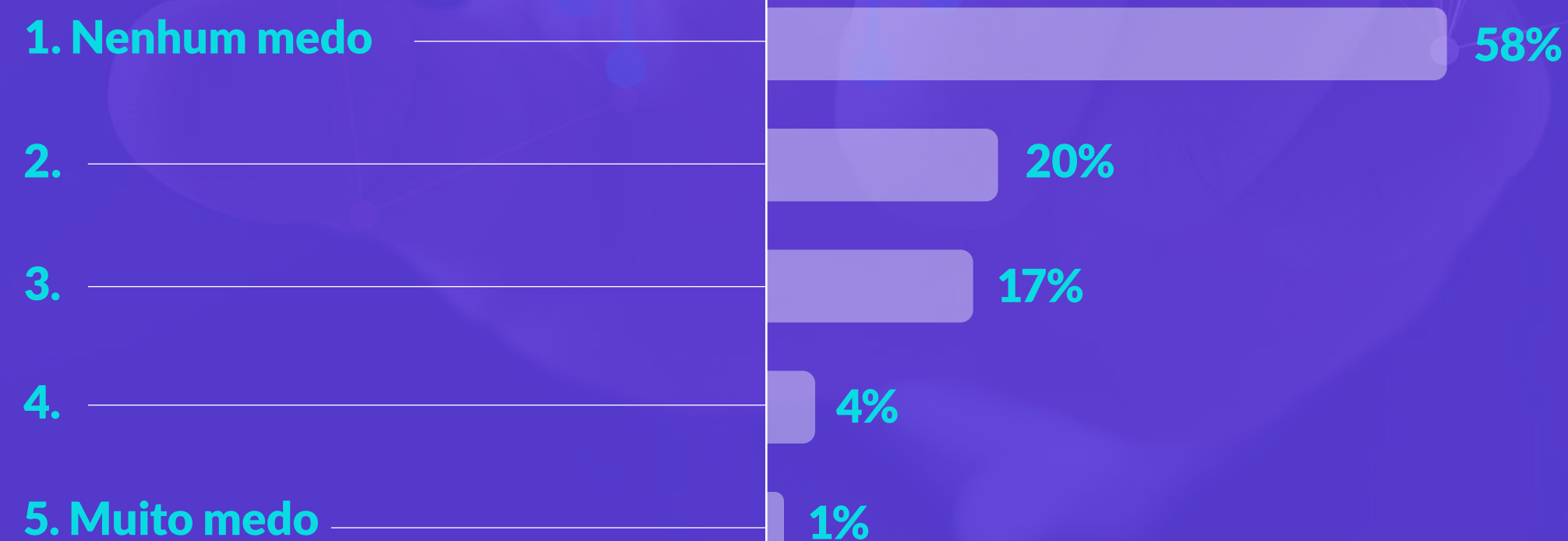


78%

não têm medo da IA

MKT & Vendas	72%
Finance	78%
RH	72%
Tech	80%

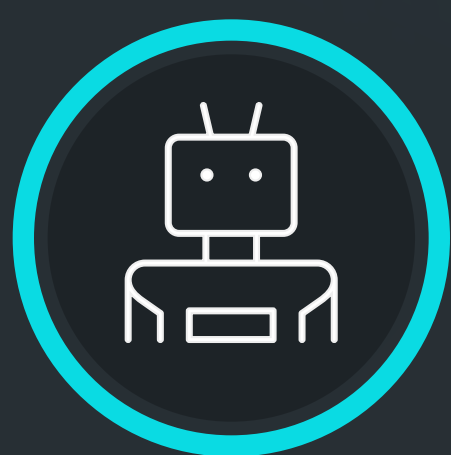
Em uma escala de 1 a 5, sendo 1 nenhum medo e 5, muito medo...



VISÃO 2030

HARD SKILLS CRUCIAIS

» Próximos 5 anos



48%

Inteligência artificial



40%

Análise de dados



26%

Análise de negócios



23%

Gerenciamento de projetos



23%

Programação

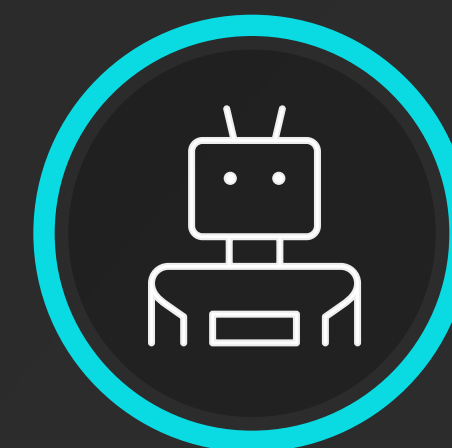


20%

Cibersegurança

HARD SKILLS CRUCIAIS

Próximos 5 anos



48%

Inteligência artificial

Na primeira camada de importância, inteligência artificial e análise de dados aparecem como competências técnicas mais importantes para os próximos 5 anos.

IA é a tecnologia de 2023. É natural que ela se mostre relevante em todos as personas do estudo. Existe um longo caminho a ser percorrido, mas o público têm ganhado gradualmente consciência do seu potencial, benefícios e desafios.

Quanto a análise de dados, essa é uma deficiência do mercado. Uma habilidade significativa em 2023 e que vai ser cada vez mais essencial.

Base amostra: 477 .

P5. E quais destas habilidades técnicas você acredita que vai ser crucial um profissional da sua área desenvolver para os próximos 5 anos? Você pode escolher até 3 habilidades. (ESTIMULADA – RM ATÉ 3).

HARD SKILLS CRUCIAIS

Próximos 5 anos



40%

Análise de dados



26%

Análise de negócios

Estas são competências que hoje ainda são fraquezas do mercado.

Com tendência a aumentar a quantidade de dados coletados, analistas de dados e negócios serão cada vez mais relevantes.

Mais do que se desenvolver em análise de dados, saber traduzir esses resultados em *insights* acionáveis requer uma visão do negócio e do mercado.

Tech e Finance são os públicos que mais têm percebido como uma habilidade importante para o médio prazo.

HARD SKILLS CRUCIAIS

Próximos 5 anos



23%

Gerenciamento de projetos

O gerenciamento de projetos como habilidade individual pode dar mais visibilidade para o trabalho desenvolvido e agrega valor ao profissional.

Áreas como RH (38%) e Finance (26%) podem se beneficiar dessa competência para se tornar mais estratégicas para o negócio.

HARD SKILLS CRUCIAIS

Próximos 5 anos



23%

Programação

Ainda que programação tenha configurado com maior relevância entre a Persona de Tech (28%), o fomentar a aprendizagem de algumas linguagens de programação, como o Python, podem ajudar no letramento tecnológico e apoiar na análise e automação de alguns processos de áreas como RH, Finance e MKT & Vendas.

Pode também ser um caminho para o desenvolvimento das inteligências artificiais no Brasil, com equipes cada vez mais multidisciplinares.

HARD SKILLS CRUCIAIS

Próximos 5 anos



20%

Cibersegurança

Com o processo de digitalização acelerado, especialmente pela pandemia, foram frequentes as notícias de incidentes relacionados à segurança de dados em diversos tipos de empresas e organizações.

O digital é um caminho sem volta e a expectativa é de que cresçam os empregos que requeiram esse tipo de técnica.

HARD SKILLS CRUCIAIS

Próximos 5 anos

TOP 3

MKT & VENDAS

1º Inteligência artificial	39%
2º Gerenciamento de projetos	29%
Análise de dados	28%
3º Marketing	26%
Mídias digitais	25%
Análise de negócios	25%

RH

1º Gestão de talentos	63%
2º Inteligência artificial	56%
3º Gerenciamento de projetos	38%

FINANCE

1º Análise de dados	51%
2º Inteligência artificial	33%
Análises de negócios	32%
3º Gerenciamento de projetos	29%

TECH

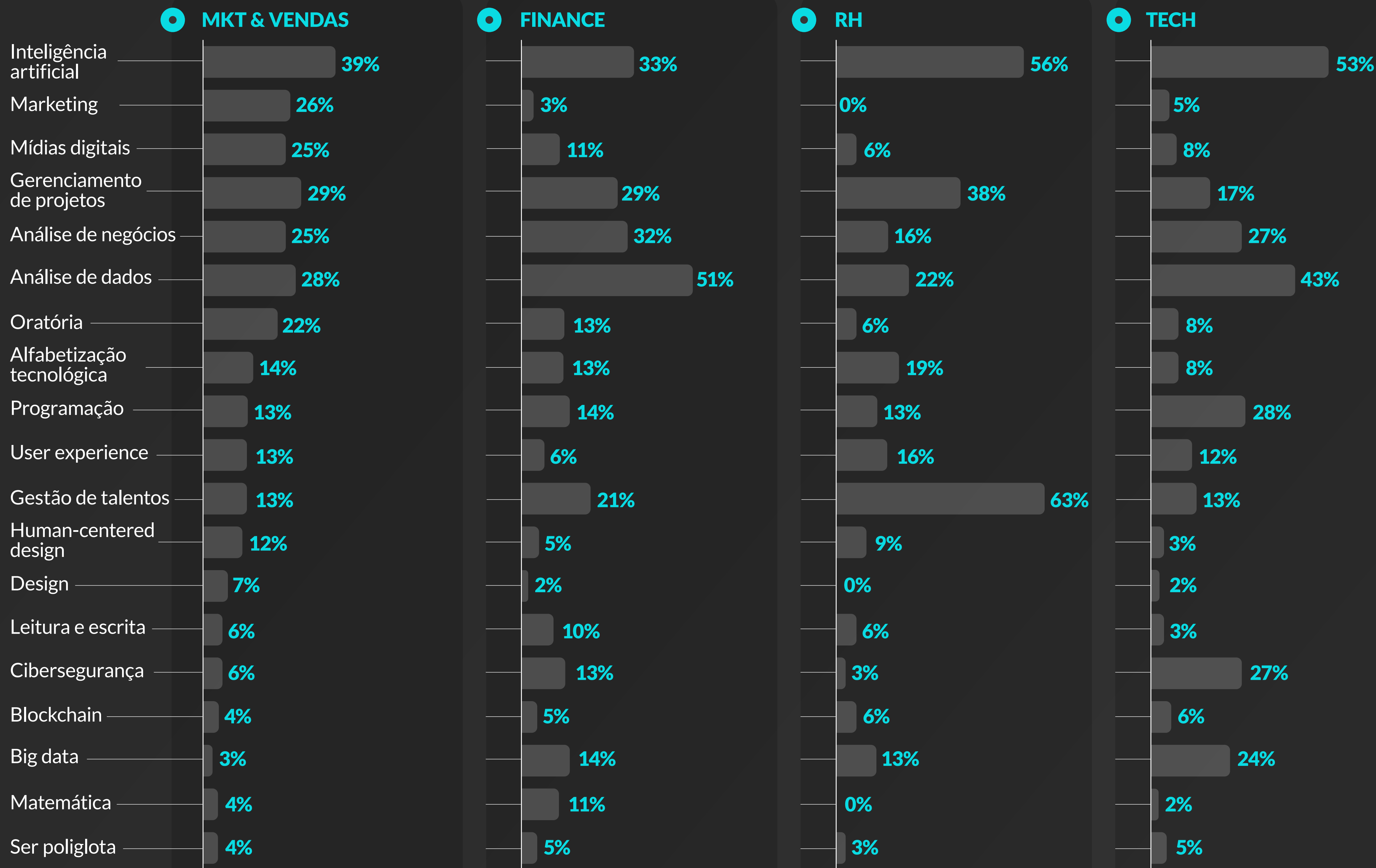
1º Inteligência artificial	53%
2º Análise de dados	43%
3º Programação	28%
Cibersegurança	27%
Análise de negócios	27%

Bases: MKT & Vendas (69) | Finance (63) | RH (32) | Tecnologia (288).

P5. E quais destas habilidades técnicas você acredita que vai ser crucial um profissional da sua área desenvolver para os próximos 5 anos? Você pode escolher até 3 habilidades. (ESTIMULADA - RM ATÉ 3).

HARD SKILLS CRUCIAIS

Próximos
5 anos



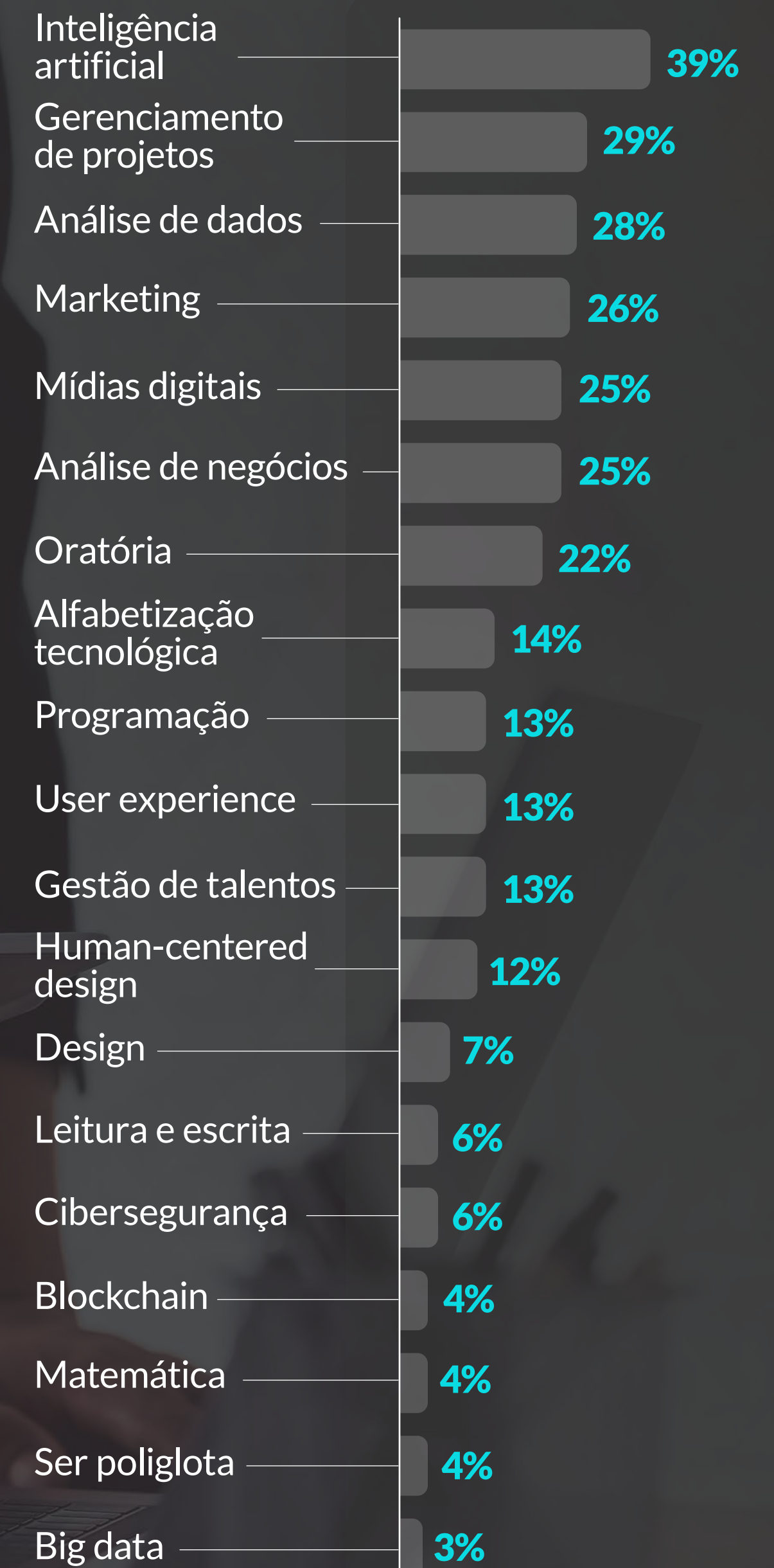
Bases: MKT & Vendas (69) | Finance (63) | RH (32) | Tech (288).

P5. E quais destas habilidades técnicas você acredita que vai ser crucial um profissional da sua área desenvolver para os próximos 5 anos? Você pode escolher até 3 habilidades. (ESTIMULADA - RM ATÉ 3).

HARD SKILLS CRUCIAIS

Próximos 5 anos

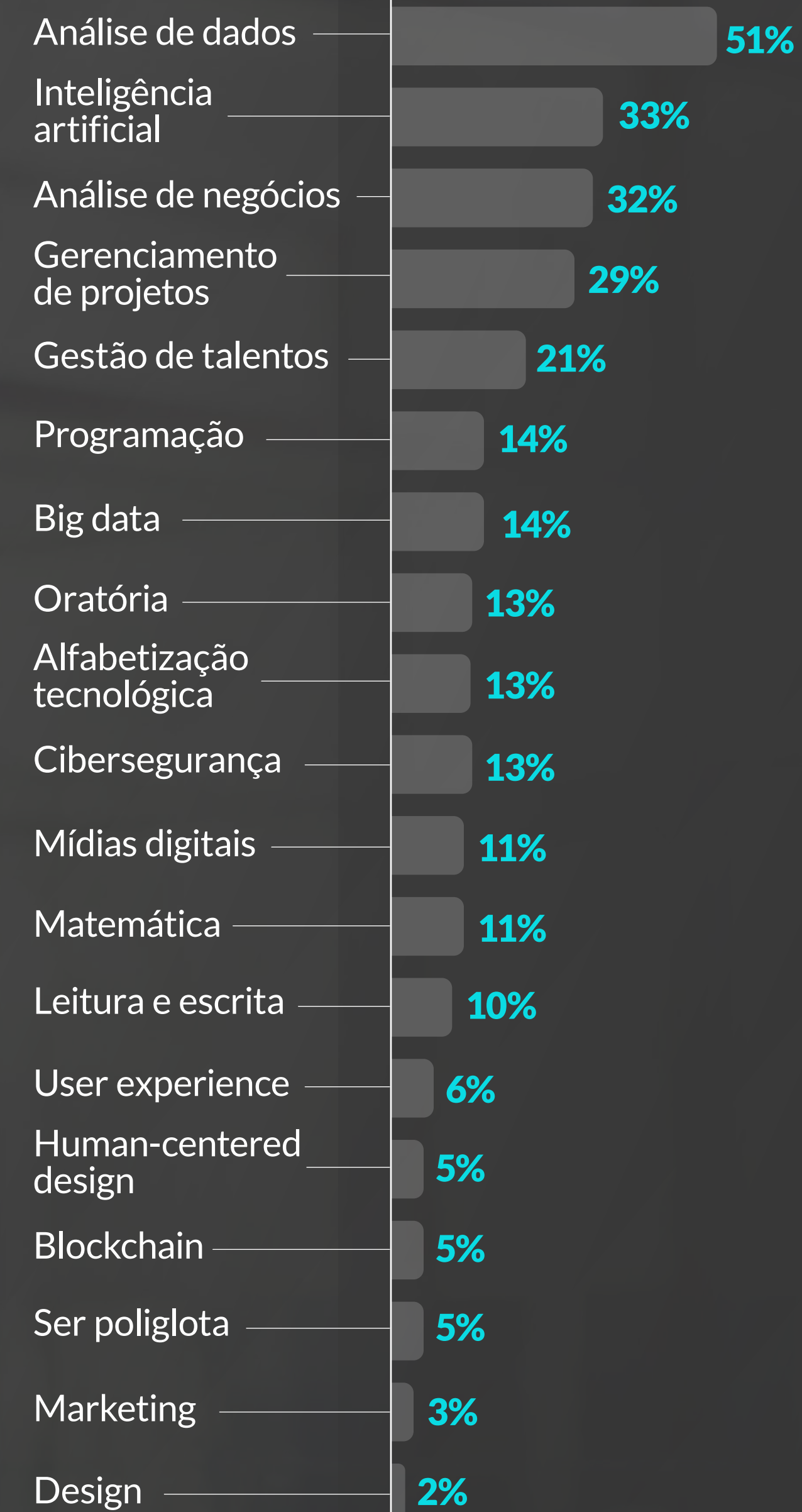
MKT & VENDAS



HARD SKILLS CRUCIAIS

Próximos 5 anos

FINANCE



Bases: Finance (63).

P4. Agora, olhando para daqui 5 anos, quais destas habilidades comportamentais você acha que serão cruciais para um profissional da sua área? Você pode escolher até 3 habilidades. (ESTIMULADA - RM ATÉ 3).

HARD SKILLS CRUCIAIS

Próximos 5 anos

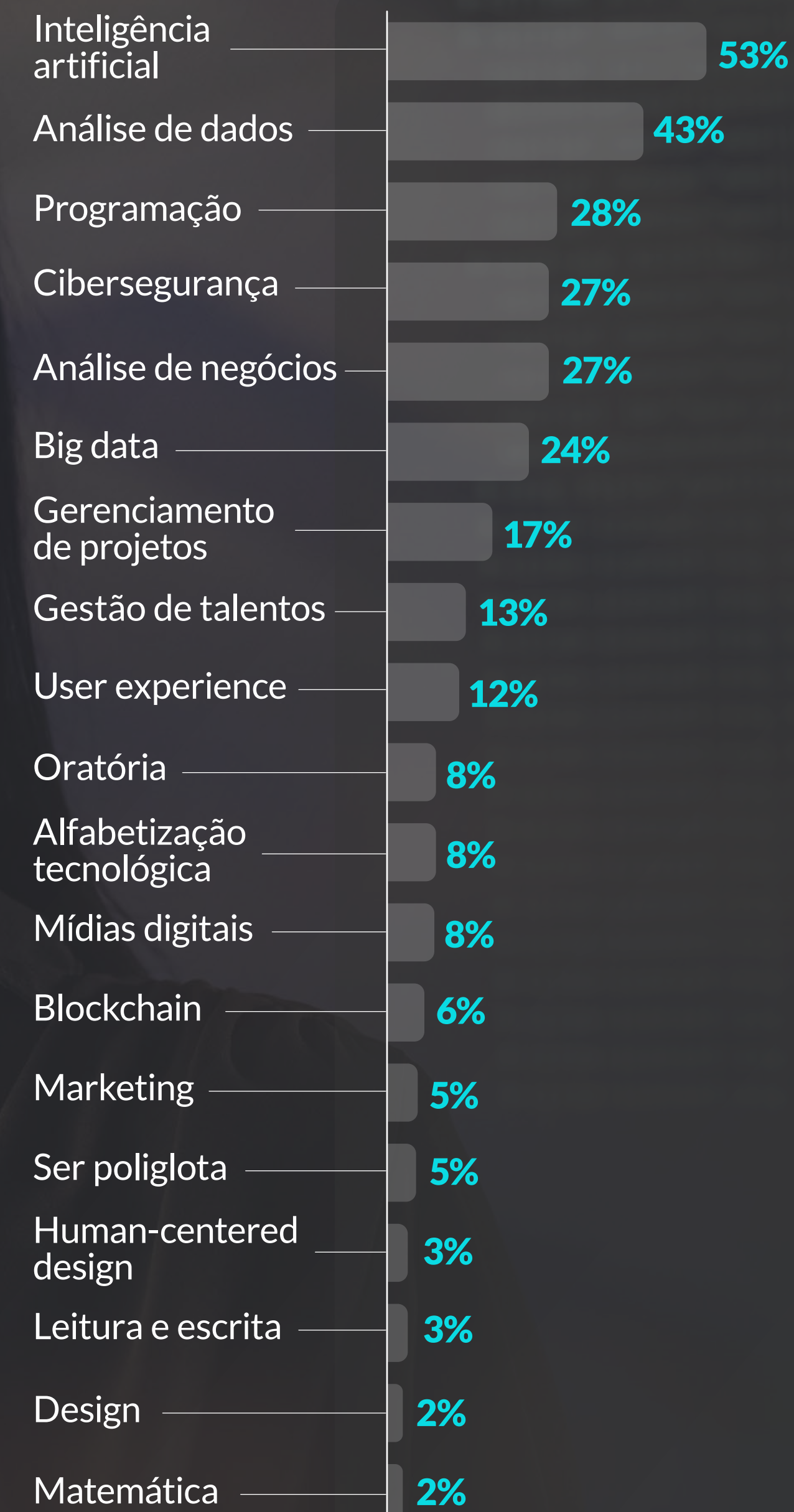
RH



HARD SKILLS CRUCIAIS

Próximos 5 anos

TECH



Bases: Tecnologia (288).

P4. Agora, olhando para daqui 5 anos, quais destas habilidades comportamentais você acha que serão cruciais para um profissional da sua área? Você pode escolher até 3 habilidades. (ESTIMULADA - RM ATÉ 3).

SOFT SKILLS CRUCIAIS

» Próximos 5 anos



41%

Inteligência emocional



31%

Pensamento analítico e crítico



27%

Trabalho em equipe



25%

Criatividade

Base amostra: 477.

P4. Agora, olhando para daqui 5 anos, quais destas habilidades comportamentais você acha que serão cruciais para um profissional da sua área? Você pode escolher até 3 habilidades. (ESTIMULADA - RM ATÉ 3).

SOFT SKILLS CRUCIAIS

Próximos 5 anos



41%

Inteligência emocional

O **desenvolvimento da inteligência emocional** abarca uma série de outras competências, como autocontrole, persistência e automotivação. Esse conjunto aumenta as chances de se ter uma carreira mais bem sucedida, pois ajudará a ter jogo de cintura nas tomadas de decisões.

É uma competência presente no top 3 de todas as personas do estudo, ganhando um peso ainda maior entre os profissionais do setor Finance (50%), seguido pelos de RH (47%) e Tech (41%).

SOFT SKILLS CRUCIAIS

Próximos 5 anos



31%

Pensamento
analítico e crítico



25%

Criatividade

O **pensamento analítico e crítico** aparece no relatório Future of Jobs 2023, do World Economic Forum, como uma das competências importantes para 2023 e para os próximos 5 anos.

São esperados no ambiente de trabalho, um número maior de problemas complexos para serem resolvidos. Aliado à **criatividade**, eles podem trazer maior adaptabilidade e melhores soluções.

Os perfis que deram maior relevância são: MKT & Vendas (32%) e Tech (28%).

SOFT SKILLS CRUCIAIS

Próximos 5 anos



27%

Trabalho em equipe

Os profissionais de tecnologia têm um perfil geralmente reconhecido pelo apreço por trabalhar de forma mais isolada, minimizando as interações.

No entanto, a área de Tech, principalmente, parece demonstrar certa necessidade de mudança, de como as tarefas são executadas atualmente.

Além da inteligência emocional, pensamento analítico e criatividade, os profissionais dessa área parecem entender que é preciso incentivar mais a colaboração.

SOFT SKILLS CRUCIAIS

Próximos 5 anos

TOP 3

MKT & VENDAS

1° Inteligência emocional	36%
Pensamento analítico e crítico	35%
2° Criatividade	30%
3° Liderança e influência social	25%
Negociação	23%
Empatia e escuta ativa	22%

RH

1° Liderança e influência social	50%
2° Inteligência emocional	47%
3° Pensamento analítico e crítico	28%

FINANCE

1° Inteligência emocional	49%
2° Pensamento analítico e crítico	38%
3° Negociação	25%

TECH

1° Inteligência emocional	41%
2° Trabalho em equipe	31%
3° Pensamento analítico e crítico	29%
Criatividade	28%

Bases: MKT & Vendas (69) | Finance (63) | RH (32) | Tecnologia (288).

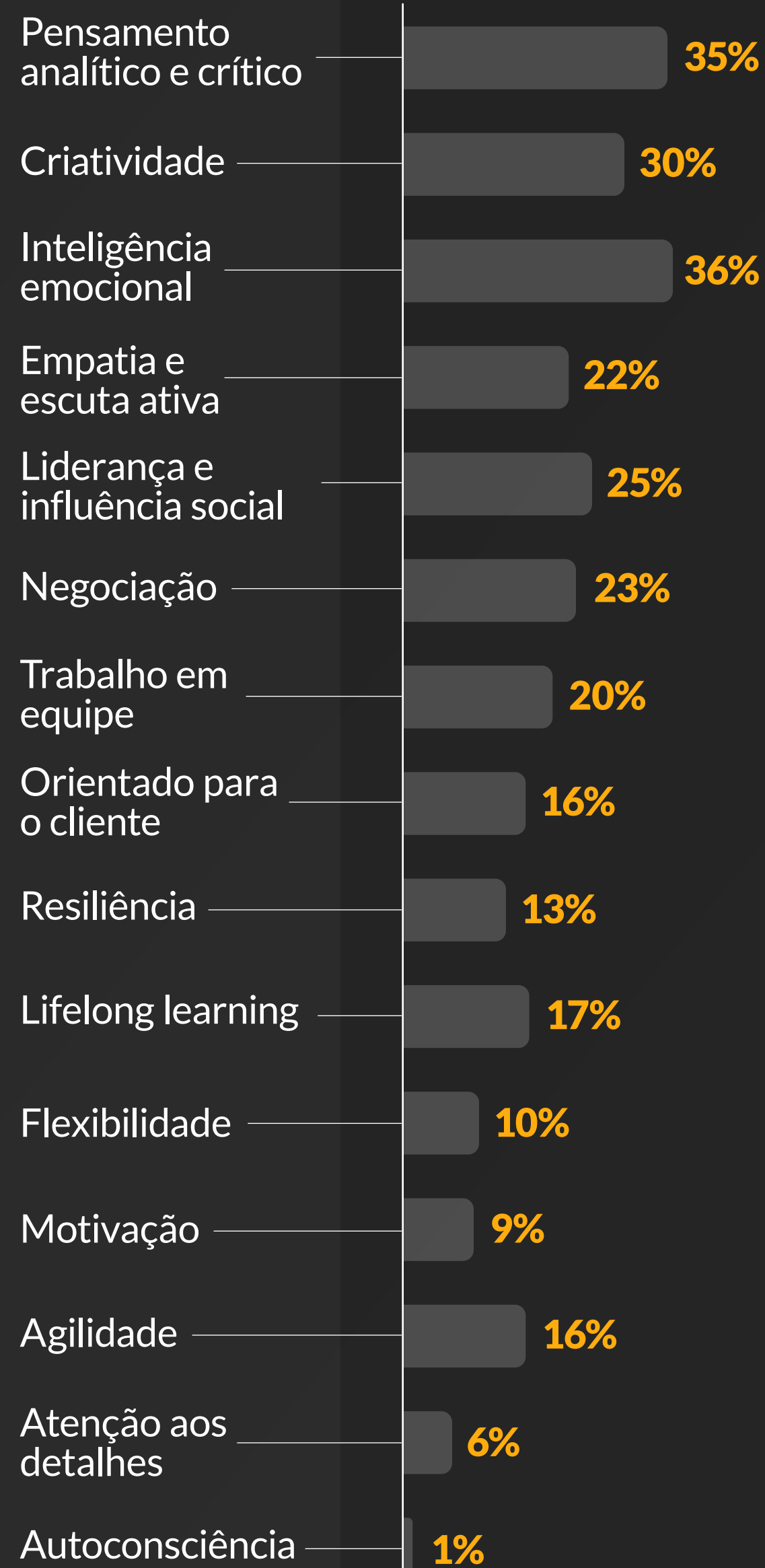
P4. Agora, olhando para daqui 5 anos, quais destas habilidades comportamentais você acha que serão cruciais para um profissional da sua área? Você pode escolher até 3 habilidades. (ESTIMULADA - RM ATÉ 3).

SOFT SKILLS CRUCIAIS

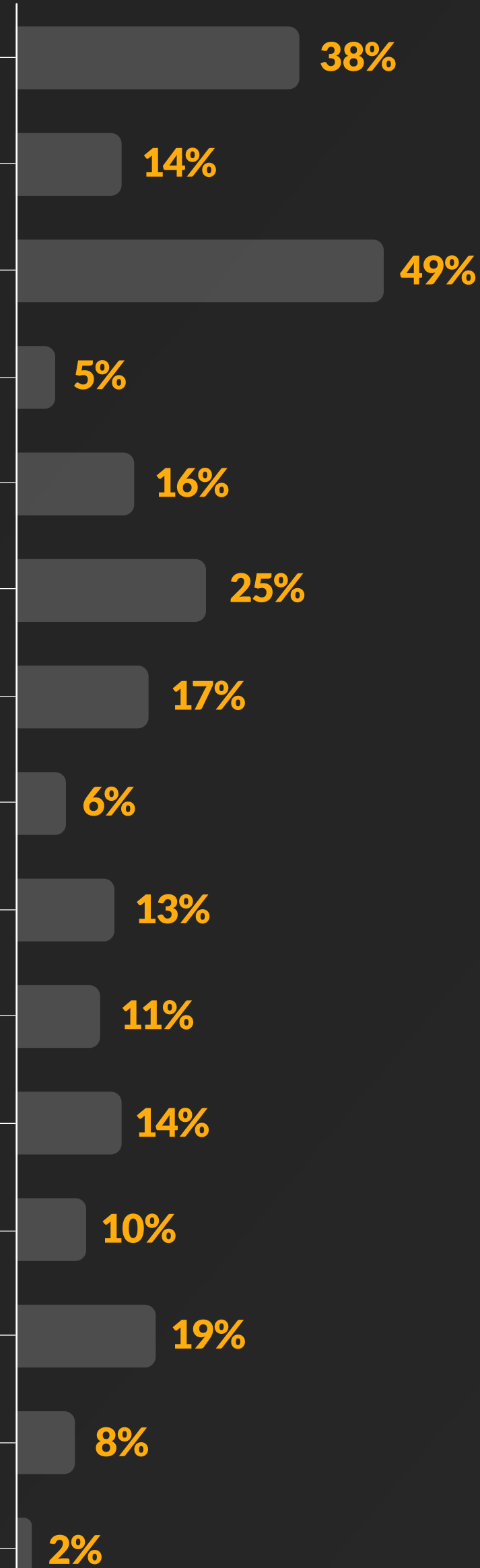
Próximos
5 anos



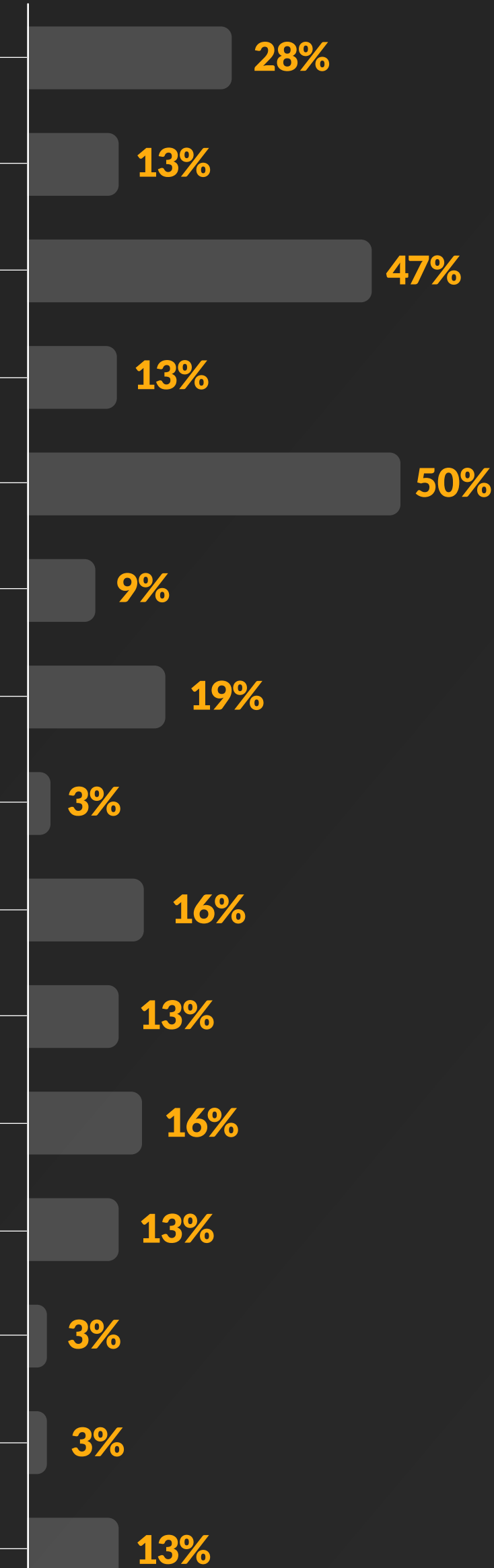
MKT & VENDAS



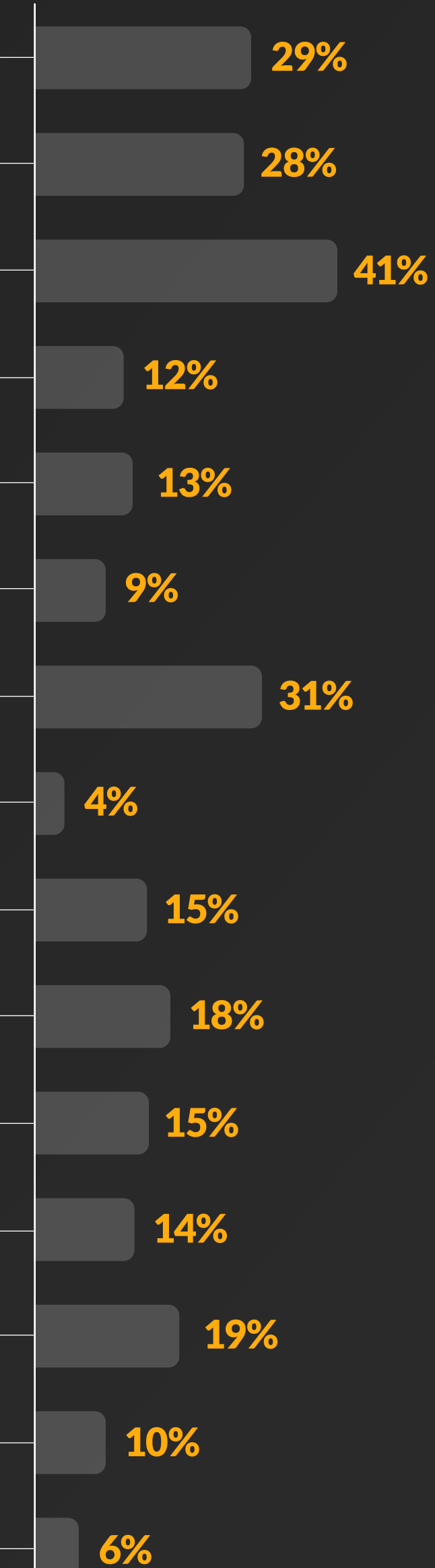
FINANCE



RH



TECH



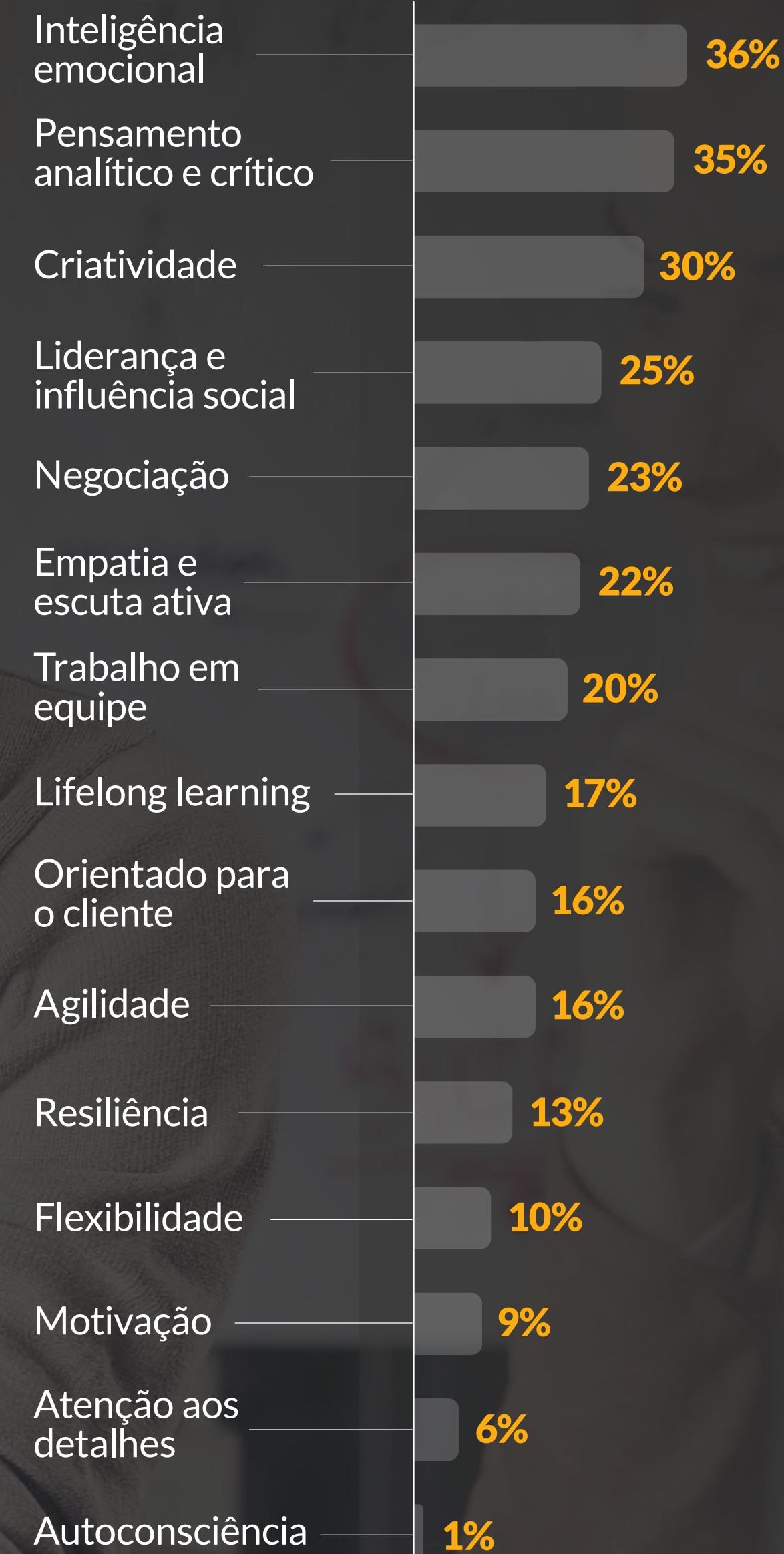
Bases: MKT & Vendas (69) | Finance (63) | RH (32) | Tecnologia (288).

P4. Agora, olhando para daqui 5 anos, quais destas habilidades comportamentais você acha que serão cruciais para um profissional da sua área? Você pode escolher até 3 habilidades. (ESTIMULADA - RM ATÉ 3).

SOFT SKILLS
CRUCIAIS

Próximos 5 anos

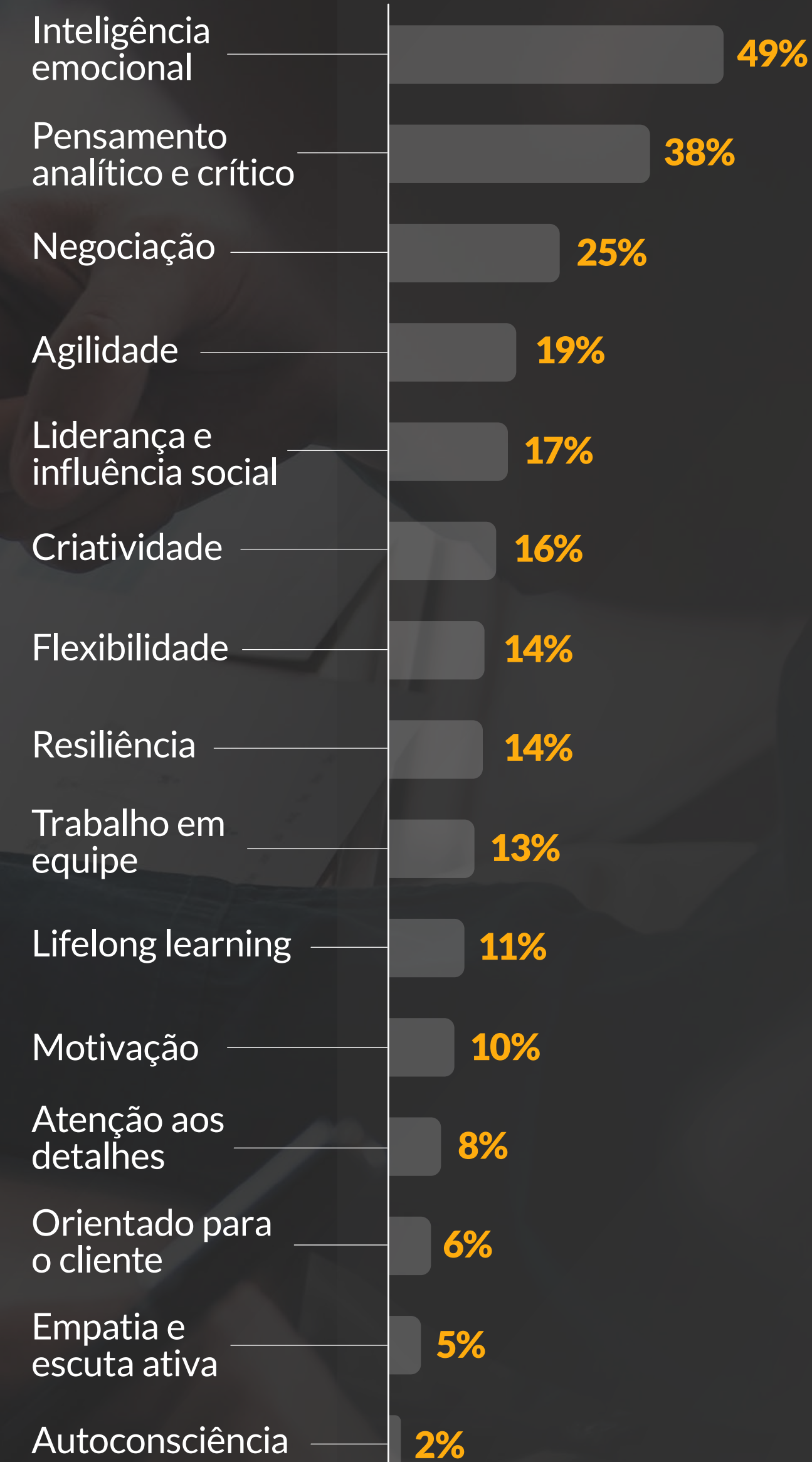
MKT & VENDAS



SOFT SKILLS CRUCIAIS

Próximos 5 anos

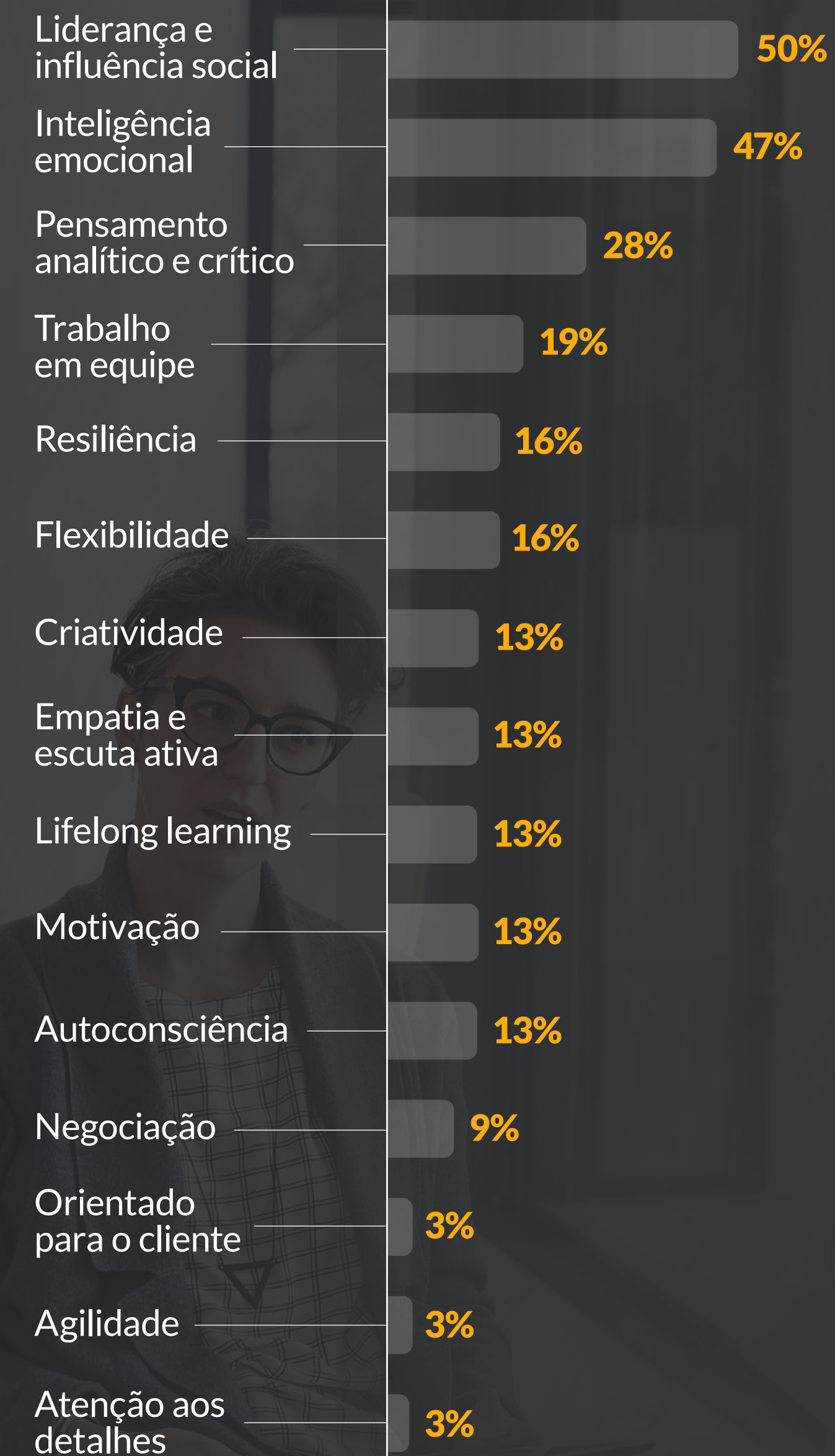
FINANCE



SOFT SKILLS CRUCIAIS

Próximos 5 anos

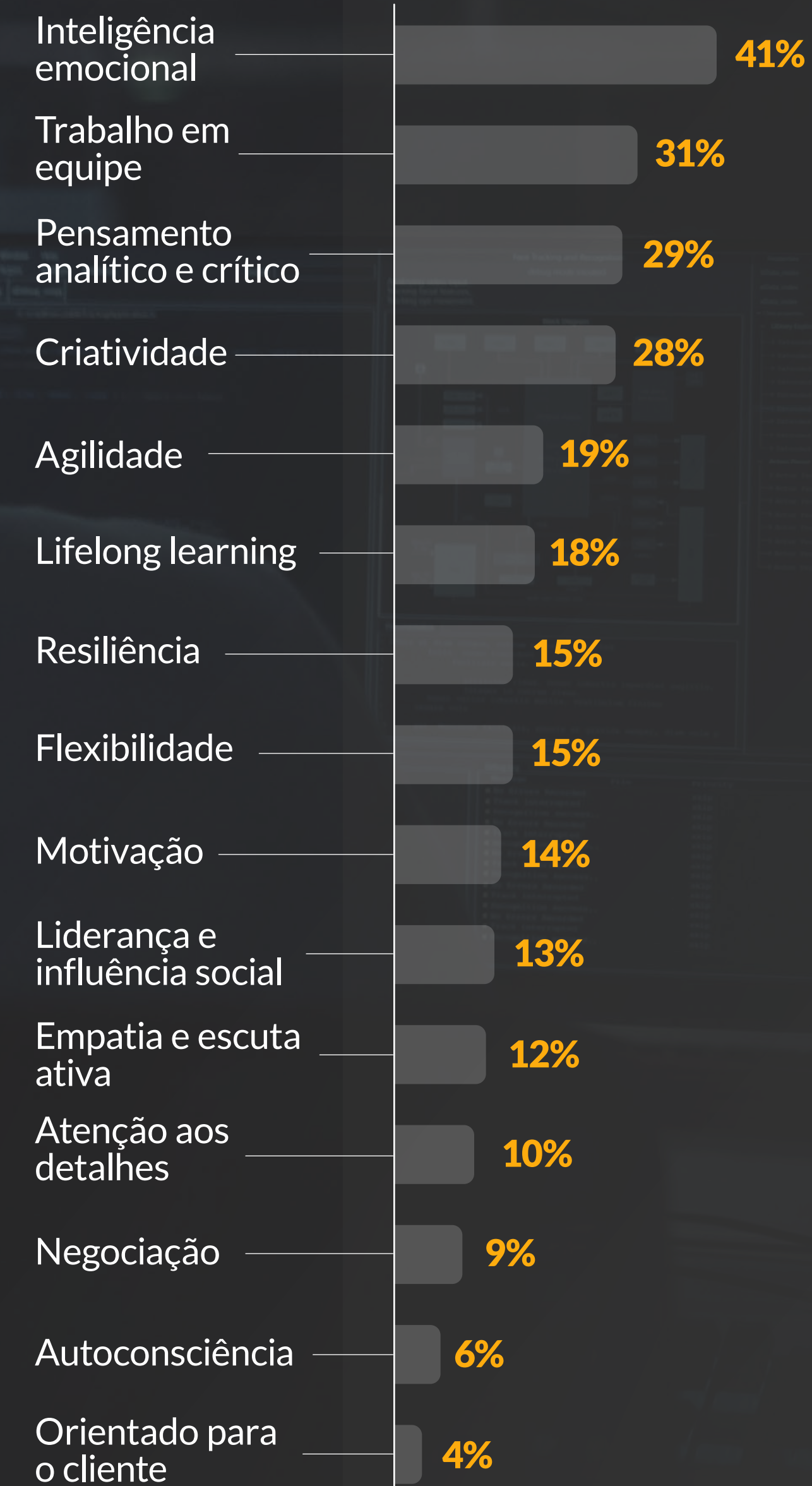
RH



SOFT SKILLS CRUCIAIS

Próximos 5 anos

TECH



2030

As profissões
mais importantes
para o mercado
brasileiro



A expectativa é que cresçam as profissões ligadas a dados e a segurança da informação. As áreas existem atualmente, mas têm muito a evoluir.

São profissões muito técnicas, porém será importantíssimo que os profissionais consigam se desenvolver, ou ter áreas com profissionais variados, para obter um melhor resultado nas atividades desempenhadas.

Vindo de uma pandemia, o cuidado com a saúde mental mostra que será algo bastante presente e necessário no futuro.



33%

Analista e cientista de dados



30%

Profissional de saúde mental



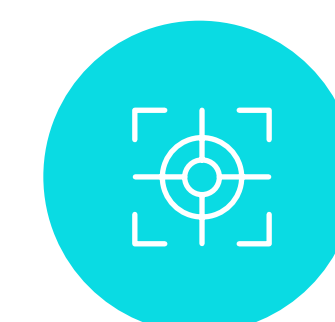
30%

Especialista em AI e Machine Learning



27%

Analista de segurança da informação

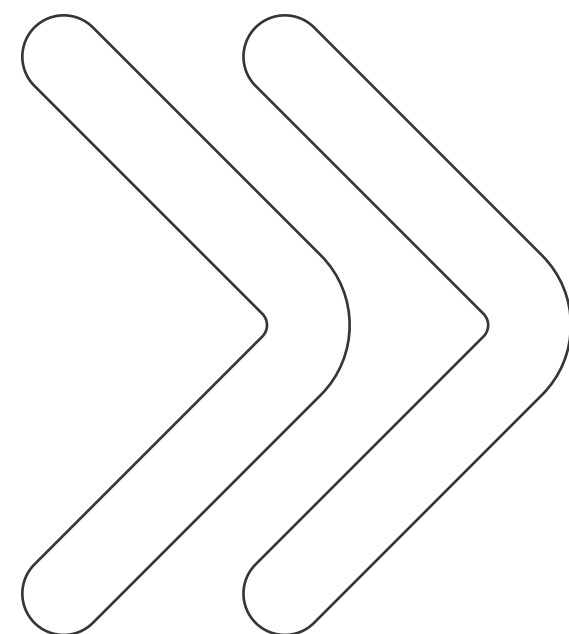


22%

Analista de inteligência de negócios

Base amostra: 477.

P10. (MOSTRAR TELA) Quais destas profissões serão mais importantes no final desta década, em 2030, para o mercado brasileiro? Você pode escolher até 3. (ESTIMULADA - RM ATÉ 3).



Profissões mais importantes para o final da década | **PERSONAS**

TOP 3

MKT & VENDAS

1º Profissional de saúde mental	42%
2º Especialista em AI e Machine Learning	30%
3º Analista de inteligência de negócios	25%
Analista e cientista de dados	20%

RH

1º Analista de inteligência de negócios	31%
Profissional de saúde mental	31%
2º Especialista em ESG	28%
3º Analista de segurança da informação	25%

FINANCE

1º Profissional de saúde mental	35%
Analista e cientista de dados	33%
2º Analista de segurança da informação	22%
3º Especialista em AI e Machine Learning	19%
Especialista em transformação digital	18%

TECH

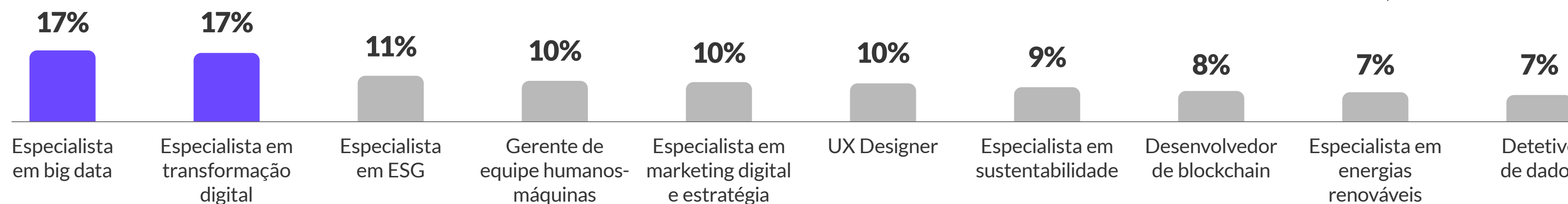
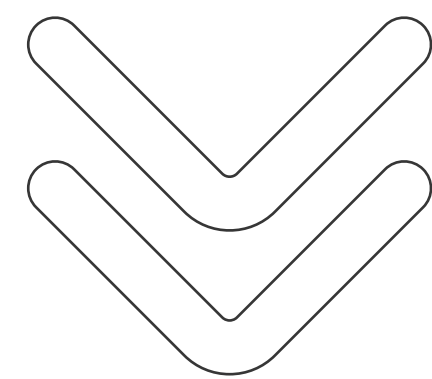
1º Analista e cientista de dados	38%
2º Especialista em AI e Machine Learning	35%
3º Analista de segurança da informação	31%

Bases: MKT & Vendas (69) | Finance (63) | RH (32) | Tech (288).

P10. (MOSTRAR TELA) Quais destas profissões serão mais importantes no final desta década, em 2030, para o mercado brasileiro? Você pode escolher até 3. (ESTIMULADA - RM ATÉ 3).

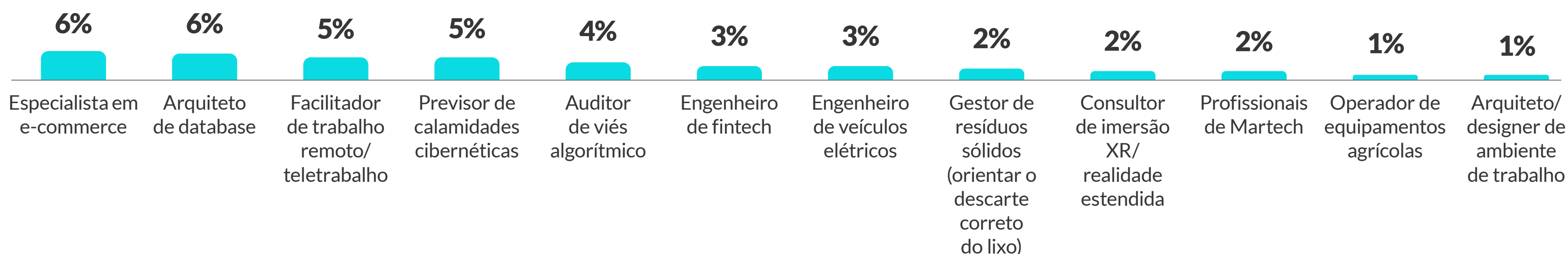
2030

As profissões mais importantes para o mercado brasileiro



Em uma segunda camada, conseguir gerar valor com os dados analisados em um processo de digitalização serão posições importantes para o final da década.

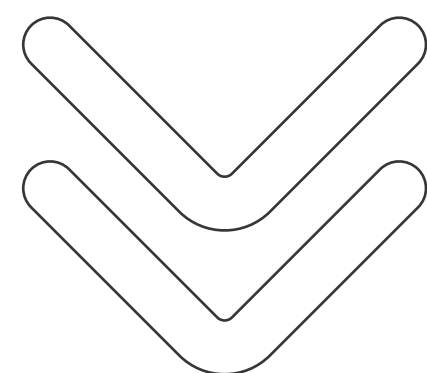
Menções abaixo de 7%



Base amostra: 477.

P10. (MOSTRAR TELA) Quais destas profissões serão mais importantes no final desta década, em 2030, para o mercado brasileiro? Você pode escolher até 3. (ESTIMULADA – RM ATÉ 3).

Como costuma se atualizar

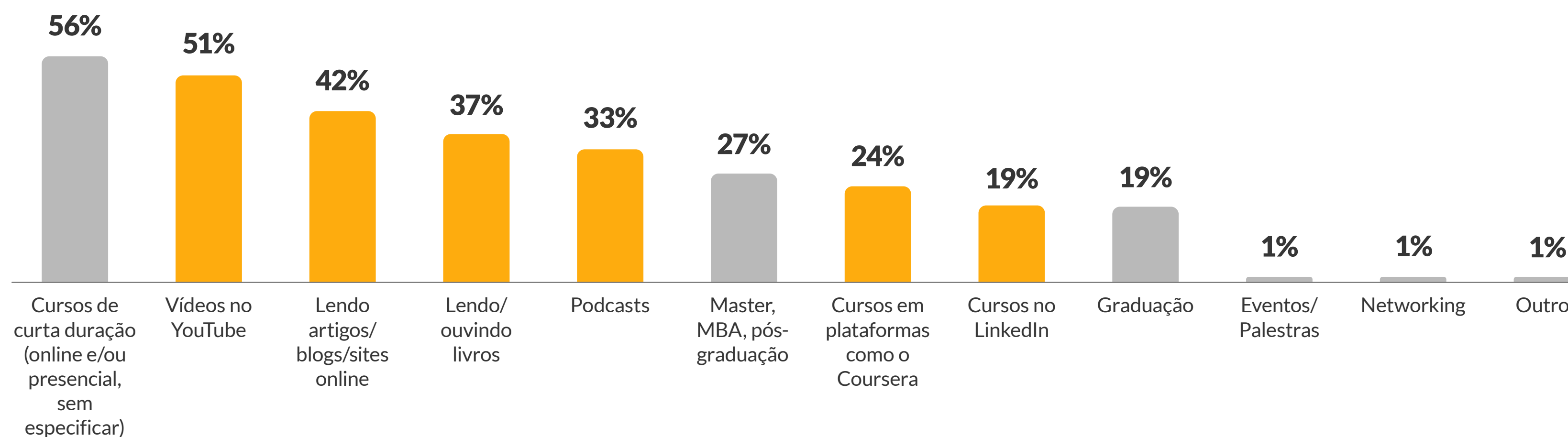


Com a variedade de canais, formatos e conteúdo, a atualização se dá muito mais de forma **autônoma e pulverizada**.

A facilidade de acesso aos mais variados temas tem sua importância nesse processo contínuo de atualização e aprimoramento, mas um método guiado pode potencializar essa lapidação.

Os cursos de curta duração têm exercido esse papel de guia de aprendizagem. Ainda que não tenha aparecido no momento em que este estudo foi realizado, o uso de inteligências artificiais (como o ChatGPT) e plataformas de *upskilling* para essa finalidade, podem apresentar crescimento.

O mais interessante para o futuro não é apenas oferecer conteúdo, é também ter uma função de guiar o desenvolvimento de carreiras, com passos mais claros do que precisa ser feito para avançar para o próximo nível hierárquico: de júnior para pleno, de pleno para sênior etc; mesmo que não exista uma padrão de classificação entre as empresas.



Base amostra: 477.

P13. Como você costuma se atualizar atualmente? (RM).

» Grandes empresas irão se tornar **grandes escolas.**

A possibilidade de se desenvolver tecnicamente dentro das empresas pode virar um fator importante para atrair e reter talentos.



totvs.com