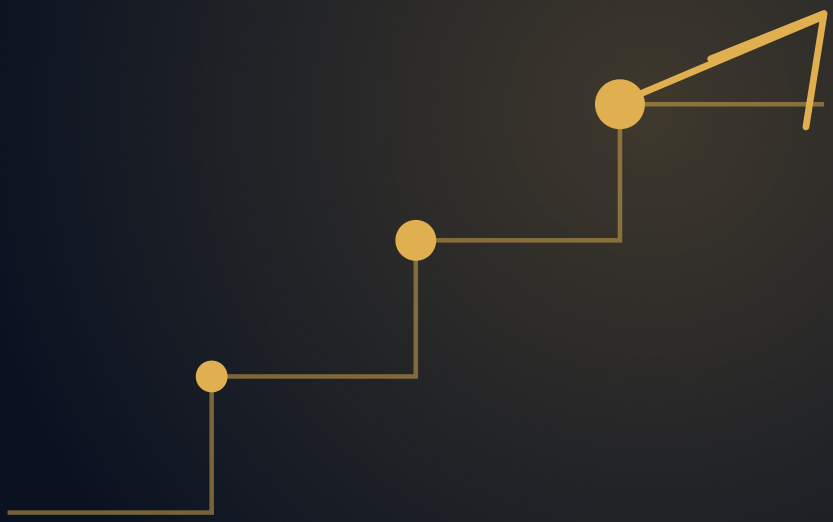
MD Mentoria Dados



EBOOK · CARREIRA EM DADOS E IA

Do estudo ao próximo nível

O guia para crescer na carreira de Dados com o Método dos 4 P's: o que separa quem estuda de quem é promovido, e como encurtar esse caminho.

Roberto Oliveira

Mentor de carreira em Dados e IA · Professor convidado FGV e Senac · Presidente da ABRACD

Sumário

01 O teto invisível de quem só estuda

02 Júnior, pleno, sênior: o que muda de verdade

03 O Método dos 4 P's

04 Por que um mentor encurta o caminho

05 Quanto vale subir de nível

06 Quem já fez o caminho

07 Seu plano de 90 dias

08 Três jornadas, um método

09 Seu próximo passo: diagnóstico de carreira gratuito

PARA QUEM É ESTE EBOOK

Para quem quer **entrar** em Dados vindo de outra área, para quem já trabalha na área e quer **crescer** em cargo e salário, e para quem já é sênior e quer **liderança** ou o mercado internacional. O conteúdo vale para analistas, engenheiros e cientistas de dados, de BI a IA.

UM AVISO HONESTO

Nenhum livro, curso ou mentoria garante emprego, promoção ou salário. O que muda o jogo é direção, método e as pessoas certas ao seu lado. É disso que este ebook trata.

CAPÍTULO 01

O teto invisível de quem só estuda

Você já fez curso, formação e trilha. Aprendeu Python, SQL, Power BI e cloud. E mesmo assim a promoção não veio.

Esse é o cenário mais comum entre os profissionais de Dados que chegam até mim. Gente competente, esforçada, que estuda à noite e no fim de semana, mas que sente que corre sem sair do lugar. A vaga boa vai para outra pessoa. O colega menos técnico é promovido antes. O recrutador liga, mas só para oferecer o mesmo salário em outra empresa.

O problema quase nunca é falta de estudo. É falta de três coisas:

- **Direção:** saber o que aprender, em qual ordem e por quê, para o seu objetivo, e não para o objetivo do curso da moda.
- **Posicionamento:** ser visto como referência, e não como mais um currículo na pilha.
- **Rede:** ter pessoas que lembram de você quando surge uma oportunidade.

Os sinais de que você bateu no teto

- [ ] Estuda uma tecnologia nova por mês e nunca se sente "pronto".
- [ ] Não sabe explicar, em dois minutos, o valor que gera para o negócio.
- [ ] Seu LinkedIn não traz contatos de recrutadores com vagas melhores.
- [ ] Quer liderar, mas não sabe o que separa um pleno de um sênior.
- [ ] Chega à negociação de salário sem saber quanto vale.

Se você marcou duas ou mais, a boa notícia é que nada disso se resolve com mais um curso. Resolve-se com método, e é isso que vem a seguir.

MENTORIA DADOS

Pare de estudar no escuro.

Na mentoria, montamos juntos o seu plano a partir do seu momento: o que estudar, como se posicionar e com quem se conectar.

Conhecer a mentoria

robertooliveira.com.br/hub/mentoria

CAPÍTULO 02

Júnior, pleno, sênior: o que muda de verdade

A diferença entre os níveis não é a quantidade de ferramentas. É o tamanho do problema que você resolve sozinho e o impacto que consegue mostrar.

NÍVEL	O QUE SE ESPERA	COMO É PERCEBIDO
Júnior	Executa tarefas bem definidas, com orientação. Aprende rápido.	"Faz o que pedem."
Pleno	Resolve problemas inteiros com autonomia. Entende o negócio por trás do pedido.	"Dá para confiar a entrega."
Sênior	Escolhe qual problema vale resolver, antecipa riscos, ensina o time e influencia decisões.	"É quem a gente chama quando é importante."
Liderança	Multiplica resultado por meio de pessoas, processos e estratégia.	"Faz o time e a empresa andarem."

Repare que, a cada degrau, o peso das habilidades técnicas diminui e cresce o peso de comunicação, visão de negócio, relacionamento e capacidade de mostrar resultado. É por isso que tanta gente "boa de técnica" fica parada: continua investindo só na coluna que já domina.

> **A VIRADA DE CHAVE**
>
> É preciso **"ser"** para depois **"ter"**. Primeiro você passa a agir, pensar e se comunicar como o profissional do próximo nível. O cargo e o salário vêm em seguida, porque o mercado começa a enxergar você assim.

Perguntas para se fazer agora

1. Qual foi o último resultado de negócio que eu gerei, em número?
2. Quem, fora do meu time, sabe o que eu faço?
3. Se eu fosse promovido amanhã, o que eu faria diferente de hoje?

Se as respostas travaram, você já sabe onde está o próximo passo. O método a seguir organiza esse caminho.

CAPÍTULO 03

O Método dos 4 P's

Ser um profissional estratégico exige maestria em quatro frentes, e não só em ferramentas. É o método que uso com cada mentorado.

P

Pessoas

Começa por você: seus pontos fortes, interesses e objetivos. E se estende a quem está à sua volta: equipe, liderança e rede de contatos. Boa parte das melhores vagas nunca é anunciada; elas circulam entre pessoas que confiam umas nas outras.

- Saiba dizer em uma frase quem você é e que problema resolve.
- Mapeie 20 pessoas que trabalham onde você quer chegar.
- Construa relação antes de precisar dela.

P

Processos

Planejamento, execução e revisão, no passo a passo, sem pular etapas. Carreira não cresce com picos de motivação; cresce com rotina e revisão constante.

- Metas de curto prazo (90 dias) ligadas a uma meta de longo prazo.
- Rotina semanal de estudo, prática e networking.
- Revisão mensal: o que funcionou, o que corto, o que dobro.

P

Plataformas

As ferramentas certas para o seu momento: Power BI, SQL, Python, cloud, IA e o que o mercado realmente pede para a vaga que você quer. Não é aprender tudo; é aprender o que destrava o próximo degrau.

- Escolha a pilha da vaga-alvo, não a da moda.
- Prove o que sabe com projetos e portfólio, não só com certificados.
- Use IA para ganhar tempo no trabalho e nos estudos.

P

Performance

Feedback, metas e indicadores para medir sua evolução de verdade. O que não é medido vira impressão, e impressão não sustenta promoção nem negociação de salário.

- Registre seus resultados em números (tempo, custo, receita, risco).
- Peça feedback de forma ativa, a cada ciclo.
- Leve evidências para a conversa de promoção.

CAPÍTULO 03 · CONTINUAÇÃO

Onde estão os seus 4 P's hoje?

Dê uma nota de 1 a 5 para cada afirmação. O objetivo é achar o gargalo, não tirar nota alta.

P	AFIRMAÇÃO	NOTA (1 A 5)
Pessoas	Tenho uma rede ativa de contatos na área e no nível onde quero chegar.	___
Pessoas	Meu LinkedIn comunica com clareza o valor que gero.	___
Processos	Tenho metas escritas para os próximos 90 dias e para os próximos 2 anos.	___
Processos	Reviso meu plano todo mês e ajusto o que não funciona.	___
Plataformas	Sei exatamente quais ferramentas a minha vaga-alvo exige.	___
Plataformas	Tenho portfólio público que prova o que eu sei.	___
Performance	Consigo citar, em números, três resultados que gerei no último ano.	___
Performance	Recebo feedback estruturado com frequência.	___

Como ler: o P com a menor soma é o seu gargalo. É nele que o próximo esforço rende mais. Quem foca no P errado continua estudando muito e avançando pouco.

Cada jornada pede um foco: quem quer entrar na área (START) cuida primeiro de Plataformas e Pessoas; quem quer crescer (GROW), de Performance e Pessoas; quem busca liderança ou o exterior (EXEC), de Pessoas e Processos.

MENTORIA DADOS

Descubra qual P está travando a sua carreira.

No site, um quiz de três perguntas indica a jornada mais adequada para o seu momento: START, GROW ou EXEC.

Fazer o quiz da mentoria

robertooliveira.com.br/hub/mentoria

CAPÍTULO 04

Por que um mentor encurta o caminho

Os 4 P's mostram o que fazer. Fazer sozinho é possível, mas costuma levar anos. Com um mentor, o mesmo caminho pode levar meses.

Atletas de alto nível têm técnico. Executivos têm conselheiros. Não é porque não saibam o que fazer; é porque **ninguém enxerga os próprios pontos cegos**, e porque quem já percorreu o caminho sabe onde estão os atalhos e os buracos. Na carreira de Dados é igual.

SOZINHO

Tentativa e erro

Escolhe cursos pelo que está em alta, monta o LinkedIn por intuição, descobre o que o mercado quer depois de várias entrevistas perdidas e negocia salário no escuro.

COM MENTOR

Atalho com direção

Parte de um diagnóstico, estuda só o que destrava o próximo degrau, ajusta posicionamento com quem conhece o mercado e chega à negociação sabendo quanto vale.

O que um bom mentor entrega que nenhum curso entrega

- **Diagnóstico:** olha currículo, LinkedIn, portfólio e histórico e aponta o gargalo real, que quase nunca é o que você imagina.
- **Priorização:** diz o que *não* fazer. Isso economiza meses.
- **Rede:** abre portas, indica, apresenta pessoas. Uma indicação vale mais do que cem candidaturas frias.
- **Feedback de mercado:** sabe como recrutadores e gestores avaliam um candidato, porque ele mesmo contrata.
- **Constância:** encontros regulares criam compromisso. Quem presta contas avança; quem estuda sozinho para no primeiro mês difícil.
- **Confiança:** você passa a disputar vagas que antes nem tentaria.

MENTORIA DADOS

Tenha um mentor que já fez o caminho.

20 anos em tecnologia, professor convidado na FGV e no Senac e presidente da ABRACD. Encontros ao vivo pelo Google Meet, em grupo e individuais.

Quero um mentor

robertooliveira.com.br/hub/mentoria

CAPÍTULO 05

Quanto vale subir de nível

O reajuste anual repõe a inflação. Quem cresce de verdade é quem muda de nível, de empresa ou de mercado.

Três casos reais de mentorados

GROW

R$ 5 mil → R$ 10 mil

Analista Júnior a Engenheira de Dados Pleno, em 3 meses

EXEC

R$ 8 mil → R$ 16 mil

posição internacional de liderança, em 3 meses

START

Manutenção elétrica → Dados

primeira oportunidade na área em cerca de 1 ano

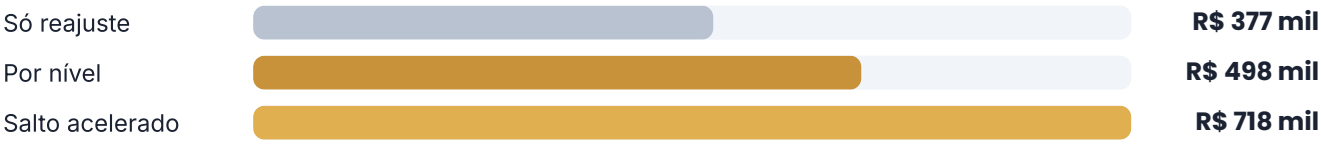
Casos individuais, relatados pelos próprios mentorados. Os resultados variam conforme experiência, dedicação e oportunidades. A mentoria não garante emprego, promoção, salário ou prazo.

Simulação: só reajuste ou crescimento por nível

Exemplo ilustrativo de quem ganha R$ 5.000 por mês hoje, em cinco anos:

CENÁRIO	PREMISSA	SALÁRIO NO ANO 5	RENDA EM 5 ANOS*
Só reajuste	5% ao ano, sem mudar de nível	R$ 6.381	R$ 377 mil
Crescimento por nível	Promoções de 30% nos anos 2 e 4; 5% nos demais anos	R$ 9.782	R$ 498 mil
Salto acelerado	Dobra o salário no ano 1 (como no caso GROW) e depois 5% ao ano	R$ 12.155	R$ 718 mil

* Soma de 13 salários por ano, sem férias, bônus, benefícios ou impostos. Números ilustrativos para comparar trajetórias; não são promessa nem média de mercado.



A diferença entre ficar parado e crescer por nível passa de **R$ 120 mil** em cinco anos. Antecipar um salto pode valer mais de **R$ 300 mil**. Por isso, o custo mais alto da carreira costuma ser o do tempo perdido.

Quanto custa mais um ano no mesmo lugar? Veja os casos completos e os depoimentos em áudio e vídeo em robertooliveira.com.br/hub/mentoria.

CAPÍTULO 06

Quem já fez o caminho

Profissionais de diferentes momentos, com a mesma virada: pararam de estudar tudo e passaram a seguir um plano.

"Estava perdida... com apenas 3 dicas alcancei meu objetivo de ganhar um salário bem maior e me tornar engenheira de dados."

Giovanna Bertuccelli
Engenheira de Dados · depoimento em vídeo

"De júnior a gerente. Parei de estudar um monte de coisas!"

Rodrigo Fernandes
Gerente · depoimento em vídeo

"Antes dos 30 anos, eu me tornei um profissional sênior."

Matheus Sampaio
Senior Business Intelligence

"Dicas práticas valiosas em meus projetos e carreira."

Victor Bertoldo
Data Architect

Recolocação no exterior, dobrando o salário em menos de um ano.

João Soutto
Resumo do depoimento em áudio

Saiu da manutenção elétrica para analista de dados em um ano.

Ronaldo Souza e Silva
Resumo do depoimento em áudio

O que essas histórias têm em comum

- **Já estudavam.** Ninguém começou do zero; faltava direção.
- **Focaram.** Pararam de correr atrás de cada ferramenta nova e passaram a estudar o que a vaga-alvo pedia.
- **Apareceram.** Reposicionaram LinkedIn, GitHub e portfólio, e começaram a ser procurados.
- **Não fizeram sozinhos.** Tiveram alguém para apontar o gargalo, revisar o plano e abrir portas.

MENTORIA DADOS

Ouça e assista aos depoimentos completos.

Os relatos em áudio e vídeo estão no site, separados por jornada.

Ver depoimentos

robertooliveira.com.br/hub/mentoria

CAPÍTULO 07

Seu plano de 90 dias

Um roteiro para começar hoje, organizado pelos 4 P's. Faça sozinho ou, melhor, com alguém revisando cada etapa.

PERÍODO	FOCO	ENTREGAS
Dias 1 a 15	Diagnóstico	Autoavaliação dos 4 P's, vaga-alvo definida, lista das 5 habilidades que faltam, revisão crítica do currículo e do LinkedIn.
Dias 16 a 30	Posicionamento	Título e "sobre" do LinkedIn reescritos com foco em resultado; currículo de uma página com números; lista de 20 pessoas-chave.
Dias 31 a 60	Prova	Um projeto de portfólio ligado a um problema de negócio, publicado e explicado; duas publicações sobre o que aprendeu; 10 conversas com a rede.
Dias 61 a 90	Movimento	Conversa de carreira com o gestor ou candidaturas por indicação; preparação para entrevista; argumentos e números para negociar salário.

Rotina semanal mínima

- [ ] 3 horas de estudo focado na habilidade da vez.
- [ ] 2 horas no projeto de portfólio.
- [ ] 3 contatos novos ou retomados na rede.
- [ ] 15 minutos de revisão: o que avancei, o que travou, o que muda.

> **ONDE A MAIORIA TRAVA**
>
> No dia 20, quando a motivação cai e ninguém está cobrando. É exatamente nesse ponto que encontros regulares com um mentor fazem diferença: alguém revisa, ajusta a rota e não deixa o plano morrer na gaveta.

CAPÍTULO 08

Três jornadas, um método

Cada jornada aplica os 4 P's ao objetivo de quem está nela.

START · TRANSIÇÃO PARA DADOS

Você já estudou Dados. Agora precisa de um plano para entrar no mercado.

Para profissionais de outras áreas com formação ou conhecimento em Dados. Diagnóstico do ponto de partida, plano de transição, currículo e portfólio para Dados, LinkedIn reposicionado, preparação para entrevistas e networking com a área.

GROW · ACELERAÇÃO DE CARREIRA

Seu conhecimento merece ser reconhecido. Posicione-se para o próximo nível.

Para júnior e pleno que já trabalham com Dados. Plano do que estudar e em qual ordem, LinkedIn e marca pessoal estratégicos, comunicação de resultados, networking ativo e preparação para promoção e negociação.

EXEC · LIDERANÇA E CARREIRA INTERNACIONAL

Você já é especialista. Está na hora de disputar oportunidades à altura da sua experiência.

Para pleno avançado e sênior. Posicionamento de autoridade técnica, GitHub, LinkedIn e portfólio para o mercado internacional, preparação para liderança, sessões com especialistas convidados e networking estratégico.

EM TODAS AS JORNADAS

Encontros ao vivo pelo Google Meet (em grupo e individuais), workshops gravados, playbooks, templates e a rede de contatos do mentor, com profissionais de empresas como Conta Azul, Grupo Boticário, Sanofi e Deloitte.

MENTORIA DADOS

Qual é o seu momento: START, GROW ou EXEC?

Conheça cada jornada em detalhe e fale com o Roberto pelo WhatsApp.

Ver as três jornadas

robertooliveira.com.br/hub/mentoria

OFERTA PARA QUEM LEU ATÉ AQUI

Sessão de diagnóstico de carreira gratuita

Você leu sobre os 4 P's, viu quanto vale subir de nível e conheceu quem já fez o caminho. Agora é a sua vez: converse comigo, ao vivo, sobre a sua carreira.

- ✓ Análise do seu momento atual e do seu objetivo.
- ✓ Identificação do P que está travando o seu crescimento.
- ✓ Os três próximos passos mais importantes para você.
- ✓ Indicação da jornada mais adequada (START, GROW ou EXEC), se fizer sentido.

Quero minha sessão gratuita

Agendamento pelo WhatsApp · Encontro pelo Google Meet · Sem compromisso de contratação · Vagas limitadas pela agenda do mentor

Como funciona

1. Clique no botão acima e envie a mensagem pelo WhatsApp.
2. Combinamos o melhor dia e horário para a conversa.
3. Você sai da sessão com clareza sobre o seu próximo passo, decidindo ou não entrar na mentoria.

Prefere conhecer melhor antes? Veja tudo sobre a mentoria em robertooliveira.com.br/hub/mentoria.

SOBRE O AUTOR

Roberto Oliveira

Há 20 anos em tecnologia, com atuação em BI, arquitetura de software e inteligência artificial.

Founder da CAPPEI, presidente da ABRACD e professor convidado da pós-graduação na FGV e no Senac. Atua como CTO-as-a-Service para empresas de diferentes setores e lidera times de Dados há duas décadas. Como mentor, orienta profissionais que querem entrar em Dados, crescer na carreira ou chegar à liderança e ao mercado internacional.

RESUMO DO MÉTODO

- **Pessoas:** autoconhecimento, relações e rede.
- **Processos:** planejar, executar e revisar.
- **Plataformas:** as ferramentas certas para o seu momento.
- **Performance:** metas, feedback e resultados em número.

MENTORIA DADOS

Saia da teoria. Entre na mentoria.

Daqui a um ano você vai estar em algum lugar. A pergunta é se vai ser no mesmo cargo ou um patamar acima.

Conhecer a mentoria

robertooliveira.com.br/hub/mentoria

© 2026 Roberto Oliveira · CAPPEI Treinamento e Desenvolvimento Profissional LTDA. Pode ser compartilhado livremente, sem alterações e com os créditos.