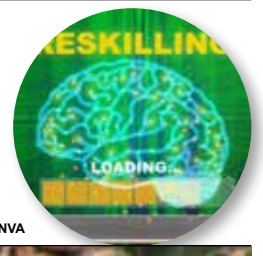
Empresas & Negócios

Matéria de capa



smshoot_CANVA



SUPRIR ESCASSEZ

RESKILLING VIRA ESTRATÉGIA PARA ENFRENTAR A FALTA DE ESPECIALISTAS EM TECNOLOGIA

Com a inteligência artificial transformando 39% das habilidades exigidas no mercado até 2030, organizações ampliam programas de upskilling e reskilling para suprir a escassez de especialistas e preparar equipes para novas funções

O relatório AI and the Future of Entry Level Work, do Fórum Econômico Mundial, projeta que, entre 2025 e 2030, 39% das habilidades exigidas em todas as ocupações e setores econômicos sejam modificadas em função da inteligência artificial e de outras macrotendências. O estudo mostra ainda que 28% dos profissionais em início de carreira acreditam que metade ou menos das competências que possuem atualmente continuará relevante daqui a apenas três anos. Ao mesmo tempo, somente 48% afirmam que as habilidades desenvolvidas no último ano estão efetivamente contribuindo para sua evolução profissional, percentual inferior ao observado entre gerentes, onde o índice chega a 63%, e executivos seniores, que alcançam 69%.

O desafio não está apenas do lado dos profissionais. O mesmo relatório aponta que 59% dos CEOs globais consideram a disponibilidade de competências estratégicas uma ameaça para seus negócios. Desses, 22% afirmam estar altamente ou extremamente expostos a perdas financeiras decorrentes da escassez de talentos.

"A velocidade com que tecnologias como inteligência artificial, dados e computação em nuvem evoluem faz com que o aprendizado contínuo deixe de ser uma opção e passe a ser uma necessidade", explica Tatiani Despirto, CFO da Kumulus, multinacional de origem brasileira especializada em cloud, dados e inteligência artificial. "Hoje, formar talentos internamente é mais estratégico do que disputar um mercado com escassez de especialistas. Por isso, investimos em upskilling e reskilling para desenvolver profissionais, independentemente da formação de origem, preparando nossas equipes para acompanhar as novas demandas do setor".

Essa necessidade de atualização também muda a relação dos profissionais com suas carreiras, com uma maior busca por novas trajetórias. Segundo o relatório Tendências de RH e Gestão de Pessoas 2026, da Catho, fatores como equilíbrio entre vida pessoal e profissional e saúde mental passaram de 20% para 58,93% em relevância entre os critérios considerados na escolha de um emprego.



Divulgação

Rafael Franco

> "Hoje, formar talentos internamente é mais estratégico do que disputar um mercado com escassez de especialistas. Por isso, investimos em upskilling e reskilling para desenvolver profissionais, independentemente da formação de origem, preparando nossas equipes para acompanhar as novas demandas do setor

Apesar desse movimento, a transição profissional ainda enfrenta obstáculos. A dificuldade das empresas para encontrar o candidato adequado aumentou de 24,55% para 70,22%, enquanto a quantidade de currículos incompletos ou pouco personalizados cresceu de 1,36% para 30,09%. Com isso, programas estruturados de upskilling e reskilling ganham espaço como alternativa para reduzir o déficit de talentos e acelerar a formação de especialistas.

Na Kumulus, esse movimento já faz parte da estratégia de crescimento da empresa. A companhia investe no desenvolvimento contínuo dos colaboradores, combinando capacitação técnica, desenvolvimento de competências comportamentais e acompanhamento da evolução profissional para preparar equipes para novas funções e tecnologias.

A estratégia já produziu mudanças concretas de carreira dentro da companhia. Na prática, profissionais que desejam aprofundar conhecimentos ou migrar para outra área recebem apoio para desenvolver as competências necessárias e assumir novos desafios. Um dos casos é o de Daniela Marchetti, atualmente Gerente de Projetos internacionais. Formada em Direito, iniciou sua trajetória na Kumulus como estagiária e, ao longo dos anos, desenvolveu competências em gestão de projetos, tecnologia e relacionamento com clientes. Hoje lidera operações voltadas ao mercado norte-americano.

Processo semelhante ocorreu com Gabriela Maranhão, também ex-advogada, que atualmente gerencia projetos voltados às operações da companhia na Europa. Em ambos os casos, habilidades como negociação, comunicação e gestão de processos foram potencializadas por meio da capacitação técnica e da experiência prática adquirida na empresa.

O reskilling também abriu espaço para profissionais vindos de áreas completamente diferentes da tecnologia. É o caso de Paula Matheus, Business Intelligent Assistant, ex-professora e mãe de três filhos, que ingressou na empresa como estagiária em engenharia de dados. Após um processo estruturado de capacitação e desenvolvimento técnico, foi efetivada como analista de dados, demonstrando como o investimento em aprendizagem contínua pode acelerar o ingresso em uma das áreas mais demandadas do mercado.



pressmaster_CANVA

"À medida que a inteligência artificial redefine funções, processos e modelos de negócio, a capacidade de aprender continuamente torna-se um dos principais diferenciais profissionais. Se antes o diploma era suficiente para sustentar uma carreira durante décadas, hoje o desenvolvimento constante de competências técnicas e comportamentais passa a ser parte da rotina de profissionais e empresas", afirma Tatiani.

Na visão da executiva, investir na evolução contínua das pessoas significa preparar a empresa para os desafios da próxima década. "Experiência prévia e formação acadêmica continuam importantes, mas a capacidade de aprender, se adaptar e evoluir tornou-se um dos ativos mais valiosos na economia impulsionada pela inteligência artificial. Quando as empresas conseguem desenvolver talentos internamente, respondem com mais rapidez às mudanças tecnológicas, reduzem o impacto da escassez de profissionais e preservam conhecimento estratégico. Em um cenário de transformação acelerada, investir na aprendizagem contínua deixou de ser uma iniciativa de RH e passou a ser uma decisão de negócio", finaliza.