



Barômetro de Empregos de IA 2026

Dois futuros para os empregos na era da IA

Análise do Brasil



Conteúdo

Apresentação		3
01	Duas trajetórias se desenham no mercado de trabalho	9
02	Duas trajetórias se desenham também no início da carreira	28
03	A IA acelera a revolução das competências	32
04	Empresas <i>superstar</i> capturam os maiores ganhos com a IA	39
05	Os prêmios salariais por competências em IA continuam em alta	46
06	Maior demanda por especialistas em IA acompanha avanço de investimentos	48
Próximos passos		57

Apresentação



A inteligência artificial está abrindo duas trajetórias no mercado de trabalho. Essa é a principal conclusão da nossa análise de mais de um bilhão de anúncios de emprego on-line em seis continentes.

O Brasil é um dos 27 países e territórios analisados no estudo – ao lado de Estados Unidos, Canadá e México nas Américas. A série brasileira da Lightcast tem início em 2021. A aceleração da IA no mercado de trabalho brasileiro é especialmente intensa: o número de anúncios de emprego que exigem competências em IA quase triplicou em 2025, saltando de 63,3 mil para 182,3 mil vagas, e a participação dessas vagas no total de anúncios passou de 1,1% para 3,6% em apenas um ano – avanço que ocorreu enquanto o mercado de trabalho brasileiro como um todo se contraía.

Em vez de substituir empregos, a IA está remodelando as funções de trabalho de formas estruturalmente diferentes. De um lado, a IA **profissionaliza** o trabalho, automatiza tarefas rotineiras e aumenta o peso da expertise, do julgamento e da criatividade humanos. De outro, **democratiza** o trabalho, reduzindo exigências de qualificação para tarefas complexas e direcionando funções para atividades menos especializadas. Essa divergência cria duas vias no mercado, com resultados claramente distintos. Os empregos profissionalizados pela IA, que representam 22% dos anúncios, crescem duas vezes mais rápido que os democratizados, que correspondem a 52%. Desde 2021, os salários anunciados para empregos profissionalizados também cresceram 42% mais rapidamente.

No Brasil, embora a classificação **profissionalizado/democratizado** não esteja disponível nos dados locais, a dinâmica de crescimento por quartil de exposição à IA revela um padrão próprio: entre 2021 e 2025, os anúncios de emprego cresceram de forma robusta em todos os quartis de exposição, mas as ocupações menos expostas à IA lideraram o crescimento durante quase todo o período, chegando a 3,5x a base de 2021 em 2024, contra 2,8x no quartil mais exposto. A forte contração de 2025 aproximou os dois grupos, que terminam o período praticamente empatados, em cerca de 2,7x. Em termos absolutos, o quartil de maior exposição à IA ainda domina o mercado com folga: 2,5 milhões de vagas em 2025, mais de quatro vezes as 573 mil do quartil inferior.

O estudo mostra um resultado que pode parecer contraintuitivo: a maior exposição à IA está associada ao crescimento do quadro de pessoal, e não à sua redução. A razão é clara. Embora a IA crie valor ao melhorar a produtividade, o maior potencial está em redesenhar como as organizações operam. A reinvenção do trabalho é a chave para extrair todo o benefício da IA, e os dados indicam que as organizações que conquistam os maiores ganhos de produtividade seguem esse caminho. A ampliação do quadro de pessoal nas organizações mais expostas à IA supera com folga a das menos expostas (52% ante 36% em 2025, sobre a base de 2018), com salários que também avançam de forma bem mais rápida.

Os dados confirmam parte importante dessa tendência no Brasil: todos os quartis de exposição registraram forte crescimento de vagas entre 2021 e 2024, mas houve uma contração generalizada em 2025, que atingiu os quartis de forma desigual. O quartil de maior exposição à IA foi o que menos encolheu. Isso indica maior resiliência das ocupações mais expostas à IA no Brasil e se alinha à tendência global na retração de 2025, quando a exposição à IA protegeu, em vez de ameaçar, o crescimento do emprego.



Em linha com outras pesquisas da PwC, o estudo identifica um efeito *superstar*. Enquanto as organizações mais expostas à IA registram crescimento de produtividade de 33,5% em relação à base de 2018, se olharmos apenas as 20% mais produtivas desse grupo, o crescimento chega a 163%.

No contexto brasileiro, a alta intensidade de contratação em IA no setor de Tecnologia, Mídia e Telecomunicações (TMT) – que alcançou 13,1% dos anúncios do setor em 2025, contra 11,4% no TMT global – indica que a adoção de IA avança mais rápido no país do que na média global do setor.



Conforme o trabalho se transforma, evoluem também as competências exigidas. As organizações passam a valorizar mais atributos com forte componente humano. As competências exigidas para os empregos mais expostos à IA mudam a um ritmo mais de duas vezes maior que para os menos expostos. Novas tarefas que dependem de habilidades como empatia, julgamento e criatividade surgem 2,5x mais rápido nesses empregos.

No Brasil, essa revolução de competências corre na mesma direção do resto do mundo. Quanto mais exposta à IA, mais rápido uma ocupação renova as competências que exige. E a renovação é profunda: desde 2021, as ocupações mais expostas passaram a pedir, em média, 314 novas competências. Nas menos expostas, foram 88.

As duas trajetórias também se manifestam em todos os níveis de carreira. Nos Estados Unidos, as vagas de nível inicial mais expostas à IA estão evoluindo para exigir competências tradicionalmente associadas a funções seniores, como liderança motivacional, tomada de decisão estratégica e formação de equipes. Elas já representam 52% das novas exigências dessas posições, ante apenas 7% nas menos expostas. Entre 2019 e 2025, as vagas que passaram a exigir pelo menos dez novas competências tradicionalmente seniores cresceram 35%, enquanto as demais vagas de início de carreira no grupo de maior exposição à IA recuaram 10%. Globalmente, o volume de vagas de nível inicial em funções altamente expostas à IA estagnou. No Brasil, a análise não inclui dados sobre a seniorização de vagas de nível inicial.

O *Barômetro de Empregos de IA* deste ano traz uma mensagem clara para lideranças e profissionais: vencer não depende apenas de usar tecnologia, mas de fortalecer competências humanas. Quanto mais a IA é adotada, mais a expertise humana ganha valor. Para as organizações, o foco precisa estar em redesenhar o trabalho – e não apenas automatizar tarefas. Para as pessoas, será essencial desenvolver habilidades de liderança, julgamento, criatividade e trabalho em equipe, para atuar em áreas em que a IA não consegue substituir o valor humano.

Essa mensagem ganha ainda mais peso no Brasil, pela forma como o mercado demanda a tecnologia. Em 2025, 87,5% das vagas de IA eram para funções de “usuário”, que aplicam as ferramentas no dia a dia, e 12,5% para funções de “desenvolvedor”, que constroem os sistemas. O mercado brasileiro valoriza, sobretudo, quem sabe usar, não quem sabe construir. O caminho mais promissor no país é dominar a IA como instrumento de trabalho sem abrir mão das competências com forte componente humano.



Indicador	Global	Brasil
Crescimento das vagas de IA em 2025	+69% (mercado total: +9%)	+188% (mercado total: -12%)
Intensidade de IA no setor líder (TMT)	11,4% das vagas	13,1% das vagas
Razão de transformação de competências	2,2× (2019-2025)	2,24× (2021-2025)

Fonte: análise da PwC, dados Lightcast.

01



Duas trajetórias se desenhavam no mercado de trabalho

Um enigma: por que a automação por IA parece beneficiar algumas ocupações?

Apesar das preocupações generalizadas de que a automação por IA possa substituir trabalhadores, o *Barômetro* do ano passado mostrou que o número de vagas e os salários vêm crescendo justamente nas ocupações mais automatizáveis pela IA.

No Brasil, os dados mostram que a IA não está simplesmente eliminando vagas. Entre 2021 e 2025, os anúncios de emprego cresceram em todos os quartis de exposição à IA, inclusive no mais exposto.



A automação por IA torna algumas funções mais especializadas

A hipótese testada nesta edição é que o impacto da automação depende de como ela remodela a função – especificamente, se aumenta ou diminui a necessidade de expertise humana, entendida como conhecimento ou capacidades especializadas.¹

¹ *Expertise*, David Autor & Thompson, 2025.

Primeiro, vejamos como a IA pode aumentar a necessidade de expertise. Ao assumir as tarefas relativamente básicas de um emprego, ela deixa as mais complexas e especializadas para as pessoas. Por exemplo, a tecnologia ajuda advogados com atividades básicas como resumo de documentos, deixando para as pessoas tarefas difíceis como montar a argumentação de um processo. Ou considere os recrutadores de talentos: a IA agora pode selecionar currículos automaticamente, deixando para os recrutadores a negociação de contratos.



Chamamos os empregos que a IA torna mais especializados de **profissionalizados**.

Por outro lado, a IA pode assumir as funções relativamente mais especializadas de uma função, deixando as menos exigentes para as pessoas. É o caso dos auxiliares de estoque. A IA agora executa tarefas complexas, como o controle do estoque, deixando para eles tarefas como movimentar mercadorias no armazém.



São os empregos **democratizados**.

Três tipos de empregos

No mundo todo, os empregos se enquadram em uma de três categorias:

1.

Baixa exposição à IA: incluem poucas tarefas que a IA é capaz de executar, de modo que seu impacto na função tende a ser limitado. Exemplos: *chefs*, trabalhadores da construção civil, mecânicos.

2.

Profissionalizados: remodelados pela IA para exigir mais expertise. Exemplos: radiologistas, recrutadores de talentos, controladores de tráfego aéreo.

3.

Democratizados: remodelados pela IA para exigir mais expertise. Exemplos: desenvolvedores de software, analistas de crédito, gerentes financeiros.

Consulte o [Apêndice Metodológico](#) para mais informações.



A IA exerce dois impactos diferentes sobre os empregos, conforme automatiza tarefas mais ou menos especializadas²

52%

dos empregos estão sendo **democratizados** (exigem menos especialização)

Exemplo:
auxiliar de estoque

Tarefas mais especializadas como gerenciar estoque

Automatizadas pela IA

Tarefas menos especializadas como movimentar mercadorias

Permanecem

22%

dos empregos estão sendo **profissionalizados** (exigem mais especialização)

Exemplo:
recrutador

Tarefas mais especializadas como negociar contratos

Permanecem

Tarefas menos especializadas como selecionar currículos

Automatizadas pela IA

No Brasil, a análise não aplica a classificação profissionalizado/democratizado. O recorte disponível é por quartil de exposição à IA, que mede o quanto a IA pode atuar sobre as tarefas de uma ocupação, sem distinguir se as torna mais ou menos especializadas.

² Especializado = que requer conhecimento técnico ou capacidade de nível avançado.

Nossos dados mostram que a IA reduz de forma expressiva a expertise humana necessária em alguns empregos democratizados. Em funções como secretários médicos e administradores de sistemas de TI, por exemplo, a IA já automatiza uma parte importante das tarefas especializadas que antes eram realizadas por pessoas. (Consulte o [Apêndice Metodológico](#) para a explicação completa sobre o cálculo da mudança de expertise, com base no trabalho de Teeselink e Carey, 2026).

O impacto da IA em empregos profissionalizados e democratizados tende a ser amplo. Cerca de metade dos empregos anunciados no mundo é democratizada, quase um quarto é profissionalizado e o quarto restante tem baixa exposição à IA.

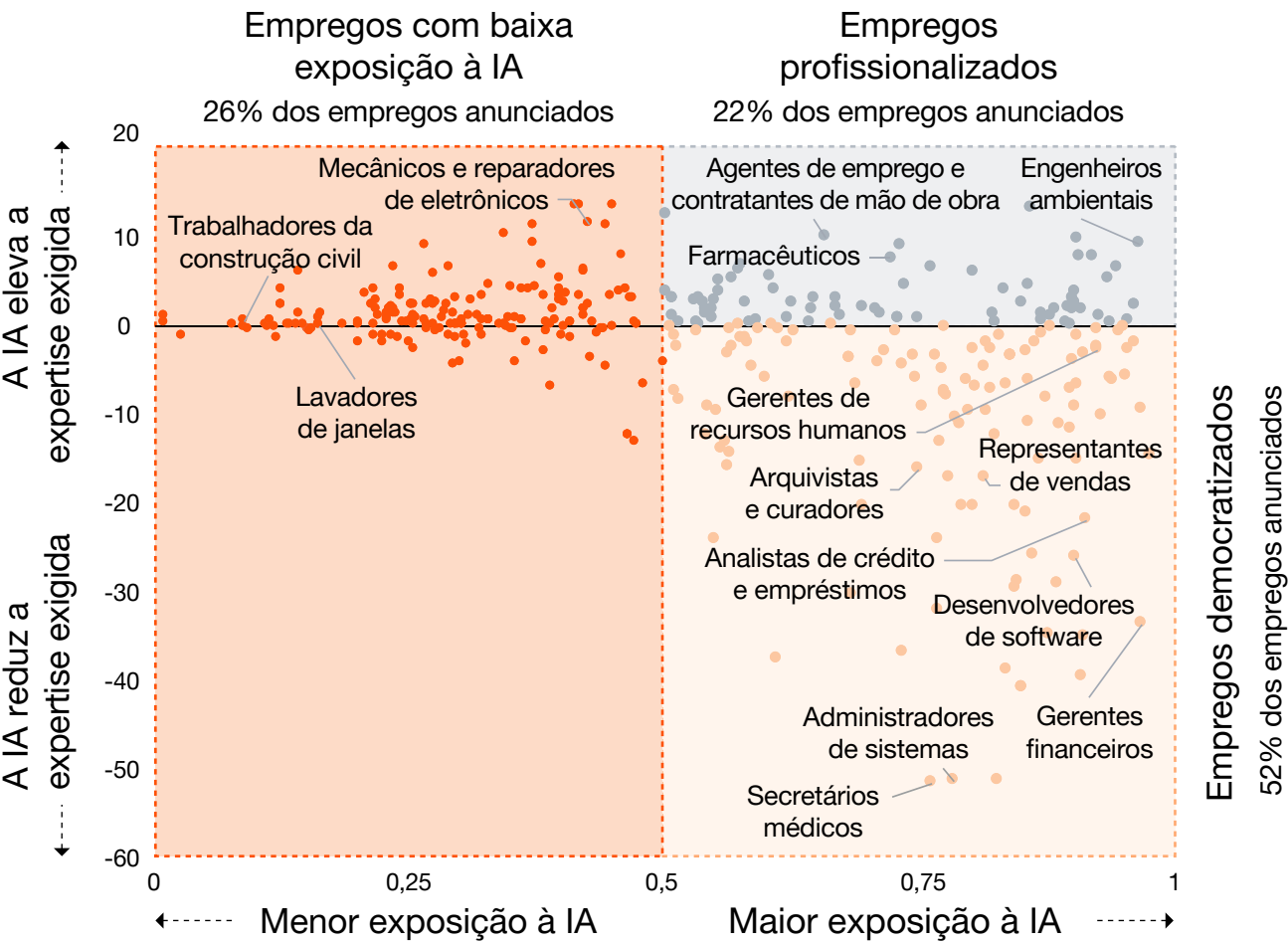


No Brasil, o gráfico de dispersão por código ocupacional ISCO³ de quatro dígitos mostra correlação positiva, ainda que fraca, de 0,26 entre exposição à IA e variação líquida de competências entre 2021 e 2025. Isso indica que, também no país, as ocupações mais expostas à IA tendem a passar por mudanças mais intensas nos requisitos de competências – independentemente de estarem se profissionalizando ou se democratizando.

³ International Standard Classification of Occupations (ISCO), classificação padrão das ocupações em todo o mundo, desenvolvida pela Organização Internacional do Trabalho (OIT).

O impacto da IA sobre a expertise é especialmente forte em empregos democratizados

Global



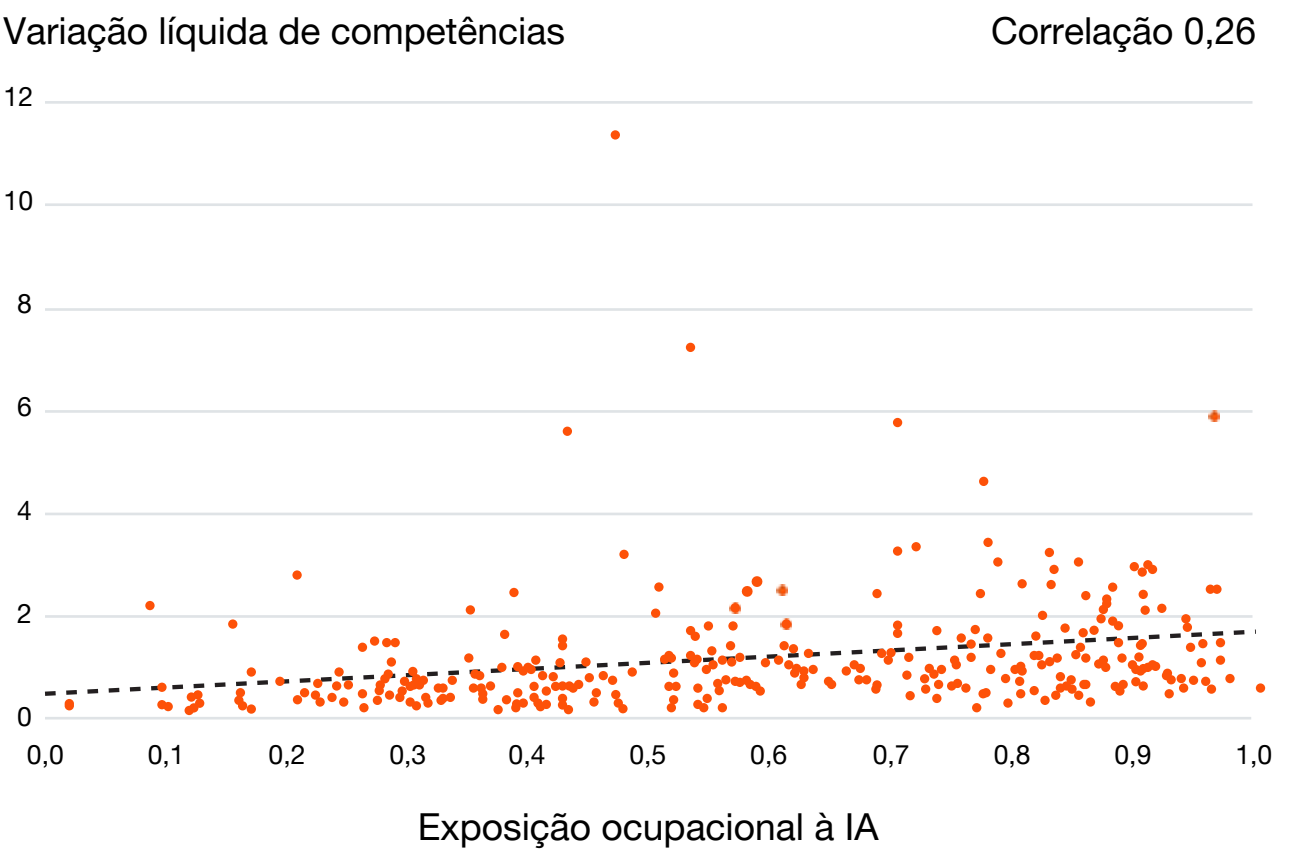
Obs.: os percentuais indicam a participação no total de anúncios. A contagem das categorias representa outra medida: das 380 categorias de emprego ISCO-08, 74 são profissionalizadas, 125 são democratizadas e 181 têm baixa exposição à IA. 40 ocupações da SOC-2018 foram excluídas da análise devido à qualidade limitada dos dados de Teeselink *et al.* utilizados para classificar o nível de expertise.
Fonte: análise da PwC, dados Lightcast, Teeselink e Carey (2026).



O modelo que separa empregos profissionalizados e democratizados vai além de uma visão retrospectiva do impacto da IA, que cataloga tarefas já automatizadas, e traz uma visão voltada para o futuro, sobre como a IA remodela as funções. A expectativa é que ele ofereça uma lente mais clara para entender o futuro dos empregos na era da IA. Como se verá adiante, há indícios nesse sentido.

Variação líquida de competências de 2021 a 2025, por exposição ocupacional à IA – ocupações ISCO de 4 dígitos

Brasil



Fonte: análise da PwC, dados Lightcast.

O gráfico mostra ampla dispersão e uma tendência positiva discreta: em média, ocupações mais expostas à IA apresentam variações líquidas de competências maiores. A correlação, porém, é de apenas 0,26. As maiores variações do período aparecem em ocupações de exposição intermediária, e muitas das mais expostas mudaram pouco.

Empregos profissionalizados avançam em número, complexidade e remuneração, enquanto os democratizados ficam para trás

Para entender as possíveis trajetórias futuras dessas duas categorias, vale observar o que aconteceu quando as planilhas eletrônicas passaram a ser amplamente usadas nos anos 1980. As planilhas assumiam grande parte das tarefas mais desafiadoras de auxiliares e escriturários de contabilidade, o que democratizou essas funções e levou a um declínio gradual e constante no número dessas posições. Já analistas financeiros passaram a contar com uma ferramenta poderosa, capaz de viabilizar análises com complexidade e fluidez inéditas, o que profissionalizou esses empregos. O número de analistas financeiros entrou em uma trajetória de crescimento acentuado, que se estendeu pela década de 2020, com o surgimento de novos campos de análise financeira, muitos com salários em alta (dados dos EUA).⁴

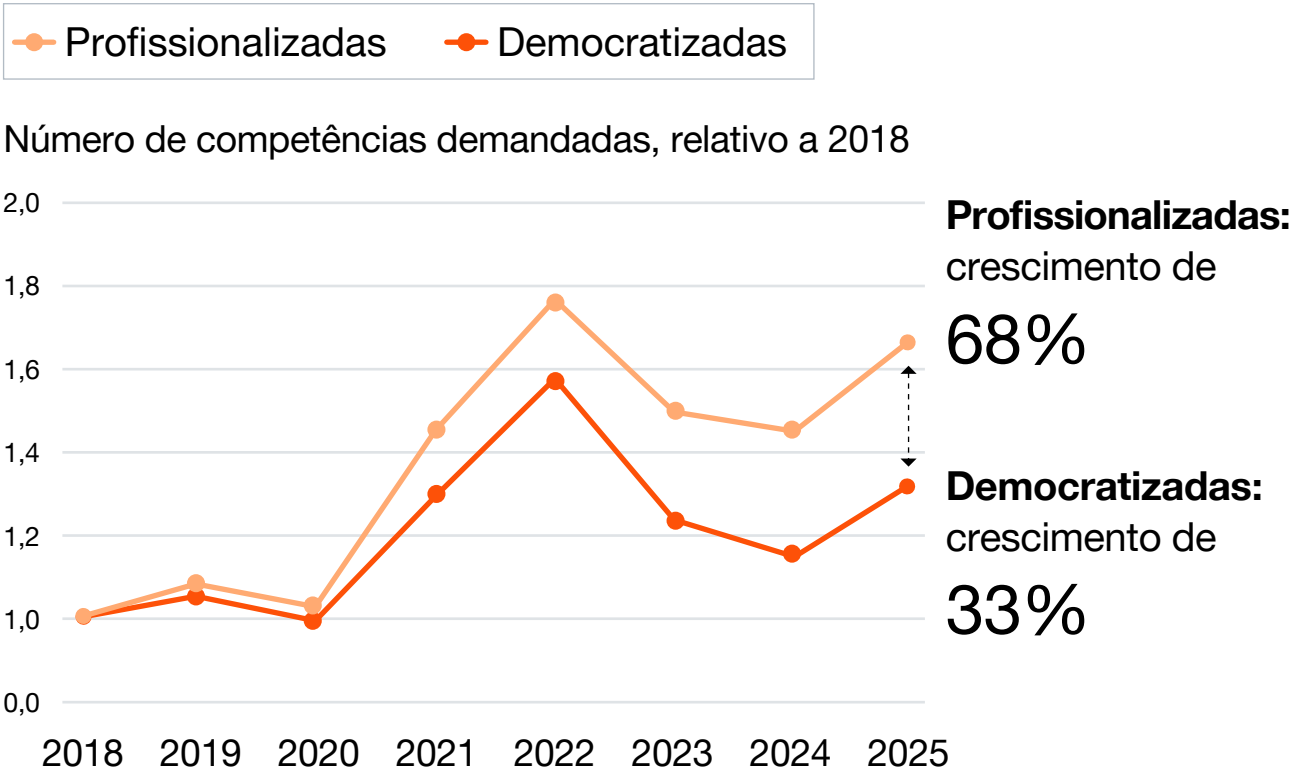
Nossa análise mostra que, em escala global, empregos profissionalizados estão se tornando mais complexos e exigem novas competências a uma taxa duas vezes maior que os empregos democratizados.

No Brasil, o dado disponível é outro: a média de novas competências por ocupação, segundo o quartil de exposição à IA. As ocupações mais expostas passaram a exigir, em média, 314 novas competências desde 2021 – 3,6 vezes o número registrado nas menos expostas, 88. Não há equivalente global para essa métrica, mas a direção aparente é a mesma: quanto mais a IA alcança uma função, mais o repertório exigido se renova.

⁴ US Current Population Survey – análise do *Financial Times*, “What the AI Jobpocalypse narrative misses”, 2025.

Funções profissionalizadas demandam competências adicionais a uma taxa duas vezes maior que as funções democratizadas – e essa diferença cresceu desde 2022

Global



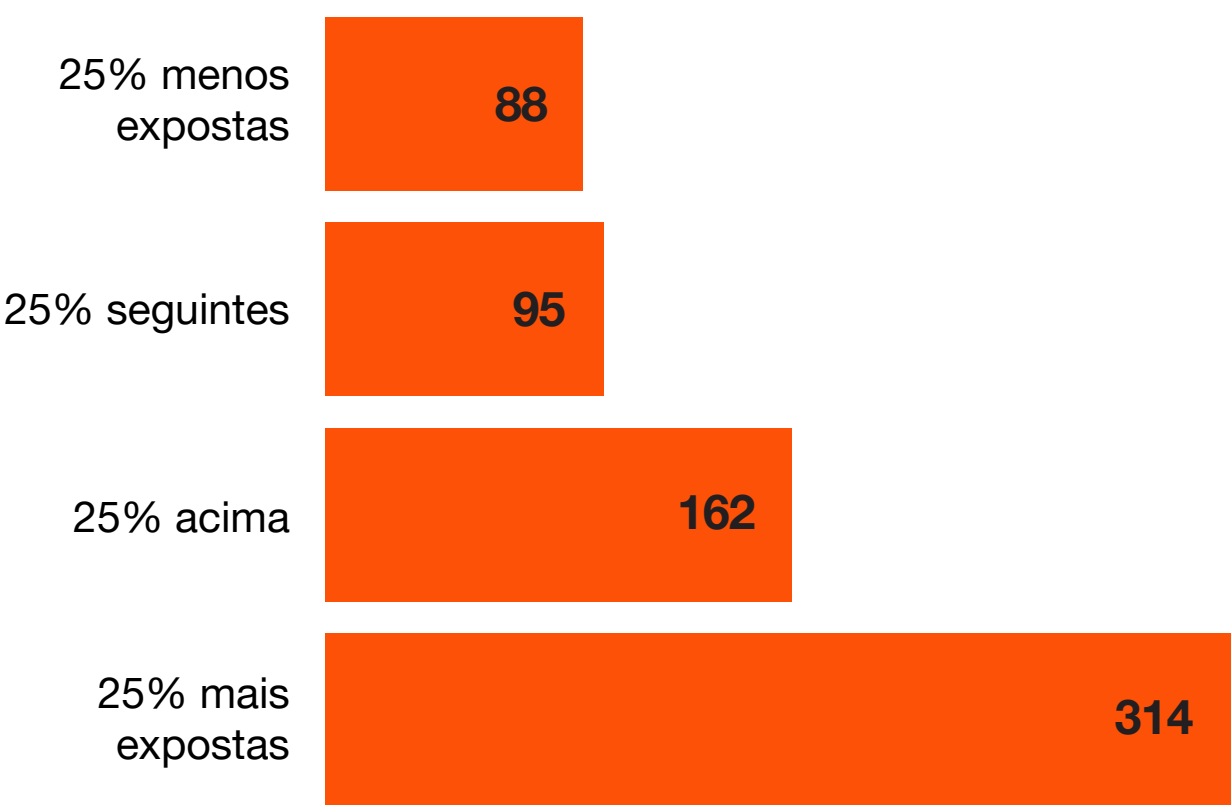
Obs.: para garantir a robustez dos dados, incluímos nesta análise apenas os seis países para os quais há dados da Lightcast disponíveis desde 2012.
Fonte: análise da PwC, dados Lightcast, Teeselink e Carey (2026).



No Brasil, a renovação de competências dispara nas ocupações mais expostas

Brasil

Número médio de novas competências por ocupação, por quartil de exposição à IA, 2025 relativo a 2021

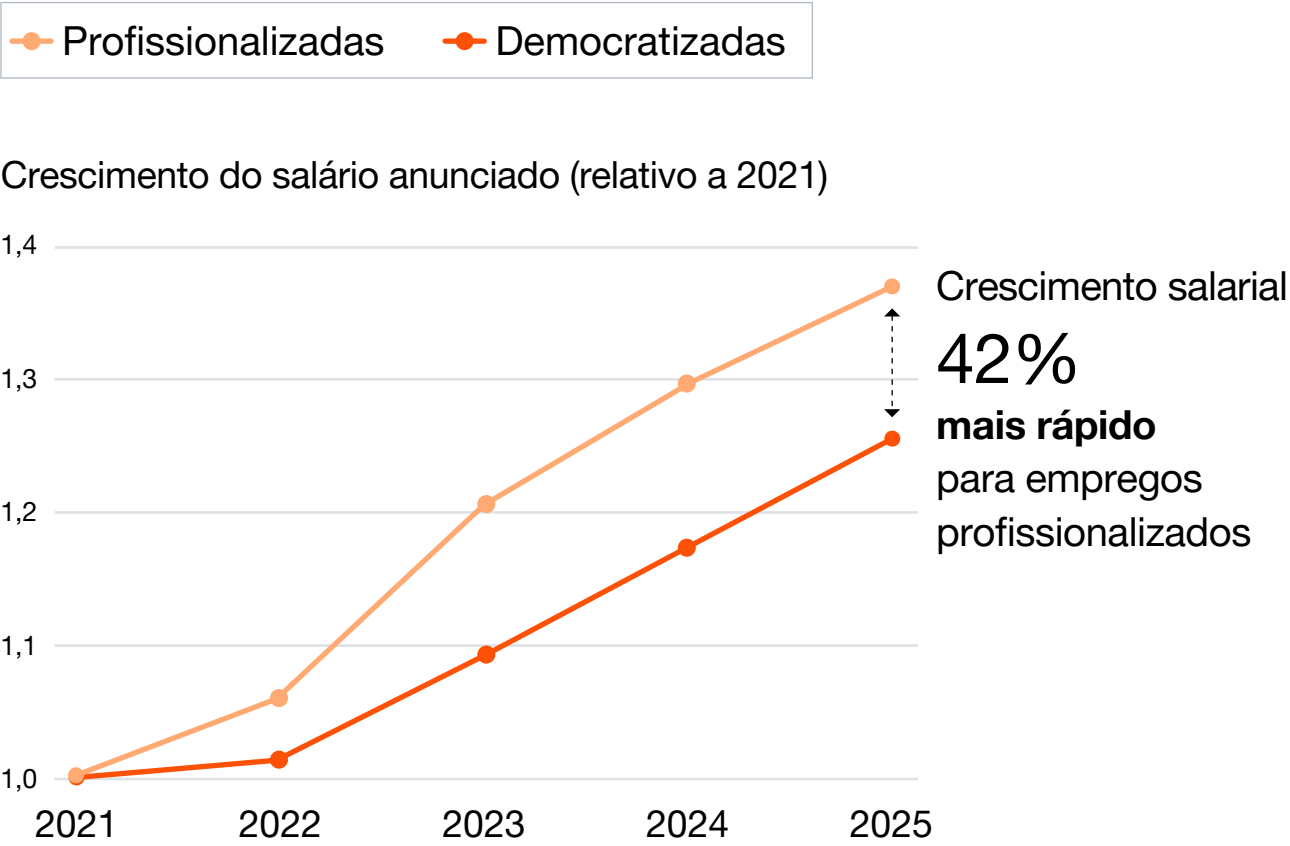


A aceleração se concentra no topo. Entre os dois quartis mais expostos, a média de novas competências salta de 162 para 314, uma alta de 94%. Já entre os dois menos expostos a diferença é de apenas 8%, de 88 para 95. A expansão, portanto, não acompanha a exposição de forma proporcional: ela dispara nas faixas mais altas – ainda que parte do salto no topo reflita o maior volume de vagas nesse grupo. Além disso, a demanda crescente sobre os trabalhadores profissionalizados se reflete em um crescimento salarial mais rápido.

Obs.: definimos uma nova competência como qualquer competência com mais de dez menções em uma ocupação em 2025, mas cinco ou menos menções nessa mesma ocupação em 2021. Como a métrica conta menções absolutas e as ocupações mais expostas concentram muito mais vagas, parte da diferença entre quartis reflete escala, e não necessariamente transformação das funções.
Fonte: análise da PwC, com base no Índice de Exposição Ocupacional à IA, dados Lightcast.

Funções profissionalizadas tiveram crescimento 42% mais rápido nos salários médios em relação às funções democratizadas, com uma diferença crescente a partir de 2022

Global



Obs.: para garantir a robustez dos dados, incluímos nesta análise apenas os seis países para os quais há dados da Lightcast disponíveis desde 2012. Os salários profissionalizados cresceram 37% desde 2021 e os democratizados 26% – uma diferença de 42%.

Fonte: análise da PwC, dados Lightcast, Teeselink e Carey (2026).

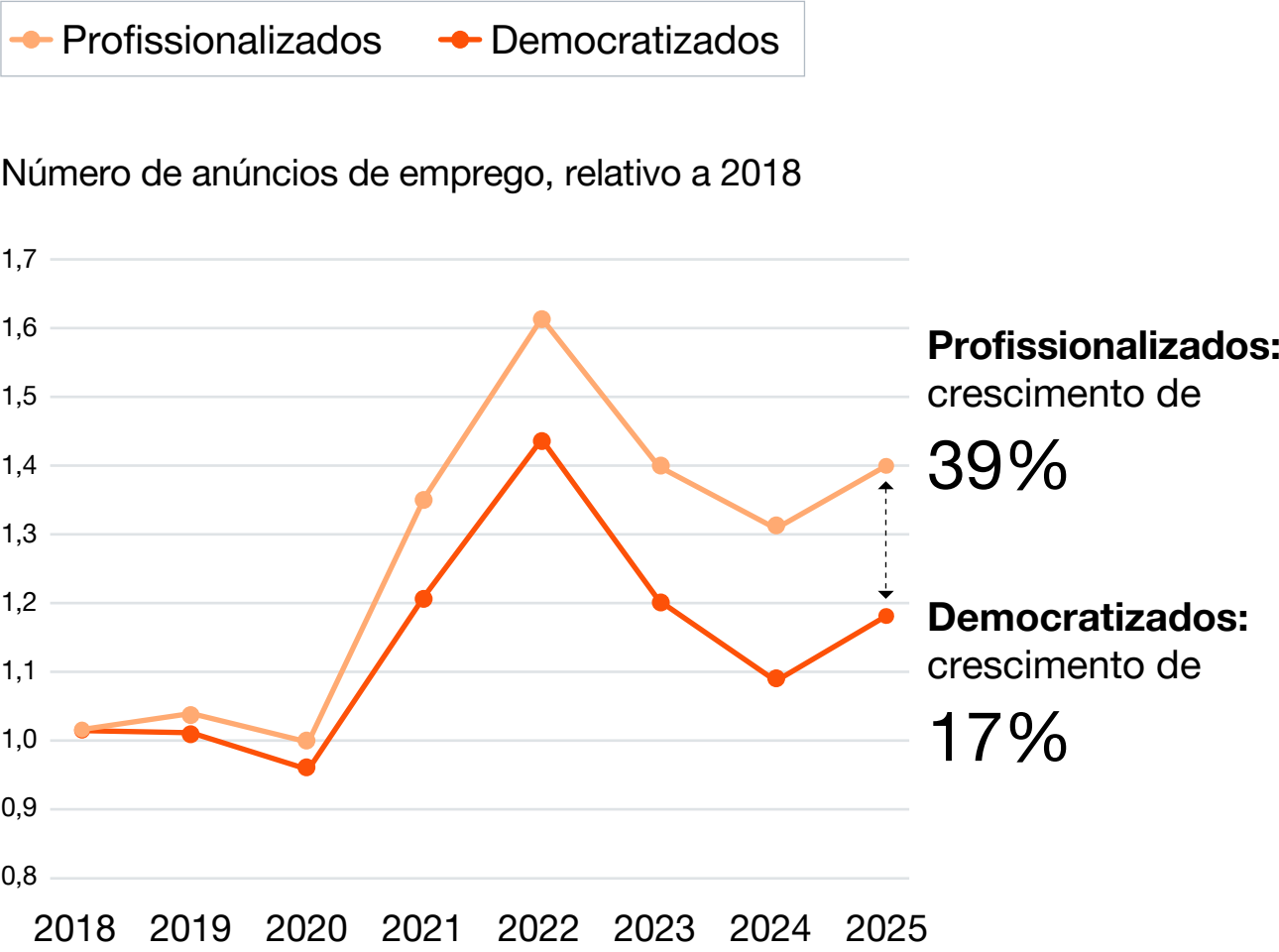


A análise brasileira não inclui dados de variação salarial, nem por classificação profissionalizado/democratizado nem por competências em IA.

Em relação ao número de empregos, os dados mostram que tanto os democratizados quanto os profissionalizados cresceram desde 2018. No entanto, os empregos profissionalizados estão crescendo bem mais rápido do que os democratizados. Isso sugere uma mudança gradual no mercado de trabalho, com menor participação dos empregos democratizados.

Vagas profissionalizadas estão crescendo duas vezes mais rápido do que as democratizadas

Global

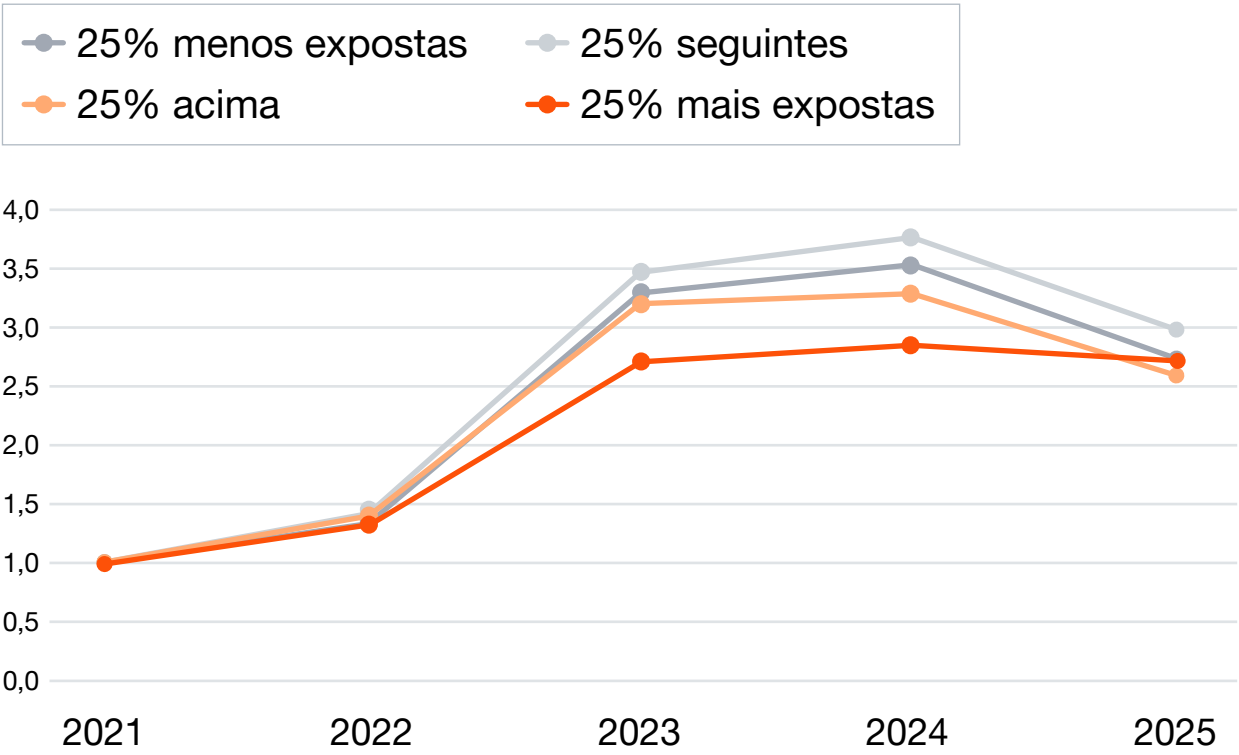


Obs.: para garantir a robustez dos dados, incluímos nesta análise apenas os seis países para os quais há dados da Lightcast disponíveis desde 2012.
Fonte: análise da PwC, dados Lightcast, Teeselink e Carey (2026).

No Brasil, a dinâmica de crescimento de vagas por quartil de exposição à IA seguiu outro caminho diferente do global.

No Brasil, o quartil mais exposto à IA cresceu menos – e também caiu menos

Número de anúncios de emprego em relação a 2021, por quartil de exposição à IA, 2021–2025



Entre 2021 e 2022, os quatro quartis avançaram praticamente juntos. A partir de 2023, as trajetórias se separaram, e o quartil mais exposto à IA foi o que menos cresceu – seu pico, em 2024, ficou bem abaixo do alcançado pelos demais. Em 2025, todos recuaram, mas em intensidades muito diferentes: queda de 4,9% no quartil mais exposto, contra 23,1% no menos exposto. Ao final do período, os quatro grupos voltaram a se aproximar, concentrados em uma faixa estreita.

O quartil mais exposto foi, assim, o mais estável do período: cresceu menos na expansão e recuou menos na contração. Estabilidade, porém, não significa crescimento.

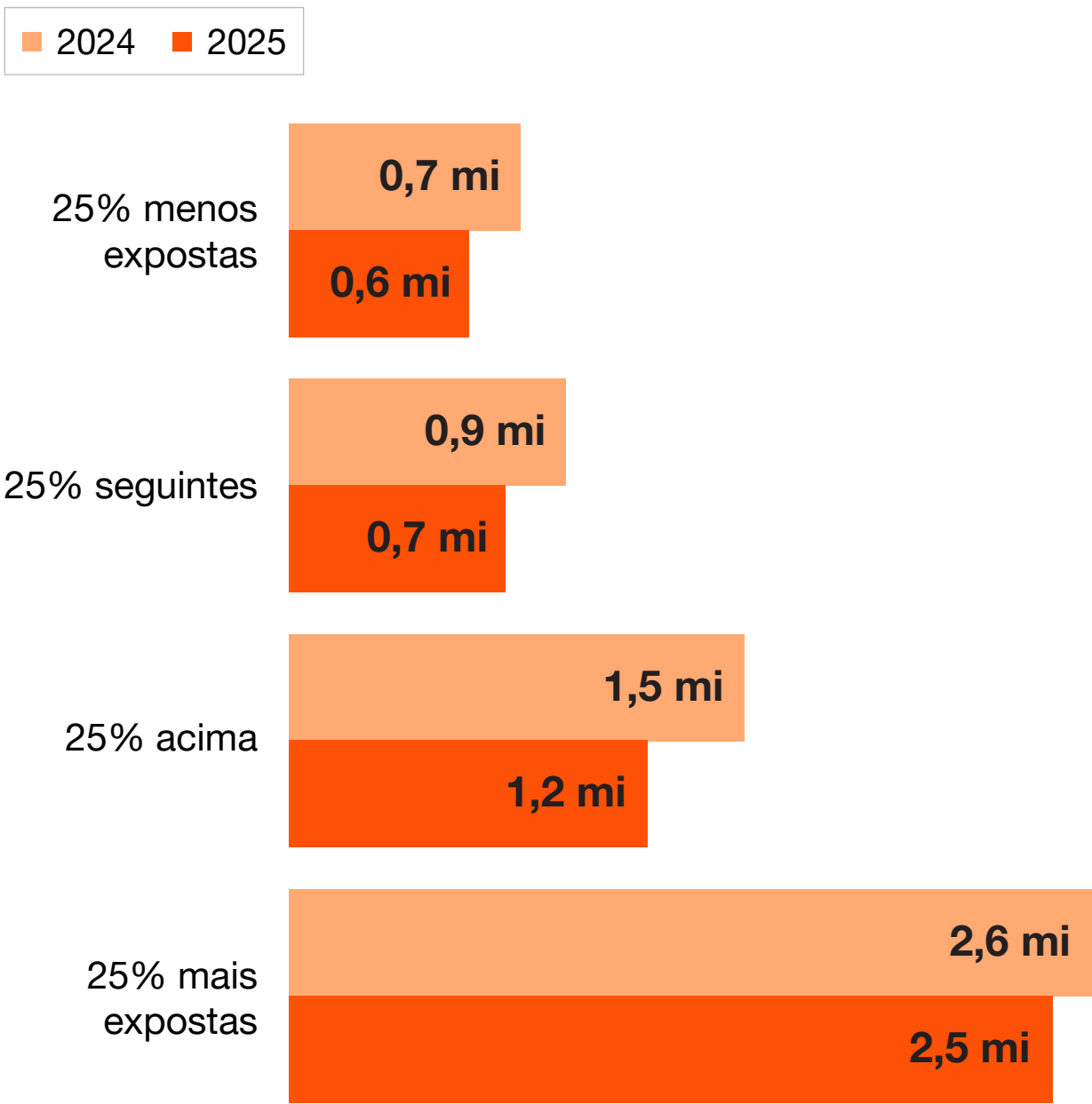
Fonte: análise da PwC, dados Lightcast.

Em 2025, o quartil mais exposto reuniu 2,5 milhões de anúncios – mais de quatro vezes o total do menos exposto. Os quatro grupos recuaram, mas o topo perdeu proporcionalmente menos.

Em volume, o quartil mais exposto à IA domina o mercado brasileiro

Total de anúncios por quartil, 2024 e 2025

Brasil



Fonte: análise da PwC, dados Lightcast.

Os dados indicam que alguns empregos que poderiam, em princípio, ser substituídos ou desvalorizados pela automação por IA – como controladores de tráfego aéreo e gerentes de marketing, ambos profissionalizados – podem, na prática, registrar crescimento em demanda, salários e requisitos de competências. Talvez seja a hora de o debate sobre trabalho e IA ir além do medo da automação e examinar com mais precisão como a IA remodela o valor que os trabalhadores podem entregar.



Outras forças que moldam o impacto da IA

A tendência global mostra que empregos profissionalizados tendem a registrar maior crescimento em número de vagas e salários – enquanto os democratizados seguem na direção oposta –, mas sempre haverá exceções.

É o caso, por exemplo, dos auxiliares de enfermagem, um emprego profissionalizado. A IA torna essa função mais especializada ao assumir algumas tarefas básicas, como monitorar sinais vitais e agendar medicação. Isso libera tempo para que esses profissionais se dediquem a tarefas mais complexas, como construir relacionamentos com pacientes ou responder a situações inesperadas com empatia e discernimento.

É de se esperar que auxiliares de enfermagem sigam um caminho semelhante ao de analistas financeiros dos anos 1980, quando passaram a contar com planilhas – ou seja, se tornem ainda mais requisitados à medida que a tecnologia os ajuda a assumir tarefas mais especializadas. Porém, o impacto da IA na enfermagem pode esbarrar em fatores como regulamentação, desafios na integração com fluxos de trabalho ou uma oferta limitada de pessoas dispostas a ingressar em uma profissão exigente.

Outro exemplo é o dos gerentes de serviços de cuidado infantil, uma função democratizada. A IA pode apoiar partes mais especializadas desse trabalho, da gestão orçamentária ao cumprimento das normas governamentais. Longe de estagnar, os anúncios de emprego para esses profissionais mais que dobraram desde 2019, impulsionados pela alta demanda reprimida no setor – combinada com a democratização da função, que permite a muito mais pessoas exercê-la.⁵



⁵ David Autor argumenta em Expertise (2025) que, à medida que a tecnologia reduz a expertise necessária para um emprego, o conjunto de pessoas qualificadas se amplia, o que pode permitir que a ocupação cresça (ainda que os salários possam ficar estagnados). Por exemplo, o GPS reduziu a necessidade de conhecimento especializado de ruas, muito mais pessoas passaram a poder dirigir táxis, o número de motoristas disparou e os salários estagnaram.

Quatro perguntas para ajudar a enxergar o futuro de qualquer emprego

Líderes empresariais e trabalhadores podem usá-las para entender melhor o que está por vir em uma função específica:

1.

Expertise: que nível de conhecimento humano a IA passa a exigir dessa função?

2.

Oferta e demanda: como a demanda por esse emprego – e a oferta de pessoas para ocupá-lo – pode mudar com a IA?

3.

Limitações da IA: em quais pontos o envolvimento humano continua necessário para supervisionar ou apoiar a tecnologia, por exemplo, para verificar a qualidade dos resultados ou lidar com casos atípicos?

4.

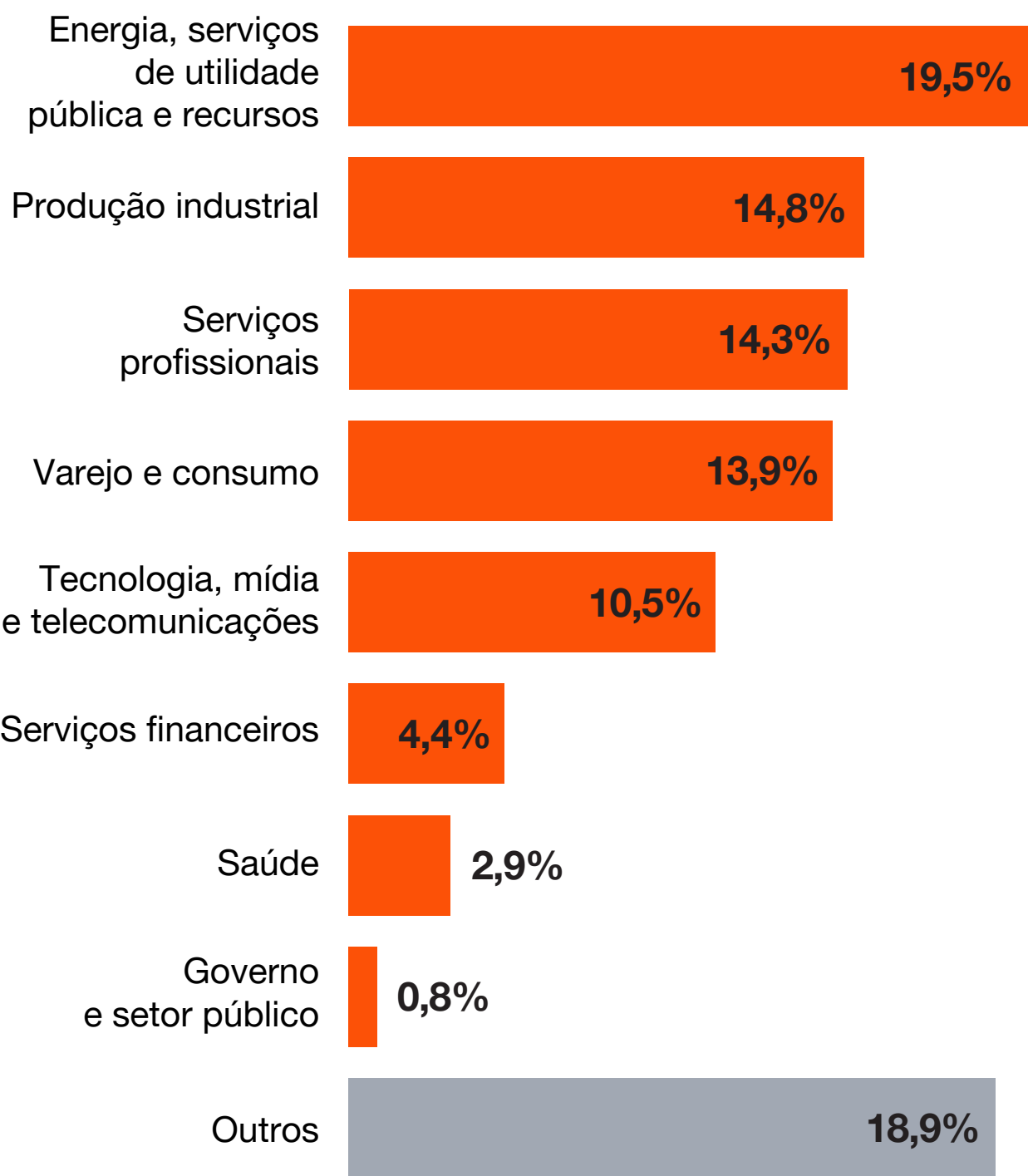
Forças externas: como gargalos nos processos, regulamentação e outros fatores condicionam o uso da IA?

Refletir sobre essas quatro perguntas pode ajudar a revelar como a IA está redefinindo a relação entre pessoas e tecnologia em um determinado emprego e o que o futuro pode reservar para ele.

No Brasil, as “forças externas” (pergunta 4) pesam de forma particular. A estrutura setorial do país é bastante concentrada: quatro setores respondem por 62,5% dos anúncios de emprego. Para aplicar as quatro perguntas ao caso brasileiro, é preciso considerar essa concentração.

Participação de anúncios de emprego por setor, 2025

Brasil



Fonte: análise da PwC, dados Lightcast.

02



Duas trajetórias se desenhavam também no início da carreira

O conhecido declínio no número de empregos de nível inicial expostos à IA esconde uma dinâmica mais profunda

Uma análise recente da Universidade de Stanford identificou um declínio de 16% nos empregos de nível inicial em áreas expostas à IA. Alguns setores altamente expostos à IA, como finanças e tecnologia, registraram quedas bem mais acentuadas.⁶

⁶ *Canaries in the Coal Mine? Six Facts about the recent Employment Effects of Artificial Intelligence*, Brynjolfsson et al., 2025; *The Crisis of Entry-level Labor in the Age of AI*, Jacob Jacquet, 2025.

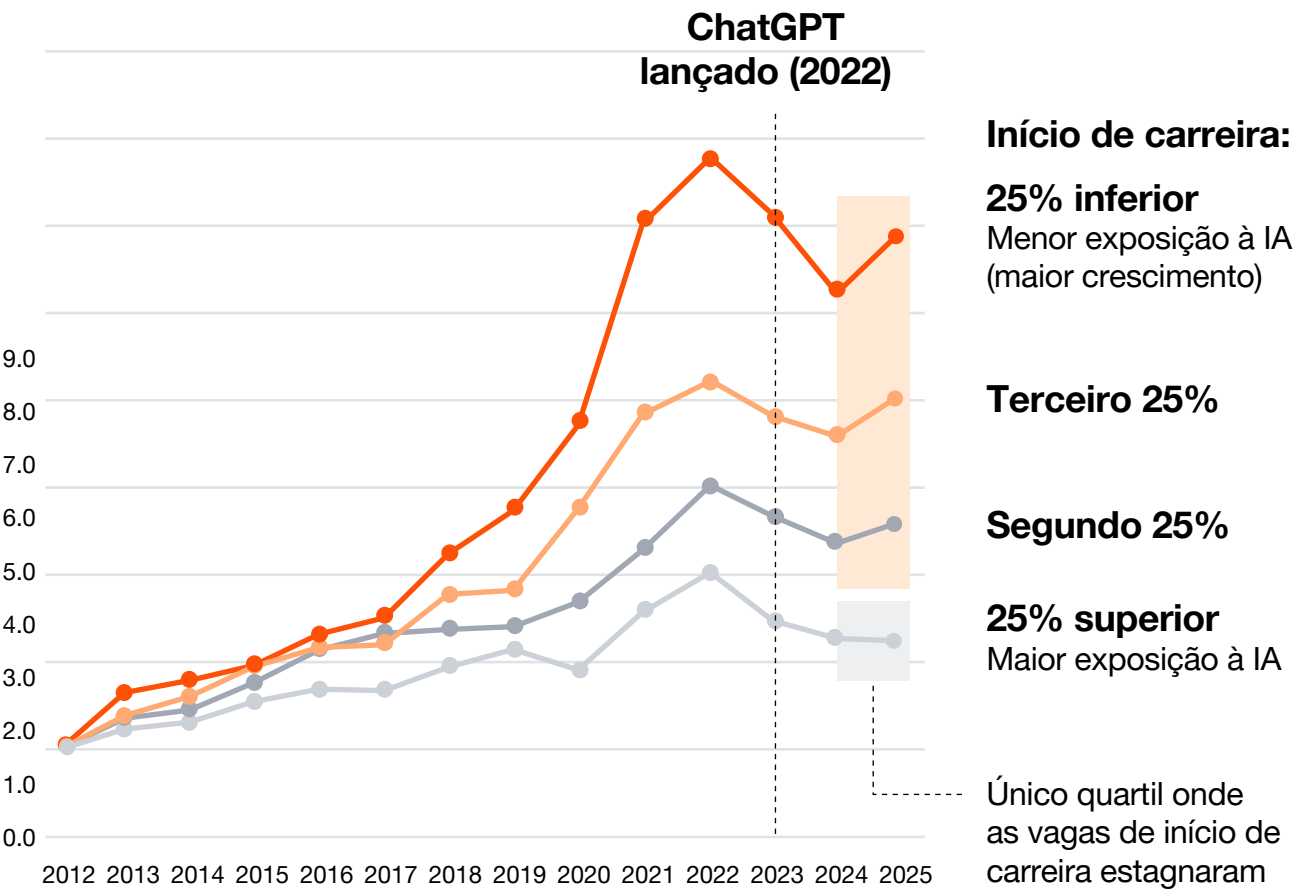
A tendência deve continuar e, possivelmente, se intensificar. A mais recente *CEO Survey* da PwC mostra que 60% dos CEOs no Brasil (49% no mundo) esperam precisar de menos profissionais de nível inicial em três anos por causa da IA. No caso de contratações seniores, a queda esperada é de 18% no Brasil e 12% no mundo.

Nas economias avançadas, as vagas de início de carreira mais expostas à IA crescem menos

Índice de anúncios de emprego por quartil de exposição (2012 = 1,0)

Global

Número de anúncios de emprego, relativo a 2012



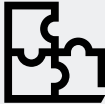
Obs.: início de carreira = anúncios que pedem de 0 a 2 anos de experiência; a série brasileira não traz essa variável. Amostra: Canadá, Cingapura, Reino Unido e EUA (73% do total). O gráfico não estabelece causalidade. Fonte: análise da PwC, dados Lightcast.

A seguir, apresentamos uma forma de identificar quais empregos de nível inicial têm maior ou menor probabilidade de diminuir em número, informação essencial para pessoas em início de carreira que buscam construir trajetórias de sucesso (e para as organizações que as contratam).

A resposta está no modo como a IA transforma a necessidade de expertise humana. Os empregos de nível inicial mais expostos à IA (como analista de dados júnior) evoluem rapidamente para exigir mais competências tradicionalmente associadas a trabalhadores seniores.⁷ De fato, exigem essas competências sete vezes mais do que os menos expostos. Elas demandam inteligência emocional, julgamento e capacidade de liderança em um nível que historicamente não se pedia de funções juniores.

Seu primeiro emprego exigia essas competências?

Exemplos de competências tradicionalmente exigidas em funções mais seniores que agora são comuns em muitas funções de nível inicial expostas à IA:

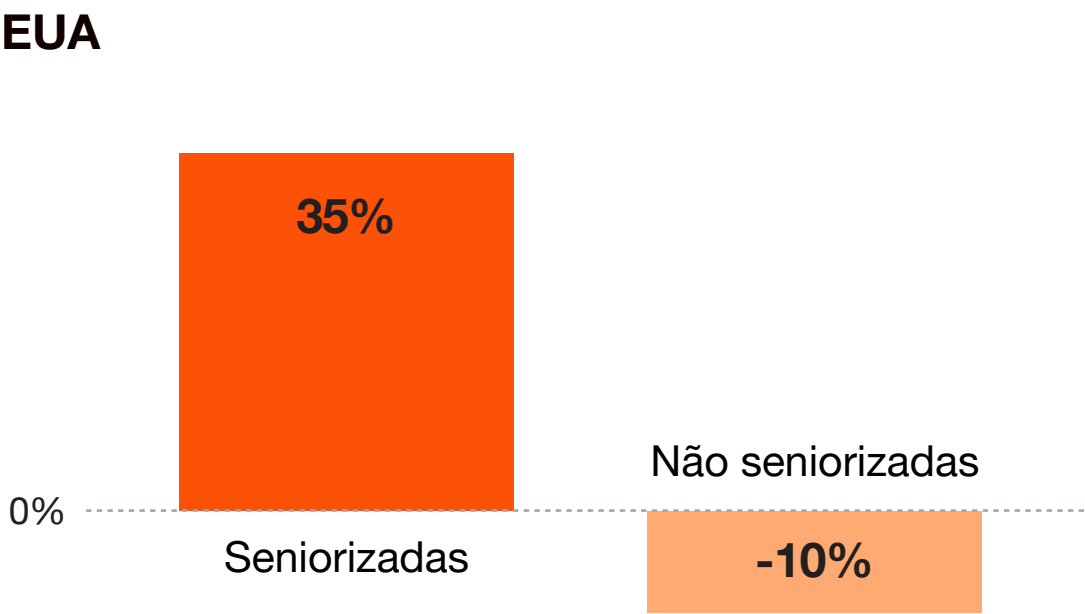
	Liderança motivacional		Formação de equipes
	Gestão de pessoas		Gestão de <i>stakeholders</i>
	Gestão de processos		Mentoria
	Tomada de decisão baseada em dados		

⁷ Uma competência é definida como tradicionalmente sênior se teve mais de 50 menções em anúncios de emprego para profissionais experientes (não nível inicial) com alta exposição à IA em 2019 e cinco ou menos menções em anúncios de nível inicial com alta exposição à IA em 2019.

Dentro do grupo de empregos de nível inicial mais exposto à IA nos Estados Unidos, aparece uma divergência clara. Funções de nível inicial que passaram a exigir mais de dez novas competências tradicionalmente associadas a cargos seniores estão crescendo com força, enquanto outras funções de nível inicial diminuem em número.

Funções de início de carreira seniorizadas crescem 35%, enquanto as demais recuam 10%

Variação nos anúncios de emprego entre 2019 e 2025, quartil superior de exposição à IA



Em outras palavras, nem todas as funções de início de carreira expostas à IA estão diminuindo. Essas vagas estão, na prática, passando por um processo de “seniorização”, com mais oportunidades para pessoas cujos empregos são remodelados pela IA para se tornarem ainda mais complexos e exigentes.

As empresas e os educadores precisam repensar como treinam, orientam e estruturam as trilhas de carreira iniciais para ajudar profissionais juniores a construir e demonstrar competências seniores muito mais cedo.

Obs.: no Brasil, a análise não recorta o nível inicial nem identifica competências tradicionalmente seniores, o que impede comparação direta com o dado norte-americano.
Fonte: análise da PwC, dados Lightcast.

03



A IA acelera a revolução das competências

O repertório exigido no trabalho se renova cada vez mais depressa

As funções profissionalizadas, em especial, estão se tornando mais complexas e exigentes, mas isso não significa que quem atua em funções democratizadas possa parar de aprender.

As competências exigidas pelos empregos mais expostos à IA – democratizados e profissionalizados – mudam a mais que o dobro da velocidade observada nos menos expostos.

No Brasil, a correlação positiva de 0,26 entre exposição à IA e variação líquida de competências (2021–2025) indica que o mesmo movimento está em curso no país, ainda que de forma menos marcada.

75%

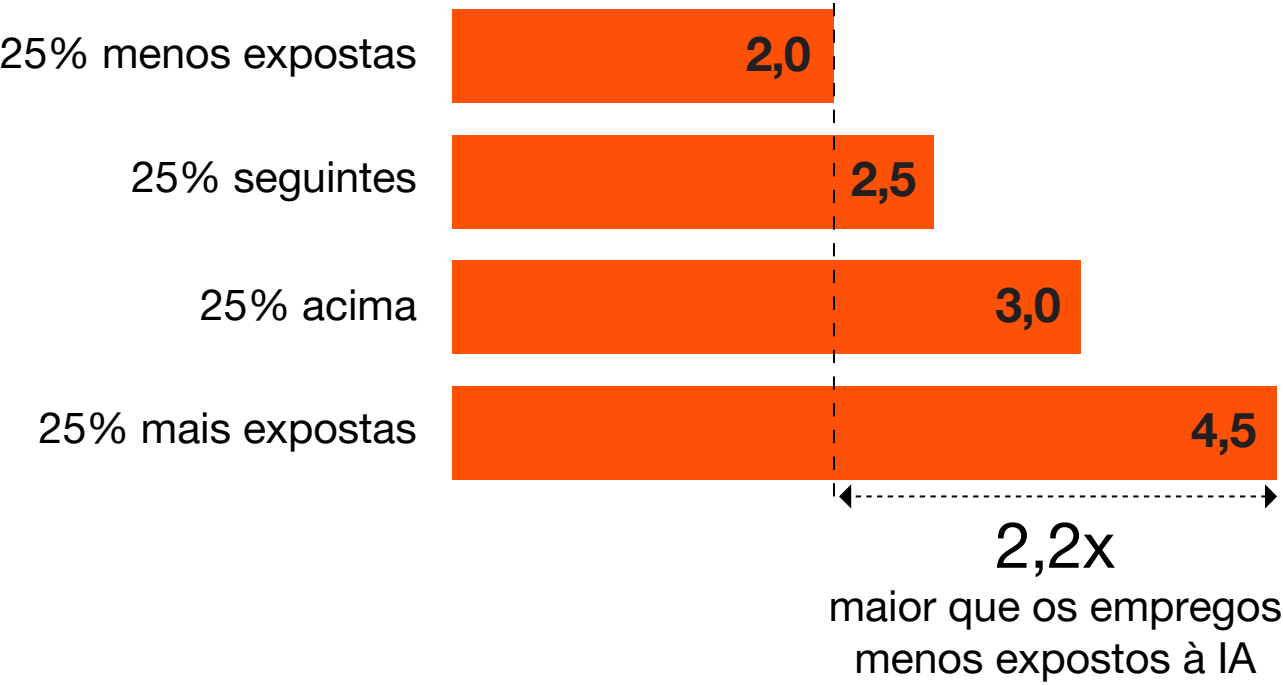
Crescimento, em um ano, da diferença no ritmo de renovação das competências entre os empregos mais e menos expostos à IA.



No Brasil, o mesmo padrão aparece em escala menor

Variação líquida de competências por quartil de exposição à IA, 2019-2025

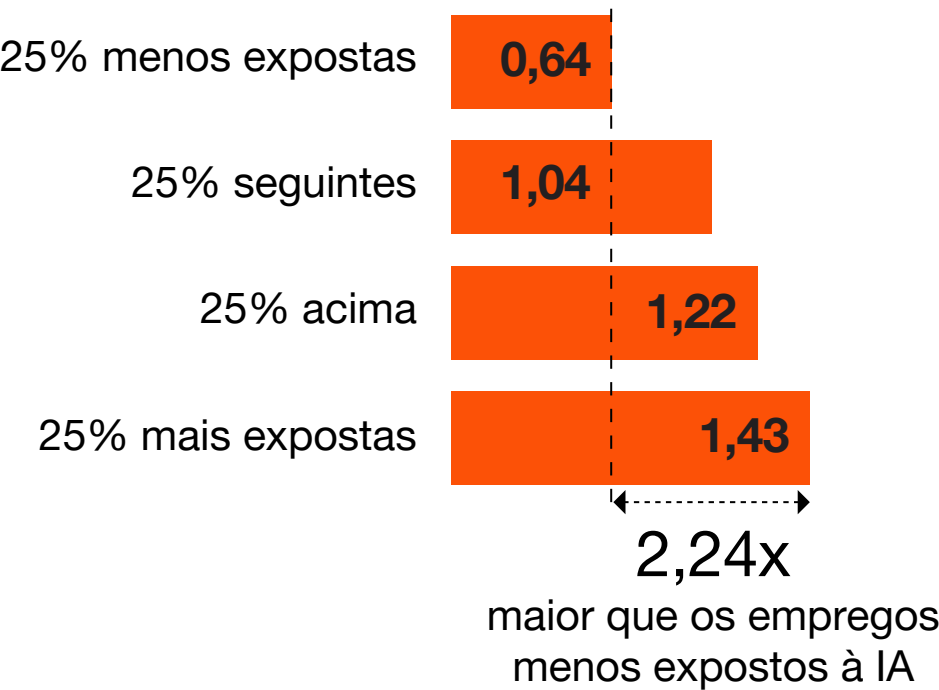
Global



Fonte: análise da PwC, Índice de Exposição Ocupacional à IA da PwC, dados Lightcast.

Variação líquida média de competências por quartil de exposição à IA, 2021-2025

Brasil



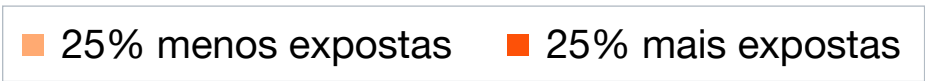
Obs.: os valores absolutos não são diretamente comparáveis, porque cobrem períodos diferentes (2019–2025 no cenário global e 2021–2025 no Brasil) e a variação líquida acumula ao longo do tempo. A proximidade entre 2,2x e 2,24x é, portanto, indicativa, e não uma equivalência medida sobre a mesma base.
Fonte: análise da PwC, dados Lightcast.

A distância entre os quartis extremos passou de 25% em 2023 para 66% em 2024 e 116% em 2025 – e não porque todas as ocupações passaram a mudar mais rápido. Os dois grupos seguiram direções opostas: nas mais expostas à IA, a transformação acumulada desde 2019 cresceu, enquanto nas menos expostas, encolheu, sinal de que parte das mudanças do início do período foi revertida.

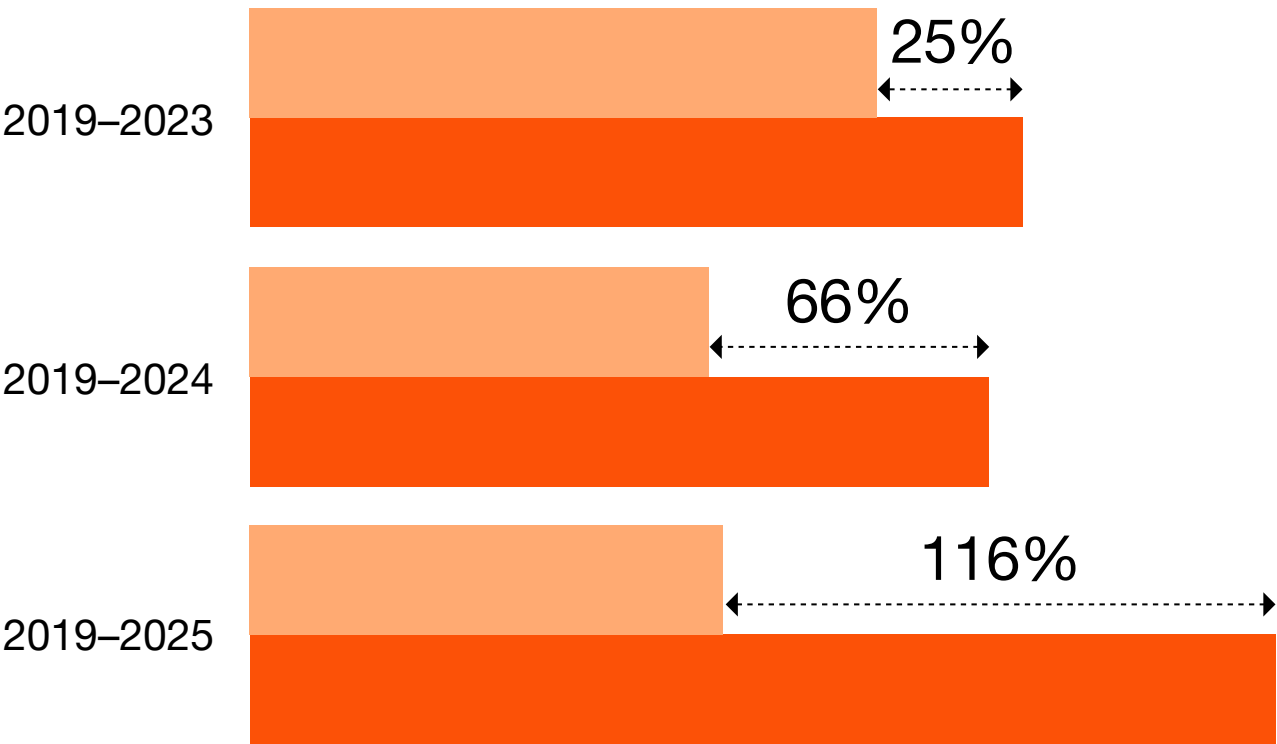
A distância entre os extremos mais que quadruplicou em dois anos

Variação líquida de competências nos extremos de exposição à IA, acumulada desde 2019

Global



% a mais que o quartil inferior



Obs.: dados anuais segmentados (2023, 2024, 2025 separadamente) não estão disponíveis no recorte brasileiro, o que impede verificar se a diferença entre quartis também vem se ampliando no Brasil.
Fonte: análise da PwC, Índice de Exposição Ocupacional à IA da PwC, dados Lightcast.

Que capacidades passam a ser mais exigidas nas funções mais expostas à IA? Para responder, a análise recorre ao modelo EPOCH, desenvolvido no MIT por Loaiza e Rigobon (2025), que reúne as competências humano-intensivas – aquelas com forte componente humano – mais resistentes à automação por IA. São também competências complementares – necessárias para que as pessoas trabalhem lado a lado com sistemas de IA.⁸ Os cinco grupos são:



Empatia e inteligência emocional: compaixão, compreensão e construção de conexões significativas.



Presença, *networking* e vínculos: presença física, *networking* e capacidade de lidar com contextos sociais, essenciais para construir confiança e colaborar.



Opinião, julgamento e ética: capacidade de lidar com cenários abertos, ambíguos ou éticos.



Criatividade e imaginação: pensamento original, improvisação e geração de ideias inovadoras.



Esperança, visão e liderança: resiliência, perseverança, iniciativa e definição de direção estratégica.



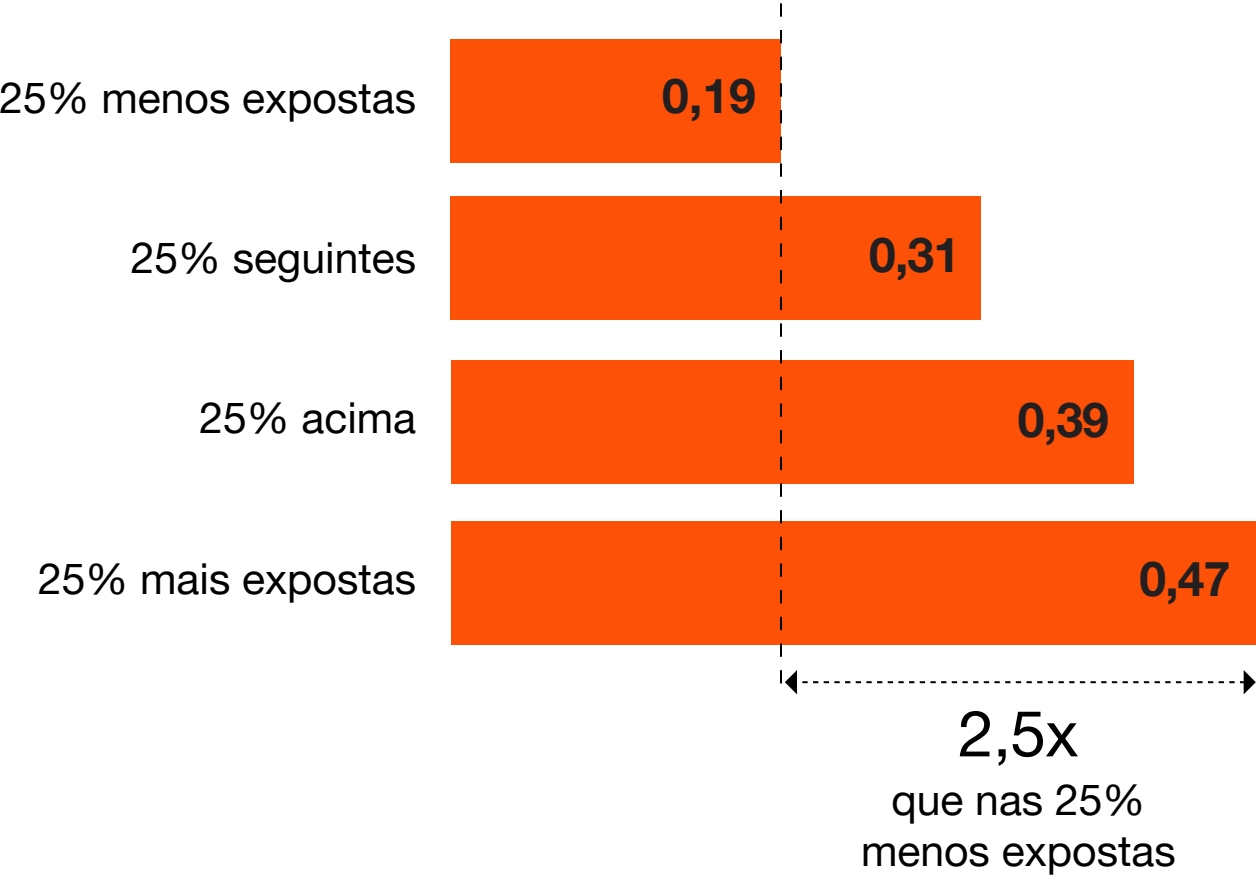
⁸ *The EPOCH of AI: Human-Machine Complementarities at Work*, Loaiza & Rigobon, MIT, 2025. O nome vem das iniciais dos cinco grupos em inglês: Empathy, Presence, Opinion, Creativity e Hope.

Obs.: a análise brasileira não inclui pontuações EPOCH. Os dados locais medem outra dimensão: 87,5% das vagas de IA no país são para funções de usuário, que aplicam a tecnologia, e 12,5% para funções de desenvolvedor, que constroem sistemas. Essa divisão indica onde está a demanda, mas não o que distingue os profissionais que se saem bem nessas funções.

As novas tarefas das funções mais expostas à IA dependem 2,5x mais de competências humano-intensivas do que as das menos expostas

Pontuação EPOCH média das novas tarefas de cada ocupação, por quartil de exposição à IA, 2022–2025

Global



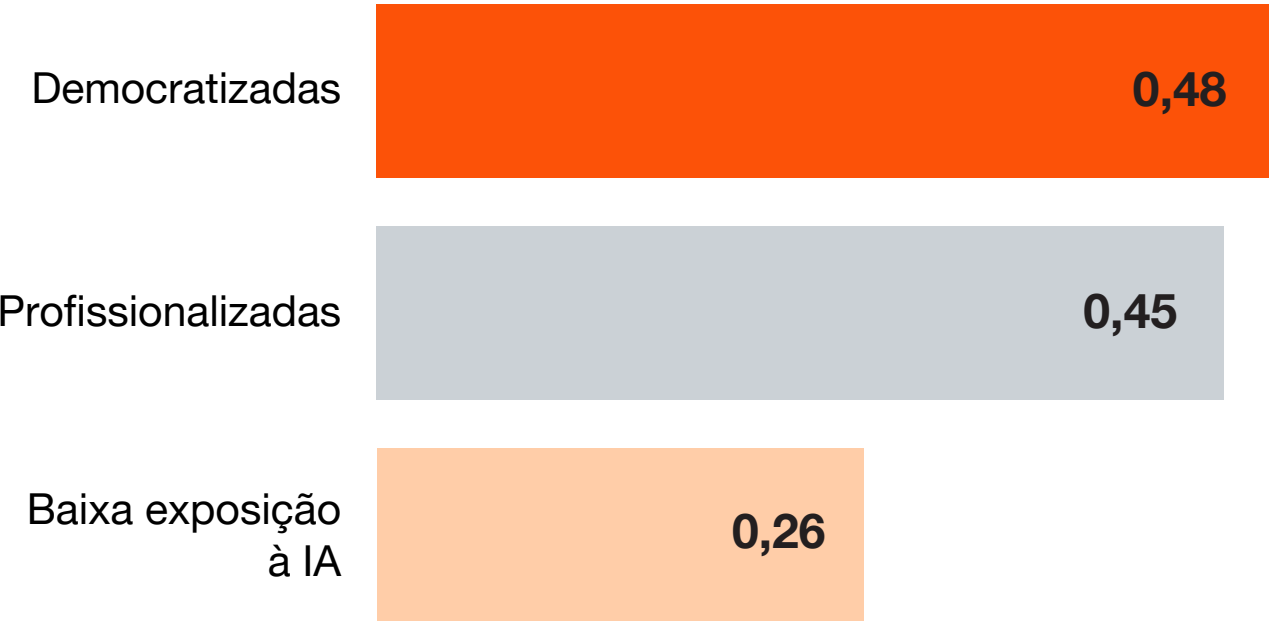
Obs.: a pontuação EPOCH mede o quanto uma tarefa depende de capacidades humanas (empatia, presença, opinião, criatividade e esperança). Calcula-se a pontuação média das novas tarefas em cada ocupação e se reportam as médias por quartil de exposição à IA.
Fonte: análise da PwC, Índice de Exposição Ocupacional à IA da PwC, Loaiza e Rigobon (2025).

Esta é mais uma dimensão em que a IA remodela a expertise exigida dos trabalhadores. Quem quer ter sucesso em funções democratizadas ou profissionalizadas tende a precisar de competências como desenvolver empatia, lidar com situações sociais e criar ideias originais. Alguns críticos afirmam que o uso da tecnologia, inclusive da IA, pode justamente enfraquecer essas competências – o que complica o desafio de trabalhadores, educadores e lideranças empresariais que buscam formar uma força de trabalho preparada para o futuro.⁹

Nas funções remodeladas pela IA – democratizadas ou profissionalizadas – as competências humano-intensivas pesam quase o dobro

Pontuação EPOCH média das ocupações, por tipo de emprego, 2025

Global



⁹ *Alone Together*, Sherry Turkle, 2011; *The Shallows*, Nicholas Carr, 2010; *The Anxious Generation*, Jonathan Haidt, 2024.
Obs.: a pontuação EPOCH mede o quanto uma ocupação depende de capacidades humanas (empatia, presença, opinião, criatividade e esperança). Aqui se reporta a pontuação média de 2025 das funções democratizadas, profissionalizadas e de baixa exposição à IA.
Fonte: análise da PwC, Teeselink e Carey (2026), Loaiza e Rigobon (2025).

04



Empresas *superstar* capturam os maiores ganhos com a IA

Algumas empresas já registram benefícios sólidos com a IA, enquanto outras ainda enfrentam dificuldades

Os capítulos anteriores mostraram como a IA abre duas trajetórias no mercado de trabalho, com desfechos diferentes para empregos profissionalizados e democratizados. Entre as empresas, a IA produz a mesma divisão.

Desde 2022, quando o uso de IA se expandiu rapidamente, as empresas mais expostas à IA dispararam no crescimento de produtividade, medido em receita por funcionário, e essa liderança continua a crescer.

A análise brasileira não inclui dados de produtividade por empresa, base sobre a qual o efeito *superstar* é medido. Em intensidade de adoção, porém, o país não fica atrás: no setor de TMT, 13,1% das vagas exigem competências em IA, contra 11,4% no TMT global.

33,5%

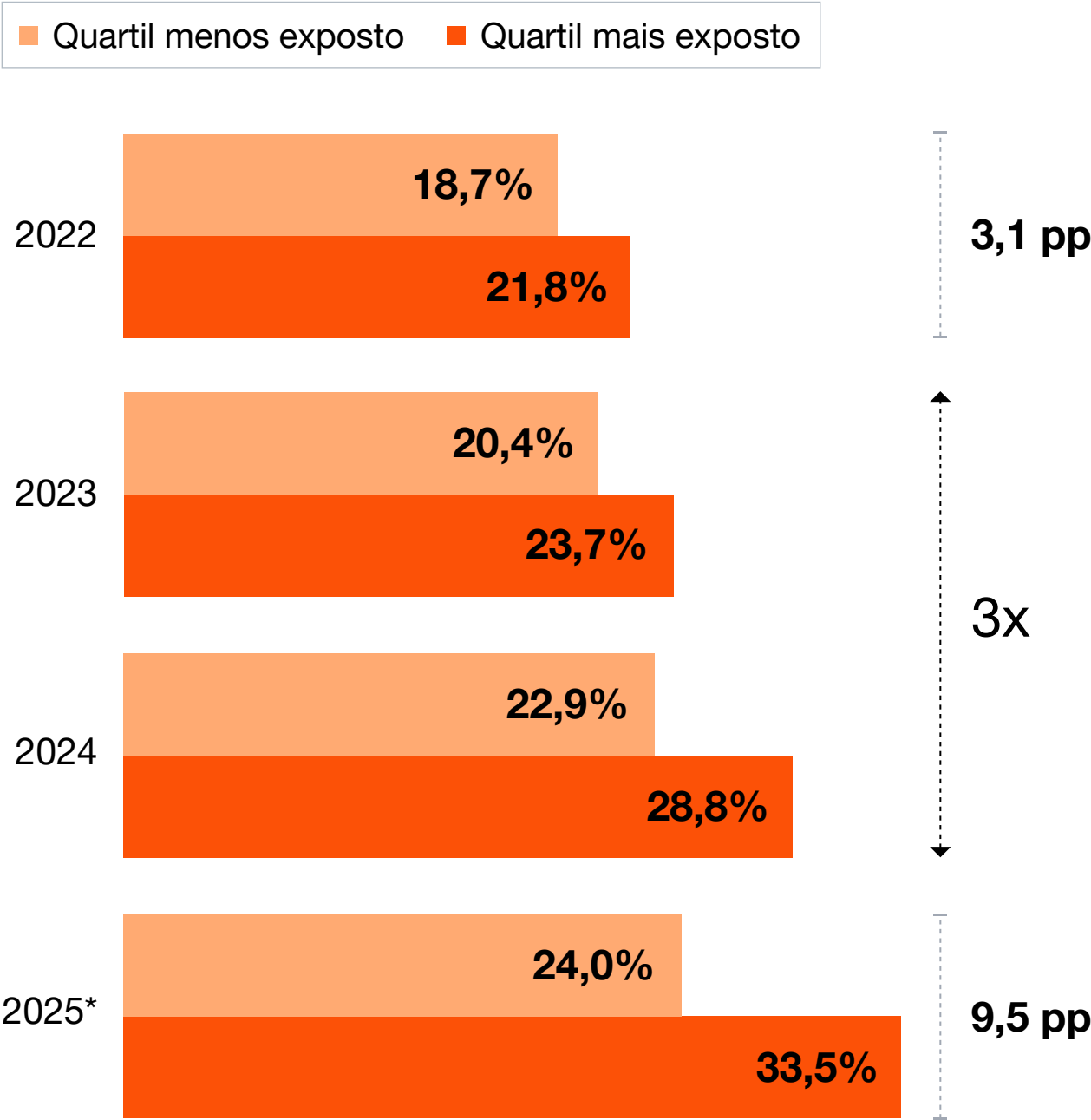
É o crescimento de produtividade das empresas mais expostas à IA desde 2018, contra 24% nas menos expostas.



A vantagem das empresas mais expostas à IA triplicou desde 2022

Taxa média de crescimento de produtividade das empresas, por quartil de exposição à IA (base 2018)

Global



*A produtividade é medida por receita por funcionário entre 2018 e 2024/25. Quando não há dados de 2025, utilizam-se os de 2024. A exposição de cada empresa à IA é determinada pelo setor NAICS a que ela está associada na base ORBIS. Por exemplo, a empresa pode estar em um setor de alta exposição, como arquitetura e seguros, ou de baixa exposição, como mineração e tratamento de resíduos.
Obs.: dados de produtividade por empresa (ORBIS) não estão disponíveis no recorte brasileiro. O que a análise local mede é a intensidade de contratação: a participação de vagas de IA no Brasil subiu de 1,1% para 3,6% em um ano, sinal de aceleração dos investimentos em IA no país.
Fonte: análise da PwC, base ORBIS.

As empresas mais expostas à IA crescem 33,5% em produtividade, mas a média reúne desempenhos muito desiguais. As 20% mais produtivas do grupo crescem quase cinco vezes mais. São as *superstars*.

163%

Efeito *superstar*: entre empresas mais expostas à IA, as 20% mais produtivas alcançam crescimento médio de 163%.



Essa constatação converge com a última edição da CEO Survey da PwC, segundo a qual apenas 8% dos CEOs globais relatam que a IA gerou mais do que um leve aumento de receita no último ano. Isso sugere que muitas empresas ainda estão na fase de experimentação da IA, enquanto algumas poucas *superstars* já começam a descobrir como usar a tecnologia para obter retornos concretos.

Fonte: análise da PwC, base ORBIS.



8%

dos CEOs globais relatam que a IA gerou mais do que um leve aumento na receita no último ano.

O que as *superstars* fazem de diferente

Para entender o que essas *superstars* estão fazendo de forma distinta, recorremos ao estudo IA na estratégia, lançado pela PwC em 2026. Esse estudo também identificou um efeito *superstar*: 20% das empresas concentram 74% dos ganhos obtidos com IA. O fator isolado mais importante na captura desses ganhos é o uso da IA para buscar oportunidades de crescimento, especialmente as que surgem na colaboração ou competição entre setores.

O *Barômetro de Empregos de IA* deste ano indica que a IA vem sendo usada para expandir os negócios. Os dados mostram que o crescimento do quadro de pessoal nas empresas mais expostas à IA supera, com folga, o observado nas menos expostas e essa diferença aumentou a cada ano desde 2022.

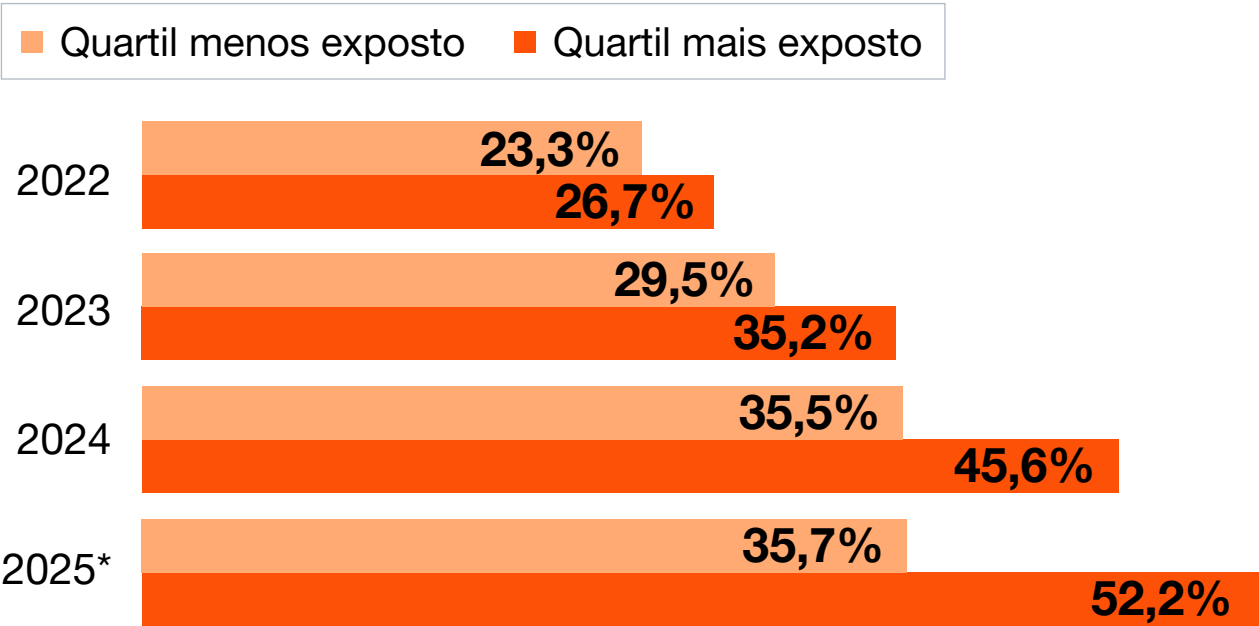
No Brasil, os dados setoriais mostram avanço amplo: todos os oito setores analisados aumentaram sua participação de vagas de IA entre 2024 e 2025. O patamar, porém, é muito desigual: de 13,1% em TMT a 0,6% em saúde. A base brasileira não permite medir concentração entre empresas, mas mostra que a adoção já não está restrita a poucos setores.

Isso indica que empresas expostas à IA – especialmente as *superstars* – não estão usando a tecnologia apenas para ganhar eficiência ou reduzir pessoal. Em vez disso, estão usando IA para impulsionar crescimento, o que, por sua vez, estimula expansão de equipes e aumento de salários. Os dados de contratações se alinham com o estudo *IA na estratégia*, segundo o qual 32% das empresas líderes em IA esperam aumentos de contratações de 5% ou mais, contra apenas 17% das empresas de baixo desempenho em IA. Longe de eliminar empregos, a IA pode multiplicá-los.

Surpreendentemente, o quadro de pessoal cresce mais nas empresas mais expostas à IA

Taxa média de crescimento do quadro de pessoal das empresas por quartil de exposição à IA (base 2018)

Global



Efeito *superstar*: o crescimento do quadro de pessoal nas *superstars*, de 44%, está aproximadamente em linha com o do restante do quartil mais exposto.

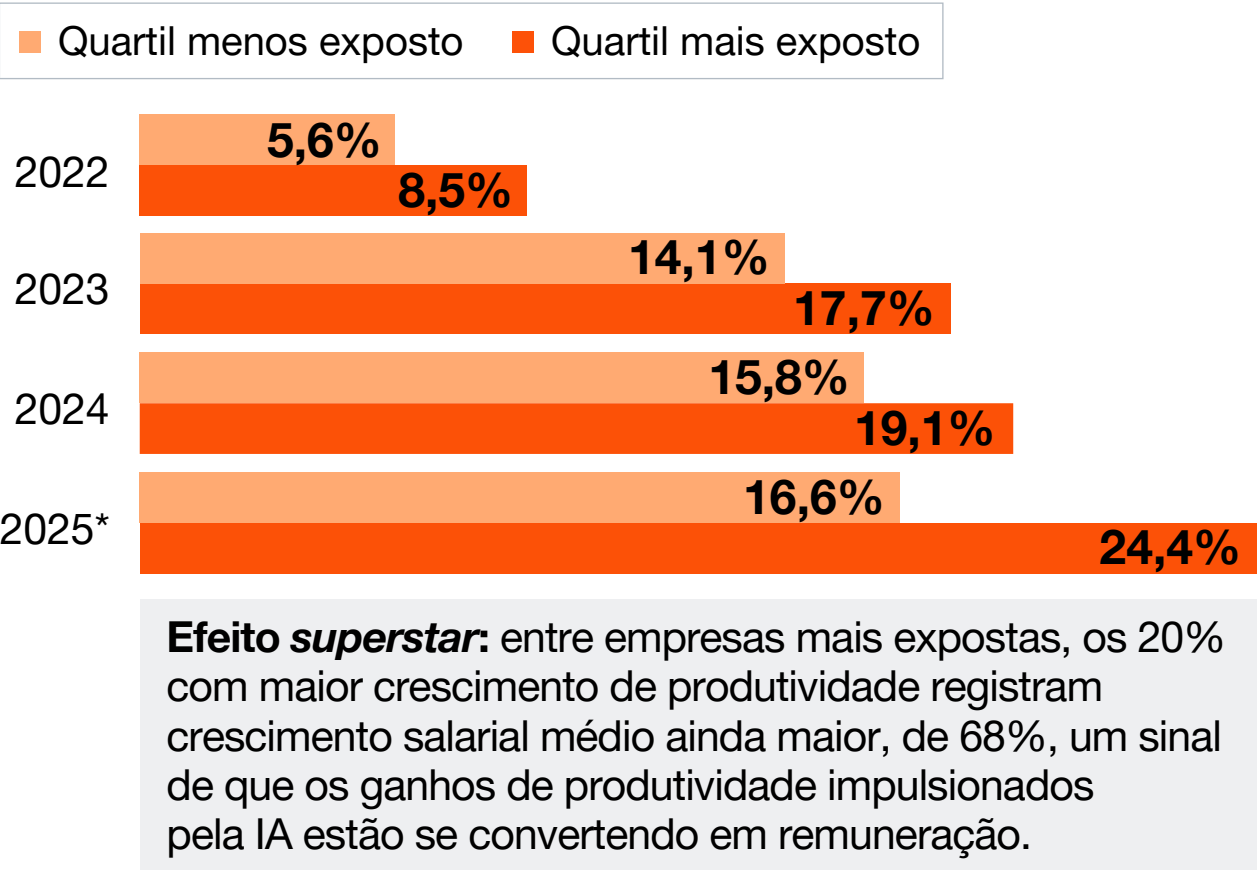
*Quando há dados de 2025, usam-se os de 2025; quando não há, substituem-se pelos de 2024. Os dados de empresas da ORBIS não representam o crescimento do emprego na economia como um todo. A análise cobre empresas formais de maior porte, com dados financeiros e de quadro de pessoal disponíveis em 2018 e em 2024/25, e aplica um filtro inicial de faturamento anual de pelo menos US\$ 50 milhões. Empresas que saíram do mercado no período foram excluídas, o que cria viés de sobrevivência. As exigências de divulgação financeira também variam entre países, de modo que as empresas com dados consistentes tendem a ser maiores, mais formalizadas ou de melhor desempenho que o conjunto das empresas. A leitura relevante é, portanto, a diferença relativa de crescimento do quadro de pessoal entre empresas mais e menos expostas à IA, não a taxa absoluta comparada à economia em geral. Fonte: análise da PwC, base ORBIS.

Dados de quadro de pessoal por empresa não estão disponíveis para o Brasil. O indicador mais próximo é o volume de vagas anunciadas, que recuou nos dois extremos entre 2024 e 2025 – 4,9% nas ocupações mais expostas à IA e 23,1% nas menos expostas. O padrão relativo é o mesmo observado globalmente: as ocupações mais expostas tiveram melhor desempenho. No mundo, porém, as duas pontas cresceram, enquanto, no Brasil, ambas recuaram.

O crescimento salarial acelerou onde a IA está mais presente, sinal de que os ganhos chegam aos trabalhadores

Taxa média de crescimento salarial das empresas por quartil de exposição à IA (base 2018)

Global



A divergência entre empresas mais e menos expostas à IA aponta dois caminhos. As empresas podem buscar ganhos maiores criando novas formas de valor, além de tornar mais eficiente o modo atual de trabalhar. Para os trabalhadores, as oportunidades tendem a crescer nos setores – e nas empresas – que melhor exploram a IA.

*Os salários são medidos pelo custo total de pessoal por funcionário entre 2018 e 2024/25. Usam-se dados de 2025 quando disponíveis; na falta deles, os de 2024.
Fonte: análise da PwC, base ORBIS.

05



Os prêmios salariais por competências em IA continuam em alta

O valor gerado pela IA se reflete na remuneração de quem sabe usá-la

O prêmio salarial para trabalhadores com competências em IA subiu de 57%, no ano passado, para 62% este ano. O cálculo compara os salários oferecidos em funções que exigem essas competências, como engenharia de *prompts*, com os de funções comparáveis que não as exigem. (Consulte o [Apêndice Metodológico](#), em inglês, para a lista de competências em IA.)

O prêmio salarial por competências em IA varia até sete vezes de um setor para outro

Prêmio salarial por setor (% , 2025)

Global



Obs.: para calcular os prêmios salariais, os anúncios de emprego de cada setor são separados entre vagas que exigem competências em IA e vagas que não exigem. A partir daí, estima-se, dentro do setor, a diferença entre os salários do primeiro grupo e os do segundo. A análise não mede taxa de crescimento. O gráfico mostra apenas os oito setores da classificação PwC, mas a média de 62% é calculada sobre as 16 indústrias do escopo do *Barômetro*. O recorte brasileiro não permite calcular o prêmio salarial por competências em IA.
Fonte: análise da PwC, dados Lightcast.

06



Maior demanda por especialistas em IA acompanha avanço de investimentos

As empresas estão acelerando seus investimentos em sistemas de IA e nas pessoas que os constroem, operam e otimizam. No mundo, as vagas para especialistas em IA (trabalhadores com competências em IA, como aprendizado de máquina) cresceram oito vezes mais rápido em 2025 do que o total de vagas do mercado.

A contratação de especialistas em IA cresce em todos os territórios analisados. Algumas economias emergentes avançam mais rápido do que muitas economias maduras, sinal de expansão acelerada de capacidades em IA e da demanda por talentos. O avanço também atinge todos os setores, liderados por Tecnologia, Mídia e Telecomunicações (TMT).

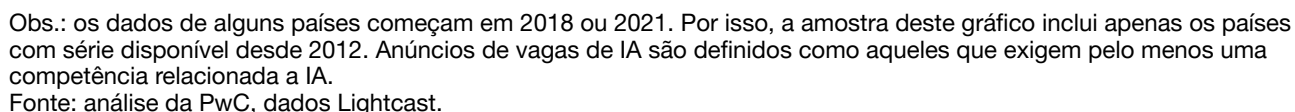


O Brasil se encaixa nos dois movimentos, e com intensidade: as vagas de IA cresceram aqui quase três vezes mais rápido que no mundo, num ano em que o mercado de trabalho brasileiro encolheu.

O avanço, porém, é concentrado. Fora do TMT, o Brasil fica atrás: 3,9% das vagas em serviços profissionais exigem competências em IA, contra 5,6% no mundo; em serviços financeiros, 1,2% contra 5,4%.

Crescimento relativo em anúncios das vagas de IA e do total de vagas, 2012 a 2025

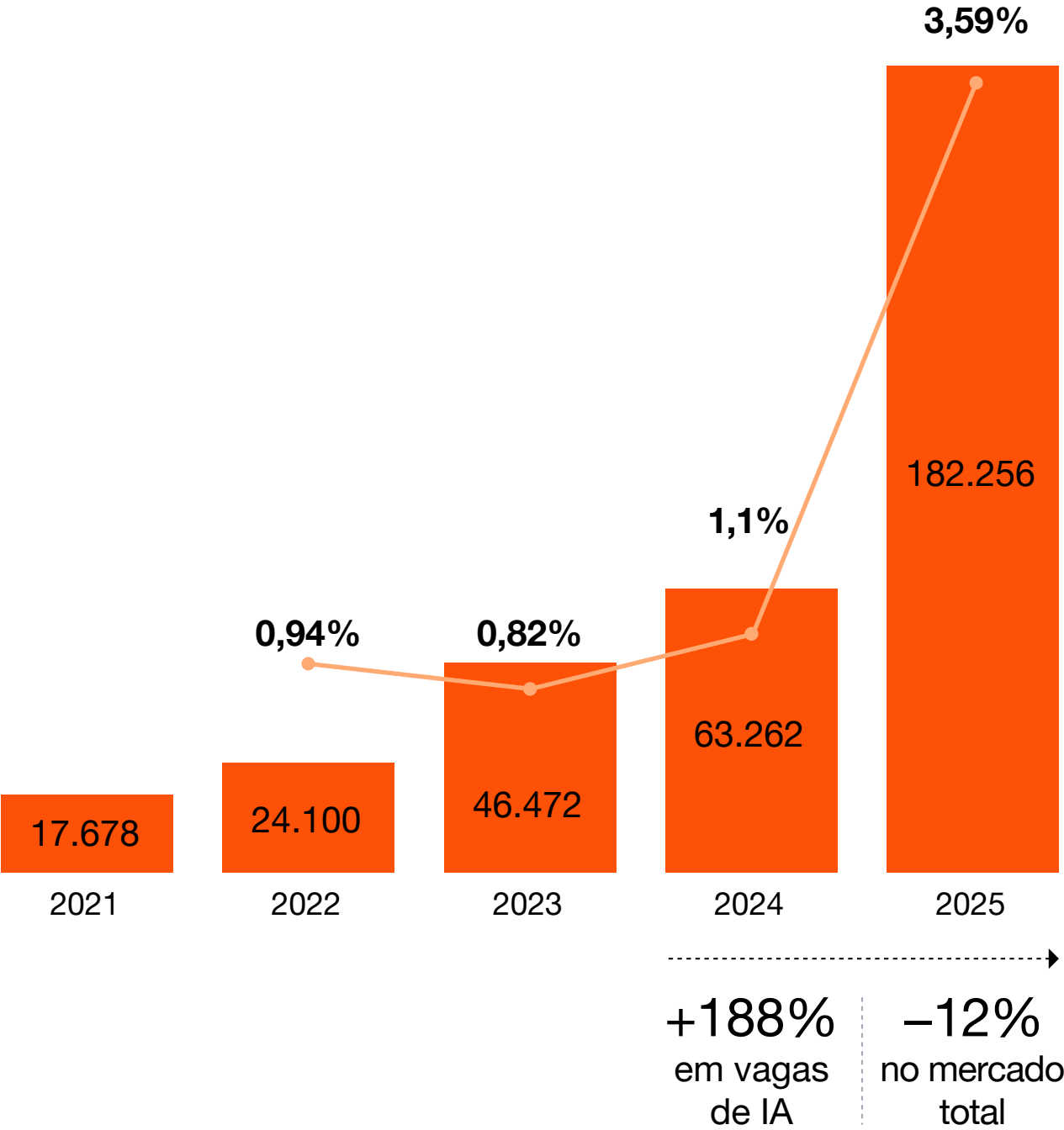
- Anúncios de vagas com competências em IA
- Total de anúncios de vagas



As vagas de IA no Brasil quase triplicaram em 2025, num mercado de trabalho que encolheu 12%

Número total e participação de anúncios de emprego que exigem competências em IA, Brasil, 2021–2025

Brasil

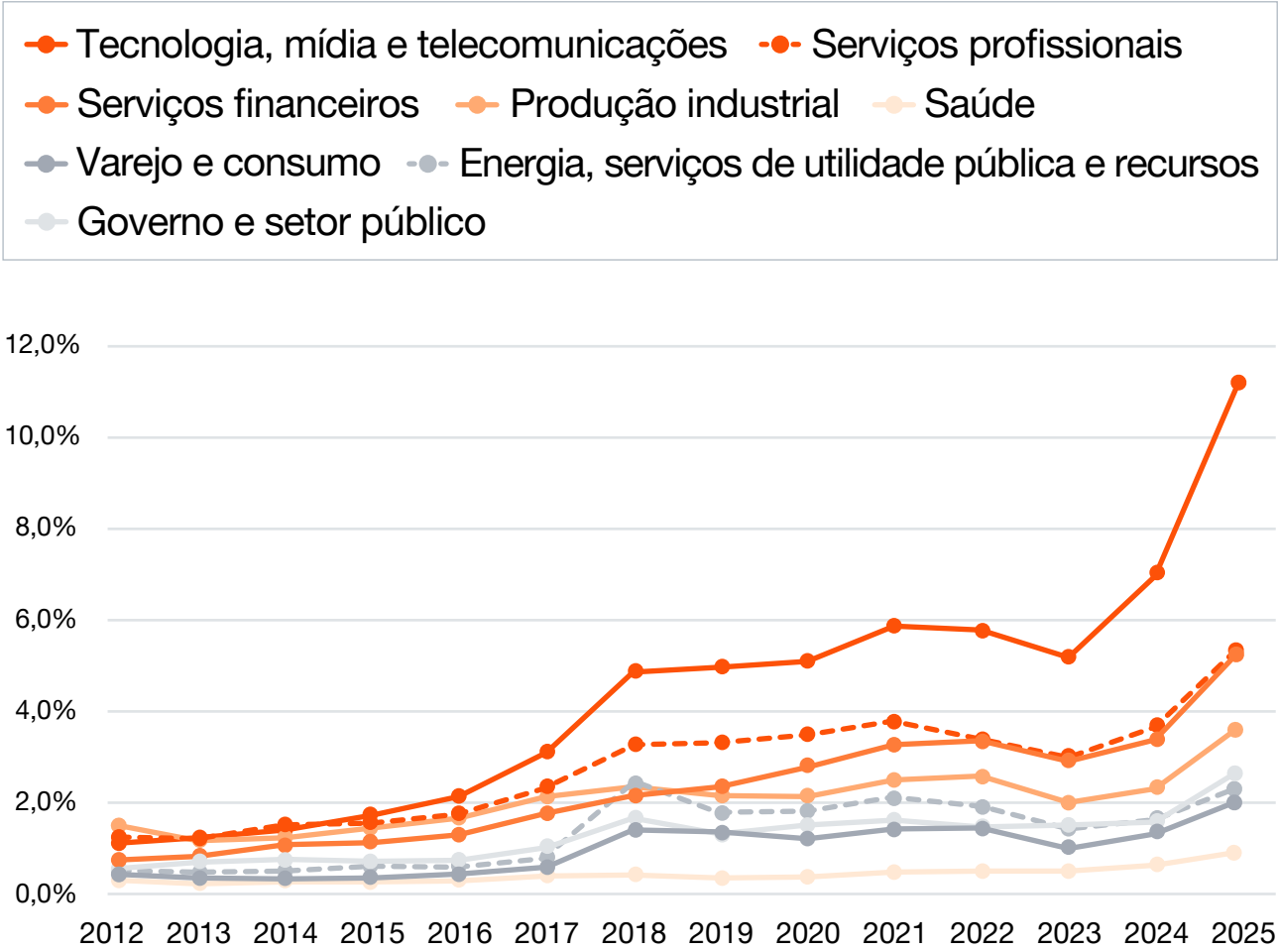


Nota: em 2023, embora o número absoluto de vagas de IA tenha quase dobrado, a participação caiu (de 0,94% para 0,82%) porque o mercado total de vagas cresceu ainda mais rápido. A partir de 2024, e especialmente em 2025, o crescimento das vagas de IA superou com folga o do mercado total, que chegou a encolher em 2025. Fonte: análise da PwC, dados Lightcast.

As vagas com competências em IA crescem em todos os setores

Participação de anúncios de vaga com competências em IA por setor (% , 2012 a 2025)

Global



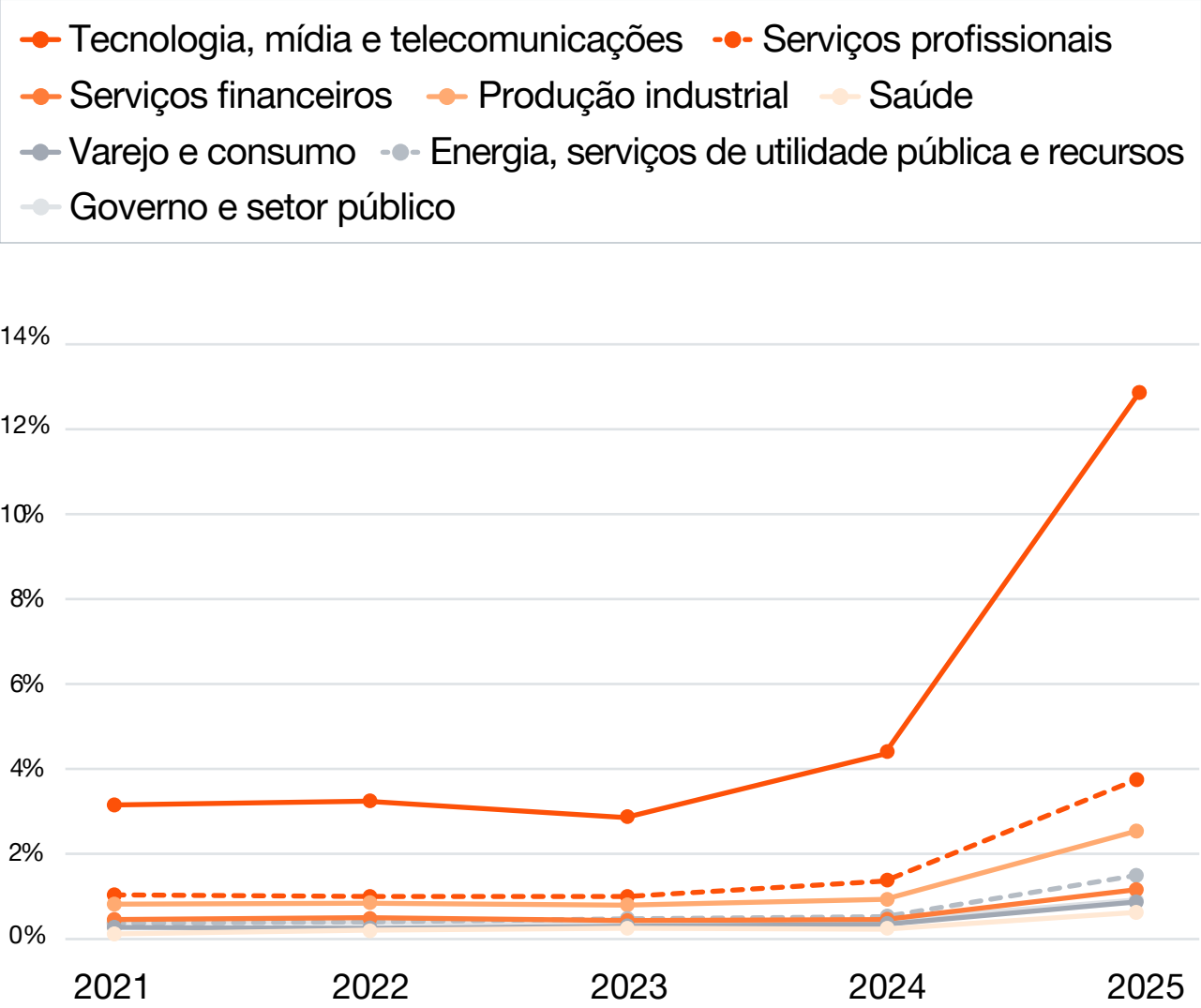
Obs.: para cada setor e ano, identificam-se os anúncios de vaga relacionados a IA como aqueles que exigem pelo menos uma competência de IA da taxonomia Lightcast. Divide-se então o número de anúncios de IA pelo total de anúncios do setor, obtendo a participação da contratação setorial ligada a IA.
Fonte: análise da PwC, dados Lightcast.



No Brasil, TMT saltou nove pontos em um ano, três vezes o avanço do setor no mundo

Participação de anúncios de emprego de IA dentro de cada setor, Brasil, 2021–2025

Brasil



Fonte: análise da PwC, dados Lightcast.

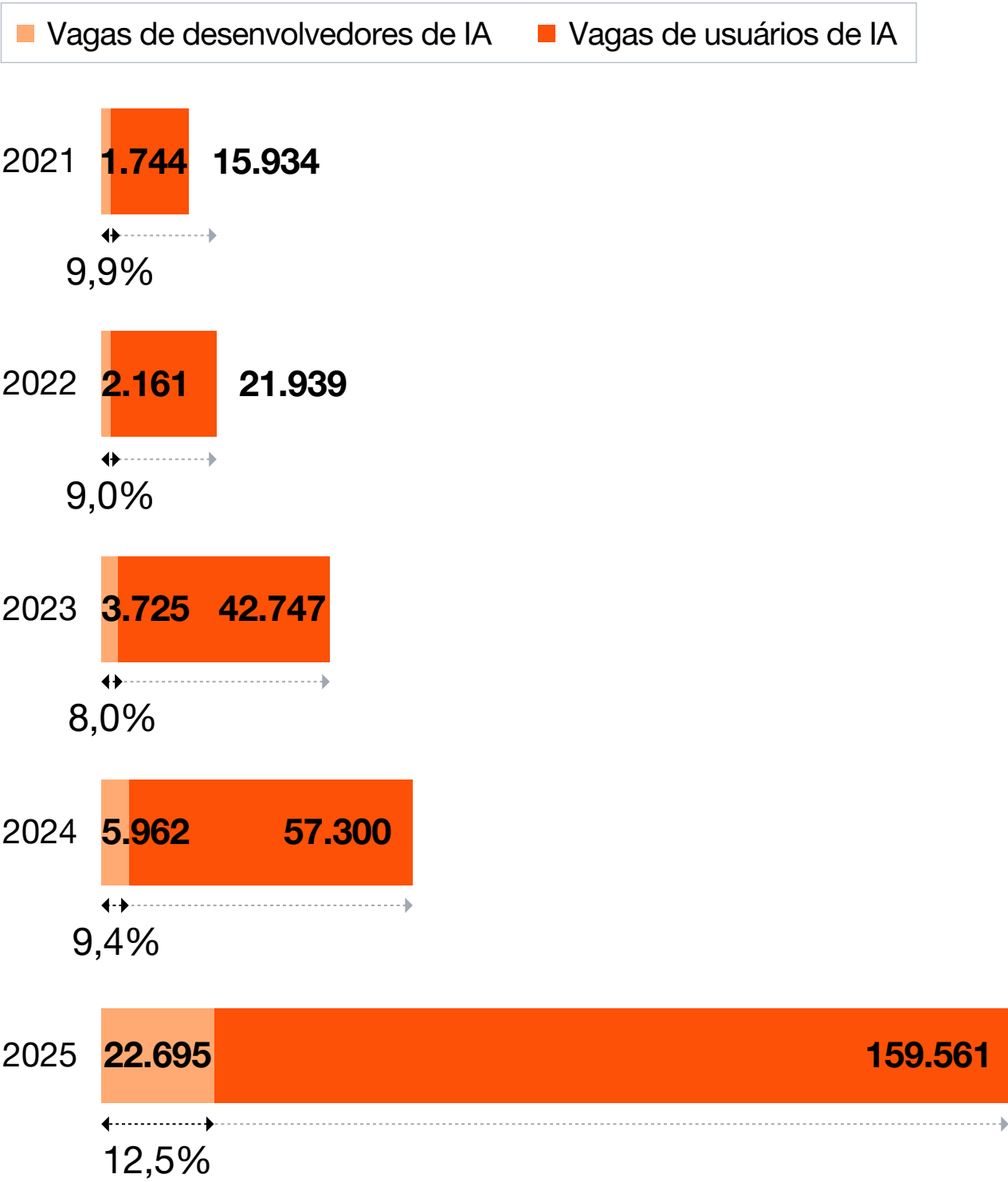
O salto mais expressivo ocorreu em TMT, que passou de 4,4% para 13,1% em um ano – quase nove pontos percentuais. Serviços profissionais (de 1,4% para 3,9%) e produção industrial (de 0,9% para 2,6%) também quase triplicaram, mas partindo de bases muito menores.

A participação de desenvolvedores caiu até 2023 e disparou em 2025

Os dados brasileiros permitem um detalhamento adicional não disponível no relatório global: a distinção entre funções de “usuário de IA”, que exigem competências básicas ou de aplicação da tecnologia, e de “desenvolvedor de IA”, que exigem competências avançadas, como aprendizado de máquina.

Vagas de usuário e de desenvolvedor de IA, Brasil, 2021–2025

Brasil



Fonte: análise da PwC, dados Lightcast.

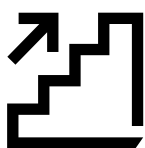
O que mudou em 2025



As funções de usuário responderam pela maior parte do crescimento em volume: mais 102,3 mil vagas em 2025, alta de 179%.



As de desenvolvedor cresceram menos em número – 16,7 mil vagas a mais –, mas muito mais em proporção: 280%.



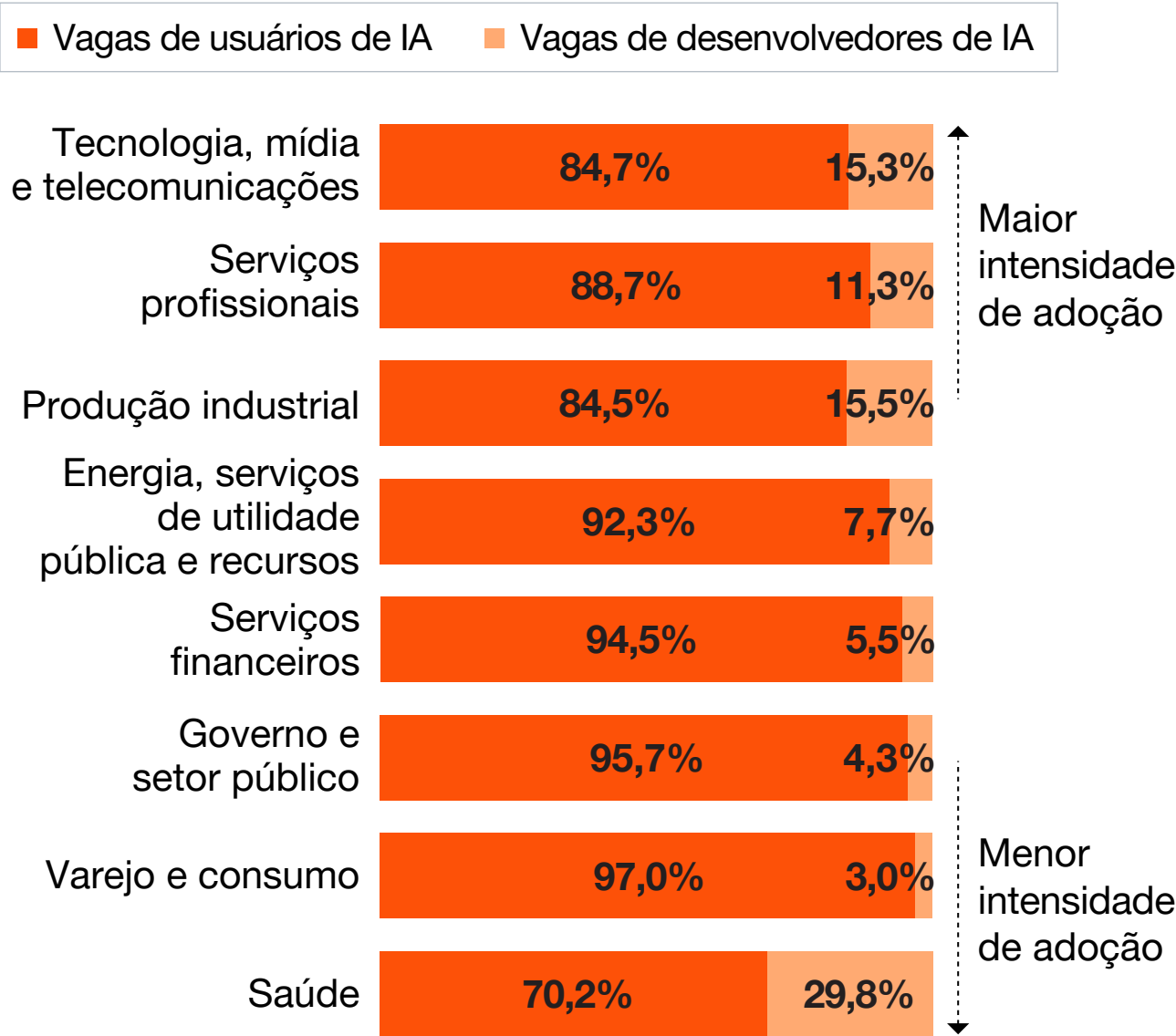
Com isso, a participação de desenvolvedores chegou a 12,5%, contra 9,4% em 2024. É o maior valor da série e reverte três anos de queda, de 9,9% em 2021 a 8,0% em 2023. A demanda brasileira começa a se deslocar para competências avançadas. Pela primeira vez na série, as vagas de construção crescem mais rápido que as de uso.



As vagas de usuário de IA superam as de desenvolvedor em todos os setores

Distribuição setorial e de desenvolvedor de IA, Brasil, 2025

Brasil



Embora represente apenas 2,9% do total de anúncios de emprego, o setor de saúde tem a maior proporção de funções de desenvolvedor de IA (29,8%), em comparação com 12,5% no mercado como um todo. Isso pode indicar investimento em ferramentas avançadas específicas para o setor ou, ao contrário, que a adoção da IA no trabalho cotidiano da saúde ainda é incipiente, deixando as vagas técnicas com peso proporcionalmente maior.

Fonte: análise da PwC, dados Lightcast.

Próximos passos



Nossa análise de mais de um bilhão de anúncios de emprego em todo o mundo não sustenta o temor de um “apocalipse de empregos” impulsionado pela IA.¹⁰ Revela, sim, uma transformação profunda do mercado de trabalho e das competências necessárias para prosperar.

Os dados brasileiros reforçam essa conclusão. Mesmo com uma contração de 12% no mercado de trabalho em 2025, as vagas de IA quase triplicaram e as ocupações mais expostas à IA foram mais resilientes. O Brasil acompanha esse movimento.

¹⁰ “*Prepare for an AI jobs apocalypse*”, The Economist, maio de 2026.

Próximos passos para líderes empresariais

1.

Use a IA para impulsionar crescimento, não apenas eficiência.

As organizações que capturam mais valor com IA não se concentram só em cortar custos ou reduzir quadro de pessoal. Elas usam a tecnologia para criar novas fontes de receita, entrar em novos mercados e desenvolver novas formas de valor. Os líderes precisam organizar sua agenda de IA em torno de oportunidades de crescimento, principalmente em colaborações entre setores. Simplesmente direcionar a IA para essas oportunidades, porém, não basta. O estudo *IA na estratégia*, da PwC, mostra que ter as bases certas – por exemplo, uma estratégia clara para escalar as iniciativas de IA mais valiosas e plataformas de dados e tecnologia modernizadas para sustentá-las – aumenta significativamente a capacidade de transformar o potencial da IA em resultados concretos.

No Brasil, o setor de energia, serviços de utilidade pública e recursos concentra 19,5% dos anúncios de emprego do país, mas apenas 1,5% das vagas do setor exigem competências em IA, uma das menores participações entre os oito setores. O contraste com TMT, que chega a 13,1%, aponta espaço para parcerias intersetoriais: combinar a escala do setor energético com as competências de IA já concentradas em tecnologia, em frentes como otimização de redes, manutenção preditiva e aceleração da transição energética.

2.

Modele a estratégia de força de trabalho usando a lente de profissionalização e democratização.

As funções profissionalizadas tendem a exigir mais investimento em fluência avançada em IA, competências humano-intensivas, talento especializado e estratégias de retenção, à medida que a demanda e a pressão salarial sobem. As democratizadas pedem redesenho do trabalho, trilhas de mobilidade e propostas de carreira renovadas, à medida que a IA muda a expertise exigida.

No Brasil, onde a classificação profissionalizado/democratizado não está disponível, a lente usuário/desenvolvedor faz o trabalho equivalente. Como 87,5% das vagas de IA são para funções de usuário, os programas de capacitação precisam priorizar o letramento em IA e a integração da tecnologia aos fluxos de trabalho existentes, além de formar competências técnicas avançadas, cuja demanda cresceu 280% em 2025.

3.

Invista em IA agêntica como complemento à expertise humana.

Com uma equipe de agentes de IA sob seu comando, os profissionais podem usar sua expertise humana para entregar valor em escala maior, ajudando as organizações a pensar, se adaptar e executar mais rápido do que seus concorrentes. O estudo *IA na estratégia*, da PwC, mostra que empresas que extraem mais valor de seus investimentos em IA implantam agentes duas vezes mais do que empresas com menor retorno.

4.

Reinvente as trilhas de carreira iniciais.

Mapeie as funções juniores que exigem cada vez mais competências de nível sênior. Redesenhe programas de integração, mentoria e treinamento para acelerar o desenvolvimento de competências avançadas, como liderança, gestão de *stakeholders* e tomada de decisão estratégica.

No Brasil, as ocupações do quartil de maior exposição à IA passam pela transformação de competências mais rápida do país. Isso torna ainda mais urgente reinventar as trilhas de início de carreira, especialmente em TMT, serviços profissionais e produção industrial, os três setores de maior adoção em 2025.

5.

Invista em competências humano-intensivas ao lado das competências em IA.

Empatia, julgamento, criatividade e liderança ganham valor competitivo à medida que a IA absorve tarefas rotineiras e técnicas. Construir uma força de trabalho com essas competências é tão estratégico quanto desenvolver a proficiência em IA.

Próximos passos para trabalhadores

1.

Considere migrar para funções que se tornam mais especializadas com a IA.

Nossa análise indica que as oportunidades tendem a se deslocar de funções democratizadas para funções profissionalizadas e de baixa exposição à IA, sempre com exceções.

A análise brasileira não classifica as funções entre profissionalizadas e democratizadas. O recorte local trabalha com quartis de exposição à IA e mostra que, em 2025, num mercado que encolheu 12%, as ocupações mais expostas à IA foram as que menos perderam vagas (queda de 4,9%, contra 23,1% no quartil menos exposto). Migrar para funções que a IA torna mais especializadas pode, portanto, ser a estratégia de carreira mais segura.

2.

Busque empresas e setores pioneiros.

Procure organizações que usem IA para criar novos mercados ou serviços ou que atravessem as fronteiras tradicionais entre setores para desenvolver os negócios do futuro.

No Brasil, TMT, serviços profissionais e produção industrial são onde a demanda por competências de IA está mais concentrada e, portanto, onde há mais chance de encontrar essas empresas.

3.

Aprenda a comandar a IA como ferramenta e parceira.

Os dados confirmam a máxima: o risco não é perder o emprego para a IA, mas para quem sabe usá-la.

No Brasil, onde 87,5% das vagas de IA são para funções de usuário, e não de desenvolvedor, esse ponto pesa ainda mais. O mercado valoriza a capacidade de usar IA com eficácia – da engenharia de *prompts* à tomada de decisão assistida por IA e à incorporação da tecnologia em processos.

4.

Desenvolva competências humano-intensivas.

Fortaleça as competências cujo valor aumenta na era da IA, como criatividade, habilidade interpessoal, liderança, julgamento e capacidade de lidar com a complexidade e a ambiguidade.

5.

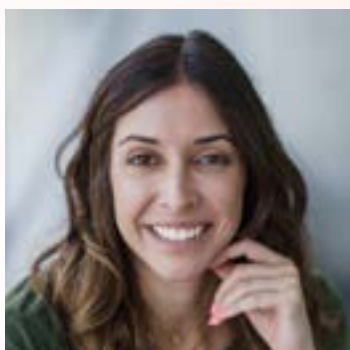
Se você está no início da carreira, acelere o desenvolvimento de competências de nível sênior.

Muitos profissionais juniores serão poupados de anos de tarefas repetitivas, o que é positivo. O desafio é que esses mesmos profissionais precisam demonstrar mais cedo competências como liderança e pensamento estratégico.

No Brasil, as ocupações mais expostas à IA renovam competências a mais que o dobro do ritmo das menos expostas. Para quem está começando nessas ocupações, as exigências sobem rapidamente. Investir desde cedo em liderança, gestão de *stakeholders* e tomada de decisão estratégica é ainda mais importante num mercado em que a competição por vagas de IA se intensifica.



Contato



Camila Cinquetti
Sócia
camila.cinquetti@pwc.com

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