



Pesquisa de RH - TI Rio 2024

Introdução

O **TI Rio** tem uma longa tradição na condução da **Pesquisa de RH - TI Rio 2024**, que ao longo dos anos tem servido como uma fonte confiável para o setor de tecnologia no estado do Rio de Janeiro. Este ano, o **TI Rio** inovou ao adotar uma nova metodologia de pesquisa. A pesquisa de 2024 foi conduzida **exclusivamente online**, permitindo uma maior otimização no tempo dos participantes e aumentando significativamente a taxa de adesão.

Esta mudança de metodologia, possibilitou aumentar o número de respondentes, reforçando a **relevância** e o **alcance** do **TI Rio** como entidade representativa do setor de tecnologia. A metodologia, em formato digital, foi projetada para ser eficiente e acessível, proporcionou uma maior diversidade de respostas e dados mais robustos, refletindo com maior precisão o panorama atual de cargos e salários no estado.



Sobre o TI Rio

A história do **TI Rio** está enraizada em décadas de atuação dedicada à promoção e defesa dos interesses do setor de informática e tecnologia da informação no Rio de Janeiro.

Fundado originalmente em 30 de junho de 1987, como **AEPROSI** – Associação Profissional das Empresas de Processamento de Dados e Serviços de Informática do Rio de Janeiro – a entidade nasceu com o objetivo de representar o setor em nível pré-sindical.

Em 1988, a AEPROSI foi oficialmente transformada em sindicato, passando a se chamar **SEPRORJ** – Sindicato das Empresas de Processamento de Dados do Estado do Rio de Janeiro. A partir de então, a entidade consolidou seu papel de liderança, se filiou à **FENAINFO** em 2001, fortalecendo sua representatividade a nível nacional.

Em 2003, o SEPRORJ passou a ser conhecido como **Sindicato das Empresas de Informática do Estado do Rio de Janeiro**, refletindo a ampliação de sua atuação e a adaptação às demandas crescentes do setor.

A marca **TI Rio** foi lançada em 2012, marcando um novo capítulo na história da entidade. Esta mudança representou mais do que uma simples alteração visual – simbolizou o fortalecimento da identidade entre o Sindicato e o setor de tecnologia, reafirmando o compromisso da organização em promover o desenvolvimento e o crescimento sustentável do setor.

Outra conquista relevante do **TI Rio** ocorreu em janeiro de 2014, quando o **Ministério do Trabalho e Emprego** conferiu a **Certidão de Alteração Estatutária**, confirmando o SEPRORJ como o único e legítimo representante das empresas de informática e tecnologia da informação no estado do Rio de Janeiro.

O **TI Rio** hoje abrange empresas que prestam serviços de informática e tecnologia, incluindo infraestrutura, alocação de mão de obra, consultoria, suporte técnico, educação, treinamento e outros serviços relacionados.

A **Pesquisa de RH - TI Rio 2024** não apenas oferece uma visão estratégica do setor, mas também reforça o papel do **TI Rio** como **representante legítimo e pioneiro** na geração de insights para empresas que buscam competitividade, inovação e crescimento.



Relatório Analítico da Pesquisa de RH - TI Rio 2024

**Desenvolvido pela Fábrica de Cursos com apoio da PUC-Rio
e de especialistas em RH**

1. Contextualização Inicial da Pesquisa

A Pesquisa de RH - TI Rio 2024 foi realizada para mapear o cenário atual do setor de tecnologia da informação no estado do Rio de Janeiro. Seu objetivo é identificar tendências, desafios e oportunidades para as empresas que atuam nesse setor estratégico.

A pesquisa incluiu organizações de diferentes portes e segmentos, buscando fornecer insights sobre recrutamento, retenção de talentos, capacitação, modelos de trabalho e a estrutura geral das empresas de TI no estado.

Como a TI encontra-se disseminada em diversos setores da economia, a pesquisa também previu a de empresas de outros segmentos que possuem setores de TI, o que permitiu a investigação e descrição desta atividade dentro de empresas de variadas verticais, como empresas de telecomunicações, por exemplo.

Com a crescente demanda por transformação digital, compreender essas dinâmicas é essencial para apoiar a tomada de decisões e o planejamento estratégico das empresas de tecnologia.



Caracterização da Amostra da Pesquisa de RH - TI Rio 2024

1. **Tamanho da Amostra:** A pesquisa foi realizada com uma amostra representativa de empresas de tecnologia no estado do Rio de Janeiro, abrangendo organizações de diversos tamanhos e setores.
2. **Critérios de Inclusão:** Foram incluídas na pesquisa empresas do setor de tecnologia da informação (TI) atuantes no estado do Rio de Janeiro, contemplando desde grandes corporações até startups emergentes. A seleção levou em conta organizações que empregam profissionais de TI em diferentes níveis hierárquicos e que praticam modelos de trabalho diversos.
3. **Distribuição Demográfica:**
 - **Porte das Empresas:** A amostra foi composta majoritariamente por empresas de médio porte, com até 500 colaboradores. No entanto, empresas de pequeno porte também tiveram uma participação expressiva, reforçando a diversidade do setor, que inclui tanto grandes players quanto startups e empresas emergentes.
4. **Distribuição por Gênero:**
 - A pesquisa revelou um equilíbrio expressivo entre homens e mulheres nos cargos operacionais e de gestão. As mulheres tiveram uma presença marcante em posições de liderança, indicando um progresso relevante na equidade de gênero no setor de tecnologia. Isso demonstra um movimento crescente de inclusão feminina em posições estratégicas e decisórias dentro das empresas de TI.
5. **Setor de Atuação:** As empresas participantes da pesquisa atuam no setor de tecnologia da informação, abrangendo diferentes segmentos, como desenvolvimento de software, soluções em cloud computing, segurança da informação e infraestrutura tecnológica.



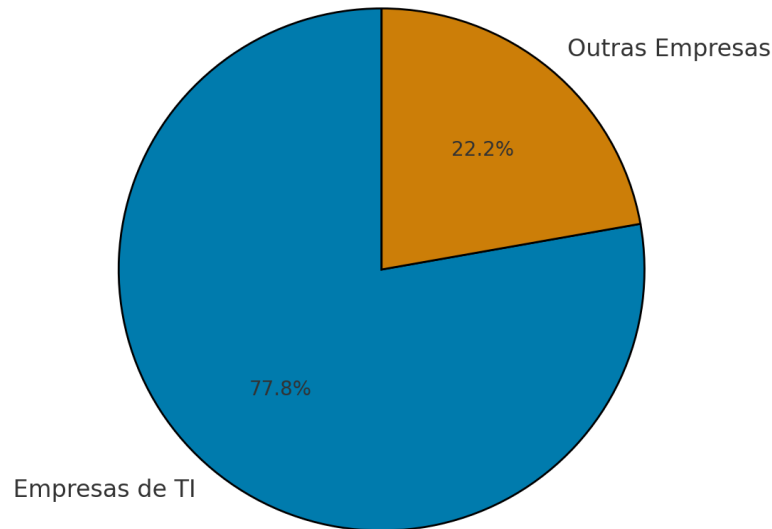
6. **Tempo de Experiência:** Embora o tempo de experiência dos colaboradores não tenha sido destacado especificamente, o crescimento no número de profissionais de TI aponta para a entrada de novos talentos, juntamente com a retenção de profissionais experientes.

7. **Modelos de Trabalho:** O formato de trabalho híbrido e o home office foram amplamente praticados pelas empresas de tecnologia do Rio de Janeiro. A maioria das organizações oferece flexibilidade para que seus colaboradores trabalhem remotamente, com encontros presenciais eventuais, refletindo a adaptação às novas realidades de trabalho pós-pandemia.

8. **Crescimento no Setor de TI:** A pesquisa também destacou que muitas empresas participantes reportaram um aumento no número de colaboradores de TI no último ano, sinalizando a importância estratégica desse setor para o desenvolvimento organizacional. A crescente demanda por profissionais de TI reflete o papel crucial da tecnologia no atual mercado de trabalho.

Essa caracterização oferece um panorama detalhado do setor de tecnologia no Rio de Janeiro, ressaltando tendências importantes como o equilíbrio de gênero, a flexibilidade no ambiente de trabalho e o crescimento acelerado na demanda por talentos em TI.

Identificação das Empresas quanto ao Setor de TI



A pesquisa apresenta como as empresas participantes da pesquisa se identificam, classificando-as entre aquelas que são **empresas de TI** e aquelas que possuem **uma área de TI**. A seguir está a análise detalhada:

1. Empresas de TI

- **77.8%** das empresas participantes são identificadas como **empresas de TI**, o que representa a grande maioria.

O fato de a maior parte das empresas ser exclusivamente dedicada ao setor de TI evidencia a especialização tecnológica das organizações participantes. Isso indica que o ecossistema empresarial representado pela pesquisa está fortemente focado em negócios que oferecem produtos e serviços de tecnologia, como desenvolvimento de software, infraestrutura tecnológica, soluções em nuvem, entre outros. Esse dado reflete a maturidade do setor de TI no estado, com muitas empresas focadas integralmente nesse segmento.



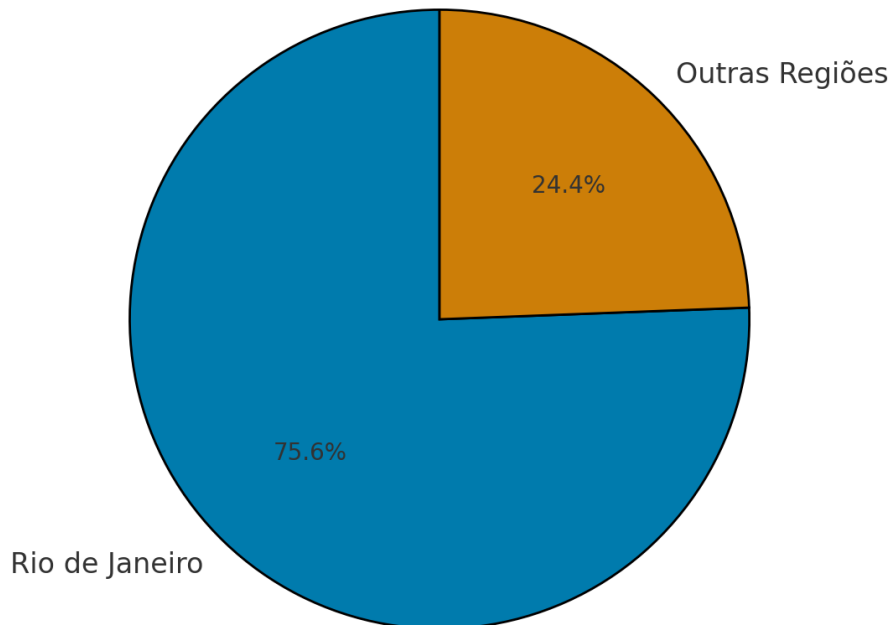
2. Empresas com Área de TI

- **22.2%** das empresas participantes são **empresas com uma área de TI**, mas que não se identificam exclusivamente como empresas de tecnologia.

Embora representem uma parcela menor, as empresas com áreas de TI indicam a presença de organizações em outros setores, como indústrias, comércio ou serviços, que também possuem uma estrutura interna voltada para a tecnologia. A presença dessas empresas na pesquisa mostra que a TI desempenha um papel crucial dentro de diversos segmentos, mesmo fora de empresas exclusivamente tecnológicas. Isso destaca a transversalidade da TI, que se tornou essencial para a operação eficiente de empresas em vários setores.

A maioria das empresas participantes é composta por **empresas de TI**, o que reforça o protagonismo do setor no mercado empresarial. No entanto, a presença de **empresas com áreas de TI** também demonstra que, mesmo em setores não focados exclusivamente em tecnologia, há uma forte dependência e integração de soluções tecnológicas. Essa combinação reflete o cenário atual, em que a TI é um elemento estratégico para empresas em praticamente todos os setores da economia.

Distribuição de Empresas por Município



A seguir está a análise detalhada da distribuição geográfica das empresas participantes da pesquisa, indicando os municípios em que estão localizadas

1. Predominância do Rio de Janeiro

- **75.6%** das empresas participantes estão localizadas no município do **Rio de Janeiro**, representando a esmagadora maioria das respostas.

O município do Rio de Janeiro concentra a maior parte das empresas participantes da pesquisa, o que reflete a centralização de atividades econômicas e empresariais na capital do estado. Como principal centro urbano e econômico do estado, é esperado que a cidade do Rio de Janeiro atraia uma parcela significativa de empresas, especialmente nas áreas de tecnologia, serviços e indústrias. Esse dado reforça a importância da capital como o principal polo de negócios na região.



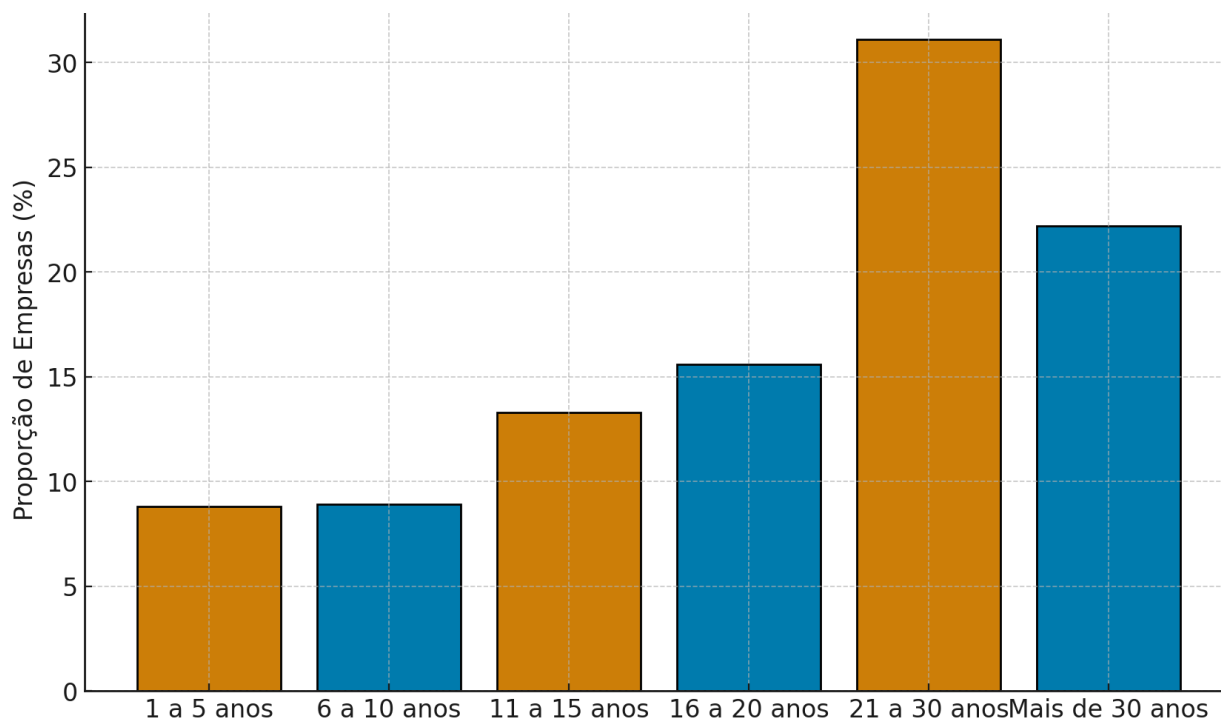
2. Participação de Outras Cidades

Embora representem uma menor parcela em comparação à capital, destacam-se como locais onde há presença empresarial no estado. Niterói, sendo uma cidade próxima ao Rio de Janeiro e com um perfil urbano desenvolvido, é um polo importante para empresas que buscam se beneficiar da proximidade com a capital. Por outro lado, cidades do interior do estado, e sua presença na pesquisa indica que há atividade empresarial distribuída em outras regiões, ainda que em menor escala.

A pesquisa revela que a maioria das empresas participantes está concentrada no **Rio de Janeiro**, reforçando o papel central da capital no cenário econômico do estado. No entanto, há uma presença relevante de empresas em cidades do interior e da região metropolitana, o que demonstra que o ecossistema empresarial no estado não está inteiramente centralizado. Isso sugere que há oportunidades e atividades empresariais distribuídas em diferentes regiões do estado, ainda que a capital continue sendo o principal polo econômico.



Tempo de Funcionamento das Empresas Participantes



Aqui é apresentado o tempo de operação das empresas participantes da pesquisa, fornecendo uma visão clara sobre a maturidade dessas organizações. A seguir está a análise detalhada da distribuição por tempo de funcionamento:

1. Empresas com 21 a 30 anos de Funcionamento

- **31.1%** das empresas têm entre **21 a 30 anos** de funcionamento.

Boa parte das empresas participantes está em operação há mais de duas décadas, o que indica estabilidade e consolidação no mercado. Essas empresas provavelmente têm um histórico estabelecido e estão em uma fase madura de suas operações, com estruturas organizacionais consolidadas e um forte posicionamento no setor.



2. Empresas com mais de 30 anos

- **22.2%** das empresas possuem **mais de 30 anos** de operação.

Um número considerável de empresas ultrapassou a marca de 30 anos de funcionamento, o que demonstra uma sólida trajetória e resiliência ao longo do tempo. Essas empresas podem ser vistas como pioneiras em seus setores, com grande experiência e capacidade de se adaptar a mudanças de mercado.

3. Empresas com 16 a 20 anos de Funcionamento

- **15.6%** das empresas têm entre **16 a 20 anos** de funcionamento.

Esse grupo também representa uma fatia expressiva do mercado, com empresas que já passaram pela fase de consolidação, mas que ainda estão em um estágio de crescimento e expansão. Empresas com esse tempo de existência provavelmente já adquiriram uma base sólida de operações e clientes, mas ainda estão buscando expandir sua atuação.

4. Empresas com 11 a 15 anos de Funcionamento

- **13.3%** das empresas estão em operação há **11 a 15 anos**.

Essas empresas estão em um estágio intermediário de maturidade, tendo superado a fase inicial de estabelecimento e possivelmente expandindo suas operações para novos mercados ou produtos. Elas podem ser empresas que experimentaram crescimento estável ao longo dos anos.

5. Empresas com 6 a 10 anos de Funcionamento

- **8.9%** das empresas têm entre **6 a 10 anos** de funcionamento.

Empresas com 6 a 10 anos de funcionamento ainda estão em uma fase de crescimento e adaptação ao mercado, podendo estar em expansão ou solidificando suas operações. Elas podem estar saindo da fase de startup e entrando em um estágio mais estável.

6. Empresas com 1 a 5 anos de Funcionamento

- **4.4%** das empresas têm entre **1 a 3 anos**, e **4.4%** têm entre **4 a 5 anos** de funcionamento.

Essas empresas estão em um estágio inicial de operação, representando startups ou negócios recém-estabelecidos. O fato de empresas com menos de 5 anos de existência representarem uma



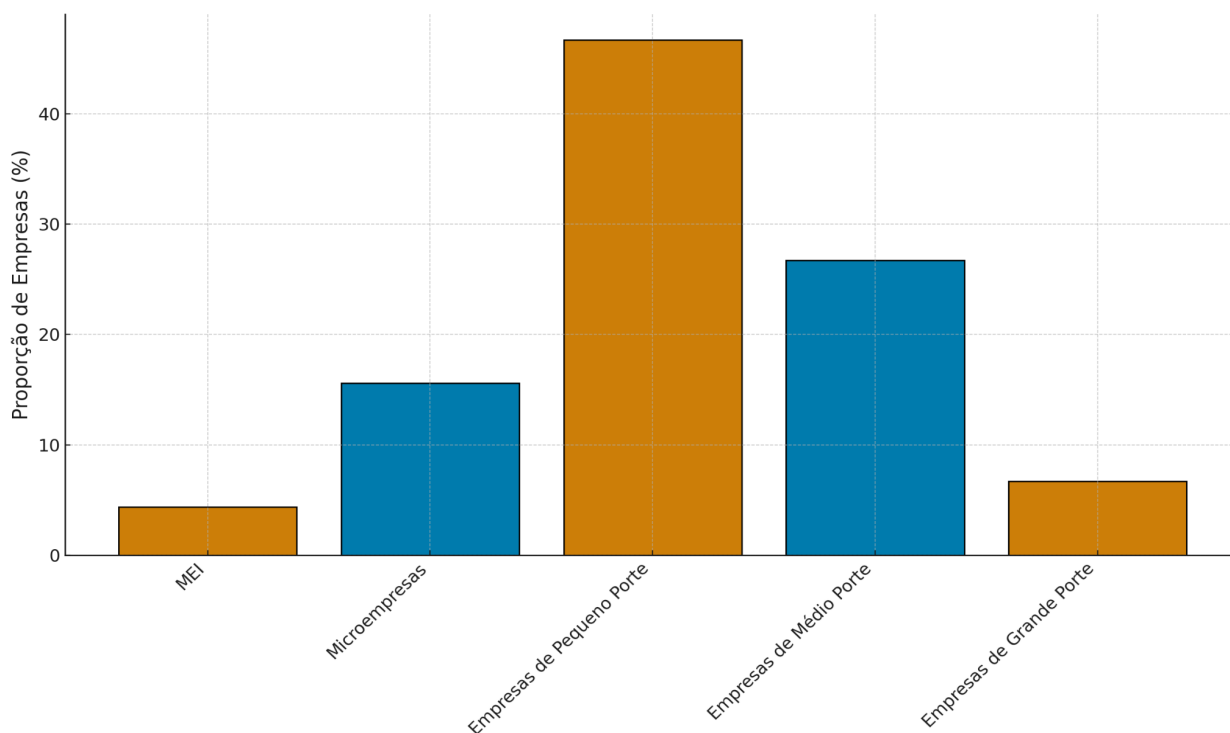
parcela menor indica que a amostra da pesquisa é composta principalmente por organizações mais consolidadas, com menos representação de empresas novas.

7. Empresas com Menos de 1 Ano

A ausência de empresas com menos de 1 ano na amostra sugere que as organizações participantes têm um certo grau de estabilidade e não são negócios completamente novos. Isso pode indicar que as empresas mais recentes ainda estão em processo de consolidação antes de entrarem em estudos como este.

A pesquisa revela que a maioria das empresas participantes está em operação há mais de 20 anos, com **31.1%** tendo entre **21 a 30 anos** e **22.2%** com **mais de 30 anos**. Isso sugere que o perfil predominante das empresas da amostra é de organizações maduras e consolidadas, com longas trajetórias no mercado. Empresas mais jovens, com menos de 10 anos, representam uma menor proporção da amostra, indicando que startups e negócios mais recentes não têm uma presença tão forte entre os respondentes. Essa distribuição reflete um cenário empresarial dominado por empresas estáveis, com uma história de operação consistente e uma menor participação de negócios emergentes.

Porte das Empresas Participantes



Classificação das empresas participantes da pesquisa com base em seu faturamento anual, permitindo uma análise clara da distribuição de empresas de diferentes portes.

A seguir, está a análise detalhada:

1. MEI - Microempreendedor Individual

- **4.4%** das empresas são classificadas como **MEI**, com faturamento anual de até R\$81 mil.

O número de **MEIs** participantes da pesquisa é relativamente pequeno. Esses profissionais geralmente operam como indivíduos com negócios muito enxutos e uma limitação de faturamento. A participação de MEIs reflete a diversidade do ecossistema empresarial, que abrange desde grandes corporações até empreendedores individuais.



2. Microempresas

- **15.6%** das empresas são **microempresas**, com faturamento anual de até R\$360 mil.

As **microempresas** também estão consideravelmente representadas na pesquisa. Essas empresas, com faturamento anual modesto, tendem a ser muito pequenas, frequentemente startups ou negócios em estágios iniciais. A ampla presença de microempresas indica a vitalidade do empreendedorismo de pequeno porte no cenário empresarial representado.

3. Empresas de Pequeno Porte

- **46.7%** das empresas são classificadas como **empresas de pequeno porte**, com faturamento anual de até R\$4,8 milhões.

A maior parte das empresas participantes da pesquisa pertence à categoria de **pequeno porte**, o que indica que essas organizações representam uma importante parte do ecossistema empresarial envolvido na pesquisa. Essas empresas, com um faturamento anual limitado, provavelmente são mais ágeis e flexíveis, característica comum entre negócios de pequeno porte, muitas vezes em fase de crescimento ou consolidação no mercado.

4. Empresas de Médio Porte

- **26.7%** das empresas são classificadas como **empresas de médio porte**, com faturamento anual de até R\$300 milhões.

Uma parte considerável das empresas também pertence à categoria de **médio porte**, o que sugere que essas organizações possuem operações mais complexas e são capazes de gerar um volume de negócios maior que as de pequeno porte. Essas empresas provavelmente têm uma estrutura mais estabelecida e podem estar em transição para se tornarem grandes empresas no futuro.



5. Empresas de Grande Porte

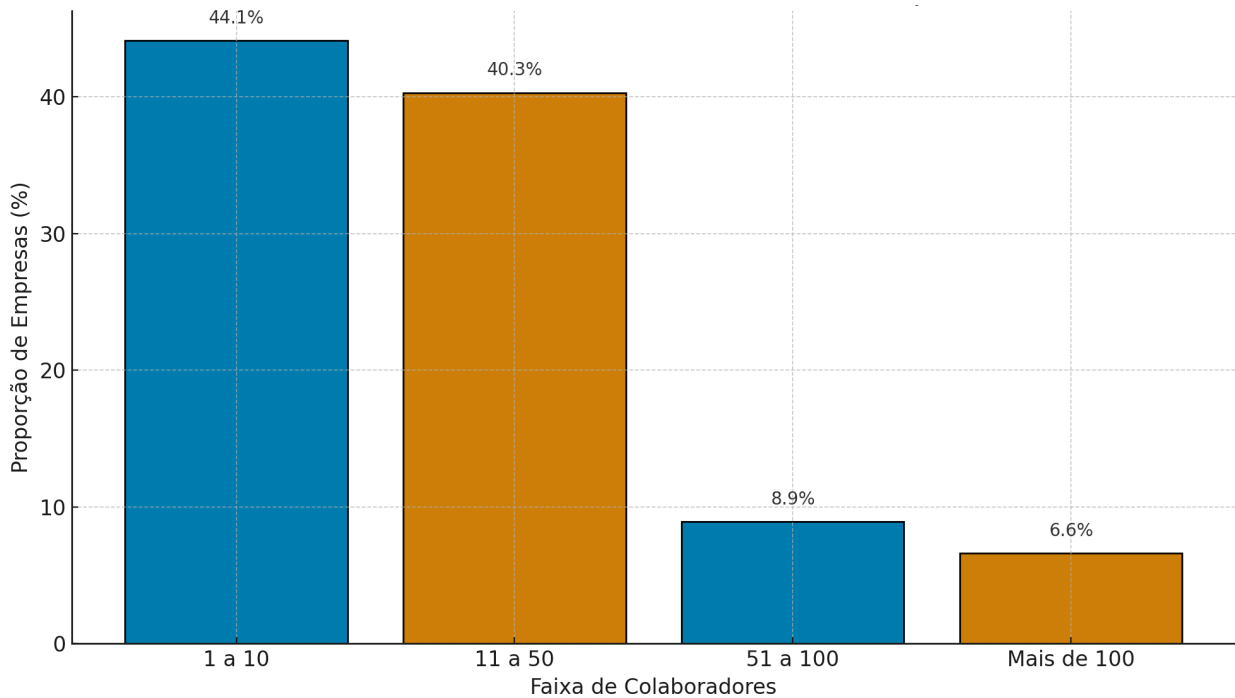
- **6.7%** das empresas são **empresas de grande porte**, com faturamento anual superior a R\$300 milhões.

Um pequeno número de **grandes empresas** está presente na amostra. Essas organizações possuem uma escala considerável de operações e desempenham um papel importante na economia, devido à sua capacidade de gerar alto faturamento. No entanto, sua baixa representação na amostra indica que o perfil predominante da pesquisa são empresas menores.

A pesquisa revelou que a maior parte das empresas participantes é composta por **empresas de pequeno e médio porte**, com quase metade delas classificadas como **pequeno porte**. **Microempresas** também têm uma presença significativa, o que reflete a importância de **PMEs** (Pequenas e Médias Empresas) no mercado. Empresas **de grande porte** são minoria, representando uma parcela pequena da amostra. Isso sugere que o mercado é predominantemente formado por negócios com faturamento limitado, e a presença de **MEIs** e **microempresas** indica uma forte cultura de empreendedorismo e inovação no ambiente corporativo analisado.

Características dos colaboradores

Quantidade Total de Colaboradores nas Empresas



Visão sobre a quantidade total de colaboradores nas empresas participantes da pesquisa. A seguir está a análise detalhada da distribuição:

1. Empresas com Pequenas e Médias Equipes (1 - 50 colaboradores)

- **48.9%** das empresas possuem entre **11 a 50 colaboradores**, representando quase metade das respostas.
- **20%** das empresas possuem entre **1 a 10 colaboradores**.

A maior parte das empresas participantes da pesquisa opera com equipes pequenas ou médias, com até 50 colaboradores. Isso reflete que muitas das empresas envolvidas são pequenas e ágeis, talvez startups ou empresas em crescimento, que conseguem operar com uma força de trabalho limitada. A presença majoritária dessas faixas reforça que empresas de pequeno e médio porte predominam na amostra.



2. Empresas de Médio a Grande Porte (51 - 250 colaboradores)

- **15.3%** das empresas possuem entre **51 a 100 colaboradores**.
- Outros **11.3%** têm entre **101 a 250 colaboradores**.

Empresas de médio porte também estão representadas de forma significativa, com 26.6% das empresas relatando entre 51 e 250 colaboradores. Essas organizações provavelmente possuem estruturas mais estabelecidas e robustas, sendo capazes de suportar mais funcionários devido a operações mais complexas ou em expansão.

3. Empresas com Grandes Equipes (Acima de 500 colaboradores)

- **2.6%** das empresas possuem entre **501 a 1.000 colaboradores**.
- **1.8%** possuem entre **1.001 a 5.000 colaboradores**.

Poucas empresas participantes possuem uma quantidade de colaboradores acima de 500, o que sugere que a maioria das empresas da pesquisa são de pequeno e médio porte. Empresas com mais de 1.000 colaboradores são raras e indicam que empresas muito grandes, com milhares de funcionários, são menos frequentes no ecossistema representado na pesquisa.

A maioria das empresas participantes opera com **pequenas e médias equipes**, com até **50 colaboradores**. Empresas de **médio porte** (51 a 250 colaboradores) também estão representadas de forma substancial, enquanto apenas uma pequena parcela de empresas tem **grandes equipes** (acima de 500 colaboradores). Essas empresas maiores, com mais de 1.000 colaboradores, são raras, indicando que o perfil predominante da pesquisa é composto por **empresas de pequeno e médio porte**.



Distribuição de Colaboradores de TI nas Empresas

A tabela apresenta a quantidade de colaboradores de TI nas empresas participantes, com uma amostra. A seguir está a análise detalhada sobre a distribuição dessas equipes de TI:

1. Pequenas e Médias Equipes de TI (1 - 50 colaboradores)

- **44.1%** das empresas possuem entre **1 a 10 colaboradores** de TI.
- **40.3%** possuem entre **11 a 50 colaboradores** de TI.

A maioria das empresas participantes possui equipes de TI pequenas ou médias, com até 50 colaboradores. Isso reflete uma estrutura comum para empresas de pequeno e médio porte, que são frequentemente mais ágeis e adaptadas às necessidades tecnológicas com equipes enxutas. O equilíbrio entre as duas faixas indica que muitas empresas ainda operam com equipes de TI relativamente compactas.

2. Grandes Equipes de TI (51 - 100 colaboradores)

- **8.9%** das empresas possuem entre **51 a 100 colaboradores** de TI.

Um número menor de empresas apresenta equipes de TI maiores, com até 100 colaboradores. Essas empresas provavelmente possuem operações tecnológicas mais complexas ou uma presença mais robusta de TI interna para suportar seus processos.



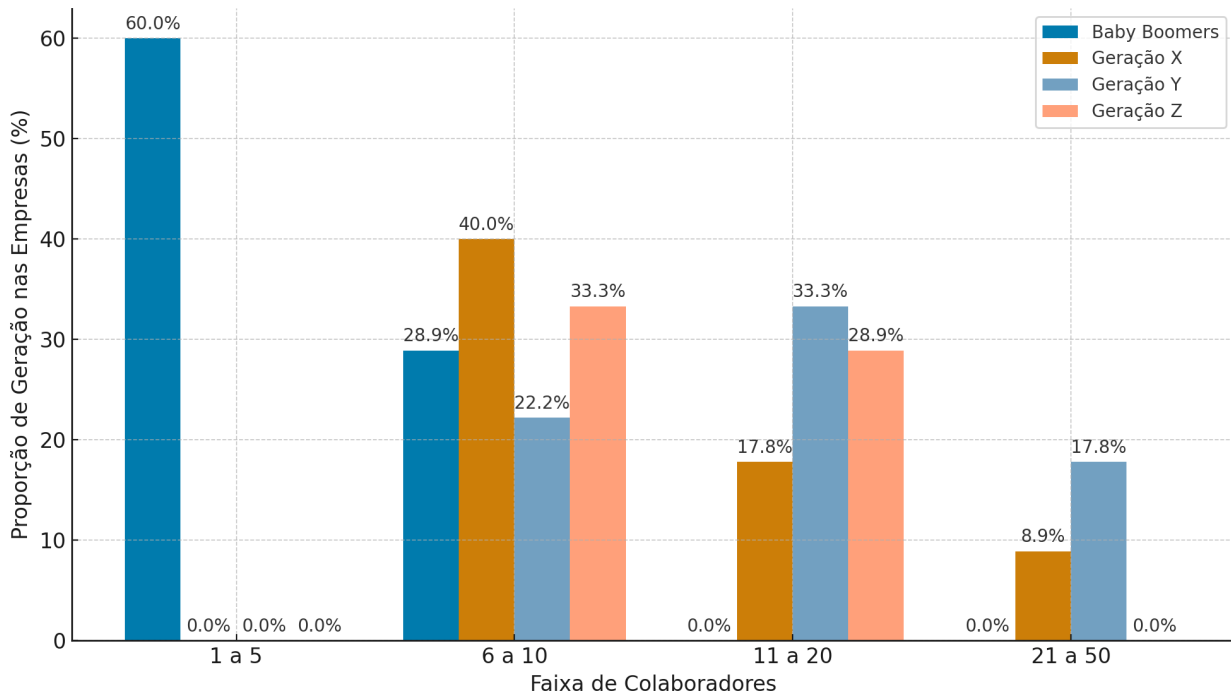
3. Equipes de TI Muito Grandes (101 a 250 colaboradores)

- **4.4%** das empresas possuem entre **101 a 250 colaboradores** de TI.

Apenas uma pequena parcela das empresas participantes tem equipes de TI maiores, acima de 100 colaboradores. Essas empresas tendem a ser de maior porte, com demandas tecnológicas extensas e uma necessidade de infraestrutura mais robusta para lidar com operações em maior escala. LO de médio porte, e aquelas que têm operações de TI muito extensas (acima de 1.000 colaboradores) são extremamente raras no contexto da pesquisa.

A maior parte das empresas participantes da pesquisa opera com **equipes de TI pequenas a médias**, com até 50 colaboradores, o que reflete uma tendência em empresas menores ou médias. As **grandes equipes de TI** (acima de 100 colaboradores) são incomuns, e há uma ausência de empresas com mais de 1.000 colaboradores de TI. Essa distribuição sugere que as empresas participantes são majoritariamente de médio porte e utilizam equipes enxutas para gerenciar suas necessidades tecnológicas, com poucas organizações alcançando níveis muito elevados de colaboradores em TI.

Colaboradores de TI por geração



A distribuição geracional dos colaboradores em diferentes faixas de tamanho de equipes. A análise permite observar o peso de cada geração nas organizações, refletindo padrões de contratação e retenção de talentos em equipes de diversos tamanhos.

Baby Boomers

- A geração Baby Boomers (nascidos entre 1946 e 1964) está predominantemente presente em equipes muito pequenas, com 60% das respostas concentradas na faixa de 1 a 5 colaboradores. Conforme o tamanho das equipes aumenta, a presença dessa geração diminui drasticamente, com apenas 28,9% na faixa de 6 a 10 colaboradores, e quase desaparece nas faixas subsequentes (11-20 colaboradores ou mais). Não há representantes dessa geração em equipes com mais de 50 colaboradores.
- Isso sugere que a geração Baby Boomers tende a estar presente em ambientes empresariais menores, possivelmente em funções de consultoria ou liderança em empresas pequenas, ou que membros dessa geração estão se aposentando ou deixando o mercado de trabalho em maior escala.



Geração X

- A Geração X (nascidos entre 1965 e 1980) tem uma distribuição mais equilibrada. Sua maior concentração está em equipes de 6 a 10 colaboradores, com 40% das respostas. Ela também tem uma boa participação em equipes de 11 a 20 (17.8%) e 21 a 50 (8.9%) colaboradores, com uma presença mais diluída em empresas maiores.
- A Geração X parece estar bem estabelecida em cargos de liderança ou gestão de equipes médias. Isso reflete a fase de carreira em que essa geração se encontra, ocupando posições de responsabilidade em empresas de médio porte.

Geração Y (Millennials)

- A Geração Y (nascidos entre 1981 e 1996) mostra uma maior dispersão, com sua maior presença em equipes de 11 a 20 colaboradores (33.3%) e uma boa distribuição em equipes de 6 a 10 colaboradores (22.2%) e 21 a 50 colaboradores (17.8%). Eles estão presentes em equipes de todos os tamanhos, incluindo algumas grandes (até 500 colaboradores).
- Os Millennials estão em fase de ascensão em suas carreiras e são versáteis em termos de funções e tamanhos de equipe. A geração Y desempenha um papel central em empresas de médio porte e também está inserida em grandes corporações, refletindo sua importância como força de trabalho nos anos recentes.

Geração Z

- A Geração Z (nascidos entre 1997 e 2012) apresenta um padrão interessante, com a maior concentração em equipes de 6 a 10 colaboradores (33.3%) e 11 a 20 colaboradores (28.9%). Essa geração tem uma presença menor em equipes muito grandes, mas ainda está representada em todas as faixas de tamanho, embora com uma menor porcentagem em equipes de mais de 50 colaboradores.



- A Geração Z está apenas começando a entrar no mercado de trabalho, o que justifica sua presença predominante em equipes pequenas e médias. Eles tendem a ser mais representativos em empresas que ainda estão crescendo ou em startups, onde podem contribuir com novas perspectivas e inovações.

Empresas de pequeno porte (1 a 10 colaboradores) tendem a ter uma maior diversidade geracional, com Baby Boomers, Geração X, Y e Z todas representadas. No entanto, conforme o tamanho das equipes aumenta, a diversidade geracional diminui, com a Geração Y e Z dominando.

A **Geração Z e os Millennials (Geração Y)** mostram uma presença considerável em empresas de pequeno a médio porte, enquanto os **Baby Boomers** estão predominantemente em pequenas empresas. Isso reflete a tendência natural de transição geracional no mercado de trabalho, com gerações mais novas ocupando mais espaço conforme as gerações mais antigas se aposentam.

A **Geração X** atua como um elo de estabilidade, ocupando posições de liderança e presença nas organizações de médio porte, o que é consistente com o momento de maturidade profissional dessa geração.

Essa análise sugere uma transição clara nas forças de trabalho, com as gerações mais jovens (Y e Z) assumindo papéis mais importantes em equipes pequenas e médias, enquanto os Baby Boomers estão em menor quantidade, concentrados em empresas menores.

"A diversidade geracional dentro das equipes de TI pode ser o maior trunfo para promover inovação." — Jim Whitehurst, Presidente da IBM.



Distribuição de Gênero

Distribuição de gênero nas empresas participantes, classificando as respostas em três categorias: masculino, feminino e "outro". A análise a seguir detalha as principais observações e implicações dessa distribuição:

1. Masculino

- A maioria dos respondentes indicou que o percentual de homens nas suas empresas está concentrado nas faixas mais altas de 61% a 100%.
 - **31.1% das respostas** indicam que o percentual de colaboradores homens está entre **61% e 80%**.
 - **33.3% das respostas** indicam que o percentual de homens está entre **81% e 100%**.
- Somente **17.7%** das empresas relatam ter uma proporção de homens entre **1% e 60%**.

As empresas da pesquisa são predominantemente masculinas, com a maior parte das organizações tendo mais de 60% de sua força de trabalho composta por homens. Isso sugere uma baixa diversidade de gênero, com uma clara dominância masculina nas organizações de TI ou áreas relacionadas.

2. Feminino

- A distribuição de mulheres é mais equilibrada nas faixas médias, mas com uma clara redução nas faixas mais altas.
 - **41% das respostas** indicam que entre **21% e 40%** dos colaboradores são mulheres.
 - **35.6% das respostas** indicam que entre **41% e 60%** dos colaboradores são mulheres.
- Nenhuma resposta relatou uma porcentagem de mulheres superior a 80%.

Embora haja uma presença feminina razoável em algumas empresas (até 60%), a ausência de respostas nas faixas de 61% a 100% indica que as mulheres ainda estão



sub-representadas em termos percentuais nas empresas. Isso sugere que o equilíbrio de gênero, apesar de estar presente em algumas organizações, ainda não é uma realidade em grande parte do setor.

3. Outro

- Uma parcela significativa das respostas (**82.2%**) indicou que a categoria de "Outro" não está representada (1% a 20%).
- Apenas **15.6% das respostas** indicaram uma presença de "Outro" na faixa de **21% a 40%**, com uma pequena presença de **2.2%** indicando entre **41% e 60%**.

A categoria "Outro" (possivelmente referindo-se a identidades de gênero não-binárias ou outras formas de identidade) é extremamente rara nas empresas participantes. Isso reflete uma diversidade limitada de gênero nas organizações em termos de inclusão de colaboradores que não se identificam nem como homens nem como mulheres.

As empresas são majoritariamente masculinas, com mais de 60% da força de trabalho composta por homens em 64.4% das empresas.

A presença feminina está concentrada nas faixas médias, com até 60% de representação, o que sugere que a diversidade de gênero em termos de equilíbrio entre homens e mulheres ainda não foi completamente alcançada.

A presença de identidades de gênero fora do binário masculino-feminino é extremamente baixa, indicando que as empresas ainda têm um longo caminho a percorrer em termos de inclusão de gênero.

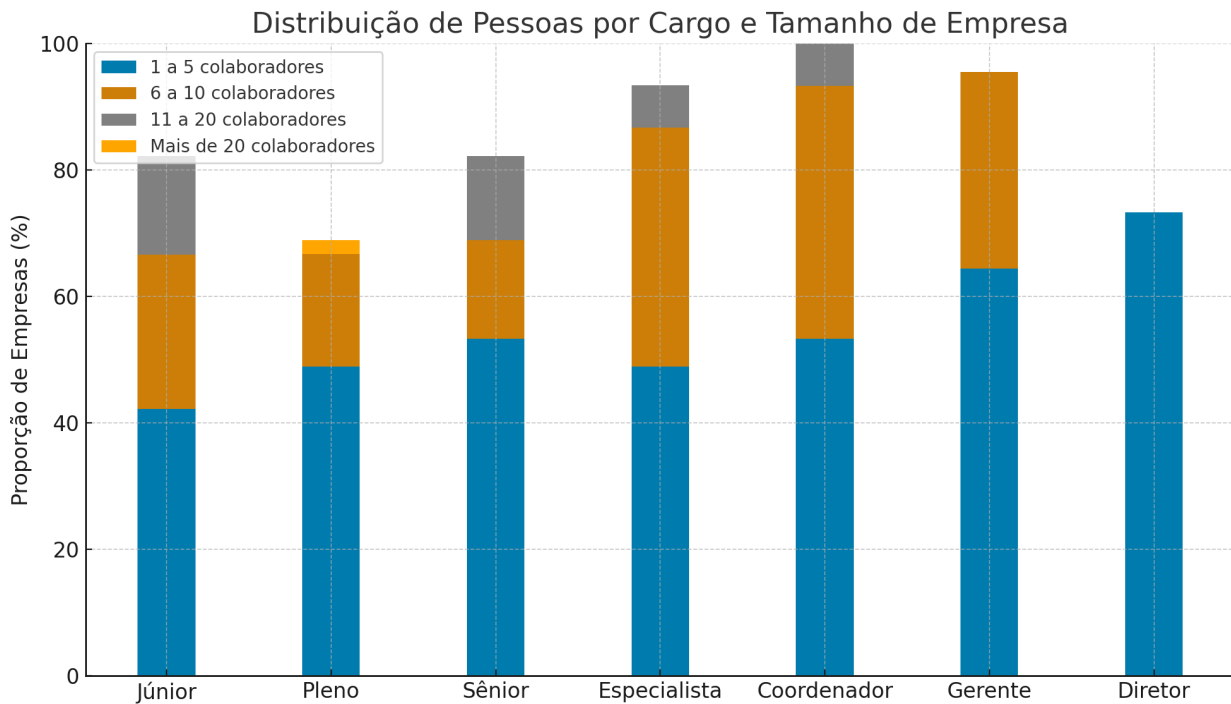
A análise da distribuição de gênero nas empresas revela um cenário de predominância masculina e uma presença feminina limitada a proporções



intermediárias. Além disso, a inclusão de identidades de gênero não-binárias é praticamente inexistente. Isso reflete um setor que ainda enfrenta desafios em termos de diversidade e inclusão de gênero, especialmente em cargos de liderança ou em maior representatividade feminina e de identidades não-binárias. Para melhorar esses números, as empresas poderiam adotar políticas mais agressivas de diversidade, equidade e inclusão, visando atrair e reter talentos de diferentes identidades de gênero.

"A diversidade não é apenas uma questão de equidade, mas de resultados." — Sheryl Sandberg, COO do Facebook.

Distribuição de Pessoas por Cargo de TI



Distribuição dos colaboradores em diversos cargos de TI nas empresas pesquisadas. A seguir, é feita uma análise das categorias, do nível júnior até o nível diretor, além da categoria "outro".

1. Júnior

- **42.2%** das empresas possuem entre **1 a 5** colaboradores no nível Júnior, sendo essa a faixa mais representada.
- **24.4%** das empresas têm entre **6 a 10** colaboradores juniores.
- Pequenas quantidades de empresas (15.6%) relatam ter entre **11 a 20** juniores.
- Há uma presença muito reduzida de juniores em empresas maiores (com mais de 100 colaboradores).

O cargo de Júnior é amplamente distribuído entre pequenas e médias empresas, com maior concentração em organizações com até 10 colaboradores. Isso sugere que as posições de entrada no mercado de trabalho estão predominantemente em



empresas menores, ou que as empresas mantêm suas equipes de juniores reduzidas em tamanho.

2. Pleno

- A maior parte dos colaboradores no nível Pleno (48.9%) está em equipes de **1 a 5** pessoas.
- **17.8%** das empresas possuem entre **6 a 10** colaboradores Pleno.
- Apenas **2.2%** das empresas reportam ter mais de **50** colaboradores no nível Pleno.

O nível Pleno também está concentrado em equipes pequenas, sugerindo que a maioria das empresas mantém um equilíbrio entre níveis de experiência e habilidades técnicas, com equipes Pleno limitadas em tamanho.

3. Sênior

- **53.3%** das empresas possuem entre **1 a 5** colaboradores no nível Sênior.
- Pequenas porcentagens estão em equipes de **6 a 10** (15.6%) e **11 a 20** (13.3%).
- Não há registros de colaboradores sênior em empresas com mais de **50** pessoas neste nível.

A maioria das empresas prefere manter um número reduzido de profissionais no nível Sênior, refletindo o fato de que esses cargos, por exigirem maior experiência, podem ser limitados em quantidade e mais focados em liderança ou papéis especializados.

4. Especialista

- **48.9%** das empresas possuem entre **1 a 5** especialistas.
- **37.8%** das empresas têm entre **6 a 10** especialistas, e apenas **6.7%** relatam ter até **20** especialistas.



Especialistas são predominantes em empresas menores ou médias, e raramente estão presentes em grandes volumes. Isso indica que o papel de especialista é mantido para nichos específicos de conhecimento dentro das organizações, com um foco em necessidades técnicas altamente específicas.

5. Coordenador

- **53.3%** das empresas possuem entre **1 a 5** coordenadores.
- **40%** relatam ter entre **6 a 10** coordenadores, com uma quantidade mínima (6.7%) relatando entre **11 a 20**.

O cargo de Coordenador, que geralmente envolve supervisão e gerenciamento de equipes, segue a tendência de uma distribuição menor. Isso é esperado, já que cargos de coordenação são menos comuns e mais restritos em número devido à sua função gerencial.

6. Gerente

- **64.4%** das empresas possuem entre **1 a 5** gerentes.
- **31.1%** têm entre **6 a 10** gerentes, com um número muito baixo de empresas relatando mais de **20** gerentes.

Gerentes estão concentrados em empresas pequenas e médias. O papel de gerência, que demanda uma visão estratégica e tática, é menos distribuído em volumes maiores, refletindo uma estrutura hierárquica enxuta nas empresas de TI.

7. Diretor

- **73.3%** das empresas possuem entre **1 a 5** diretores, enquanto uma pequena parcela tem mais de **6 diretores**.

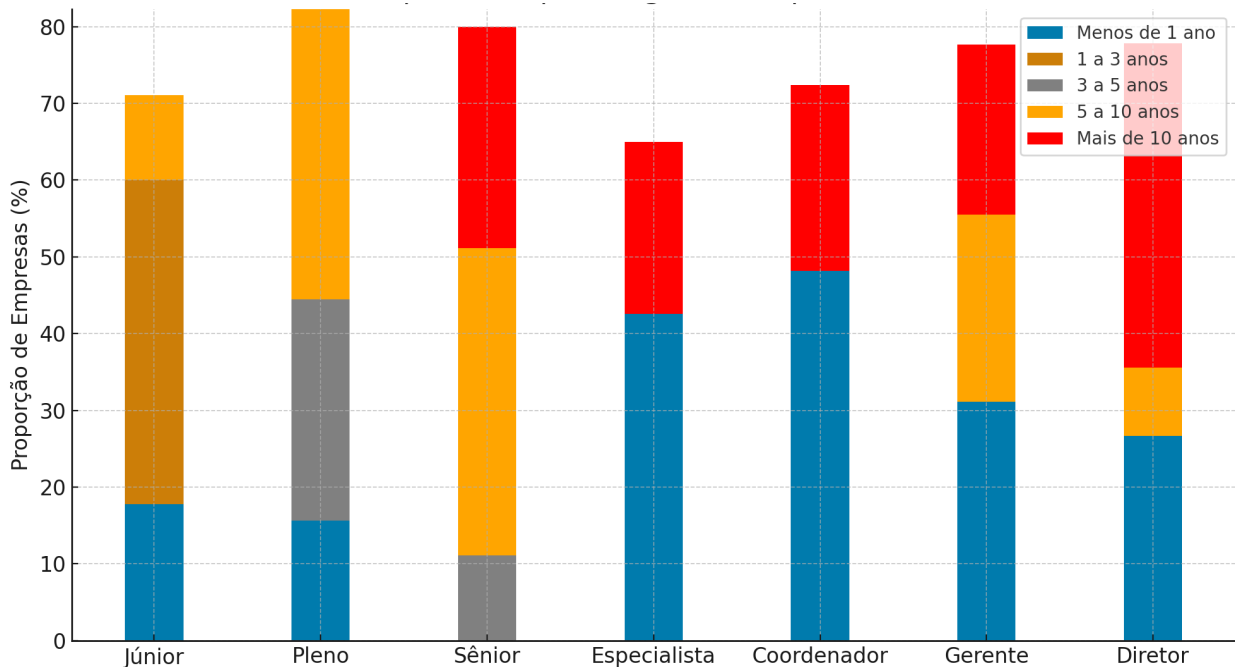


Como esperado, o cargo de diretor é muito limitado em quantidade, com a maior parte das empresas tendo poucos diretores. Isso indica que os cargos de direção são reservados para um número restrito de pessoas no topo da hierarquia.

Os cargos de TI nas empresas participantes da pesquisa seguem uma distribuição previsível, com a maioria das posições concentrada em equipes pequenas, refletindo a natureza enxuta e ágil das empresas de tecnologia. Profissionais em níveis mais elevados (como sênior, especialista, gerente e diretor) tendem a ser menos numerosos, enquanto cargos de entrada, como júnior e pleno, são mais comuns, embora também estejam distribuídos em pequenos grupos.

A análise levanta uma questão importante: as empresas podem estar subdimensionando a senioridade em suas equipes de TI. A baixa proporção de profissionais sêniores, considerando a complexidade que muitas vezes enfrentam, sugere que pode haver um desalinhamento entre o nível de senioridade necessário e a remuneração oferecida. Isso indica que posições mais complexas, que exigem maior experiência, poderiam estar sendo preenchidas por profissionais com níveis hierárquicos inferiores, gerando uma possível distorção salarial.

Tempo Médio por Cargo (em anos)



O resultado fornece uma visão clara da permanência dos colaboradores em diferentes cargos de TI, mostrando a distribuição do tempo médio em que os profissionais permanecem em suas posições. A seguir, é feita uma análise para cada cargo.

1. Júnior

- **42.2%** dos respondentes indicam que os profissionais no nível Júnior permanecem na função entre **1 a 3 anos**, o que representa o maior grupo.
- **17.8%** permanecem por menos de **1 ano**, e **11.1%** permanecem por **mais de 5 anos**.
- A posição de Júnior é caracterizada por uma rotatividade moderada, com a maioria dos profissionais saindo ou sendo promovidos após um período de 1 a 3 anos. Poucos permanecem por longos períodos nessa função, indicando que o cargo de Júnior serve como uma posição de entrada e transição dentro da carreira de TI.



2. Pleno

- **37.8%** dos profissionais no nível Pleno permanecem na função entre **5 a 10 anos**, sendo a faixa mais representada.
- **28.9%** permanecem por **3 a 5 anos** e **15.6%** por menos de **1 ano**.
- O cargo Pleno apresenta maior estabilidade, com um tempo médio mais elevado em comparação ao Júnior. Muitos profissionais permanecem por mais de 5 anos, o que pode indicar um nível de conforto ou satisfação com o cargo, ou também desafios de transição para posições mais sêniores.

3. Sênior

- **40%** dos profissionais Sênior permanecem entre **5 a 10 anos**, e **28.9%** ficam por **mais de 10 anos**.
- Apenas **11.1%** permanecem por **3 a 5 anos**, o que sugere uma menor movimentação em relação a cargos juniores.
- O cargo de Sênior é caracterizado por uma permanência longa, indicando que muitos profissionais se estabilizam nesse nível. Isso sugere que as posições sêniores são altamente valorizadas e que as transições para cargos de liderança podem ser menos frequentes.

4. Especialista

- **42.6%** dos profissionais Especialistas permanecem por até **1 ano**, e **22.4%** permanecem por **mais de 10 anos**.
- Esse padrão sugere que os cargos de Especialista podem ser altamente voláteis, com alguns profissionais mudando rapidamente de posição, enquanto outros permanecem em papéis especializados por um longo tempo. A função de Especialista parece dividir profissionais entre aqueles que rapidamente avançam ou transitam para outras funções, e aqueles que se especializam e permanecem por longos períodos.



5. Coordenador

- **48.2%** dos profissionais Coordenadores permanecem por até **1 ano**, e **24.2%** permanecem por **mais de 10 anos**.
- Assim como os Especialistas, os Coordenadores parecem estar divididos entre duas realidades: muitos permanecem por curtos períodos, enquanto uma parcela significativa se estabiliza no cargo por mais de 10 anos. Isso pode refletir a evolução natural do papel de coordenador em empresas que exigem mais experiência e estabilidade.

6. Gerente

- **31.1%** dos gerentes permanecem por até **1 ano**, e **22.2%** por **mais de 10 anos**.
- A maior parte dos gerentes fica entre **5 a 10 anos** (24.4%).
- O cargo de Gerente parece ter uma maior estabilidade do que cargos mais operacionais, mas com uma significativa rotatividade nos primeiros anos. Isso pode indicar que as posições de Gerente podem ser difíceis de manter no curto prazo, mas, uma vez estabelecidas, tendem a ter uma permanência mais longa.

7. Diretor

- **42.2%** dos Diretores permanecem por **mais de 10 anos**, indicando um alto nível de estabilidade.
- **26.7%** permanecem até **1 ano**, e apenas **8.9%** permanecem entre **5 a 10 anos**.
- Diretores geralmente mantêm suas posições por um longo período, refletindo a natureza estratégica e de longo prazo de suas responsabilidades. A posição de diretor é caracterizada por estabilidade, com poucos profissionais mudando de cargo com frequência.



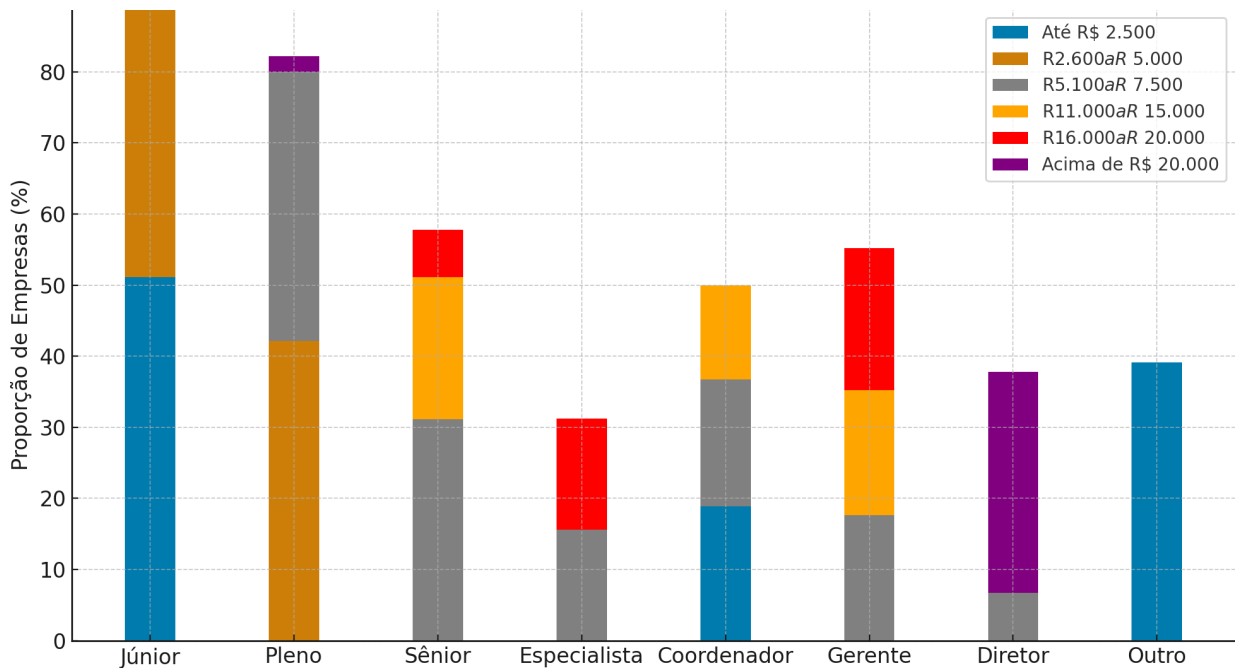
Os cargos que não se enquadram nas categorias tradicionais (Júnior, Pleno, etc.) tendem a ter uma permanência muito curta, sugerindo que essas funções podem ser temporárias, experimentais ou de natureza transitória.

Os dados indicam que quanto mais alto o cargo, maior é a tendência de permanência dos profissionais. Cargos como Diretor e Sênior são caracterizados por longas permanências, muitas vezes acima de 10 anos, enquanto cargos mais operacionais, como Júnior, apresentam maior rotatividade, com uma maioria de transições após 1 a 3 anos. Além disso, cargos especializados (como Especialista e Coordenador) mostram padrões mistos, com alguns profissionais permanecendo por curtos períodos e outros por longos mandatos.

A **Pesquisa de RH - TI Rio 2024** revelou uma alta rotatividade entre especialistas, coordenadores e gerentes, destacando que os cargos de maior remuneração estão mais sujeitos a mudanças. Esse cenário reflete a crescente escassez de profissionais altamente qualificados, o que tem gerado maior instabilidade nessas posições estratégicas.

Cargos, salários e benefícios

Faixa Salarial por Cargo de TI (em mil reais)



Distribuição das faixas salariais dos diferentes cargos de TI nas empresas participantes, permitindo uma visão abrangente sobre a remuneração desses profissionais. A seguir está a análise detalhada por cargo:

1. Júnior

- **51.1%** dos profissionais Júnior recebem até **R\$ 2.500**, e **37.8%** estão na faixa entre **R\$ 2.600 a R\$ 5.000**.
- Nenhum profissional Júnior relatou salários superiores a **R\$ 5.000**.

O cargo de Júnior tem uma faixa salarial mais concentrada em valores mais baixos, o que é esperado para posições de entrada no mercado de trabalho. A maioria dos profissionais está recebendo até **R\$ 5.000**, com uma parte abaixo de **R\$ 2.500**. Essa faixa salarial reflete o início de carreira dos colaboradores.



2. Pleno

- A maioria dos profissionais Pleno (**42.2%**) recebe entre **R\$ 2.600 a R\$ 5.000**, enquanto **37.8%** estão na faixa de **R\$ 5.100 a R\$ 7.500**.
- Apenas **2.2%** relatam salários acima de **R\$ 11.000**.

O cargo Pleno apresenta uma maior variedade de faixas salariais em comparação ao Júnior, com uma distribuição significativa entre **R\$ 2.600 a R\$ 7.500**, indicando maior experiência e responsabilidade. O pequeno percentual que recebe acima de **R\$ 11.000** pode indicar Plenos em transição para cargos mais sênior ou em setores específicos com maior demanda.

3. Sênior

- **31.1%** dos profissionais Sênior estão na faixa de **R\$ 5.100 a R\$ 7.500**, e **20%** recebem entre **R\$ 11.000 a R\$ 15.000**.
- **6.7%** relatam salários entre **R\$ 16.000 a R\$ 20.000**.

Profissionais Sênior têm salários mais elevados, com uma concentração entre **R\$ 5.100 a R\$ 15.000**. O aumento na faixa salarial reflete a experiência e responsabilidade desse cargo, com uma minoria recebendo salários acima de **R\$ 16.000**.

4. Especialista

- Os salários de Especialistas estão distribuídos de forma mais variada, com **15.6%** recebendo entre **R\$ 5.100 a R\$ 7.500**, e outros **15.6%** entre **R\$ 16.000 a R\$ 20.000**.
- **28.9%** dos respondentes não informaram a faixa salarial (NSA).

O cargo de Especialista tem uma distribuição salarial diversa, o que reflete a variabilidade da função, que pode exigir habilidades técnicas específicas de alta demanda.



5. Coordenador

- **18.9%** dos Coordenadores recebem até **R\$ 2.500**, e outros **17.8%** estão na faixa de **R\$ 5.100 a R\$ 7.500**.
- **13.3%** recebem entre **R\$ 11.000 a R\$ 15.000**, com **28.9%** sem informação salarial.

O cargo de Coordenador apresenta uma faixa salarial ampla, variando entre **R\$ 2.500 a R\$ 15.000**, dependendo da responsabilidade e da empresa.

6. Gerente

- **17.6%** dos Gerentes recebem entre **R\$ 5.100 a R\$ 7.500**, com a mesma proporção entre **R\$ 11.000 a R\$ 15.000**.
- **20%** dos Gerentes estão na faixa de **R\$ 16.000 a R\$ 20.000**.

O cargo de Gerente apresenta uma faixa salarial mais alta, com um aumento substancial de remuneração à medida que a responsabilidade aumenta. Salários acima de **R\$ 20.000** são comuns em posições de Gerência em setores mais especializados ou empresas de maior porte.

7. Diretor

- **31.1%** dos Diretores recebem **acima de R\$ 20.000**, enquanto **26.7%** não informaram a faixa salarial.
- Uma minoria (6.7%) está na faixa de **R\$ 11.000 a R\$ 15.000**.

O cargo de Diretor, como esperado, tem uma faixa salarial mais elevada, com uma grande parcela recebendo **acima de R\$ 20.000**. Isso reflete as altas responsabilidades e a posição estratégica dos Diretores nas organizações.



8. Outro

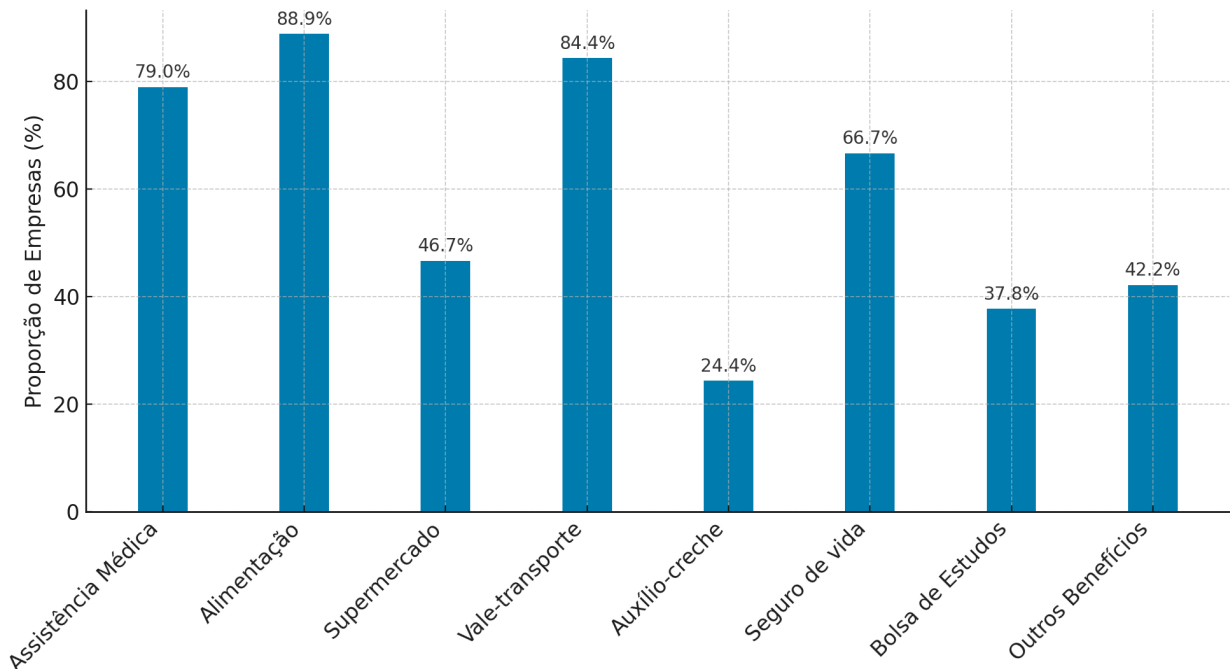
- **39,1%** dos respondentes na categoria "Outro" recebem até **R\$ 2.500**, e **48.9%** não informaram a faixa salarial.

A categoria "Outro" representa cargos que não se enquadram nas definições tradicionais, e, como resultado, há uma maior proporção de NSAs. Os salários reportados tendem a ser mais baixos, possivelmente representando cargos auxiliares ou de suporte.

A análise revela que as faixas salariais aumentam à medida que se sobe na hierarquia de cargos, com os profissionais **Júnior** concentrados nas faixas mais baixas e os **Diretores** predominantemente recebendo **acima de R\$ 20.000**. Os cargos intermediários, como **Pleno** e **Sênior**, apresentam uma distribuição mais ampla, refletindo diferenças de experiência e responsabilidade.



Benefícios Oferecidos aos Colaboradores de TI



Distribuição dos benefícios oferecidos pelas empresas aos seus colaboradores de TI, revelando uma gama de vantagens e a frequência com que são disponibilizadas. A seguir está a análise detalhada de cada benefício:

1. Assistência Médica (e/ou Odontológica)

- **79%** das empresas oferecem **assistência médica e/ou odontológica**.

A assistência médica é um dos benefícios mais oferecidos pelas empresas, o que demonstra o foco em cuidar da saúde dos colaboradores. Isso pode ser uma prática comum no setor de TI, onde o bem-estar dos funcionários é valorizado, uma vez que a retenção de talentos qualificados muitas vezes depende da oferta de pacotes de benefícios atrativos.

2. Alimentação

- **88.9%** das empresas oferecem **benefícios de alimentação**.



A maioria das empresas oferece benefícios relacionados à alimentação, como vales-refeição ou alimentação. Esse benefício é um dos mais frequentes, refletindo uma prática consolidada no mercado brasileiro, especialmente em empresas de tecnologia e serviços.

3. Supermercado

- **46.7%** das empresas oferecem o benefício de **supermercado**.

O benefício de supermercado é menos comum, sendo oferecido por menos da metade das empresas. Isso indica que, embora seja um benefício relevante para muitos colaboradores, ele não é tão amplamente oferecido quanto a assistência médica ou o vale-alimentação.

4. Vale-transporte

- **84.4%** das empresas oferecem **vale-transporte**.

O vale-transporte é um benefício amplamente oferecido pelas empresas, indicando que a maioria das organizações ainda conta com colaboradores que precisam de suporte para deslocamento, apesar da crescente tendência de trabalho remoto ou híbrido no setor de TI, ou em função do cumprimento de uma regulação trabalhista.

5. Auxílio-creche

- Apenas **24.4%** das empresas oferecem **auxílio-creche**.

O auxílio-creche é um dos benefícios menos comuns, sendo oferecido por menos de um quarto das empresas. Isso pode refletir uma falta de adaptação de muitas empresas às necessidades dos colaboradores com filhos pequenos, especialmente no setor de TI, onde o perfil etário pode ser majoritariamente de profissionais mais jovens e sem filhos.



6. Seguro de vida

- **66.7%** das empresas oferecem **seguro de vida**.

O seguro de vida é um benefício relativamente comum, sendo oferecido por dois terços das empresas. Esse benefício pode ser parte de pacotes de segurança e proteção ao colaborador, mostrando que muitas empresas estão preocupadas com o bem-estar e a segurança de seus funcionários.

7. Bolsa de Estudos

- **37.8%** das empresas oferecem **bolsa de estudos**.

A oferta de bolsas de estudos ainda é limitada, com menos de 40% das empresas fornecendo esse benefício. No setor de TI, onde a capacitação e o desenvolvimento contínuo são cruciais, esse dado indica que há espaço para maior investimento em formação e desenvolvimento profissional, algo que poderia ser um diferencial na retenção de talentos.

8. Outros Benefícios

- **42.2%** das empresas oferecem **outros benefícios**.

A categoria "outros" inclui benefícios adicionais que podem ser mais específicos, como bônus por performance, participação nos lucros, ou outras vantagens. O fato de quase metade das empresas oferecerem "outros benefícios" sugere que há uma diversidade de opções que as organizações utilizam para atrair e reter seus colaboradores, além dos benefícios mais comuns.

Os benefícios mais amplamente oferecidos pelas empresas de TI são **alimentação, vale-transporte e assistência médica**, indicando que essas são práticas consolidadas no setor. Benefícios como **seguro de vida e bolsa de**



estudos também aparecem de forma relevante, mas com menor frequência. Por outro lado, benefícios como **auxílio-creche** e o benefício de **supermercado** são menos oferecidos, sugerindo que ainda há espaço para melhorias, especialmente no que se refere a atender as necessidades de colaboradores com famílias. A oferta de benefícios diversificados pode ser um diferencial importante para atrair e reter talentos em um mercado competitivo como o de TI.



Ciclo de vida dos colaboradores

Necessidades para a Seleção e Recrutamento de Profissionais de TI

A pesquisa revela diversas percepções das empresas sobre os desafios e necessidades enfrentados ao recrutar e selecionar profissionais de TI. A seguir está uma análise detalhada das principais questões identificadas:

1. Desafios Relacionados à Experiência e Qualificação

- Muitas empresas relatam dificuldades em encontrar **profissionais experientes**, especialmente nos níveis **pleno** e **sênior**, que atendam às expectativas de conhecimento e competências técnicas. Isso ocorre devido à **escassez de talentos** no mercado.
- A relação entre **experiência e salário** também é mencionada, onde a expectativa salarial dos profissionais mais experientes nem sempre condiz com a capacidade da empresa de oferecer remunerações competitivas.

Esse cenário pode ser um dos fatores que contribuem para a "juniorização" salarial dos cargos. Com a dificuldade em encontrar profissionais experientes e a necessidade de preencher posições críticas, as empresas acabam contratando profissionais menos experientes, muitas vezes com salários inferiores ao esperado para a complexidade da função. Isso cria uma desproporção entre a senioridade exigida pelas responsabilidades e a remuneração oferecida.

Há também uma lacuna entre a demanda por profissionais qualificados e a oferta disponível no mercado, especialmente para posições mais avançadas. Empresas estão competindo por um número restrito de talentos qualificados, o que torna o processo de recrutamento mais desafiador.

2. Desafios Comportamentais e Culturais

- Empresas também mencionam a **ansiedade** dos profissionais mais jovens em relação à curva de crescimento e desenvolvimento de carreira. Essa



impaciência, aliada ao não atendimento, em termos de **remuneração e competências**, em relação ao mercado, é vista como uma barreira para a retenção e desenvolvimento de talentos.

- Outro desafio importante é o **engajamento cultural**. O **home office** dificultou a integração de novos colaboradores à cultura organizacional, especialmente para aqueles que retornam ao trabalho presencial.

A impaciência natural das gerações Z e Y em relação ao crescimento e desenvolvimento de carreira representa um desafio adicional para as lideranças. A busca por resultados rápidos e a necessidade de reconhecimento imediato podem dificultar a retenção desses talentos, especialmente quando as expectativas de remuneração e progressão não são atendidas. Para os gestores, isso exige uma abordagem mais estratégica, que equilibre a ansiedade dessas gerações com o desenvolvimento de uma cultura organizacional que promova o engajamento e ofereça caminhos claros de crescimento.

Além das competências técnicas, as empresas estão enfrentando dificuldades com as **soft skills** e com a adaptação dos profissionais à cultura organizacional, o que sugere a importância de desenvolver processos de integração mais robustos e de promover um equilíbrio entre expectativas de carreira e ambiente de trabalho.

3. Obstáculos na Capacitação

- A **capacitação de novos profissionais** é uma necessidade constante, visto que o setor de TI está em constante transformação. As empresas mencionam a necessidade de investir em programas de desenvolvimento interno para compensar a **escassez de profissionais qualificados**.
- Algumas empresas relataram dificuldades específicas em contratar profissionais com habilidades emergentes, como **inteligência artificial** e **blockchain**, que ainda possuem poucos especialistas no mercado.

O mercado de TI exige uma capacitação contínua, tanto para preparar os novos talentos quanto para atualizar os profissionais em tecnologias emergentes. As empresas que conseguem investir em **treinamento interno** e parcerias com **instituições de ensino** têm uma vantagem na atração e retenção de talentos.



4. Atração e Retenção de Talentos

- A **concorrência por salários** elevados e melhores pacotes de benefícios é um dos principais obstáculos enfrentados pelas empresas na tentativa de atrair talentos qualificados.
- Empresas que não oferecem salários competitivos e benefícios atrativos, como **plano de saúde** e **educação continuada**, relatam dificuldades em atrair os melhores candidatos.

Para competir no mercado de TI, as empresas precisam oferecer, além de remuneração adequada, benefícios que promovam a retenção e o desenvolvimento dos colaboradores, especialmente em um setor onde as expectativas por **crescimento e inovação** são constantes.

Um plano de carreira estruturado pode ser um elemento-chave para a retenção de talentos, complementando a oferta de salários competitivos e benefícios atraentes. Além de remuneração e vantagens, os profissionais de TI buscam oportunidades claras de crescimento e desenvolvimento dentro da organização. Empresas que investem em trajetórias de carreira bem definidas, atreladas a programas de educação continuada e desenvolvimento de habilidades, tendem a ter mais sucesso na retenção de colaboradores, especialmente em um mercado altamente competitivo e voltado para a inovação.

5. Desafios Específicos de Recrutamento

- Encontrar **profissionais com habilidades especializadas**, como em ferramentas no-code/low-code e com **inglês fluente**, é um grande desafio para várias empresas. Tecnologias mais específicas têm uma base menor de profissionais qualificados, o que amplia a dificuldade de recrutamento.
- Empresas também mencionaram o grande volume de currículos recebidos, dificultando a triagem e a **identificação de candidatos adequados**.

O recrutamento em TI muitas vezes envolve a busca por profissionais com conhecimentos altamente especializados, o que aumenta o nível de dificuldade para preencher determinadas vagas. A utilização de **plataformas específicas** e processos seletivos ágeis pode ajudar a mitigar esse problema.



6. Estratégias de Adaptação

- Algumas empresas estão recorrendo a estratégias de **formação interna** e **indicações de funcionários** para preencher as vagas em aberto.
- **Parcerias com instituições de ensino** também são uma abordagem utilizada para identificar e atrair talentos emergentes.

Investir em **capacitação interna** e buscar **parcerias com instituições educacionais** são estratégias eficazes para lidar com as dificuldades de recrutamento. Além disso, o fortalecimento da **cultura organizacional** e a **oferta de oportunidades de crescimento** são diferenciais na retenção de profissionais.

As empresas de TI enfrentam uma combinação de desafios no recrutamento, que vão desde a **escassez de talentos qualificados**, especialmente em posições mais avançadas, até questões comportamentais e culturais. A **competição por salários** elevados e benefícios competitivos também dificulta a atração de talentos. Para superar esses obstáculos, muitas organizações estão investindo em **formação interna**, **parcerias com instituições de ensino**, e buscando fortalecer a **cultura organizacional** para promover um ambiente atrativo e favorável ao crescimento profissional.



Necessidades de Capacitação dos Colaboradores de TI

A pesquisa revela as principais áreas e temas em que os profissionais de TI precisam de capacitação e treinamento contínuo. A seguir, está uma análise detalhada das necessidades de capacitação identificadas pelas empresas:

1. Capacitação em Novas Tecnologias

- **Inteligência Artificial (IA), Machine Learning (ML), Blockchain e Automação** foram citados como áreas críticas que exigem treinamento específico. Essas tecnologias emergentes são essenciais para o crescimento e inovação no setor de TI, e há uma necessidade urgente de qualificar profissionais nessas áreas.
- **Segurança Cibernética** também foi destacada, com um foco crescente na proteção de dados e resposta a incidentes devido ao aumento das ameaças cibernéticas.

As empresas estão focadas em se manterem atualizadas com as **tecnologias emergentes**. A crescente demanda por **capacitação em IA e segurança cibernética** reflete a necessidade de fortalecer as equipes de TI com competências tecnológicas de ponta para lidar com a transformação digital e as ameaças cibernéticas.

2. Certificações e Ferramentas Específicas

- Diversas empresas apontaram a importância de **certificações técnicas** para validar o conhecimento dos colaboradores. Além disso, o domínio de **ferramentas específicas** como **ERPs, ferramentas low-code/no-code**, e plataformas como **AWS, Azure e Google Cloud** são altamente demandadas.

A busca por **certificações** e domínio de **ferramentas específicas** demonstra a necessidade de uma qualificação formal e especializada para garantir que os profissionais de TI sejam capazes de utilizar as melhores práticas e tecnologias mais recentes.



3. Soft Skills (Habilidades Comportamentais)

- Habilidades comportamentais, como **comunicação, gestão do tempo, trabalho em equipe e resiliência**, foram frequentemente mencionadas como áreas críticas a serem desenvolvidas.
- A **capacidade de trabalhar sob pressão** e a **adaptação à cultura organizacional** foram destacadas como desafios, especialmente com a tendência de **home office**.

As **soft skills** são tão importantes quanto as habilidades técnicas para o sucesso no ambiente de TI. A capacidade de **comunicação eficaz, gestão do tempo e resolução de problemas** é essencial para o desempenho dos profissionais, especialmente em um setor que exige inovação constante e trabalho colaborativo.

4. Programas de Capacitação Internos

- Muitas empresas relataram a utilização de **plataformas de treinamento online** e **mentorias internas** como meios eficazes de capacitação. Algumas desenvolvem **Planos de Desenvolvimento Individual (PDI)** em conjunto com os colaboradores, o que tem mostrado resultados positivos.

O **treinamento interno** e a personalização dos programas de capacitação são estratégias adotadas para alinhar o crescimento dos colaboradores com os objetivos da empresa. Essas iniciativas ajudam a manter os profissionais atualizados e engajados, além de contribuir para o desenvolvimento contínuo de habilidades técnicas e comportamentais.

5. Desafios de Capacitação

- Alguns dos principais desafios incluem a **disponibilidade de horários** para cursos, a dificuldade em encontrar **cursos especializados**, e a **falta de paciência** de profissionais mais jovens com a curva de aprendizado e crescimento.



- Empresas também relataram dificuldades em capacitar profissionais em **tecnologias ultrapassadas**, que ainda são essenciais para determinadas áreas de negócios.

A capacitação de colaboradores de TI enfrenta desafios tanto logísticos quanto comportamentais. A **falta de tempo** para realizar treinamentos e a **imediaticidade dos profissionais mais jovens** são obstáculos que as empresas precisam enfrentar, equilibrando as expectativas dos colaboradores com a necessidade de um desenvolvimento contínuo.

6. Capacitação em Segurança Cibernética e Desenvolvimento em Nuvem

- Capacitação em **segurança cibernética** e **desenvolvimento em nuvem** são destacadas como áreas críticas, principalmente devido ao aumento das ameaças cibernéticas e à tendência de migração para **plataformas de nuvem** como AWS, Azure e Google Cloud.

A transformação digital está impulsionando a demanda por especialistas em **segurança cibernética** e **computação em nuvem**. As empresas que investem na capacitação nessas áreas estarão melhor posicionadas para enfrentar os desafios futuros e proteger seus dados.

As necessidades de capacitação para os profissionais de TI estão centradas tanto em **habilidades técnicas** (como IA, segurança cibernética, e ferramentas específicas) quanto em **soft skills** (como comunicação e gestão de tempo). As **tecnologias emergentes**, como IA, blockchain e automação, cada vez mais fundamentais para o futuro do setor, estão exigindo um investimento contínuo em capacitação. Além disso, as empresas estão adotando **estratégias internas** como **mentorias** e **treinamentos personalizados** para melhorar as habilidades técnicas e comportamentais de seus colaboradores, enfrentando os desafios de retenção e desenvolvimento de talentos em um mercado dinâmico.



Tendências

Crescimento ou Diminuição da Quantidade de Colaboradores de TI no Último Ano

A pesquisa reflete as percepções das empresas sobre as variações no número de colaboradores de TI no último ano. A seguir está a análise detalhada das respostas:

1. Crescimento da Quantidade de Colaboradores de TI

- A maioria das respostas indica **crescimento**, com várias empresas relatando aumentos na equipe de TI. Algumas especificaram o percentual de crescimento, como aumentos de até **40%**.

O crescimento relatado por várias empresas sugere um cenário de **expansão** no setor de TI, possivelmente impulsionado pela **demanda crescente por tecnologias** e pela adaptação ao ambiente digital pós-pandemia. Empresas que estão desenvolvendo novos projetos e investindo em tecnologia precisaram aumentar suas equipes para dar suporte a essas iniciativas.

2. Manutenção da Quantidade de Colaboradores

- Algumas empresas indicaram que o número de colaboradores de TI **se manteve estável**, sem mudanças significativas no último ano.

A estabilidade relatada por várias empresas pode refletir um cenário de **manutenção** de operações ou de recuperação após ajustes feitos em momentos de crise. Empresas que conseguiram manter seus colaboradores provavelmente encontraram um equilíbrio nas necessidades operacionais e nos custos.

3. Diminuição da Quantidade de Colaboradores

- Algumas empresas relataram **diminuição** no número de colaboradores de TI, com quedas de até **15%**. As razões variam, incluindo **redução de**



investimentos em TI, mudanças tecnológicas e impactos pós-pandemia, especialmente em setores como saúde, onde algumas empresas relataram uma redução significativa.

A diminuição no número de colaboradores de TI, especialmente em setores como o de saúde, pode ser atribuída à **redução de investimentos** e à **verticalização** das operações de TI por grandes grupos. Além disso, a mudança de tecnologia, eventualmente assumida por empresas parceiras, resultando em cortes de pessoal.

4. Situações Mistas

- Algumas empresas indicaram um **pequeno crescimento** ou relataram que houve **pouca mudança** na quantidade de colaboradores. Outras mencionaram uma **expansão limitada**, como o aumento de 3,6% no número de colaboradores.

Essas situações sugerem que, embora o setor de TI esteja em expansão, o crescimento nem sempre é proporcional à capacidade de execução. Isso pode indicar que as empresas estão enfrentando **limitações em termos de recursos** ou **custos elevados**, que dificultam a contratação em níveis adequados para acompanhar a demanda.

A análise revela que a maioria das empresas experimentou um **crescimento** na quantidade de colaboradores de TI no último ano, com várias relatando aumentos percentuais de até **40%**. No entanto, algumas empresas enfrentaram **diminuições** relevantes devido a **redução de investimentos** e mudanças de tecnologia. Muitas empresas também indicaram **estabilidade** no número de colaboradores, sugerindo que, para algumas, o foco foi a **manutenção de operações** em vez de expansão. O setor de TI continua em transformação, com desafios como **custos elevados** e **capacidades limitadas** influenciando o ritmo de contratações.



Formatos de Trabalho Adotados pelas Empresas para os Colaboradores de TI

A pesquisa revela os diferentes formatos de trabalho adotados pelas empresas para os colaboradores de TI, com destaque para as modalidades **home office**, **híbrido** e **presencial**. A seguir está a análise detalhada das respostas:

1. Formato Híbrido

- A maioria das empresas relatou o uso de um **modelo híbrido** de trabalho, combinando o **trabalho remoto** com dias presenciais no escritório. Esse formato é bastante flexível, sendo citado em diversas variações, como 2 dias presenciais e 3 dias remotos ou 80% presencial e 20% remoto.

O **trabalho híbrido** se consolidou como o modelo preferido para empresas de TI, permitindo que os colaboradores tenham flexibilidade para trabalhar remotamente, mas ainda mantenham a interação presencial necessária para atividades colaborativas e reuniões. Isso demonstra uma adaptação das empresas às novas realidades do trabalho pós-pandemia, onde o equilíbrio entre o trabalho presencial e remoto é essencial.

2. Home Office (Remoto)

- Muitas empresas adotaram o **home office** de forma integral, com algumas relatando **100% de trabalho remoto** para suas equipes de TI. Esse modelo é amplamente utilizado para cargos que não exigem presença física.

O **home office** se tornou uma prática comum no setor de TI, principalmente em empresas que valorizam a flexibilidade e produtividade associadas ao trabalho remoto. Empresas que adotam essa modalidade indicam uma confiança na capacidade de seus colaboradores de realizar suas tarefas sem a necessidade de estar fisicamente presente, aproveitando as vantagens da tecnologia para comunicação e colaboração.



3. Formato Presencial

- Um número menor de empresas relatou o uso do **modelo presencial**, com algumas destacando a obrigatoriedade de presença física, especialmente para cargos operacionais.

Embora o **modelo presencial** seja menos comum no setor de TI, ele ainda é necessário para determinados tipos de funções que requerem presença física, como operações de infraestrutura ou suporte técnico local. A manutenção desse formato em algumas empresas também pode estar relacionada à cultura organizacional ou à necessidade de um controle mais direto sobre as atividades.

4. Modelos Combinados

- Algumas empresas relataram variações entre **presencial, home office e híbrido**, com diferentes percentuais de colaboradores em cada modalidade. Um exemplo foi citado com **70% presencial, 20% híbrido e 10% home office**.

Os **modelos combinados** permitem que as empresas adaptem os formatos de trabalho de acordo com as necessidades específicas de cada equipe ou função. Essa flexibilidade permite um equilíbrio entre atividades que exigem presença física e aquelas que podem ser realizadas remotamente, otimizando a eficiência das operações.

A maioria das empresas de TI está adotando o formato **híbrido**, combinando trabalho presencial com home office, o que reflete uma adaptação aos tempos pós-pandemia, permitindo maior flexibilidade e eficiência para os colaboradores. O **home office** integral também é consideravelmente utilizado, especialmente em funções que não exigem a presença física dos colaboradores. O **modelo presencial** é menos comum, mas ainda relevante para funções operacionais ou em empresas que mantêm uma estrutura mais tradicional. A diversidade nos formatos de trabalho demonstra que o setor de TI está em constante evolução, buscando adaptar-se às necessidades de produtividade e ao bem-estar dos colaboradores.



3. Análise Geral da Pesquisa

A **Pesquisa de RH - TI Rio 2024** apresenta um panorama otimista para o setor de TI no estado do Rio de Janeiro. O crescimento constante, a diversificação de formatos de trabalho e o investimento em capacitação são pontos positivos que indicam que o setor está preparado para enfrentar os desafios da transformação digital. No entanto, a escassez de talentos qualificados e a necessidade de maior diversidade de gênero são áreas que ainda exigem atenção.

Empresas que investem em benefícios diferenciados, capacitação contínua e modelos de trabalho flexíveis estarão melhor posicionadas para atrair e reter os melhores talentos, mantendo-se competitivas em um mercado global em rápida evolução.



Análise Geral da Pesquisa de RH - TI Rio 2024

A **Pesquisa de RH - TI Rio 2024** revela um panorama detalhado das empresas de tecnologia e das áreas de TI no estado do Rio de Janeiro, abordando aspectos como porte, tempo de funcionamento, distribuição geográfica, modelo de trabalho, remuneração e desafios de recrutamento e capacitação. O levantamento permite uma visão abrangente sobre a atual estrutura do setor de TI, tendências de crescimento, e o papel fundamental da tecnologia nas organizações.

1. Identificação das Empresas quanto ao Setor de TI

A maioria das empresas participantes (77.8%) é composta por **empresas de TI** e 22.2% das organizações são **empresas com uma área de TI**, confirmando que a tecnologia é transversal e estratégica, mesmo em setores não exclusivamente tecnológicos.

2. Distribuição Geográfica

A maior parte das empresas está concentrada no **município do Rio de Janeiro** (75.6%), reafirmando o papel da capital como polo econômico e tecnológico, sendo que 24,4% também têm representatividade, mostrando que a TI se expande para além da capital.

3. Tempo de Funcionamento

Empresas com **mais de 20 anos** de atuação são predominantes (31.1% com 21-30 anos e 22.2% com mais de 30 anos). Isso demonstra a consolidação e maturidade do setor de TI no estado, com uma forte presença de empresas estáveis e bem estabelecidas.

4. Porte das Empresas

A maior parte das empresas participantes é de **pequeno porte** (46.7%) ou **médio porte** (26.7%), enquanto **grandes empresas** representam apenas 6.7%. Esse dado



reforça o perfil empreendedor e ágil das organizações de TI no estado, com um foco em inovação e crescimento.

5. Quantidade de Colaboradores

Empresas com **11 a 50 colaboradores** predominam (48.9%), refletindo a estrutura enxuta e eficiente das equipes de TI. Além disso, 42.2% das empresas têm entre **1 e 10 colaboradores de TI**, indicando que o setor mantém equipes compactas e altamente especializadas.

6. Distribuição de Colaboradores por Geração e Gênero

A **Geração Y** (Millennials) e a **Geração Z** dominam as equipes de TI, mostrando que o setor atrai principalmente jovens profissionais. No entanto, a pesquisa revela um potencial para ampliação da **diversidade de gênero**, com uma maioria de colaboradores do sexo masculino (64.4% das empresas têm mais de 60% de homens). A presença feminina, em algumas empresas, ainda é limitada.

7. Remuneração

As **faixas salariais** variam largamente conforme o nível do cargo. Para profissionais de nível **Júnior**, a maioria recebe até **R\$ 2.500**, enquanto profissionais de nível **Sênior** e **Gerência** alcançam salários superiores a **R\$ 10.000**, refletindo a valorização das competências técnicas e estratégicas.

8. Benefícios

Os principais benefícios oferecidos pelas empresas de TI incluem **assistência médica** (80%), **alimentação** (88.9%) e **vale-transporte** (84.4%). Benefícios como **auxílio-creche** (24.4%) e **bolsa de estudos** (37.8%) são menos comuns, sugerindo oportunidades para melhorar a oferta de incentivos.

9. Desafios de Recrutamento e Capacitação

A **escassez de profissionais qualificados**, especialmente para níveis sênior, é um dos maiores desafios enfrentados pelas empresas. A **capacitação em novas tecnologias** (como **IA, blockchain, segurança cibernética** e **ferramentas low-code/no-code**) é



uma necessidade crítica. Além disso, as empresas relatam dificuldades em equilibrar as expectativas salariais com as competências dos profissionais.

10. Crescimento e Formato de Trabalho

A maioria das empresas relatou um **crescimento** no número de colaboradores de TI, com aumentos de até 40%. O formato de trabalho **híbrido** é o mais comum, combinando dias presenciais e home office, seguido por empresas que adotam o **home office integral**.