



29ª CEO Survey

Talento brasileiro na era da IA

O que os CEOs revelam sobre
o impacto da inteligência artificial
na gestão de pessoas



Saiba mais em
pwc.com.br/ceo-survey

A IA acelera a transformação, mas talento é um gargalo que a tecnologia não resolve sozinha



O Brasil sente a pressão da escassez de talentos com mais intensidade do que o restante do mundo. Tem mais dificuldade em atrair profissionais de IA, antecipa cortes mais profundos em todos os níveis hierárquicos e reconhece, com maior frequência, que a dificuldade de reter pessoas compromete o desempenho operacional. Em todas as quatro dimensões analisadas neste relatório, o resultado brasileiro é mais acentuado que a média mundial em até 12 pontos percentuais.

Os dados fazem parte da 29ª CEO Survey da PwC, que entrevistou mais de 4.400 líderes de 95 países, incluindo o Brasil. Este relatório apresenta o recorte da pesquisa sobre a força de trabalho: o que os CEOs brasileiros e globais dizem sobre competências, IA e emprego – e o que isso significa para a agenda das empresas.

Mais do que incorporar novas tecnologias, as organizações devem investir e preparar a força de trabalho para acompanhar essa evolução acelerada. O processo de adoção é crucial não só para promover os benefícios da tecnologia, mas também para que as pessoas evoluam em suas carreiras com o *upskilling*. Isso significa destravar a inovação, impulsionar o crescimento e construir uma vantagem competitiva duradoura. Ao colocar as pessoas no centro da transformação, as empresas se tornam mais adaptáveis, preparadas e resilientes diante de um cenário econômico turbulento.”



Camila Cinquetti
Sócia da PwC Brasil

Tema 1 – Exposição a riscos

Escassez de talentos: por que o impacto é maior no Brasil

Quando perguntados sobre a exposição da empresa à disponibilidade de competências-chave (incluindo atração e retenção de talentos) nos próximos 12 meses, os CEOs brasileiros revelam um grau de preocupação superior ao da média global.

Exposição alta ou extrema à disponibilidade de competências-chave

Brasil

28,7%

Quase 3 em cada 10 CEOs brasileiros enxergam risco significativo de perda financeira devido à falta de talentos.

Global

22,3%

A média mundial é 6,4 pontos percentuais menor. Esse diferencial pode demonstrar uma vulnerabilidade do mercado local de talentos.

O percentual brasileiro de CEOs que declaram exposição extrema (8,3%) é mais do que o dobro da média global (3,8%). Isso indica que um subconjunto expressivo de líderes locais avalia a situação como crítica.



Tema 2 – Capacidades em IA

Atrair talentos técnicos em IA: um *gap* que o Brasil ainda não preencheu

Entre os CEOs brasileiros que já aplicam IA em suas organizações, 33% reconhecem abertamente que não conseguem contratar os profissionais necessários para sustentar essa transformação, ante 23% no cenário global. Apenas 32% acreditam que conseguem atrair talentos técnicos de qualidade na área, contra 42% no cenário global.



No Brasil, os céticos superam ligeiramente os otimistas quanto à capacidade das organizações de atrair os talentos técnicos necessários à IA. No mundo, a balança pende muito mais para os otimistas.



Tema 3 – Impacto no emprego

O Brasil antecipa cortes mais profundos em todos os níveis

Quando perguntados sobre o impacto esperado da IA nos níveis de emprego nos próximos três anos, os CEOs brasileiros projetam reduções mais acentuadas do que seus pares globais em todas as faixas hierárquicas.

Nível hierárquico	Brasil	Global	Diferença
Sênior (executivos, C-suite)	18%	12%	+6 pp
Médio (gestores, coordenadores)	34%	25%	+9 pp
Júnior (analistas, assistentes)	60%	49%	+11 pp

O nível júnior concentra a maior preocupação. A diferença de 11 pontos percentuais entre o Brasil e a média global sugere que, no país, a percepção é mais acentuada de que as funções de entrada são mais vulneráveis à automação. Isso tem implicações diretas para as políticas de formação profissional e para a agenda de inclusão e diversidade nas organizações.



Tema 4 – Retenção

Dificuldade de reter talentos pesa mais no Brasil

Perguntados se a dificuldade de encontrar e reter talentos inibe o desempenho operacional da empresa, os CEOs brasileiros revelam uma posição bem mais crítica do que a média mundial.

A retenção é um problema?

Brasil

36%

Proporção de CEOs brasileiros que reconhecem dificuldades reais de retenção que afetam o desempenho operacional.

Global

24%

O Brasil supera a média global em 12 pp, a maior diferença entre os quatro temas analisados sobre a força de trabalho.





Da análise à ação

Quatro sinais que pedem resposta

A convergência entre os temas analisados neste documento sugere três eixos prioritários para a agenda de RH e liderança:



Formação interna: diante da dificuldade de contratar talentos em IA no mercado, investir em requalificação deixa de ser opcional, especialmente nos níveis médio e júnior, mais expostos à automação.



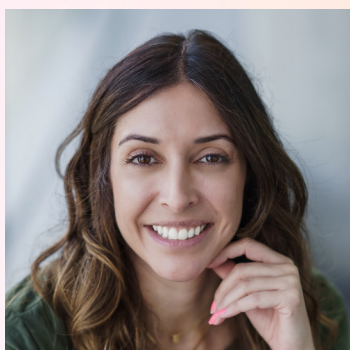
Proposta de valor para as pessoas: a dificuldade de retenção (36% no Brasil) indica que os instrumentos tradicionais de engajamento não são suficientes. É preciso reformular o desenho de carreiras em um ambiente de IA.



Estratégia de atração seletiva: com apenas 32% dos CEOs confiantes na capacidade de atrair talentos técnicos em IA, é essencial construir ativamente sua marca empregadora nos ecossistemas de tecnologia, como universidades, comunidades técnicas e parceiros de formação.



Contato



Camila Cinquetti
Sócia da PwC Brasil
camila.cinquetti@pwc.com

pwc.com.br/ceo-survey

Siga a PwC nas redes sociais



Neste documento, “PwC” refere-se à PricewaterhouseCoopers Brasil Ltda., firma membro do network da PricewaterhouseCoopers, ou conforme o contexto sugerir, ao próprio network. Cada firma membro da rede PwC constitui uma pessoa jurídica separada e independente. Para mais detalhes acerca do network PwC, acesse: www.pwc.com/structure