

AS 7 TENDÊNCIAS PARA **TECH** **RECRUITERS** EM 2024



O que você encontra nesse e-book:

- 03. Para quem é este material e qual objetivo desse e-book?
- 05. O desafio de encontrar talentos em tecnologia.
- 07. Como se antecipar as tendências de 2024?
- 08. Tendência 01: Conhecimento das vertentes e carreiras da tecnologia.
- 11. Tendência 02: Comunicação clara e empática com os candidatos.
- 14. Tendência 03: Saber usar o employer branding da sua empresa.
- 16. Tendência 04: Criação de uma rede de networking forte com outros recrutadores.
- 18. Tendências 05: Buscar por profissionais com práticas sustentáveis.
- 20. Tendências 06: Aplicação de práticas em prol da diversidade no mercado.
- 22. Tendências 07: Candidatos que saibam utilizar AI.
- 24. Lista50 HR Tech Disruptors
- 29. Quem somos

Para quem é este material?

Este conteúdo é voltado para profissionais que têm a missão estratégica de recrutar os melhores talentos na área de tecnologia de forma eficaz, estratégica e dentro de um orçamento previsível. São organizações que buscam não apenas contratar, mas também consolidar uma presença sólida como empregadoras no setor de tecnologia e causar um impacto significativo na sociedade.

Qual o objetivo deste e-book?

A DIO, a maior comunidade de aprendizado contínuo da América Latina, em parceria com grandes empresas, está democratizando o ensino de tecnologia e conectando os melhores profissionais a oportunidades únicas. Realizamos uma pesquisa exclusiva com mais de 900 Tech Recruiters das empresas mais inovadoras do mundo. Nosso objetivo foi identificar as tendências de mercado para o próximo ano e destacar os 50 HR Tech Disruptors – os profissionais de recrutamento que estão causando impacto e vão inspirar você em 2024



O que você vai encontrar?

1

Moldando o Futuro: Prepare-se com as habilidades que farão seu 2024 decolar.

2

Preparando-se para o Futuro: como as transformações tecnológicas de 2023 redefinirão as contratações de Tech Talents?

3

Como a diversidade e a sustentabilidade impactarão as contratações no próximo ano.

4

Quem são as pessoas que estão fazendo a diferença no mercado e você pode se inspirar!

O desafio de encontrar talentos em tecnologia

Com uma sólida experiência de 5 anos no mercado, a DIO se destaca ao certificar e conectar os profissionais de tecnologia mais brilhantes às empresas mais inovadoras do mercado. Buscando tornar os processos seletivos mais ágeis e assertivos, indicando os profissionais com as melhores competências tecnológicas para contribuir em grandes empresas dos mais diversos setores da economia.

As empresas que fazem parte da nossa rede:





O “apagão tech” continua...

Até 2025, o Brasil continuará enfrentando o desafio do 'apagão tech', com um déficit projetado de 530 mil profissionais na área de tecnologia. Com apenas 53 mil formandos em tecnologia por ano, essa quantidade é manifestamente insuficiente para suprir a demanda estimada de 800 mil profissionais até 2024.

Além da escassez de profissionais qualificados, os novos talentos enfrentam diversos obstáculos. O mercado de TI brasileiro carece do desenvolvimento de profissionais sêniores, dificultando a evolução na carreira. A entrada no primeiro emprego na área de tecnologia é um desafio e as limitações geográficas também prejudicam aqueles que residem em regiões distantes dos grandes centros do país.

530mil
profissionais

Esse é o tamanho do déficit de talentos em tecnologia no Brasil até 2025.

500 mil vagas

Essa é a quantidade de oportunidades geradas pela demanda em tecnologia no Brasil até 2025.

Fonte: Google for Startups, ABStartups e Brasscom, 2023

Como se antecipar as tendências de 2024?

Para lidar com o desafio de encontrar os melhores talentos para oportunidades abertas na área de tecnologia, um Tech Recruiter precisa estar antenado com as principais tendências do próximo ano.

Desenvolver as habilidades necessárias e se antecipar ao que estará em alta em 2024, é a chave para o seu sucesso!

E nós queremos te auxiliar com esse desafio, por isso, realizamos uma pesquisa com mais de 900 profissionais de recrutamento e seleção que fazem parte da rede da DIO.

Buscamos por meio dessa pesquisa, criar um material que possa te guiar ao longo dos próximos meses. Com dicas práticas baseadas na experiência de centenas de profissionais que estão hoje nas empresas mais inovadoras do mundo.

Neste e-book e agora você pode conferir as “7 tendências para Tech Recruiters em 2024”, dicas de como se antecipar e também uma lista com 50 HR Tech Disruptions, profissionais que estão fazendo a diferença e vão te inspirar para o próximo ano!



TENDÊNCIA 01

Conhecimento das vertentes e carreiras da tecnologia.



De acordo com a nossa pesquisa, uma tendência fundamental surge no horizonte para 2024: a crescente importância do conhecimento em carreiras de tecnologia. Em um ecossistema dinâmico e inovador, os profissionais de recrutamento precisam transcender a simples compreensão técnica e adentrar o universo das trajetórias profissionais na área de tecnologia.

Com a evolução disruptiva do mercado de tecnologia, os Tech Recruiters desempenham um papel crucial na identificação e aquisição de talentos. Para se destacarem no próximo ano, esses recrutadores precisarão não apenas compreender as habilidades técnicas essenciais, mas também ter uma compreensão profunda das diversas carreiras que fazem parte do setor de tecnologia.

Conhecimento em carreiras de tecnologia envolve o entendimento: das funções, responsabilidades e possibilidades de crescimento em diferentes especializações tecnológicas. Essa compreensão permitirá alinhar as expectativas dos candidatos com as necessidades da empresa.

Ao incorporar essa tendência em suas práticas de recrutamento, os Tech Recruiters não apenas facilitam o processo de seleção, mas também se tornam consultores valiosos para candidatos e empresas, promovendo uma abordagem estratégica e alinhada com as demandas dinâmicas de um mercado de trabalho em constante evolução.

Confira algumas carreiras em alta para 2024:



Engenharia de Dados

Com o aumento exponencial da geração de dados em diversos setores, a demanda por profissionais capazes de coletar, processar e interpretar grandes volumes de informações continua a crescer. Engenheiros de Dados são essenciais para garantir que as organizações possam extrair insights valiosos de seus dados.

Desenvolvimento de Software em Nuvem (Cloud)

Com uma migração cada vez maior de sistemas para ambientes em nuvem, os desenvolvedores especializados nessa área são um dos mais demandados do mercado. Habilidades em plataformas como AWS, Azure e Google Cloud são cruciais para criar e manter soluções escaláveis e eficientes.



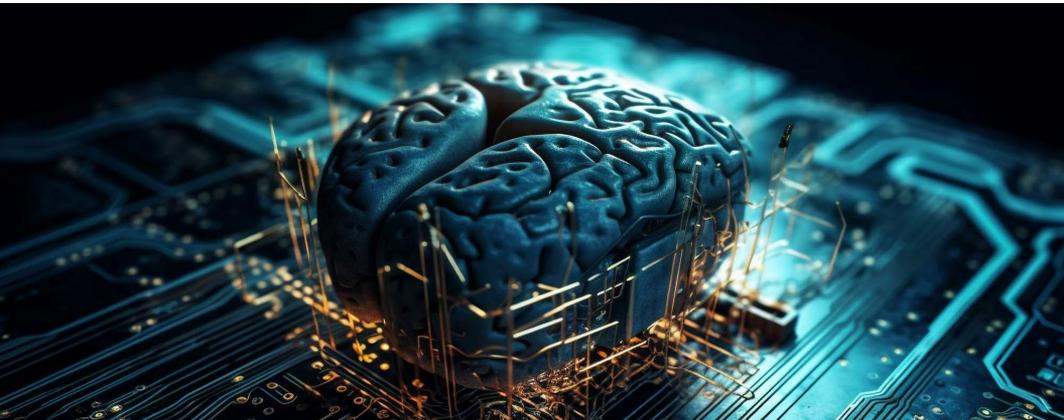


Inteligência Artificial (IA) e Machine Learning (ML)

A maior presença da inteligência artificial e do machine learning no cotidiano de pessoas e das empresas, impulsiona a necessidade de profissionais especializados nessa área. Cientistas de dados, engenheiros e especialistas são fundamentais para desenvolver e implementar soluções inovadoras em diversas indústrias.

Segurança cibernética

O aumento das ameaças digitais, fez com que a segurança cibernética se tornasse prioritária para empresas e organizações. Profissionais que podem projetar, implementar e gerenciar sistemas de segurança robustos estão em alta demanda para proteger dados sensíveis e garantir a integridade dos sistemas..



TENDÊNCIA 02

Comunicação clara e empática com os candidatos



A segunda habilidade que estará em alta é a de se comunicar de forma clara e assertiva com todos os candidatos. No cenário dinâmico em que a competição por talentos é acirrada, a forma como os Tech Recruiters se comunicam desempenha um papel crucial na atração e retenção dos profissionais mais qualificados para as vagas em aberto.

Compreender a linguagem técnica e apresentar informações sobre vagas de maneira acessível tornou-se uma habilidade essencial. Os recrutadores que conseguem traduzir requisitos técnicos complexos em termos compreensíveis não apenas facilitam o entendimento, mas também estabelecem uma comunicação transparente que constrói confiança desde o início do processo seletivo.

Buscar a assertividade na comunicação também se destaca como uma prática valiosa. Informando claramente os passos do processo de seleção, oferecendo feedback construtivo e mantendo os candidatos atualizados sobre o andamento das etapas são estratégias que não apenas demonstram profissionalismo, mas também contribuem para uma experiência positiva do candidato com a empresa.

Ao adotar uma abordagem centrada na comunicação clara, os recrutadores não apenas fortalecem as relações com os candidatos, mas também constroem uma reputação positiva no mercado, tanto individualmente quanto para a empresa que representa. Esses fatores serão positivos, não somente para encontrar e selecionar os melhores talentos para as oportunidades abertas, mas também para a retenção dos mesmos.



Para melhorar sua comunicação, três dicas essenciais.

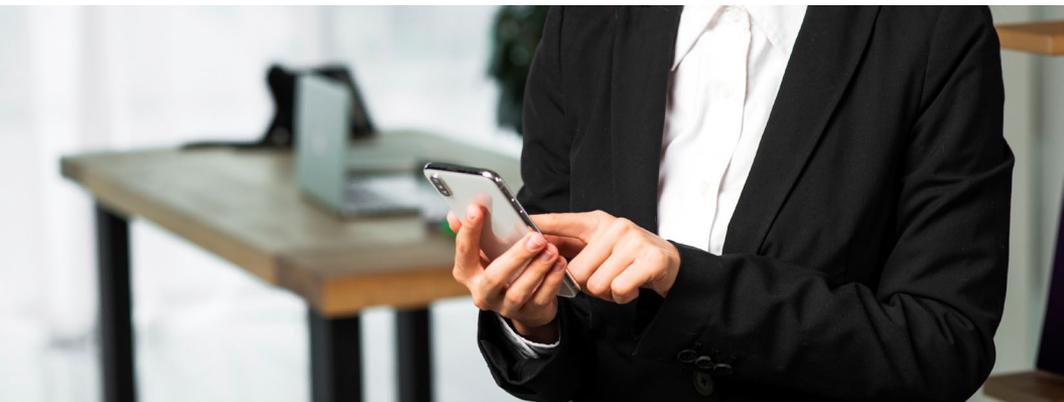
1. Conheça a linguagem técnica, mas adapte-se ao público: entendimento sólido da linguagem técnica utilizada no setor de tecnologia. No entanto, ao se comunicar com candidatos que podem não ter o mesmo nível de senioridade, é fundamental adaptar a linguagem para garantir uma melhor compreensão. Evite jargões excessivamente complexos e forneça explicações claras sempre que necessário. Isso cria uma conexão entre recrutados e talento, estabelecendo uma base de entendimento desde o início.

2. Explique de forma detalhada todo o processo:

estabeleça expectativas claras desde o início do processo de recrutamento, informando os candidatos sobre próximos passos, os prazos envolvidos e as etapas do processo de como um todo. Ao longo do processo, forneça feedback construtivo de maneira oportuna, destacando tanto pontos fortes quanto áreas de melhorias. A transparência constrói confiança e permite que os candidatos se sintam valorizados, mesmo que não avancem para um processo de contratação efetiva.

3. Utilize canais de comunicação adequados:

determinadas mensagens necessitam de canais adequados. As mensagens mais importantes ou detalhadas podem ser mais bem comunicadas por e-mail, enquanto atualizações rápidas e feedbacks podem ser compartilhados por meio de plataformas de mensagens instantâneas. A adaptação dos meios e canais de comunicação à mensagem que você quer passar demonstra consideração pelo candidato.



TENDÊNCIA 03

Saber usar o employer branding da sua empresa



Saber utilizar a marca empregadora da empresa que você trabalha para gerar o desejo de fazer parte nos candidatos é uma das tendências para 2024. Em vez de simplesmente buscar candidatos, as empresas agora estão sendo desafiadas a atrair talentos de maneira que os profissionais desejem fazer parte, e a construção e utilização estratégica da marca empregadora emergem como ferramentas essenciais nesse cenário dinâmico.

São três pontos essenciais sobre a marca empregadora que você deve considerar:

1. Construção e definição da marca empregadora: os Tech Recruiters devem colaborar ativamente na construção e definição da marca empregadora da empresa. Compreender e articular os valores culturais, oportunidades de crescimento e ambiente de trabalho único da organização são fundamentais. Compartilhar uma imagem autêntica e atraente da empresa não apenas atrai talentos qualificados, mas também contribui para a retenção de longo prazo.

2. Estratégias de mídia social e conteúdo: usar eficientemente as mídias sociais e estratégias de conteúdo é uma ferramenta poderosa para Tech Recruiters em 2024. A criação de conteúdo relevante, como vídeos sobre a cultura da empresa e depoimentos de funcionários, fortalece a presença online da marca empregadora. Plataformas como LinkedIn, Instagram e Twitter para destacar conquistas, eventos e iniciativas corporativas contribui para a construção de uma imagem atraente para os talentos desejados.

3. Personalização da experiência do candidato: cada interação com um candidato é uma oportunidade para moldar a percepção da empresa como empregadora. Personalizar a experiência do candidato, destacando elementos específicos da cultura e oportunidades que ressoam com os interesses individuais de cada um. A criação de jornadas personalizadas, desde a fase de candidatura até o onboarding, demonstra um compromisso genuíno com o bem-estar e o desenvolvimento dos funcionários.



Criação de uma rede de networking forte com outros recrutadores



Se conectar com profissionais de destaque, compartilhar conhecimentos e acessar talentos é essencial uma das tendências para 2024. Ter uma rede sólida não apenas impulsiona o alcance de oportunidades, mas também aprimora a eficácia do recrutamento tecnológico.

Por meio de uma rede forte, o Tech Recruiter consegue:

1. Acesso a Talentos Excepcionais: uma rede de networking proporciona acesso direto a uma gama diversificada de talentos. Conectar-se com desenvolvedores, engenheiros e especialistas em tecnologia não apenas amplia o pool de candidatos, mas também facilita a identificação de profissionais altamente qualificados que podem não estar ativamente procurando emprego. Essas conexões podem resultar em recomendações valiosas e referências confiáveis!

2. Compartilhamento de Conhecimentos: criação de uma “via de mão dupla” para o compartilhamento de conhecimentos e informações sobre as últimas tendências tecnológicas. Participar de eventos, conferências e grupos de discussão proporciona aos Tech Recruiters insights valiosos sobre as habilidades mais demandadas, as inovações tecnológicas e as mudanças no cenário do mercado.

3. Estabelecimento de parcerias estratégicas: uma rede de networking forte também abre portas para parcerias estratégicas com empresas, instituições de ensino e outros recrutadores. Essas parcerias podem resultar em oportunidades de colaboração em programas de estágio, eventos de recrutamento e iniciativas de desenvolvimento de talentos. Além disso, colaborações estratégicas podem fornecer informações privilegiadas sobre o mercado de trabalho e ampliar a visibilidade da empresa.

Para criar uma rede forte, o Tech Recruiter deve investir tempo em participar de eventos do setor, engajar-se em plataformas online, como redes sociais profissionais, e cultivar relacionamentos profissionais. O networking não é apenas sobre quantidade, mas qualidade, construindo relacionamentos duradouros que beneficiam ambas as partes. Ao incorporar essa tendência, os Tech Recruiters não apenas preenchem posições, mas também moldam um ecossistema de recrutamento dinâmico e colaborativo em constante crescimento.



TENDÊNCIA 05

Buscar por profissionais com práticas sustentáveis



Em 2024, uma tendência que ganha destaque é a busca por desenvolvedores de software que abracem a sustentabilidade em sua prática. Com as pautas ambientais cada vez mais em alta com uma demanda cada vez maior para soluções tecnológicas, os Tech Recruiters assumem um papel proativo na identificação de profissionais capazes de alinhar inovação tecnológica e responsabilidade ambiental.

Buscar desenvolvedores que adotem práticas sustentáveis, não atendem somente a demanda crescente por responsabilidade ambiental, mas também contribui para a evolução do setor de tecnologia como um agente positivo de mudança.

Para identificar essas práticas no perfil de um candidato, deve se considerar:

1. **Consciência Ambiental na Programação**

Compreender o impacto ambiental do software e utilizar práticas de codificação sustentáveis, como a otimização de códigos para eficiência energética e a minimização de resíduos digitais, estão em alta no mercado. Essa consciência não apenas reflete uma mentalidade progressista, mas também contribui para a construção de um setor de tecnologia mais verde.

2.

Habilidades em desenvolvimento sustentável

Além das habilidades técnicas convencionais, valorizar competências específicas relacionadas ao desenvolvimento sustentável, como o conhecimento em tecnologias de baixo consumo de energia, a capacidade de criar sistemas eficientes em termos de recursos e a compreensão das implicações ambientais das escolhas de arquitetura devem ser considerados.

3.

Integração de práticas de sustentabilidade em projetos

A tendência vai além do código em si, é importante identificar os candidatos que incorporem práticas sustentáveis em todo o ciclo de vida do desenvolvimento de software. Isso inclui a consideração de aspectos ambientais desde a concepção do projeto até a implementação e manutenção contínua.



TENDÊNCIA 06

Aplicação de práticas em prol da diversidade no mercado



Em um setor impulsionado pela criatividade e resolução de problemas, a diversidade de perspectivas, experiências e origens proporciona a inovação de forma disruptiva. Times diversos não apenas refletem a sociedade de forma mais abrangente, mas também apresentam soluções mais abrangentes para desafios complexos. Com ambientes inclusivos, o mercado de tecnologia não apenas atrai talentos excepcionais de diversas origens, mas também cria produtos e serviços que atendem a uma variedade mais ampla de usuários!

A diversidade pode ser aplicada em diversas etapas como:

Revisão de descrições de vagas

Ajustar as descrições de vagas para garantir que uma linguagem seja inclusiva e que não contenha vieses. Usando termos neutros, destacando a cultura inclusiva da empresa e se certificando que os requisitos essenciais são estritamente relacionados à função.

- **Ampliação das fontes de recrutamento:** usar canais diversos para atrair candidatos de diferentes origens. Além de plataformas de emprego tradicionais, envolva-se em comunidades e eventos voltados para grupos sub-representados na área de tecnologia. Isso pode incluir feiras de carreiras específicas, grupos de networking e participação em conferências inclusivas.
- **Parcerias com organizações inclusivas:** estabelecendo parcerias com organizações que promovem a diversidade na tecnologia. Colaborando com programas educacionais, grupos de apoio e organizações sem fins lucrativos que se concentrem em capacitar grupos sub-representados, criando assim uma rede de talentos mais ampla e diversa.
- **Entrevistas estruturadas e painéis diversificados:** padronizar o processo de entrevista com perguntas estruturadas para garantir uma avaliação justa de todos os candidatos. Formando painéis de entrevistas diversificados, incluindo membros de diferentes experiências e trajetórias distintas. Isso contribui para a minimização de vieses e oferece uma visão mais abrangente do candidato!



7



TENDÊNCIA 07

Candidatos que sabem utilizar a AI

A inteligência artificial é uma tendência que virou realidade, estando presente no dia a dia de ampla maioria dos profissionais, com talentos em tecnologia isso não é diferente: um profissional pode utilizar diretamente a AI em seus projetos, assim como pode usar a tecnologia para ser mais produtivo. Com ambos se tornando cada vez mais comum no mercado, buscar esses profissionais é um grande desafio para recrutadores.

Para compreender se um candidato tem esse background, um Tech Recruiter pode focar em três pontos:

- **1. Avaliação técnica específica:** durante o processo de entrevista técnica, inclua perguntas específicas sobre conceitos de inteligência artificial. Isso pode incluir perguntas sobre algoritmos de aprendizado de máquina, frameworks populares (como TensorFlow ou PyTorch), técnicas de processamento de linguagem natural, entre outros. A capacidade do candidato de responder a essas perguntas pode indicar seu nível de conhecimento.

2. Portfólio e projetos pessoais:

muitos profissionais de AI têm projetos pessoais ou contribuem para a comunidade de código aberto. Avalie o portfólio do candidato, se disponível, para verificar se eles têm projetos relacionados à inteligência artificial. Participação em competições de aprendizado de máquina também pode ser um indicativo de habilidades técnicas.

3. Certificações relevantes:

certificações em inteligência artificial, aprendizado de máquina ou áreas relacionadas podem ser um sinal de comprometimento com a aprendizagem e aprofundamento nos conhecimentos técnicos. Certificações de instituições reconhecidas, como cursos online ou programas de certificação de grandes plataformas, podem ser consideradas.



50HRTechDisruptors 2023



Aline Santos

HR Business Partner



Ana Minuto

Fundadora e CEO



Analice Oliveira

*Coordenadora de
Pessoas e Cultura*



André Bergamini

Talent Acquisition Director



Andréa Greco

Head de Gente e Gestão



Andreza Maia

Diversidade e Inclusão



Bernardo Marinho

HR Country Leader



Bianca Amorim

Tech Recruiter



Carolina Fontenele

IT Recruiter



Carolina Lima

Global Tech Recruiter



50 HR Tech Disruptors 2023



Clarissa Jaques
Human Resources Manager




Daniele Botaro
Head of Diversity




Danielli Moura
Tech Recruiter




Denyze Santos
LinkedIn Top Voice




Eric Toyoda
Talent Acquisition Head




Emanuelle Magno
IT Head




Fabiane Prado
Head of People & Culture




Flavia Nardon
Diretora Global de Pessoas




Fernanda Rodrigues
Latam CHRO




Gabriela Amâncio
Senior Technical Sourcer


50 HR Tech Disruptors 2023



Gabriela Augusto

Diretora Fundadora



Gabriella Araújo

Tech Recruiter Leader



Gizelda Souza

Talent Acquisition & Staffing Manager



Grazi Mendes

Head of Diversity, Equity & Inclusion



Grazielle Resende

Talent Acquisition



Grazielle Sá

Gerente de Gente e Gestão



Helena Zandoná

Senior Technical Recruiter



Janaína Lima

LinkedIn Top Voice



Júlia Pedroso

Head of Talent Acquisition



Kiko Campos

Diretor Sênior de RH



50 HR Tech Disruptors 2023



Luisa Escobar
Diretora Recursos Humanos



Marina Morcatti
Talent Acquisition Lead



Matheus Gerstner
HR Business Partner



Mauricio Martins
People Manager



Monaly Malucelli
Talent Partner



Patrícia Santos
*CEO Fundadora da
EmpregueAfro*



Priscila Domingos
Head of Talent Acquisitions



Priscila Paula
HR Manager Development



Rafaela Tobio
Talent Success Coordinator



Rebeca Moura
Senior People Attraction



50 HR Tech Disruptors 2023



Renata Conti

Lider de R&S



Renata Trasmonte

People Manager



Roberta Ferreira

Talent Acquisition
Coordinator



Roberto Shalabi

Head of Talent Acquisition



Rógia Farias

Tech Recruiter



Sofia Esteves

Fundadora e Conselheira



Thays Silva

Talent Acquisition
Coordinator



Tiago Jóia

Lead Tech Recruiter



Valdenir Souza

Head of Talent Acquisition



Vitor Martins

Lider de Cultura



Somos a maior e mais completa comunidade de aprendizado contínuo em tecnologia da América Latina!

8.974.775

Pessoas alcançadas nos programas educacionais.

+77.000

Empresas beneficiadas pela aceleração de carreiras dos seus colaboradores.

+2.200

Campus acadêmicos conectados.

+2.500.000

Bolsas de estudo distribuídas por meio de programas educacionais.

+1.300.000

Pessoas fazem parte da nossa comunidade. De profissionais iniciantes na área de tecnologia, até com grande experiência de mercado.

+130

ONGs, Governos e Instituições de Ensino parceiras.

Há mais de 5 anos certificando e conectando profissionais de tecnologia a empresas inovadoras do setor, nós da DIO, enfrentamos de perto os desafios que envolvem ensinar, treinar, selecionar, entrevistar, avaliar e contratar talentos nesta área. Diariamente, compartilhamos experiências com os profissionais de recrutamento e seleção de diversas empresas globais parceiras da DIO, compreendendo os dilemas inerentes aos processos seletivos.

Com base nessa vivência, estamos empenhados em construir a maior comunidade de Tech Recruiters, voltada para os profissionais responsáveis por contratar talentos na área de tecnologia. Criando conteúdos e ferramentas que simplifiquem o cotidiano do recrutamento e seleção tech, proporcionando entrevistas e compartilhamento de experiências com profissionais renomados no campo, fortalecendo assim a profissão como um todo.

Curtiu?

Compartilhe com seus colegas.

