

Press Release

20 de maio de 2025

Num cenário de escassez de talento, 81% dos CIOs e líderes tecnológicos notam uma mudança nos padrões de contratação

Conclusões do Experis 2025 CIO Outlook

A escassez de talento continua a marcar o setor das TI, com o ritmo de contratação a ser balanceado pelos impactos contraditórios do abrandamento económico e do *boom* da Inteligência Artificial (IA): se, por um lado, 21% dos líderes tecnológicos referem uma redução das contratações devido ao contexto económico, por outro 22% notam um aumento devido à introdução da IA no trabalho. A conclusão é do estudo *Experis 2025 CIO Outlook*”, que analisa a evolução nas tendências de contratação, face aos desafios que os Chief Information Officers (CIOs) e líderes tecnológicos enfrentam no atual contexto de acelerada transformação digital.

A maioria (81%) dos CIOs revela, assim, uma mudança nos padrões de contratação, com 32% das organizações inquiridas a afirmarem, também, que as suas contratações se estão a expandir para áreas estratégicas como *cloud computing* ou tecnologia de sustentabilidade. Estas mudanças podem agravar ainda mais o panorama da escassez de talento, dada a dificuldade em encontrar perfis com as competências atualmente necessárias. Assim, e de acordo com o *ManpowerGroup Talent Shortage Survey*, 76% das organizações do setor a nível global referem ter dificuldade em encontrar talento qualificado, sendo que 25% dos CIOs referem mesmo que este é um dos principais desafios da sua função.

“O ritmo acelerado da transformação digital e os desafios de talento estão a levar os líderes a redefinir o que são as suas prioridades ao nível das capacidades procuradas e do próprio desenho das funções. Num momento em que o ritmo de renovação das competências se acelera, fruto da velocidade da inovação tecnológica, cada vez mais vemos as empresas a procurar perfis abrangentes, que combinem expertise diversa, mas também soft skills que capacitem os trabalhadores para evoluir constantemente, trabalhar melhor em equipa, colaborar e compreender o negócio, atuando como verdadeiros agentes de mudança para a organização como um todo”. afirma **Nuno Ferro, Brand Leader da Experis.**

Cibersegurança é a competência mais valiosa para os CIOs, mas as soft skill são cada vez mais importantes

Para responder aos desafios de escassez de talento, os líderes tecnológicos estão a ser criativos nas suas estratégias de atração de talento e no desenho das funções.

A este nível, mais de metade (52%) está já a incorporar competências de IA nas funções existentes; 42% revelam estar a combinar conhecimentos técnicos com pensamento estratégico, por exemplo com funções como Business Analyst, e 37% afirmam estar a aumentar a versatilidade das funções para torná-las mais abrangentes, exigindo assim expertise em diferentes áreas. De entre todos os CIOs e líderes tecnológicos entrevistados, menos de um em cada dez (8%) afirma não estar a redesenhar as suas funções tecnológicas para responder de forma mais eficiente aos requisitos de negócio e facilitar o desenvolvimento de competências no local de trabalho.

No que toca às *skills* mais importantes para os CIOs, no topo das necessidades encontram-se a cibersegurança (46%), IA (35%) e *cloud computing* (34%). No entanto, soft skills como a capacidade de colaboração e trabalho em equipa (23%), ou a resolução de problemas (18%) ganham cada vez mais destaque entre as competências mais procuradas, mostrando-se especialmente valiosas para ajudar a resolver desafios que, cada vez mais, abrangem não só as áreas tecnológicas, mas toda a empresa.

Quase metade dos CIOs acreditam que a melhor estratégia para desenvolver competências passa por uma experiência de trabalho concreta

Embora os orçamentos para contratações de TI continuem escassos, as organizações inquiridas continuam a procurar os melhores candidatos fora da empresa. Em média, 32% dos trabalhadores qualificados em TI provêm de fontes externas e 21% são candidatos internos. Os trabalhadores de outras empresas e concorrentes (44%) são a principal fonte de talento, seguidos dos licenciados (42%).

Embora, historicamente, a função de TI aceda ao talento maioritariamente a partir de licenciados universitários, o desencontro de competências está a aumentar porque os

programas universitários são, ainda, demasiado lentos no desenvolvimento de programas curriculares que preparam adequadamente os alunos para as atuais necessidades do setor. Face a esta realidade, os líderes admitem que cursos e certificações online são, muitas vezes, veículos de aprendizagem mais eficazes do que os programas universitários.

Quando questionados sobre as formas mais produtivas para os trabalhadores das TI desenvolverem as suas competências, os líderes destacam a experiência de trabalho concreta (47%), os programas de formação promovidos pelo empregador (42%) e os programas de formação presencial (35%). Apesar disso, é também uma realidade que estes não oferecem recursos suficientes para a melhoria das competências a nível interno. De facto, apenas 28% dos inquiridos afirmaram que as suas empresas realizam regularmente programas de formação contínua sobre as tecnologias mais recentes para as suas equipas de TI.

Para mais informações contactar, por favor:

Assessoria de Imprensa

Isabel Sena

E. 962 955 146

T. isabel.sena@the-square.co

Joana Guimarães

E: joana.guimaraes@the-square.co

T: 925 951 800

ManpowerGroup Portugal

Daniela Castelbranco

E. Daniela.castelbranco@manpowergroup.pt

T. 924 493 718

Sobre a Experis: A Experis® é líder mundial em recursos profissionais de TI, recrutamento especializado, Project Solutions e Managed Services especializados em Transformação de Negócios, Cloud and Infrastructure, Cibersegurança, Digital Workspace e Enterprise Applications, Num contexto em que a transformação digital e a escassez de competências em tecnologia continuam a ser uma



constante, a Experis fornece talento com uma valiosa combinação de competências técnicas e competências humanas que são críticas para o sucesso empresarial. Através da Academia Experis trabalhamos com uma vasta gama de escolas técnicas e universidades para contruir e entregar talento formado nas competências mais procuradas, que podem ser imediatamente aplicadas no trabalho. A Experis faz parte da família de marcas do ManpowerGroup, que também inclui a Manpower e a Talent Solutions. Para saber mais, visite www.experis.com.

Sobre o ManpowerGroup® (NYSE: MAN): marca líder em soluções globais de talento, contribui para a transformação das organizações, num mundo do trabalho em constante mudança, através da atração, avaliação, desenvolvimento e retenção do talento que lhes permite atingir o sucesso. Desenvolvemos soluções inovadoras para centenas de milhares de clientes a nível mundial, disponibilizando o talento que necessitam, ao mesmo tempo que conectamos milhões de pessoas a um emprego sustentável em organizações de todos os setores de atividade e de todas as dimensões. A nossa família de marcas especialistas — Manpower, Experis e Talent Solutions — cria valor acrescentado para candidatos e clientes nos mais de 75 países e territórios em que está presente há mais de 70 anos. Somos consistentemente reconhecidos pelos nossos esforços em prol da diversidade - como melhor local para trabalhar para Mulheres, Inclusão, Igualdade e Deficiência, tendo em 2025 recebido pela décima sexta vez a nomeação como uma das World's Most Ethical Companies, confirmando a nossa posição enquanto marca mais fiável e admirada do setor. Saiba como o ManpowerGroup impulsiona o futuro do trabalho em www.manpowergroup.com. Saiba como o ManpowerGroup impulsiona o futuro do trabalho em www.manpowergroup.com.

Em Portugal: O ManpowerGroup® iniciou a sua atividade em Portugal em 1962, através de um franchising. Em 2008, o ManpowerGroup adquiriu o franchising, tendo iniciado a reorganização da empresa e da marca, o que tem vindo a transformar a sua presença em Portugal.