

A IA Pode Pensar por Você. Mas não tomar a decisão.

O futuro do cientista de dados na era da inteligência artificial: competências técnicas, habilidades humanas e o profissional que o mercado procura

*Por Janaina Moura Rosa
Maio, 2026.*

A Previsão como obsessão humana

No filme A Vida de Chuck, baseado na obra de Stephen King, a matemática aparece apresentada pelo avô de Chuck, um contador apaixonado por números, como uma linguagem capaz de revelar destinos. Ele apresenta entusiasmadamente para o neto, ainda um adolescente, uma área da matemática, Estatística e probabilidade, que seria capaz de indicar os caminhos possíveis para a vida do jovem: sucesso, fracasso, genialidade.

Prever o futuro talvez seja uma das maiores obsessões da humanidade. Das profecias do oráculo de Delfos às equações de probabilidade, o desejo de antecipar o amanhã sempre nos acompanhou. Esse desejo ganhou um novo instrumento: a inteligência artificial, que é, em essência, um motor preditivo. A inteligência artificial aprende padrões do passado para inferir o que vem a seguir.

Desde 2022, com a popularização da IA Generativa, o debate sobre o futuro das profissões se intensificou. E para a Ciência de Dados, com as ferramentas de IA adequadas, já conseguimos automatizar partes significativas do pipeline de dados: limpeza, feature engineering, geração de código e até os relatórios executivos. A pergunta que não sai da cabeça de quem trabalha ou quer trabalhar com dados é direta: o que o mercado vai querer de mim daqui a cinco anos? Ou em dois anos?

Este artigo não oferece certezas, assim como o World Economic Forum (WEF), que publica desde 2016 um relatório sobre o futuro do trabalho, e reconhece que a IA generativa ampliou a incerteza. O que faremos é cruzar os dados dos principais relatórios globais, contextualizá-los para o Brasil e conectá-los com o que uma boa formação pode fazer por você agora.



Algumas previsões: Os dados globais de 2030

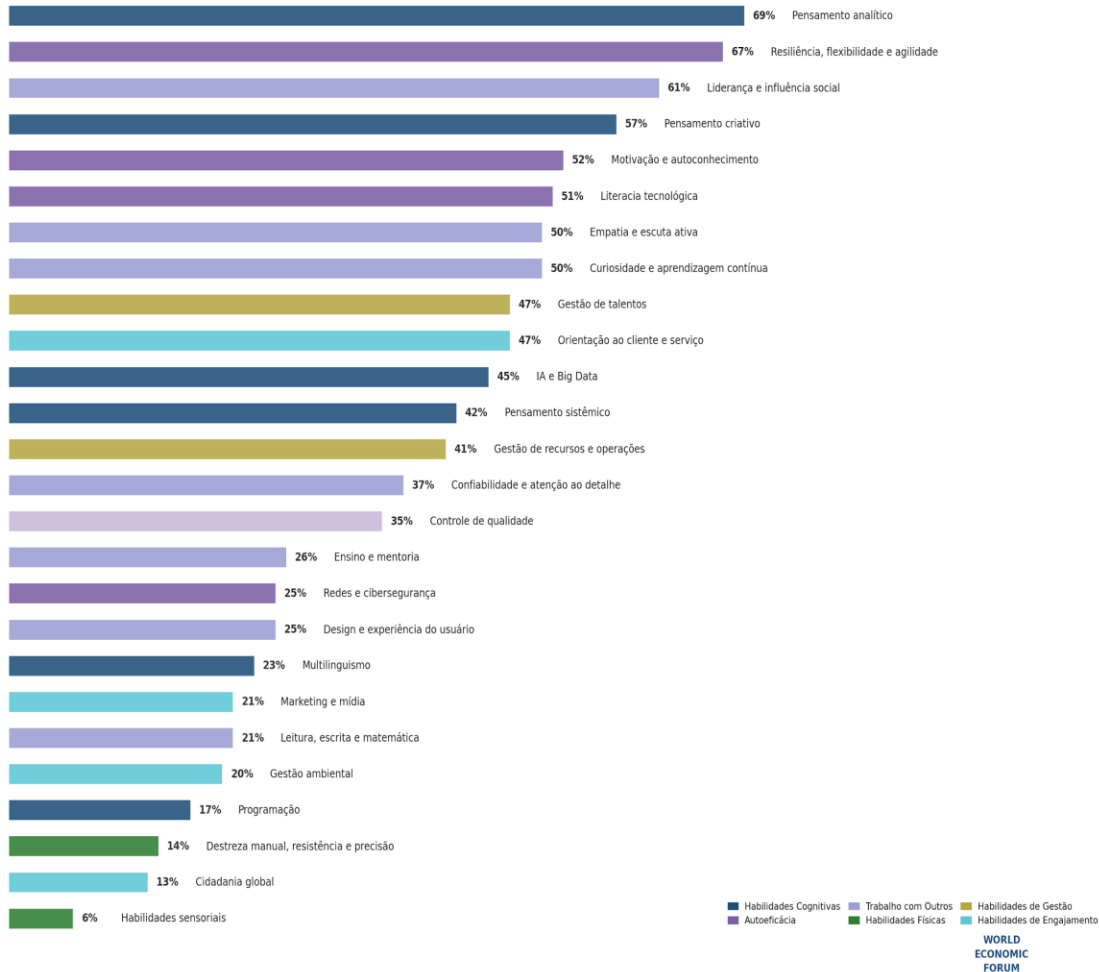
O *Future of Jobs Report 2025*, do WEF, consultou milhares de empregadores em dezenas de países. Uma das conclusões mais marcantes: os empregadores esperam que 39% das competências essenciais dos trabalhadores se transformem até 2030. Para a área de dados, o relatório aponta que Tecnologia da Informação e Serviços é um dos setores com maior crescimento esperado na demanda por IA e Big Data como competência central.

O relatório mostra que as habilidades mais valorizadas em 2030 combinam domínio tecnológico com capacidades humanas. No topo, o **pensamento analítico** lidera: sete em cada dez empresas o consideram indispensável. Em seguida aparecem **resiliência e adaptabilidade, liderança e influência social, pensamento criativo e autoconhecimento**. Para o cientista de dados, o pensamento analítico já era território natural. O que muda é a exigência crescente das demais habilidades. Veja no gráfico abaixo o ranking das habilidades essenciais que os empregadores consideram necessárias para a força de trabalho, segundo a publicação do WEF.

Competências Essenciais em 2025

Todos os Respondentes

Proporção de empregadores que consideram estas habilidades essenciais para sua força de trabalho.



Fonte: World Economic Forum, Future of Jobs Report 2025

Gráfico 1: Habilidades essenciais para os profissionais em 2030 - Relatório WEF 2025.

Por outro lado, entre as habilidades que mais crescem, o WEF destaca IA e Big Data como a de crescimento mais acelerado em quase todos os setores. Mas, olhando para os dois rankings, de habilidades essenciais e habilidades em ascensão, podemos dizer que não é só dominar mais ferramentas — é saber integrá-las com pensamento crítico, comunicação e capacidade de adaptação.

No gráfico 2 abaixo são listadas as habilidades que mais crescem em interesse pelos empregadores entrevistados. As 10 principais competências essenciais são complementadas por alfabetização tecnológica, empatia e escuta ativa, curiosidade e aprendizagem contínua,



gestão de talentos e orientação para o serviço e atendimento ao cliente. Competências que refletem o papel importante da proficiência técnica, fortes habilidades interpessoais, inteligência emocional e um compromisso com a aprendizagem contínua demonstram a expectativa dos entrevistados de que os trabalhadores devem equilibrar habilidades técnicas e interpessoais para prosperar nos ambientes de trabalho atuais.

Habilidades em Ascensão, 2025-2030

Todos os Respondentes

Proporção de empregadores que consideram as habilidades em crescimento, declínio ou estáveis em importância.
Ordenado pelo crescimento líquido (diferença entre organizações que consideram a habilidade em crescimento e as que a consideram em declínio).

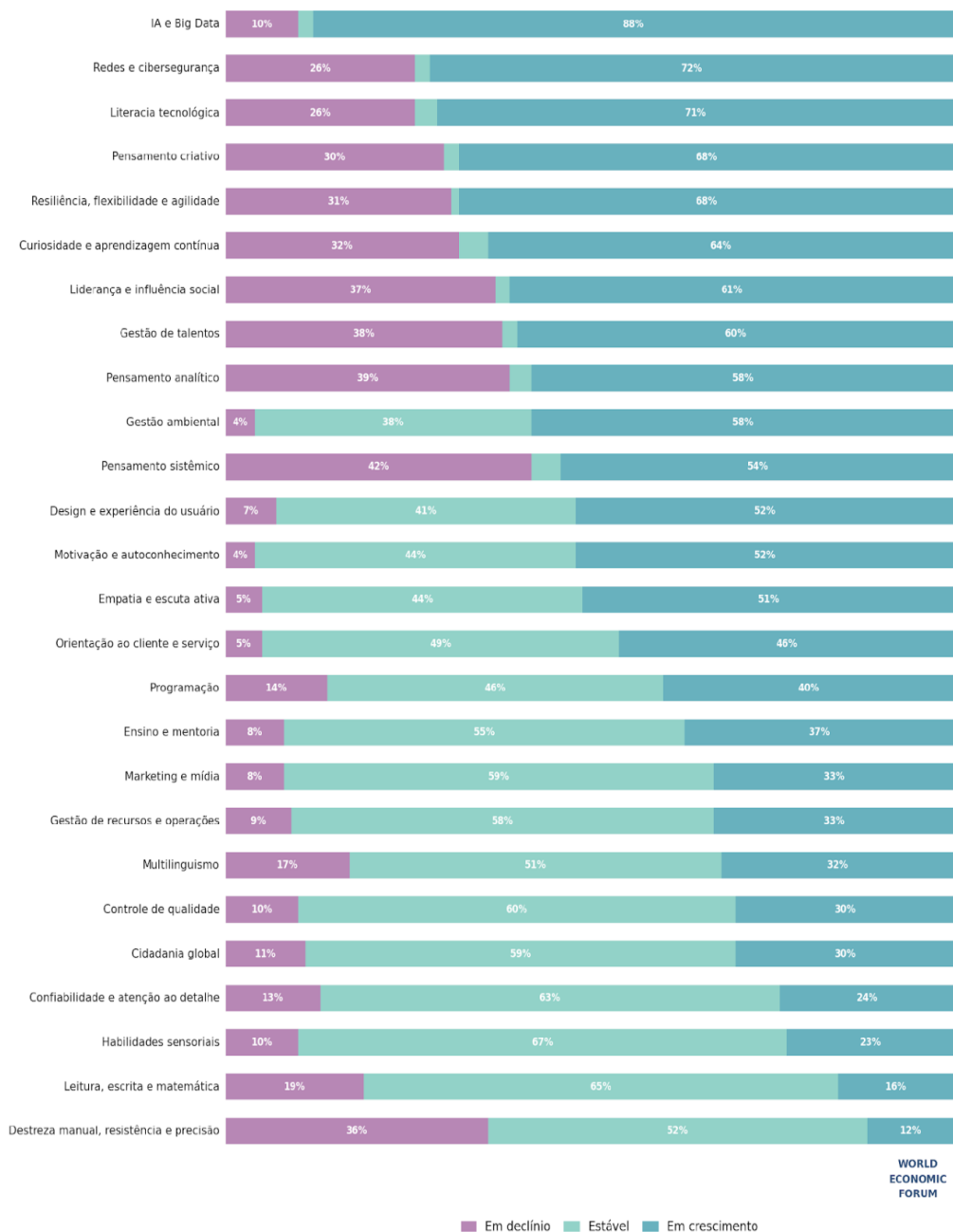


Gráfico 2. Habilidades em ascensão segundo o relatório do WEF 2025

E para entender melhor o contexto, o relatório traz ainda uma comparação entre os relatórios de 2023 e 2025. Nessa comparação, destaca-se que habilidades como atenção ao detalhe e

controle de qualidade tiveram queda ao mesmo tempo em que liderança e influência social, resiliência, flexibilidade e agilidade, e IA e big data apresentaram os maiores índices em interesse.

Os fatos: o mercado em movimento

Nesse momento da inteligência artificial, o *LinkedIn Labor Market Report 2026* documenta a criação de ao menos 1,3 milhão de novas oportunidades ligadas à IA em dois anos. Novas funções como engenheiro de IA, engenheiro de dados de produção e especialista em *MLOps*, que ampliam e transformam o campo da Ciência de Dados tradicional. Nos EUA, as vagas que exigem literacia em IA cresceram 70% em um único ano.

Mas o dado mais estratégico do relatório não é sobre habilidades técnicas, e sim, sobre o que cresce junto com ela. A segunda habilidade de expansão mais rápida no mercado global é a **mitigação de conflitos**. A terceira é **adaptabilidade**. Na tabela abaixo, um extrato do relatório que explica o que isso significa na prática para quem trabalha com dados.

Habilidade em alta	O que significa para o cientista de dados
Literacia em IA	Usar LLMs e ferramentas generativas no pipeline de dados e geração de relatórios com IA
Mitigação de Conflitos	Navegar divergências entre stakeholders sobre interpretação de métricas, priorização de projetos e resultados de modelos
Adaptabilidade	Migrar de frameworks e stacks rapidamente; incorporar novos paradigmas (LLMs, agentes) sem apego a ferramentas antigas
Otimização de Processos	Redesenhar pipelines de dados para incorporar automação com IA mantendo qualidade e governança
Pensamento Inovador	Propor novos casos de uso de dados que o negócio ainda não enxergou; transformar dados em produtos

Tabela 1. Habilidades em alta segundo o LinkedIn labor Market

Reforçando os resultados no relatório anterior, o *Microsoft Work Trend Index 2026* publicado recentemente, no início do mês de maio deste ano, completa o quadro a partir da análise de mais de 100.000 conversas no Copilot. Descobriu-se que 49% de todas as interações com IA apoiam **trabalho cognitivo**, como análise de informações, resolução de problemas e avaliação de alternativas.



Para interpretar estes dados, olhando para o dia a dia do cientista de dados, isso significa que boa parte do trabalho operacional, como limpeza de dados, escrita de queries, geração de visualizações básicas, já está sendo delegada à IA, e o que exige mais do profissional é exatamente interpretar resultados no contexto certo, questionar premissas de negócio e assumir responsabilidade pela decisão.

O Contexto Brasileiro: Urgência e Lacuna

No Brasil, o estudo *Generative AI and the Transformation of Work in Latin America (GPAI, 2025)* revelou uma contradição importante: profissionais descrevem condições favoráveis à adoção de IA, mas a implementação real ainda é limitada.

A velocidade da transformação tecnológica no Brasil é maior do que a capacidade institucional de formação. Isso torna a decisão de formação ainda mais estratégica.

Aqui na XP Educação, estamos acompanhando a transformação do profissional de tecnologia, e por isso o curso de Ciência de Dados integra Inteligência Artificial como competência transversal, não como módulo isolado no final do semestre, mas ao longo de toda a formação. O estudante aprende a usar ferramentas de IA generativa nas diferentes tarefas do dia a dia do profissional, e mais importante: aprende a questioná-las, identificar vieses e validar outputs com rigor estatístico. Isso responde diretamente ao que o *WEF* e o *LinkedIn* sinalizam.

Como já foi levantado pelos relatórios citados, o mercado não busca apenas analistas tecnicamente competentes, mas que se comuniquem melhor, possam colaborar em equipes multidisciplinares e entendam que ainda passaremos por algumas pequenas ondas dentro desse novo movimento. Por isso, o hábito de aprender sempre será essencial para que possam construir a trajetória profissional e liderar esse processo dentro das empresas.

Entre fatos e previsões: o novo perfil profissional

Andrej Karpathy – pesquisador cofundador da OpenAI e ex-diretor de IA da Tesla e atualmente colaborador da Anthropic, citou publicamente uma distinção que resume bem o momento:

"Podemos até deixar o pensamento com a inteligência artificial. Mas não deixaremos a decisão." – citado por Andrej Karpathy

Para o cientista de dados, essa distinção é concreta e cotidiana. O "pensamento" – rodar o modelo, escrever o código de ETL, produzir a visualização – a IA fará cada vez mais. O



juízo — escolher qual pergunta vale ser feita, decidir se o modelo é bom o suficiente para ir a produção, avaliar se o resultado faz sentido no contexto do negócio, assumir responsabilidade quando o modelo erra — esse permanece irreduzível.

O *Microsoft Work Trend Index 2026* sintetiza que, à medida que agentes assumem a execução, os humanos ganham mais agência. Um dashboard automatizado pode estar tecnicamente correto e ainda levar a uma decisão errada se o executivo não entendeu as premissas. Um pipeline de dados pode funcionar perfeitamente e produzir respostas para as perguntas erradas. Para quem trabalha com dados, o papel que cresce não é o de executor de análises, é o de arquiteto de decisões baseadas em dados. De produtor de relatórios para conselheiro estratégico com evidências.

No fim, mesmo em uma era de máquinas inteligentes, o futuro do trabalho continuará sendo profundamente humano. Não porque a IA seja fraca. Mas porque juízo, responsabilidade e significado são, e provavelmente continuarão sendo, territórios humanos.

Referências

World Economic Forum. Future of Jobs Report 2025. Genebra, jan. 2025. [weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025/](https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025/)

LinkedIn Economic Graph. Labor Market Report 2026: Building a Future of Work That Works. San Francisco, jan. 2026.

Microsoft. 2026 Work Trend Index Annual Report: Agents, Human Agency, and the Opportunity for Every Organization. Redmond, mai. 2026.

Melo et al. Generative AI and the Transformation of Work in Latin America – Brazil. GPAI, 2025. arxiv.org/abs/2505.13490