



2026
Q3

BRASIL

Experis tech talent outlook

Sumário Executivo

Mais de **4.000 empregadores de Tecnologia e Serviços de TI**, em **42 países**, foram entrevistados sobre suas intenções de contratação para o 3º trimestre de 2026 na edição mais recente do relatório Experis Tech Talent Outlook.

Os empregadores reportaram uma **Expectativa Líquida de Emprego (NEO)**

Global de **35%**

ao analisar seus planos para julho a setembro.

O índice é calculado pela diferença entre os que planejam contratar e os que pretendem reduzir suas equipes.

Expectativas mais fortes

Porto Rico

68%

Brasil

53%

Reino Unido

51%

A Expectativa Líquida de Emprego (NEO) diminuiu **7 pontos** em relação ao trimestre anterior e **1 ponto** em relação ao mesmo período do ano passado.

Para superar a escassez de talentos, os empregadores têm recorrido principalmente à **capacitação e requalificação de seus colaboradores**, seguidos por **mais flexibilidade de horários** e **aumento de salários**.¹

A competição por talentos tech continua, mas mostra leve redução:

73% dos empregadores afirmam ter dificuldade para encontrar os profissionais especializados de que precisam, contra 76% em 2025¹.

Os resultados da Expectativa Líquida de Emprego variam de +100% a -100%.

¹ Pesquisa de Escassez de Talentos 2026



Expectativa global de contratação no setor de TI

Usada internacionalmente como um indicador das tendências do mercado de trabalho, a Expectativa Líquida de Emprego (NEO) — calculada subtraindo-se o percentual de empregadores que preveem reduções em seus quadros daqueles que planejam contratar — está agora em **35%**.

A NEO é ajustada sazonalmente para eliminar flutuações previsíveis de contratação e assegurar comparações consistentes entre diferentes regiões e períodos. Os números já ajustados são utilizados ao longo deste material, exceto quando indicado de outra forma.

Expectativa Líquida de Emprego Global



35%

Planejam contratar



50%

Não preveem alterações



33%

Estimam uma redução nas equipes



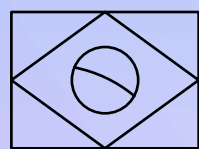
15%

Não decidiram

?

2%

O tamanho da bolha representa a porcentagem.



Expectativa de contratação no setor de TI no Brasil

Expectativa
Líquida de
Emprego Global



53%

Planejam
contratar



63%

Não
preveem
alterações



25%

Estimam
uma redução
nas equipes



12%

Não decidiu

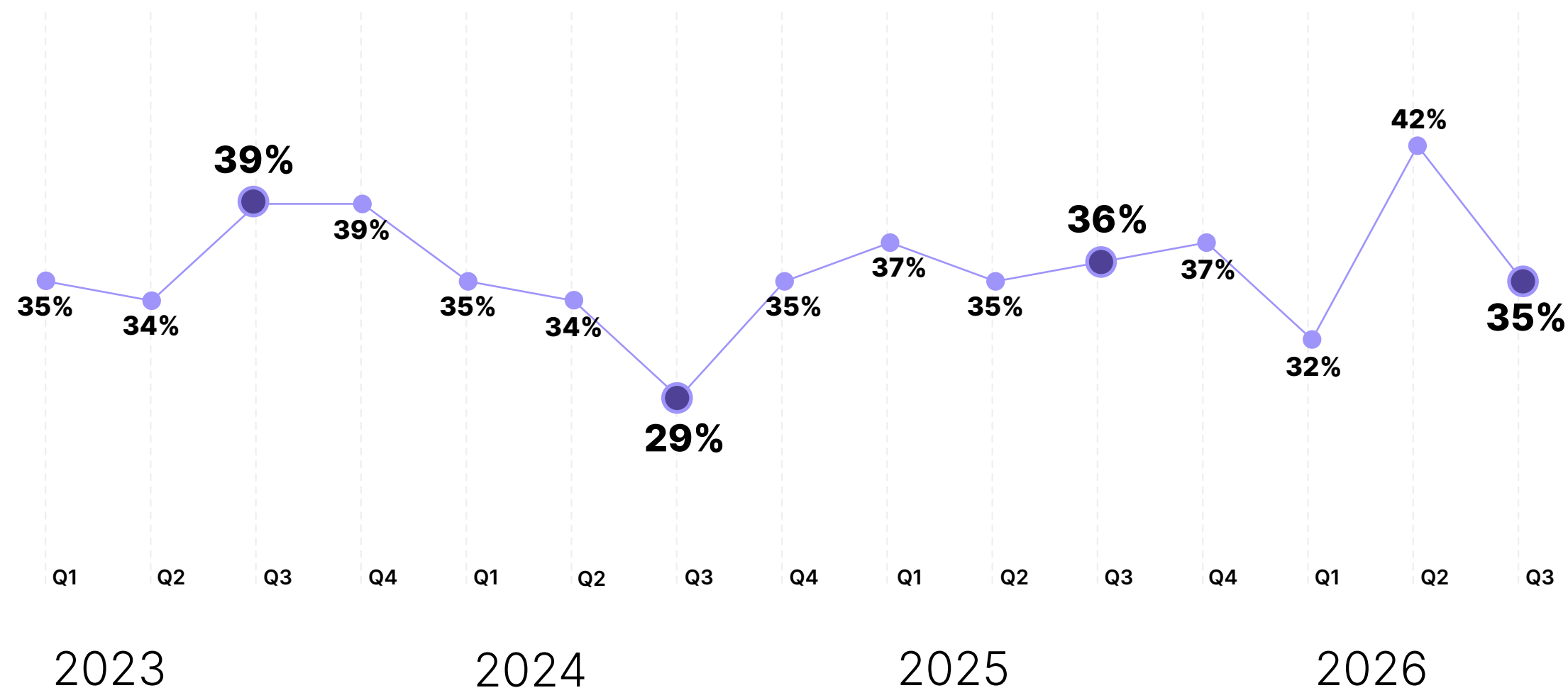


0%

O tamanho da bolha representa a porcentagem.

Mudanças ao longo do tempo

Após atingir seu pico no 2º trimestre de 2026, as intenções de contratação diminuíram em relação ao trimestre anterior (-7 pontos) e também na comparação anual (-1 ponto).



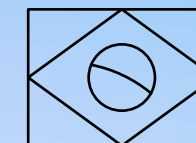
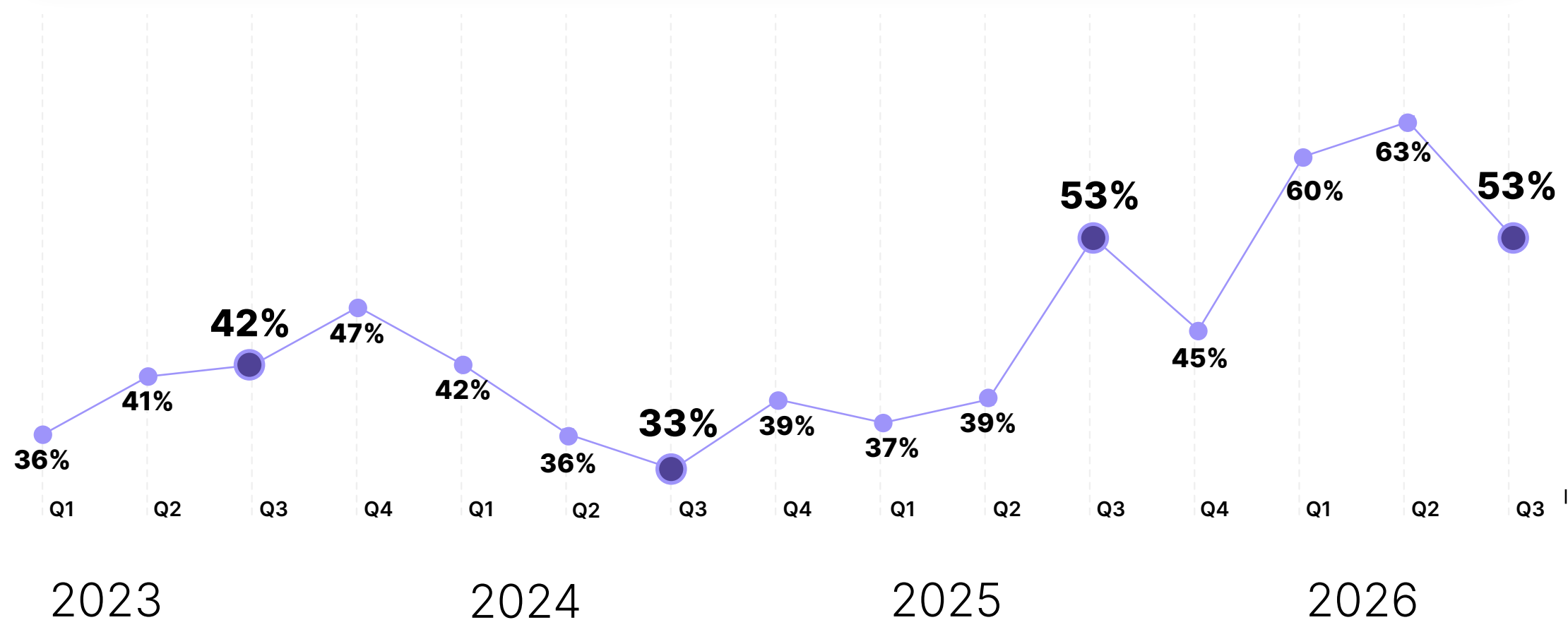
Empregadores de TI reportaram uma Expectativa Líquida de Emprego (NEO) de

35%

para o **Q3 2026**.

Mudanças ao longo do tempo no Brasil

Após atingir seu pico no 2º trimestre de 2026 (63%), as intenções de contratação recuaram para 53% no 3º trimestre, mas permaneceram acima dos resultados registrados nos anos anteriores.

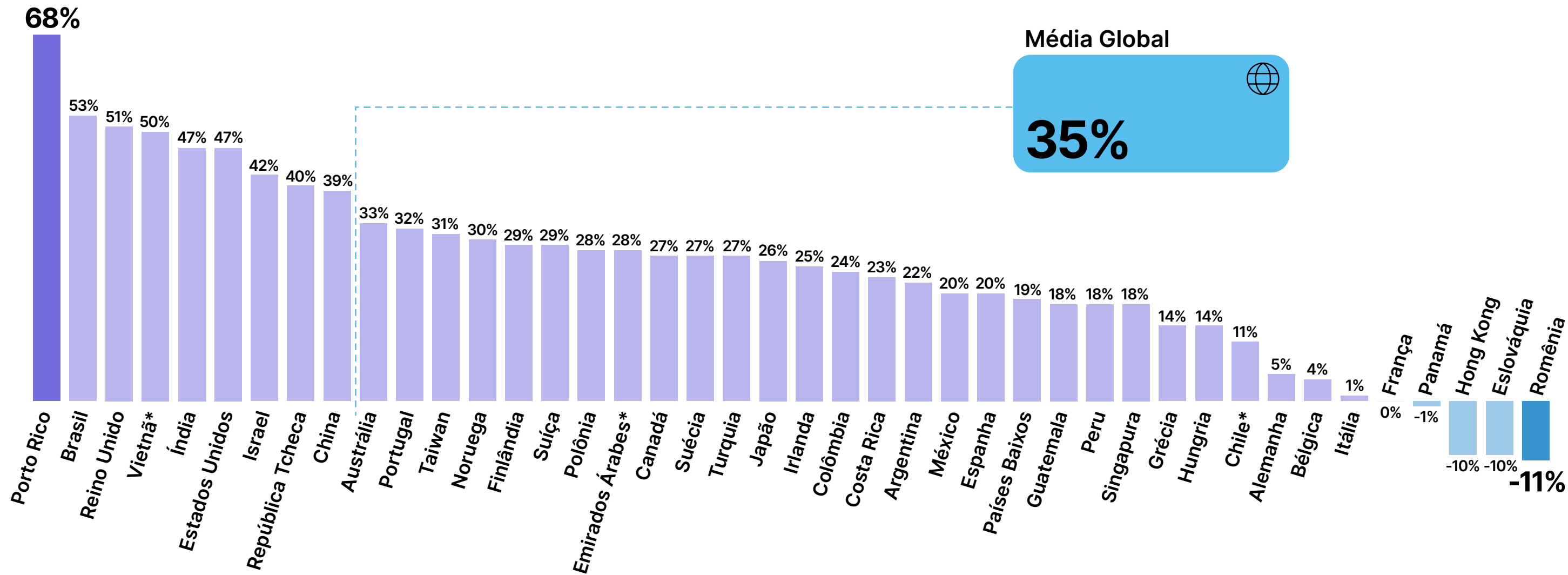


Empregadores de TI no Brasil reportaram uma Expectativa Líquida de Emprego (NEO) de

53%

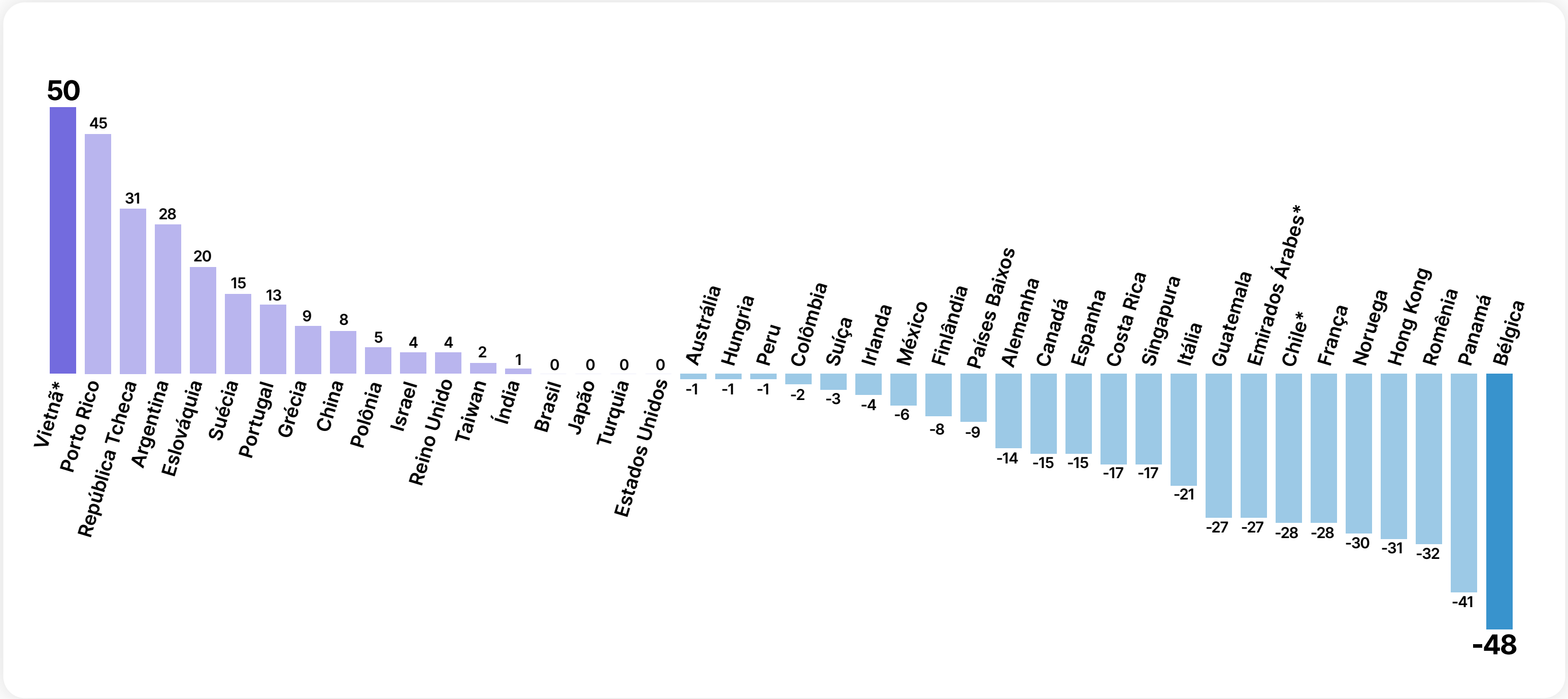
para o **Q3 2026**.

Expectativas de contratação de TI entre julho e setembro



*As NEOs de Chile, Porto Rico, Emirados Árabes Unidos e Vietnã estão atualmente sem ajuste e serão ajustadas sazonalmente após dezesseis trimestres de dados.

Alterações anuais por país



*As NEOs de Chile e Porto Rico estão atualmente sem ajuste e serão ajustadas sazonalmente após dezesseis trimestres de dados.

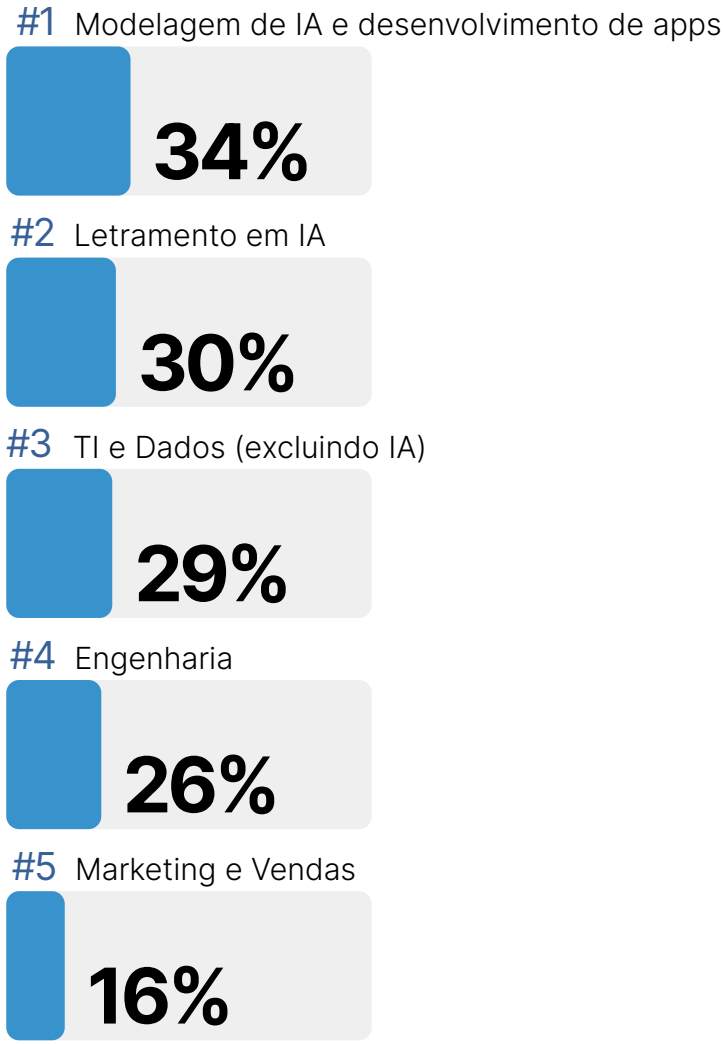
Escassez Global de Talentos

73% dos empregadores de Tecnologia e Serviços de TI relatam dificuldade em encontrar os profissionais de que precisam.

Principais competências comportamentais



Principais competências técnicas



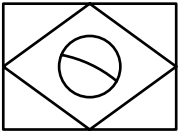
*Os respondentes puderam escolher mais de uma opção. Por isso, a soma dos percentuais é superior a 100%.



Ações que os empregadores estão adotando para superar a escassez de talentos

Diante de uma escassez de talentos estrutural, 95% dos empregadores estão adotando uma combinação de estratégias.

*Os respondentes puderam escolher mais de uma opção. Por isso, a soma dos percentuais é superior a 100%.



Ações que os empregadores brasileiros estão adotando para superar a escassez de talentos

Upskilling é a principal estratégia adotada pelos empregadores para enfrentar a escassez de talentos, acima da busca por novos pools de talentos ou da terceirização de funções.

*Os respondentes puderam escolher mais de uma opção. Por isso, a soma dos percentuais é superior a 100%.

Metodologia

Sobre a Experis Tech Talent Outlook

A pesquisa baseia-se em entrevistas com 4.497 empregadores do setor de Tecnologia e Serviços de TI em 42 países incluídos na Pesquisa de Expectativa de Emprego do ManpowerGroup — a mais abrangente e prospectiva do gênero, sendo usada globalmente como um importante indicador econômico. As respostas foram coletadas entre 1 e 30 de abril de 2026.

Sobre o setor de Tecnologia e Serviços de TI da Experis Tech Talent Outlook

O ManpowerGroup introduziu uma classificação atualizada de setores para garantir que os insights reflitam de maneira mais fiel a economia global atual. Os dados históricos foram reclassificados para manter a consistência ao longo do tempo e para que os resultados nacionais e regionais permaneçam inalterados. A classificação de Tecnologia e Serviços de TI é definida pelos seguintes setores do Sistema de Classificação de Indústrias da América do Norte (NAICS): Fabricação de Produtos de Computação e Eletrônicos (334); Publicação e Transmissão pela Internet (516); Telecomunicações (517); Processamento de Dados, Hospedagem e Serviços Relacionados (518); Outros Serviços de Informação (519); e Design de Sistemas de Computação e Serviços Relacionados (5415).

Sobre a Pesquisa de Escassez de Talentos 2026

O ManpowerGroup entrevistou 39.063 empregadores em 41 países: Argentina, Austrália, Bélgica, Brasil, Canadá, Chile, China, Colômbia, Costa Rica, República Tcheca, Finlândia, França, Alemanha, Grécia, Guatemala, Hong Kong, Hungria, Índia, Irlanda, Israel, Itália, Japão, México, Países Baixos, Noruega, Panamá, Peru, Polônia, Portugal, Porto Rico, Romênia, Singapura, Eslováquia, Espanha, Suécia, Suíça, Taiwan, Turquia, Emirados Árabes Unidos (EAU), Reino Unido (UK) e Estados Unidos (EUA). O trabalho de campo foi concluído em todos os mercados entre 1º e 31 de outubro de 2025.

Declarações Prospectivas

Este relatório contém declarações prospectivas, incluindo declarações sobre a demanda por trabalho em determinadas regiões, países e setores, incerteza econômica e tendências da força de trabalho. Os eventos ou resultados reais podem diferir significativamente daqueles contidos nas declarações prospectivas devido a riscos, incertezas e premissas. Esses fatores incluem aqueles encontrados nos relatórios da Empresa arquivados junto à U.S. Securities and Exchange Commission (SEC), incluindo as informações mencionadas no item “Fatores de Risco” de seu Relatório Anual no Formulário 10-K, referente ao exercício encerrado em 31 de dezembro de 2025, cujas informações foram incorporadas neste documento por referência. O ManpowerGroup não assume qualquer obrigação de atualizar as declarações prospectivas ou outras declarações contidas neste documento, exceto conforme exigido por lei.

Soluções da Experis para todo o ciclo de vida dos talentos



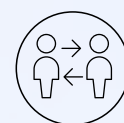
Recrutamento & Seleção
de Talentos Globais



Consultoria & Estratégia
da Força de Trabalho



Gestão Tecnológica da
Força de Trabalho



Desenvolvimento &
Transição de Carreira



Dados para Otimização
da Força de Trabalho



Entrega de Serviços Globais
e Soluções Gerenciadas



Para mais informações sobre a Experis, [clique aqui](#).

Este relatório baseia-se na Pesquisa de Expectativa de Emprego do ManpowerGroup — a mais abrangente e prospectiva do gênero.