

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL

MARGIA ELISA SCHUSTER

**MERCADO DE TRABALHO DE TECNOLOGIA DA
INFORMAÇÃO:
O PERFIL DOS PROFISSIONAIS DEMANDADO**

Porto Alegre

2008

MARGIA ELISA SCHUSTER

**MERCADO DE TRABALHO DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO:
O PERFIL DOS PROFISSIONAIS DEMANDADO**

Trabalho de Conclusão de Curso em
Ciências Sociais
Para a obtenção do grau de Bacharel em
Ciências Sociais
Universidade Federal do Rio Grande do Sul
Instituto de Filosofia e Ciências Humanas
Departamento de Sociologia
Sociologia do Trabalho

Orientadora: Cinara Rosenfield

Porto Alegre

2008

AGRADECIMENTO

À professora Cinara Rosenfield, quem admiro muito. Sua orientação foi fundamental na conclusão da minha graduação. Seus conselhos e nossas conversas nunca serão esquecidos.

À minha mãe Célia Schuster e minha irmã Rosana Schuster que por estarem por perto me trouxeram amor e conforto nos momentos de cansaço.

Ao Marcelo Moreira, meu grande amor e companheiro inseparável que esteve ao meu lado em todos os momentos. Obrigada pelo amor e pela paciência.

Aos meus grandes amigos e irmãos Letícia Ziegler e Tiago Leal que pacientemente ouviram lamúrias e perdoaram minha falta de tempo.

Ao colega Uilson Brito que foi muito presente durante toda a Graduação sendo antes de tudo meu amigo.

À colega e amiga Maíra Neves que participou ativamente da minha vida acadêmica no final desta caminhada e me deu valiosos conselhos.

À Amanda Schmidt, amiga e irmã a quem admiro muito e sempre foi muito importante.

Aos colegas de trabalho, de faculdade e amigos que entenderam minha ausência e muitas vezes mau-humor pela falta de tempo e conseguiram deixar meus dias mais tranquilos e alegres.

RESUMO

Este trabalho apresenta os resultados de uma pesquisa realizada com Recrutadores responsáveis pelo processo de seleção de profissionais da área de Tecnologia da Informação. A pesquisa foi realizada com o objetivo de analisar a demanda de profissionais pelo mercado de Tecnologia da Informação (TI) na visão dos responsáveis pelo recrutamento destes profissionais. É uma tentativa de mapear uma área de trabalho que se apresenta diferenciada das demais, com processos ágeis e que lida com a informação e o conhecimento. Os resultados demonstram tendências de perfis profissionais exigidos pelo mercado de trabalho, analisando características de qualificação e competência. Os dados foram coletados através de entrevistas e posteriormente analisados através de mapas de associação de idéias. Foram apontadas características deste mercado, dos profissionais, assim como as principais dificuldades encontradas nos processos seletivos. Também foram levantadas possíveis causas para a dificuldade que as empresas têm em contratar mão-de-obra especializada em TI, indicando diretamente a pouca qualificação destes profissionais que, segundo a pesquisa, não estão preparados para atender as demandas do mercado de trabalho. Os resultados deste trabalho mostram que a sociedade da informação trouxe o desenvolvimento de uma nova cultura e de uma nova forma de trabalhar. Esta nova forma de trabalhar se reflete no mercado de trabalho e aponta para a necessidade de dar atenção ao desenvolvimento e ao aperfeiçoamento da mão-de-obra de TI.

Palavras-chave:

tecnologia da informação – mercado de trabalho – qualificação - competência

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	5
2 SOCIEDADE DA INFORMAÇÃO E MERCADO DE TRABALHO	11
2.1 TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO	11
2.2 A SOCIEDADE DA INFORMAÇÃO E A REVOLUÇÃO INFORMACIONAL	13
2.3 MERCADO DE TRABALHO E CAPACITAÇÃO	15
2.4 QUALIFICAÇÃO <i>VERSUS</i> COMPETÊNCIA.....	17
2.5 O MERCADO DE TRABALHO DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO	20
3 AS DEMANDAS DO MERCADO DE TI	24
3.1 QUALIFICAÇÃO (HABILIDADES TÉCNICAS)	24
3.2 COMPETÊNCIA (HABILIDADES COMPORTAMENTAIS / RELACIONAIS) ...	28
3.3 CARACTERÍSTICAS VALORIZADAS PELO MERCADO DE TI	31
3.4 PRINCIPAIS DIFICULDADES ENCONTRADAS NO PROCESSO DE SELEÇÃO/ DEMANDAS DO MERCADO NÃO ATENDIDAS.....	35
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	40
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	45
OBRAS CONSULTADAS	47
APÊNDICE	48

1 INTRODUÇÃO

As transformações tecnológicas na base produtiva das sociedades contemporâneas têm acarretado o surgimento de novas ocupações, que por sua vez demandam novas qualificações. O conhecimento e a capacidade de decisão entendida como elemento intrinsecamente humano transformaram-se em pressupostos indispensáveis ao processo de trabalho. Neste contexto, o fator humano torna-se o principal diferencial produtivo, visto que tem condições de acrescentar valor aos produtos e/ou serviços, fazendo com que estes estejam em condições de competir no mercado global.

As tecnologias informacionais, em um primeiro momento, eram tidas como um mecanismo que possibilitava automatizar determinadas tarefas nas empresas. Com o avanço da tecnologia, as grandes máquinas começaram a ceder espaço para equipamentos menores e bem mais poderosos e que também se estenderam para a dimensão dos computadores de uso pessoal. A evolução das telecomunicações possibilitou que, aos poucos, os computadores passassem a se comunicar através da internet e a partir deste momento houve uma grande transformação tecnológica, pois da automatização de tarefas os computadores passaram a permitir o acesso à Informação.

Esta informação passou então a ser entendida como um patrimônio, como “valor” nos seus mais diversos significados. A informação passou a ser sinônimo de poder e as empresas, de posse deste poder, passaram a ter a possibilidade de estar competindo e se destacando em seu mercado. As aplicações para Tecnologia da Informação (TI) são muitas e estão diretamente ligadas às mais diversas áreas, o que torna muito difícil que se tenha uma única definição. A TI é algo cada vez mais comum no dia-a-dia das pessoas e das grandes e pequenas empresas, e a maioria das rotinas de trabalho das empresas, de pesquisas e de grandes estudos estão associadas ao uso da Informação. A globalização, tão abordada por inúmeros estudos nas áreas mais diversas, a expansão do capitalismo e as novas tecnologias de Informação e Comunicação, também têm provocado grandes mudanças em todo o mundo, trazendo uma nova configuração para os espaços sociais, políticos, econômicos e culturais, elegendo a informação e a comunicação como o mais importante recurso a ser utilizado na nova era.

Sem sombra de dúvidas estamos vivendo na sociedade da informação, e muitas vezes não nos damos conta das suas implicações e de suas mudanças irreversíveis, que afetaram os valores sociais, econômicos, alteraram noções básicas de percepção do tempo e do espaço, interferiram no modo de ser, relacionar-se, pensar, trabalhar, desenvolver, produzir, e reconfiguraram as organizações e as próprias relações sociais.

Paralelo à inserção de novas tecnologias em todas as áreas da sociedade, presenciamos o desenvolvimento de um mercado diferenciado, de valores próprios, com especificidades que envolvem o profissional da informação e a própria configuração do trabalho. Um mercado exigente, que valorizava a qualificação, os conhecimentos técnicos, de formação, de experiências e práticas de trabalho. Tratava-se de profissionais diferenciados, ainda em pequeno número e que migravam de uma empresa a outra sendo valorizados pelo conhecimento adquirido.

Este mercado diferenciado, embora seja caracterizado por crescimento e desenvolvimento constantes, nos leva a analisar questões vinculadas ao emprego e trabalho nesta área. Durante o período posterior à II Guerra Mundial, o sistema capitalista iniciou um processo de reestruturação. Este processo se deu inicialmente com a globalização e trouxe muitas mudanças nos padrões de organização do trabalho e o surgimento de novas tecnologias. A sociedade salarial foi sendo desestruturada gradativamente e em seu lugar acabaram sendo implantadas várias reformas. Estas reformas tinham como características mais importantes: o declínio da influência dos movimentos dos trabalhadores, individualização e diversificação cada vez maior das relações de trabalho, intervenção estatal para desregular os mercados de forma seletiva e o aumento da concorrência econômica global em um contexto de crescente diferenciação dos cenários geográfico e cultural para a acumulação e gestão do capital (CASTELLS, 1999). Na visão de Manuel Castells (1999), esta reforma tem por objetivo,

aprofundar a lógica capitalista de busca de lucro nas relações capital-trabalho; aumentar a produtividade do trabalho e do capital; globalizar a produção, circulação e mercados, aproveitando a oportunidade das condições mais vantajosas para a realização de lucros em todos os lugares; e direcionar o apoio estatal para ganhos de produtividade e competitividade das economias nacionais, freqüentemente em detrimento da proteção social e das normas de interesse público (CASTELLS, 1999 p.36).

No Brasil, a reestruturação produtiva tornou ainda mais difícil a situação de informalidade e precariedade das relações de trabalho que já existia, o que levou ao aumento

no desemprego que até hoje caracteriza o mercado de trabalho em geral. Sob a própria ordem do capital, a ordem do trabalho acaba não sendo outra senão a busca de formas cada vez mais eficientes de explorar a mão-de-obra assalariada ou informal. As próprias empresas, como resultado da reestruturação produtiva, acabam por rever seus processos de gestão e de trabalho, levando, muitas vezes, à automação de seus processos.

Hoje a informação e a produção do conhecimento transformaram-se em matéria prima fundamental para todo e qualquer processo relacional que seja desenvolvido pela sociedade, e o profissional que está no mercado e toma conhecimento da importância desta informação e desta produção do conhecimento estará preparado com bases sólidas para novos modelos-padrões de produtividade e também de competitividade. A informação e o conhecimento formam o “binômio” da era informacional, já relatado por alguns autores.

Ao analisar as transformações que aconteceram no trabalho em si e no mercado de trabalho, Castells (1999) considera que:

Decisões administrativas, sistemas de relações industriais, ambientes culturais e institucionais e políticas governamentais são fontes básicas das práticas de trabalho e da organização da produção que o impacto da tecnologia só pode ser entendido em uma complexa interação no bojo de um sistema social abrangendo todos esses elementos. [...] Assim, o novo paradigma informacional de trabalho e mão-de-obra não é um modelo simples, mas uma colcha confusa, tecida pela interação histórica entre transformação tecnológica, política das relações industriais e ação social conflituosa (CASTELLS, 1999, p. 262).

Na perspectiva de Castells, a introdução da tecnologia está transformando o mercado e o trabalho desde a revolução industrial até hoje. Frente a estas transformações, a área de Tecnologia da Informação está ativamente envolvida em todo este processo nos últimos anos.

É real e concreto o aumento de oportunidades para profissionais que atuam na área de TI. Existe uma crescente demanda de vagas que trazem consigo a característica de um mercado de remunerações diferenciadas. A busca por cursos de Formação e Certificação nesta área também é crescente, o que denota um aumento de profissionais que estão buscando sua inserção neste mercado promissor.

Os dados confirmam o crescimento deste mercado e a conseqüente geração de vários postos de trabalho, abrindo novas possibilidades aos profissionais que atuam nesta área. De acordo com entrevista do Presidente do Sindicato das Empresas de Informática do RS ao Caderno de Carreiras da Zero Hora em 26 de março de 2008, há pelo menos quatro mil vagas à espera de dois mil estudantes que estão no último ano de diferentes cursos de graduação na área de TI.

Estamos frente a um mercado em franca expansão, com crescente número de oportunidades de trabalho, mas que se depara com um número relevante de profissionais que não são absorvidos por estas oportunidades. Quais as demandas de profissionais, em relação à qualificação (habilidade técnica) e competências (habilidade comportamental/relacional) exigidas pelo mercado de trabalho de Tecnologia da Informação de Porto Alegre? Por que estas demandas não estão sendo preenchidas? Qual a importância e a influência da qualificação e da competência no processo de escolha dos profissionais e na formatação deste mercado diferenciado?

Frente aos questionamentos acima, este trabalho se propõe a investigar as demandas de profissionais exigidas pelo mercado de trabalho de TI de Porto Alegre, tendo como representantes deste mercado as consultorias de recrutamento e seleção de profissionais que são especializadas em oportunidades de trabalho em TI e áreas de Recursos Humanos de empresas de TI. Além de procurar identificar algumas tendências do perfil dos profissionais que estão se inserindo neste mercado de trabalho, a presente pesquisa também buscará apontar possíveis motivos pelos quais muitas oportunidades não são preenchidas pelos profissionais que ingressam no mercado de trabalho. É importante salientar que esta pesquisa busca explorar o ponto de vista das empresas responsáveis pela contratação dos profissionais de Tecnologia da Informação.

Com o nítido avanço da informatização e o desenvolvimento de novas tecnologias informacionais, tem-se um significativo crescimento do mercado de trabalho de tecnologia o que torna importante uma avaliação deste mercado em relação ao seu desenvolvimento e o desenvolvimento de seus profissionais.

Portanto, realizar uma pesquisa com este tema permite refletir sobre as dificuldades que os trabalhadores encontram neste mercado de trabalho: dificuldades de inserção no mercado, diferenças de qualificação em relação às exigências e dificuldades geradas pela diferença existente entre as projeções de novas vagas na área e a dificuldade que muitas empresas têm de “encontrar” estes profissionais.

Neste sentido, a presente problemática justifica-se pelo fato de o mercado de trabalho de TI ter se tornado uma discussão recorrente no cenário nacional, tendo diversas implicações não somente sobre a questão do trabalho, mas também sobre seu envolvimento direto no desenvolvimento da sociedade.

Esta pesquisa está direcionada para o mercado de trabalho de TI, e, obviamente preocupa-se com a questão do Trabalho. O tema Mercado de Trabalho de TI dialoga e está muito mais diretamente ligado às áreas de Economia, Informática e Recursos Humanos – no

entanto, para elaborar esta pesquisa, a experiência que vivenciei é de que mesmo nestas áreas foram encontrados poucos trabalhos que abordam o tema de mercado de trabalho de TI, especificamente.

Assim, é relevante a análise do perfil do profissional de tecnologia exigido pelo mercado de trabalho em relação às exigências deste mercado, tendo em vista o fato de ser um mercado dinâmico e estar em constante crescimento. Este mercado merece atenção já que as necessidades de mão-de-obra qualificada só tendem a aumentar e fica a dúvida se os profissionais que estão no mercado de TI estão conseguindo acompanhar este crescimento e atender as demandas da área.

Um ponto a ser observado na área de TI é que, até pouco tempo, a grande maioria dos projetos era desenvolvido quase que individualmente pelos profissionais, e por ser uma atividade que exige grande capacidade intelectual e de concentração acabava sendo naturalmente um trabalho que mantinha o profissional mais isolado das outras áreas da empresa. Este dia-a-dia de trabalho pode ter contribuído na formação de profissionais com um perfil mais “fechado”, muitas vezes até com menos habilidades de relacionamento e comunicação, o que pode, por sua vez, entrar em contradição com um mercado de trabalho que exige perfis cada vez mais completos e que parece estar mais focado nas competências individuais e menos na qualificação.

Na busca de atender os objetivos centrais deste trabalho, foi realizada uma pesquisa qualitativa, com a utilização de entrevistas semi-diretivas apoiadas em roteiro de entrevista. A amostra totalizou cinco Recrutadores, sendo dois homens e três mulheres, responsáveis diretos pela seleção de profissionais dos mais diversos cargos de TI. É importante salientar que estes Recrutadores estão em contato diário com este mercado e vivenciam o processo de busca dos profissionais para atender as demandas de empresas e consultorias da cidade de Porto Alegre.

Para ter acesso a estes Recrutadores foi fundamental o apoio de profissionais que trabalham em Consultorias de Recursos Humanos (RH), embora não especializadas em TI. Como já trabalhei com RH pude contar com alguns contatos que me indicaram estes profissionais. Os cinco entrevistados foram bastante receptivos desde o início das combinações das entrevistas, porém, outras indicações que recebi não se mostraram tão dispostas em colaborar com a pesquisa o que acabou reduzindo bastante o grupo selecionado inicialmente.

Todos os Recrutadores são da área da Psicologia e comentaram ter atuado, antes da área de TI, no Recrutamento e Seleção de outras áreas. O fato de eles conhecerem outras

áreas, outros perfis de profissionais e outras características de processos seletivos foi importante, pois eles mesmos sinalizaram algumas das principais diferenças e especificidades da seleção em TI.

A principal dificuldade encontrada foi a disponibilidade dos Recrutadores para as entrevistas, pois, com exceção dos cinco entrevistados que participaram da pesquisa, muitos dos contatados não deram nenhum retorno, mesmo que negativo.

A análise dos dados foi baseada nos mapas das entrevistas que abordaram as seguintes categorias: qualificação (habilidades técnicas), competência (habilidades comportamentais/relacionais), características valorizadas pelo mercado de trabalho em relação aos profissionais de TI, principais dificuldades encontradas nos processos de seleção conduzidos pelos entrevistados/ demandas do mercado de trabalho que não são atendidas.

2 SOCIEDADE DA INFORMAÇÃO E MERCADO DE TRABALHO

2.1 TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

A Tecnologia pode ser definida como um termo que envolve conhecimento técnico e científico e os processos criados ou mesmo utilizados a partir deste conhecimento. Pode também ser definida como “um conjunto de atividades socialmente organizadas, baseada em planos e de caráter essencialmente prático” (BAUMGARTEN, 2006, p.288). Baumgarten afirma que:

Tecnologia compreende conjuntos de conhecimentos e informações utilizados na produção de bens e serviços, provenientes de fontes diversas, como descobertas científicas e invenções, obtidas por meio de distintos métodos, a partir de objetivos definidos e com finalidades práticas. A tecnologia está articulada com a inovação, que é indissociavelmente técnica e social. (BAUMGARTEN, 2006, p.288)

A Tecnologia também é tida como o conhecimento científico que pode ser transformado em técnica e assim irá ampliar a possibilidade de produção de novos conhecimentos científicos. Ela é a afirmação prática de um grande desejo de controle que está subentendido ao se fazer ciência, pressupondo ação, transformação; ou seja, é plena de ciência mas é também técnica (BAUMGARTEN, 2006, p 290).

Este conceito de Tecnologia, abordado acima, pode ser encontrado em diversas áreas, pode ser incorporado a mercadorias, sendo tecnologia de produto, ou pode fazer parte de algum processo específico, tecnologia de processo ou estar diretamente ligada ao uso da informação, tecnologia da informação. Tecnologia da Informação, ou TI, é um termo que invadiu algumas de nossas leituras nos últimos tempos. Remete-nos a outros termos como tecnologia, computação e telecomunicação de uma forma geral. Podemos designá-la como o conjunto de recursos tecnológicos e computacionais para geração, controle e uso da Informação e por que não dizer do conhecimento. A informação é acessível de maneira direta enquanto o conhecimento pressupõe a interpretação da informação.

Para Castells (1999) tecnologia de informação é “o uso de conhecimentos científicos para especificar as vias de fazerem as coisas de maneira reproduzível”. Entre estas tecnologias estão “o conjunto convergente de tecnologias em microeletrônica, computação (hardware e software), telecomunicação/radiofusão e optoeletrônica”.

Todas as outras atividades, dado o extraordinário índice do progresso da tecnologia da informação e sua constante baixa de preço, são potencialmente

suscetíveis de automação e, portanto, o trabalho nelas envolvido é dispensável (embora os trabalhadores em si não o sejam, dependendo de sua organização social e capacidade política) (CASTELLS, 1999, p. 264).

De acordo com Castells (1999) a tecnologia age sobre a sociedade como a economia, pois os atributos que se orientam por ela têm caráter transitório e, em determinados momentos, volátil. Um fator que se deve observar com cuidado é que a tecnologia e a economia dependem uma da outra para se desenvolverem em uma sociedade. O cerne do processo social centra-se, portanto, nesta interação entre humano e tecnológico.

Alguns outros autores também conceituam Tecnologia como “o conjunto de conhecimentos necessários para se conceber, produzir e distribuir bens e serviços de forma competitiva” (LONGO, apud SILVA, 2003, p.52) ou também “o conjunto de objetos físicos e operações técnicas (mecanizadas ou manuais) empregadas na transformação de produtos em uma indústria”(BLAUMER apud SILVA, 2003, p.52), enfim, como é um termo muito abrangente possui várias formas de definição, de acordo com o foco ou o direcionamento para o qual o conceito é utilizado. Nesta pesquisa o conceito que utilizado para definir Tecnologia da Informação é o de Baumgarten (2006), que está direcionado para a associação entre informação e conhecimento.

Tecnologia da Informação (TI), envolve em sua definição, os conceitos de tecnologia e informação e a interação citada acima entre humano e tecnológico. As diversas áreas da sociedade lidam diariamente com a informação e esta informação agora está sendo referida como um bem, como algo que deve ser preservado e disseminado na sociedade, como aquilo que permite o desenvolvimento da sociedade e das pessoas, assim como a interação entre as diversas áreas do saber e entre os diversos campos de atuação da ciência. Esta informação também está associada, nas organizações e em toda a sociedade, ao “poder”. As empresas que detêm o controle de informações e conhecimentos sobre a ciência, política, tendências econômicas e tecnológicas, etc., estão atualizadas em relação ao mercado, o que as colocam em posições de vantagem em aspectos mercadológicos.

A verdade é que as empresas ou os indivíduos que possuem a informação estão em uma condição de vantagem que lhes permite negociar posições, valores e benefícios em relação àqueles que não estão atualizados e bem informados. Aqui podemos falar de informação em relação às tendências de mercado, investimentos, política, desenvolvimento e conhecimento.

Para muitas pessoas o conceito de TI ainda não foi entendido na proporção que realmente lhe cabe. Não é difícil encontrar muitos casos onde a TI ainda está relacionada

somente ao uso da Informática e ao desenvolvimento de algum programa ou software específico. Porém estamos mergulhados num turbilhão de informações e mudanças que aos poucos serão entendidos por todos aqueles que ainda possuem algum tipo de resistência a este novo formato de sociedade apoiado com grande força no conceito de inovação.

O conceito de Tecnologia da Informação, então, está diretamente ligado ao desenvolvimento tecnológico da sociedade, à agilidade e ao fluxo contínuo de informações e de conhecimento, bem como a uma nova configuração da sociedade da nova era que está sendo impulsionada pela Revolução Informacional.

2.2 A SOCIEDADE DA INFORMAÇÃO E A REVOLUÇÃO INFORMACIONAL

Já que estamos falando em Tecnologia, em Informação e em Sociedade, não podemos deixar de falar sobre a importância do conhecimento numa Sociedade Informacional. O conhecimento é atualmente fator de agregação de valor e de desenvolvimento de emprego e mão-de-obra qualificada.

A sociedade informacional, como referida por Castells, está ligada à expansão do capitalismo desde a década de 80. As novas tecnologias que temos contato atualmente trazem grande foco na flexibilidade e grandes transformações na direção da sociedade da informação. O avanço das novas tecnologias pode ser visto, em parte, como resultado da ação do Estado que está sendo responsável também por parte das iniciativas que têm por objetivo o desenvolvimento desta “sociedade da informação” em todo o mundo. É possível perceber como a reestruturação do capitalismo e o desenvolvimento e propagação das novas tecnologias informacionais, sob a liderança do Estado, estão transformando a sociedade. Materializam-se grandes desafios da sociedade da informação e estes estão ligados a aspectos técnicos, econômicos, culturais, sociais e filosóficos. Os desafios estão presentes no dia-a-dia de trabalho e estão tendo como consequência o desenvolvimento de uma nova cultura, de um novo modo de trabalhar, de entender o trabalho e inclusive de “vender” e “comprar” a própria força de trabalho, a mão-de-obra especializada. Parte-se para um caminho natural que leva a uma preocupação com o desenvolvimento, com o aperfeiçoamento, com a especialização e esta preocupação se reflete diretamente no mercado de trabalho.

Algumas análises que buscam compreender esta nova ordem mundial destacam o surgimento de um padrão novo, de novas possibilidades de crescimento. Esta revolução informacional é vista por alguns autores como responsável por transformações que podem ser comparadas às que ocorreram na Revolução Industrial, no final do século XVIII. A Revolução

Informacional traz um caráter inovador, pois supera o tratamento que era dado à informação na Revolução Industrial. As novas tecnologias informacionais, segundo Castells,

[...] agem sobre a informação e não são apenas informações de que dispomos para agir sobre a tecnologia, como foram o caso das revoluções tecnológicas anteriores, e permitem a possibilidade de estruturar o não estruturado, de criar interação (CASTELLS, 1999, p.78).

O que está acontecendo é que está sendo deslocado para as máquinas um novo modelo de funções cerebrais e abstratas. Esta transferência envolve o trabalho humano diretamente e uma nova forma de ver e lidar com a informação. Neste sentido o conhecimento e a informação estão lado a lado, trazendo novas formas de crescimento, passam a se constituir nos recursos básicos do crescimento econômico, recursos estes que não se esgotam, seu consumo não os destrói e quando são descartados não deixam vestígios físicos.

Alguns autores como Castells vêm denominando a nova ordem como uma sociedade em rede: que é o resultado da revolução das tecnologias da informação e da reestruturação do capitalismo. A nova ordem é então caracterizada pelo formato organizacional interativo, pela transformação das bases materiais da vida, do espaço e tempo, bem como pela cultura da realidade virtual construída por uma mídia, interconectada.

Nesta nova formatação de sociedade, a informação e o conhecimento são ferramentas de desenvolvimento e crescimento. Este crescimento acontece numa realidade muito mais dinâmica e ágil. Uma realidade onde as informações circulam muito rapidamente, onde as mudanças e reestruturações de processos, nas mais variadas áreas se dão em curto espaço de tempo. Uma realidade onde cada minuto é precioso, onde as decisões são rápidas e onde a concepção de valor está diretamente ligada não só ao conhecimento e à informação, mas também à tecnologia.

As mudanças trazidas por este novo conceito de “sociedade da informação” também podem ser percebidas na conversão das várias formas de informação impressa e gravada para a forma eletrônica. Com esta conversão, há uma redução de custos considerável em se tratando não só de custos financeiros, mas de tempo e espaço.

Um aspecto que é próprio desta nova sociedade é o fato de que a informação e o conhecimento não são recursos materiais, o que significa que não vão acabar pelo excesso de consumo. Sendo assim, são recursos que no momento em que forem vendidos não serão perdidos. Na verdade fica a idéia de vender um recurso que será cedido e possivelmente reproduzido, se falamos em bens e serviços como softwares, por exemplo.

A nova era aponta para uma maior complexidade nos processos produtivos e, como já citado anteriormente, para um desenvolvimento muito acelerado, o que gera mudanças rápidas nos processos, nos recursos e nos serviços. Com isso é importante analisarmos que esta complexidade de processos e aceleração no desenvolvimento implica numa preocupação com a adequação de novos padrões e de capacitação muito dinâmica. A capacitação e atualização devem acompanhar a agilidade de todo o processo informacional.

Para que um indivíduo ou uma organização possa gerenciar e desenvolver com sucesso as informações que gera e com as quais trabalha, é necessário mais do que uma estrutura moderna. É preciso que haja uma preocupação com o conhecimento para que ele continue andando ao lado da informação, com a mesma agilidade. Para isso as organizações, os indivíduos e o Estado devem estar preocupados em investir na inovação, na mudança e em criar e manter processos que incentivem uma postura de acumulação de conhecimento, onde a atenção com a capacitação dos recursos humanos é fundamental.

Verifica-se na sociedade da informação a preocupação com a tecnologia e com o desenvolvimento de novas ferramentas informacionais, mas também se percebe uma visão diferenciada em relação ao potencial humano que passa a ter um perfil mais especializado e preocupado com as mudanças e tendências do uso da tecnologia. Embora ainda hoje se encontre barreiras neste sentido, a revolução informacional trouxe uma nova visão do trabalho e da capacitação. Os investimentos em atualização e capacitação que poderiam ser vistos pela empresa ou até mesmo pelo próprio trabalhador como um custo ou um “desperdício de tempo” passam a ser valorizados e a fazer grande diferença numa sociedade cada vez mais competitiva e que valoriza o novo, o atual.

Com a busca de uma organização social do trabalho mais flexível, se percebe neste novo modelo um trabalho mais integrado, não tão voltado a uma especialidade mas sim a um conhecimento mais completo, mais abrangente e uma grande valorização em relação à qualidade e à produtividade. O trabalhador visto como responsável por todo o processo e como muitas empresas colocam em sua filosofia, o trabalhador deve ser ver como “dono do negócio”. Existe também um movimento das empresas para que o trabalhador assuma como seus os valores do “negócio” ao qual deverá dedicar suas energias físicas e intelectuais.

2.3 MERCADO DE TRABALHO E CAPACITAÇÃO

“O mercado de trabalho é um arranjo institucional no qual são realizadas transações entre compradores e vendedores de trabalho” (HORN, 2006, p.179). Ao analisarmos o termo

mercado de trabalho precisamos ter em mente que além do cumprimento das funções primárias de fornecimento de força de trabalho para os diferentes usos produtivos e o retorno através da renda àqueles que estão envolvidos neste processo, o mercado cresce, se desenvolve e é afetado por todos os processos de trabalho.

O mercado de trabalho, independente do segmento que for analisado, é sempre permeado por constantes mudanças, já que é dinâmico e seu desenvolvimento também está relacionado às variações econômicas, políticas e sociais. A cada ano mais trabalhadores se inserem no mercado de trabalho na busca de uma colocação que possibilite o desenvolvimento de atividades para as quais buscaram capacitação e a oportunidade de poder fazer parte de uma sociedade salarial.

O mercado de trabalho atualmente está caracterizado por postos de trabalho onde o profissional não pode apenas desenvolver o seu trabalho, independente de outras áreas. O trabalhador precisa se perceber inserido num contexto onde as melhores oportunidades de crescimento profissional estão pautadas na qualidade, no desenvolvimento e no aperfeiçoamento quase que diário. É uma busca incessante de capacitação e preparo para um mercado de trabalho exigente, com grandes possibilidades, mas que também exige do profissional dedicação, crescimento e muita informação.

Neste contexto, qualificação profissional deixou de ser apenas um subsistema de preparo técnico ou de treinamentos que visam preparar o profissional para uma atividade ou para algum tipo de trabalho específico. É fato que a formação dos trabalhadores no contexto das transformações produtivas está passando por constante (re)significação e com a área de Tecnologia não seria diferente, até pelo caráter dinâmico e de desenvolvimento desta área. Como já citado, é palpável a importância do conhecimento e da informação para aumentar a capacidade de negociação sobre as condições de trabalho e preservação do emprego (FRANCO, 1998).

Não podemos deixar de analisar que esta qualificação profissional está agregando em sua definição não somente a formação em determinada área em si, mas também um perfil polivalente, já que o novo perfil exigido do trabalhador requer que a formação profissional extrapole os conhecimentos específicos de uma determinada ocupação (PINHEIRO, 1996).

Atualmente, o grande desafio enfrentado pelos profissionais não é somente o da inserção no mercado de trabalho, mas também o da manutenção de sua carreira neste mercado. Há alguns anos a preocupação com a carreira profissional está presente no dia-a-dia dos profissionais que não buscam apenas um trabalho em si, mas uma oportunidade de desenvolvimento que possa lhe trazer outras possibilidades de crescimento na carreira,

preferencialmente podendo associar a satisfação de desempenhar um trabalho para o qual tenha se desenvolvido ao retorno financeiro esperado para tanto.

De modo simplificado, o mercado de trabalho pode ser definido como um conjunto de relações entre compradores e vendedores de trabalho, ou seja, entre patrão e empregado onde o patrão busca o atendimento de suas necessidades como empresa e o trabalhador busca, além do crescimento profissional e pessoal, o reconhecimento financeiro e simbólico.

2.4 QUALIFICAÇÃO *VERSUS* COMPETÊNCIA

A realidade evidenciada neste meio é que, sob o ponto de vista informacional, os empregos mudam em quantidade, exigências e até mesmo quanto à natureza do trabalho que é executado. Quantidade no sentido de que, com o crescimento do mercado, crescem as oportunidades de trabalho para os profissionais, pois as empresas ampliam suas contratações na busca de um profissional completo, tecnicamente desenvolvido e atualizado. Com relação à natureza do trabalho, o trabalhador passa a assumir, em muitos casos, um perfil de prestador de serviço, um profissional muitas vezes terceirizado, que não cumpre horários pré-definidos, apenas cronogramas de trabalho, e que desenvolve projetos específicos, podendo até mesmo desenvolver partes de projetos, tendo em vista seu conhecimento ou especialização.

O conhecimento aprofundado em diversos níveis de tecnologia pode ser um dos principais quesitos na busca do “profissional ideal” frente a um mercado competitivo. Esta qualificação nos remete a uma realidade que envolve cursos de graduação, certificações, desenvolvimentos técnicos e o acompanhamento diário da evolução dos conceitos e ferramentas de TI. Um mercado competitivo exige que o profissional tenha múltiplos conhecimentos em ferramentas de tecnologia, o que os coloca num patamar de escolhas e possibilidades de crescimento profissional e financeiro.

Mas o que realmente envolve o conceito de qualificação?

A discussão a respeito da qualificação traz polêmicas visões de vários autores, não havendo consenso sobre quais os critérios a serem considerados em sua definição. Na visão de Guimarães:

Considerado a partir de uma perspectiva objetivista, o grau de qualificação de uma ocupação poderia ser avaliado sob critérios tais como tempo necessário para o aprendizado da função, tipo de conhecimento exigido e grau de autonomia no seu desempenho. Em oposição, a partir de uma perspectiva construtivista a qualificação seria histórica, ao invés de tecnicamente construída, como parte de um processo

pelo qual relações sociais são produzidas [...] A construção da qualificação seria, portanto, um processo de criação de distinções entre tipos de funções e, conseqüentemente, entre os trabalhadores que desempenhassem certas funções (GUIMARÃES, 2006, p.230).

Desta forma, a qualificação pode ser definida, como já citado por muitos autores, a capacidade de saber fazer, e assim estar preparado para o mercado, envolvendo neste preparo um processo de conhecimento de uma função ou atividade, de desenvolvimento profissional através de um treinamento específico, de formação profissional adquirida por um curso de formação técnico ou superior. Esta formação é associada a uma vivência de trabalho, ao desenvolvimento de habilidades necessárias para a execução de uma ou mais funções ligadas a uma rotina de trabalho ou a uma tarefa específica.

A qualificação então pode ser vista como uma forma de diferenciar entre vários tipos de trabalhadores e de funções, pois ela acaba por criar escalas de funções qualificadas, que se distingue das não-qualificadas ou até mesmo das semiqualficadas, influenciando também na hierarquização das atividades e da relação dos trabalhadores. Dessa forma os mais qualificados podem ocupar uma posição mais elevada na hierarquia social de um grupo ou de uma empresa, pois nesse sentido detêm mais conhecimento ou experiência, o que também lhes confere remuneração diferenciada e condições de mobilidade no mercado de trabalho.

O dinamismo do mercado de trabalho em geral, especialmente o mercado de Tecnologia, faz com que o profissional esteja sempre buscando seu desenvolvimento, sua qualificação, o conhecimento de novas tecnologias e tendências. Existe grande dificuldade do profissional de TI em acompanhar a velocidade destas mudanças e, com isso, o processo de atualização acaba se tornando desgastante para muitos trabalhadores o que pode vir a ser fator impeditivo do crescimento profissional deste trabalhador, já que a busca constante de aperfeiçoamento e novos conhecimentos têm grande valor no mercado de TI.

O conceito de qualificação que será utilizado neste trabalho é o de que a qualificação está associada à busca de treinamentos em linguagens específicas da área de TI, ao desenvolvimento de novas formas de aprendizado por parte do profissional, à capacitação através de cursos técnicos ou certificações em determinadas tecnologias e, principalmente, ao acompanhamento das tendências de tecnologia do mercado de trabalho. A qualificação, aqui, vincula-se ao desenvolvimento de conhecimentos técnicos de determinadas áreas de TI.

Para muitos autores, em oposição ao conceito de qualificação nasce, na gestão dos recursos humanos, o conceito de competência, que aborda uma acentuada transformação na

forma como são identificadas e avaliadas as qualidades e habilidades dos profissionais para que estes tenham condições de se inserir no mercado de trabalho.

O modelo de competência traz a idéia de que a qualificação citada acima está colocada em menor escala no conjunto de habilidades do indivíduo e mais na sua capacidade de decidir em situações imprevistas, intervir em momentos não programados, e na própria capacidade do indivíduo de agir. (ROSENFELD, NARDI, 2006, p.62).

O modelo da competência preocupa-se muito com os “atributos pessoais” do trabalhador. O espírito de equipe, a iniciativa, a pró-atividade, o interesse, a atenção, a flexibilidade e a capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal são algumas das qualidades pessoais presentes nas exigências das empresas que buscam o profissional “ideal”.

[...] o trabalhador contemporâneo tende a vender não mais sua força de trabalho, mas sua competência, ou melhor, uma capacidade continuamente alimentada e melhorada de aprender e inovar, que se pode atualizar de maneira imprevisível em contextos variáveis. À força de trabalho do assalariado clássico, um potencial, sucede portanto uma competência, um saber-ser, ou mesmo um saber-devir, que tem a ver com o virtual. Como toda virtualidade, e contrariamente ao potencial, a competência não se consome quando utilizada, muito pelo contrário. E aí está o centro do problema: a atualização da competência, ou seja, a eclosão de uma qualidade no contexto vivo, é bem mais difícil de avaliar que a realização de uma força de trabalho (LÉVY, 1996, p.60).

Independente a área de atuação, este “perfil comportamental” ou “competente” é fator decisivo na contratação de um profissional. Esta noção de competência que se desvincula do posto de trabalho, se associa às exigências do modelo de trabalhador ideal que emerge da reestruturação produtiva. (ROSENFELD, NARDI, 2006. p.62).

A noção de competência acaba adequando a formação profissional e as características pessoais às exigências de um mercado de trabalho em constante mudança e transformação. Estas características pessoais e subjetivas são valorizadas e estão, inclusive, presentes na idéia de empregabilidade. Se no modelo taylorista-fordista estava presente a crítica ao empobrecimento das tarefas, este novo conceito traz a valorização do envolvimento total do profissional nas suas atividades e nos valores e objetivos da empresa. As características subjetivas ocupam espaço de destaque neste profissional que precisa ter habilidades de relacionamento, aprendizado, autonomia, iniciativa, responsabilidade e comprometimento não só com o trabalho desenvolvido como com toda estrutura da organização da qual faz parte.

Além da qualificação formal, este conceito traz a idéia de que as competências pessoais são muito importantes na construção de um profissional que seja “completo” e esteja preparado para o mercado de trabalho. O foco está no trabalhador que aprende a enfrentar as

situações mais complexas, assumindo as responsabilidades pelo seu trabalho e envolvendo todos os conhecimentos que teve a oportunidade de adquirir na sua trajetória profissional, aos saberes de sua trajetória pessoal, de vida, para o bom desempenho de suas atividades práticas de trabalho. (ZARIFIAN, 2001).

Na perspectiva de Philippe Zarifian, a competência, não precisa necessariamente opor-se à qualificação, pois é através da qualificação profissional que o trabalhador consegue negociar suas posições sociais. O que torna o conceito de competência mais inovador em relação ao conceito de qualificação é o fato de que ele tem seu foco muito mais na individualidade e nas características comportamentais que estão associadas à capacidade de comunicação, predisposição para mudanças, competitividade, liderança, pró-atividade, etc. Para ele, a dimensão do saber ser está tão presente na lógica da competência quanto o saber fazer, sendo que este último já está contemplado na lógica da qualificação.

Neste trabalho, o conceito de competência adotado é justamente o que se desvincula em parte da vivência técnica e da experiência de trabalho e se associa mais às características comportamentais e relacionais do trabalhador, valorizando as questões de relacionamento, comprometimento, liderança, pró-atividade, etc. O objetivo é fazer uma diferenciação entre os conceitos de qualificação e competência sendo qualificação - habilidades técnicas e competências – habilidades comportamentais/relacionais.

2.5 O MERCADO DE TRABALHO DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

O mercado de trabalho é uma das questões presentes no dia-a-dia dos profissionais, dos governantes e diretores de empresas, bem como tem merecido destacado interesse do meio acadêmico e das instituições de pesquisa.

No Rio Grande do Sul o mercado de trabalho está mudando. Estas mudanças estão relacionadas com o perfil dos profissionais, o perfil das oportunidades de trabalho, as formas de contratação e especialmente com o grau de exigência das empresas ao buscarem um profissional para fazer parte de sua equipe de funcionários. As transformações e os seus reflexos atingem a todos os segmentos, sem distinção. A cada ano mais trabalhadores entram no mercado de trabalho e a busca pelo emprego se acentua em todas as áreas e classes sociais.

Um mercado competitivo exige dos profissionais a busca de desenvolvimento, mesmo em atividades que até poucos anos não demandavam grande formação técnica ou perfil comportamental específico. Frente a todas as mudanças que vêm ocorrendo no mercado de

trabalho, a área de Tecnologia da Informação, trazendo o que se pode chamar de “Profissional da Informação”, é a que apresenta hoje um crescimento mais acentuado. Segundo Elisabete da Cruz Neves (1998) a expressão “Profissional da Informação” surge na literatura, a partir do final da década de 80 e início da década de 90, para atender a uma necessidade das unidades de informação, que trabalham, principalmente, com a realidade das novas tecnologias.

O profissional, o trabalhador, independente da área em que atua, além da busca de destaque e sobrevivência em um cenário capitalista cada vez mais competitivo, e que exige dele dedicação e envolvimento, também tem aspirações pessoais, aspirações de consumo, de bem-estar e de bem viver. O trabalho, em muitos casos acaba sendo o foco principal na vida do ser humano quando de sua busca pela satisfação destas aspirações.

O segmento de Tecnologia da Informação, por possuir um perfil diferenciado, com profissionais diferenciados, com conhecimentos e especialidades que estão diretamente ligadas com o “uso” da informação associada ao conhecimento, é caracterizado por ser ágil, dinâmico e em constante desenvolvimento. Este desenvolvimento e as mudanças quase diárias se refletem no aumento do número de postos de trabalho para profissionais com capacitação e especializações voltadas às tecnologias de ponta no segmento. Estas tecnologias variam de acordo com as tendências do próprio mercado de TI. Mas este crescimento acelerado do número de oportunidades de trabalho muitas vezes encontra barreiras de falta de qualificação e preparo para atender estas oportunidades.

De acordo com nota publicada no site da Sociedade dos Usuários de Informática e Telecomunicações do RS (SUCESU)¹, a carência de profissionais capacitados para o mercado de Tecnologia da Informação não é exclusiva de países como o Brasil, onde há aproximadamente 100 mil vagas.

Com base no relatório Global do Status da Governança de TI de 2008, resultado de uma pesquisa encomendada pelo IT Governance Institute – ITGI², onde foram entrevistados 749 executivos, CEOs (Chief Executive Officer) e CIOs (Chief Information Officer) de 23 países, foi observado que 58% dos entrevistados confirmam a ausência de força de trabalho, enquanto 38% apontam problemas relativos à competência profissional.

Assim, em paralelo ao crescimento do mercado de Tecnologia e conseqüente aumento de oportunidades na área, também nos deparamos com problemas de não preenchimento destas oportunidades. As empresas e Consultorias especializadas na área de TI manifestam em entrevistas e matérias direcionadas ao público de Tecnologia, a dificuldade em encontrar

¹ www.rs.sucesu.org.br

² IT Governance Institute – ITGI - organização independente e sem fins lucrativos – www.itgi.org

profissionais que possam atender suas demandas, pois nem todos os profissionais que se formam na área estão aptos para atuar nas empresas.

O portal da Computer World³, portal nomeado como porta voz do mercado de Tecnologia e Comunicação, também divulgou que 68% dos diretores de tecnologia pretendem expandir suas áreas de TI com novas contratações em 2008. Além do crescimento da equipe de profissionais, também divulga que 88% dos executivos de TI planejam aumentar as remunerações aplicadas. Essas são algumas das conclusões da Annual IT Confidence Survey, pesquisa realizada pela Eurocom WorldWide⁴ com 350 executivos seniores de TI em todo o mundo.

Uma preocupação presente no mercado de TI de Porto Alegre e mencionada por profissionais da área de Recrutamento e Seleção de Tecnologia é justamente com esta crescente demanda e também crescentes remunerações oferecidas para os profissionais. Atualmente o que se pode perceber é que nem mesmo a perspectiva de altas remunerações e crescimento e desenvolvimento da carreira estão sendo propulsores de melhora na qualificação de muitos profissionais, já que a grande dificuldade relatada pelos empresários é justamente pela falta de profissionais com condições de atender a demanda de suas empresas.

Dentre os executivos seniores entrevistados pela Eurocom WorldWide, 53% deles afirmam que estão mais confiantes nos projetos de TI em 2008, em relação a 2007. Porém, para 48% deles a dificuldade em contratar está ainda maior. Somente 4% dos entrevistados afirmaram que o aquecimento do mercado facilitou o recrutamento de profissionais. Segundo a pesquisa, os engenheiros de software são os mais disputados pelo mercado, de acordo com 54% dos entrevistados. Apesar do aquecimento do mercado, a pesquisa também indica que mais de 65% dos executivos disseram que as oportunidades de trabalho estão se deslocando para as áreas de mão de obra de baixo custo, como China, Índia e Europa Central e Oriental.

O mercado de TI é, como mostram as pesquisas comentadas acima, um mercado que tende a continuar em ascensão nos próximos anos. O surgimento de novos postos de trabalho, conseqüência desta ascensão, traz uma visão otimista para os profissionais e uma grande preocupação para as empresas da área. Muitas destas empresas não têm uma área de Recursos Humanos estruturada e buscam, com o apoio de Consultorias de Recrutamento e Seleção e Outsourcing de TI suprir suas demandas de profissionais. Pelo fato de os profissionais de TI terem um perfil diferenciado dos demais tendo em vista conhecimentos técnicos e comportamentais, esta busca se torna ainda mais difícil e peculiar. No mercado de Porto

³ www.computerworld.uol.com.br - Portal que divulga notícias mundiais do Mercado de TI e Comunicação.

⁴ Rede mundial que reúne agências de comunicação de 29 países.

Alegre existem poucas consultorias de Recrutamento e Seleção que são especializadas na área de Tecnologia. Mesmo com todas as previsões e projeções otimistas e de crescimento em relação ao mercado, é inevitável que se acentue ainda mais a preocupação em relação à mão-de-obra de TI.

3 AS DEMANDAS DO MERCADO DE TI

Como já mencionado na introdução deste trabalho, para o levantamento dos dados desta pesquisa foram realizadas entrevistas semi-diretivas apoiadas em roteiro de entrevista. A amostra de cinco Recrutadores, embora pequena e incapaz de possibilitar uma análise mais efetiva a ponto de levantar dados generalizados do Mercado de Trabalho de TI, permite perceber nuances e informações relevantes deste mercado que se apresenta tão diferenciado dos demais.

Como o mercado de Tecnologia da Informação abrange vários tipos de profissionais e cargos, como analistas de sistemas, desenvolvedores, testadores, programadores, etc., neste trabalho tendo em vista uma imensidão de possibilidades e pouco tempo, foram usados como referência para análise e para as entrevistas com os recrutadores basicamente três perfis: analistas de sistemas, desenvolvedores de sistemas e programadores. Estes três perfis formam a categoria que é foco desta pesquisa. Esta categoria possui, dentre os cargos citados, valores de remunerações que variam de R\$ 2.000,00 (dois mil reais) a R\$ 6.000,00 (seis mil reais). Podendo ter, em alguns casos, variações para valores maiores ou menores.

Para facilitar a avaliação dos dados, foram feitos mapas das entrevistas e as informações foram classificadas em quatro categorias de análise: qualificação (habilidades técnicas), competência (habilidades comportamentais/ relacionais), características valorizadas pelo mercado de trabalho em relação aos profissionais de TI, principais dificuldades encontradas nos processos de seleção conduzidos pelos entrevistados/ demandas do mercado de trabalho que não são atendidas. Além destas categorias principais, também foram inseridas nos mapas algumas categorias que vão servir de apoio para análise e para caracterizar ainda mais o objeto de estudo e o contexto do mercado de TI. São elas: Perspectivas de Carreira dos Profissionais, Características do Mercado de TI, Como se dá a Busca por Profissionais e o Processo de Seleção de Candidatos.

3.1 QUALIFICAÇÃO (HABILIDADES TÉCNICAS)

Nas cinco entrevistas realizadas os entrevistados concordaram que as características relacionadas com as habilidades técnicas são fundamentais não só para que os profissionais desenvolvam um bom trabalho junto à empresa, mas também para que consigam se destacar num processo de recrutamento e seleção que é o primeiro passo para sua inserção no mercado de trabalho. Como habilidades técnicas os recrutadores citam o conhecimento nas linguagens

de programação específicas e que são tendências do mercado ou linguagens de trabalho das empresas contratantes, porém, não só o conhecimento ou a especialização em uma linguagem específica e sim um conhecimento mais abrangente. Três entrevistados destacaram a importância de o profissional conhecer o “negócio”, ter conhecimento e experiência em mais de uma linguagem dentro da área de TI e conhecer o contexto que envolve a programação de um sistema dentro daquela empresa.

O perfil do profissional não é mais aquele cara específico, ele é mais genérico, ele tem que dominar aquela tecnologia, mas ele tem que estar muito aberto para novas tecnologias, para o pessoal que trabalha com web, por exemplo, o PHP dominava bastante, agora já se discute utilizar o hub com framework [...] O mercado pede um cara específico, tem que dominar Java, mas tem que conhecer o negócio como um todo. E vai depender de cada situação. Tem empresas que pedem isso porque ele pode estar desenvolvendo um sistema e ele não sabe qual é o sistema que o cliente final dele está usando, então é uma situação que a gente encara direto (Entrevistado 2).

Esta tendência mais generalista e de profissionais que tenham visão do “negócio” desenvolvido pela empresa em que atuam também mostra outra mudança do mercado de Tecnologia, principalmente em se tratando de desenvolvedores de sistemas e programadores, especificamente. Até alguns anos estes profissionais tinham como atividades principais desenvolver projetos ou partes de projetos numa realidade que não lhes colocava em contato direto com clientes e pensando em soluções ou criando novas possibilidades de trabalho, eram, antes de tudo, cumpridores de tarefas e atividades previamente determinadas.

Também foi citada como importante habilidade técnica pelos entrevistados: os conhecimentos da língua inglesa. Alguns considerando como imprescindível o inglês fluente e outros sinalizando apenas a necessidade de “conseguir se comunicar” com clientes americanos. Como disse um dos entrevistados: “tem determinados cargos que precisa ter inglês fluente, não é intermediário é fluente mesmo, como pré-requisito.” (Entrevistado 1).

Apenas o entrevistado 3 disse não identificar grande preocupação com o inglês na maioria das oportunidades de trabalho, porém também citou a importância do inglês, mesmo que básico, tendo em vista as necessidades de utilização para a leitura dos livros técnicos da área e mesmo para que o profissional possa “programar” já que as linguagens de programação são todas em inglês. Este entrevistado refere sua pouca preocupação com o inglês fluente, porém destaca que o conhecimento de inglês básico já deve ser entendido como requisito mínimo dos profissionais de TI, sendo um diferencial apenas em nível avançado e é neste nível que ele acredita não haver tanta solicitação por parte das empresas que atende.

[...]quando eu trabalhava numa área que não era de Tecnologia eu tinha uma visão de que o que inglês era essencial e que todas as vagas solicitavam isso. Agora que estou trabalhando dentro do mercado de TI eu vejo que não está sendo tão assim, claro, sempre tem a questão do inglês técnico que para eles é essencial porque eles programam em inglês e tal, a maior parte dos manuais e livros que eles precisam para uma prova de certificação é em inglês (Entrevistado 3).

Quando questionados em relação à importância da Graduação na formação dos profissionais, todos concordaram que a vivência diária, o conhecimento e a experiência são bem mais importantes do que a formação acadêmica. Segundo os recrutadores, a Universidade entra no processo de formação dos profissionais como a responsável por um conhecimento básico na área escolhida, sendo assim, o que vai importar quando o profissional estiver buscando uma colocação é muito mais o que ele conquistou com a prática do trabalho e com cursos de formação técnica do que com a Graduação. Segundo eles, a formação superior só será mais valorizada nos cargos de Gestão ou, em algumas vezes Coordenação, pois algumas empresas solicitam que nestes casos o profissional tenha formação superior completa. Isso explica, em parte a pouca preocupação de profissionais de TI em buscar uma formação superior.

[...] é uma questão de matemática, pra você fazer um curso superior na área de TI você vai gastar em torno de R\$ 60.000, dependendo de onde pode ser bem mais, chegar a quase R\$ 100.000, numa Certificação⁵ você vai gastar R\$ 15.000 e vai sair ganhando R\$ 6.000, então é uma questão de matemática, não vale a pena (Entrevistado 2).

É possível verificar uma tendência de perfil mais imediatista dentre estes profissionais, e isto pode ser identificado em relação à preocupação que eles têm com a remuneração. É claro que em todas as áreas existe a preocupação do trabalhador em receber um salário justo e que lhe permita ter acesso a boas condições de vida, porém, na área pesquisada pude perceber que o peso do salário é bastante relevante. E para que a remuneração seja alta é preciso que o profissional se destaque no trabalho que está executando, e para isso, mais uma vez se tem presente os conhecimentos técnicos e práticos com maior peso do que a formação acadêmica.

[...] o nosso arquiteto que é o *top* dos *top's* não é formado. Ele está lá no cliente, é o braço direito do cliente americano. Outro arquiteto, o primeiro que foi

⁵ Tem por objetivo, atestar publicamente e, por escrito, que um produto, processo, serviço ou sistema está em conformidade com requisitos específicos, normas ou regulamentos técnicos. Esses certificados têm prazo de validade, revalidado ou suspenso através de auditorias. Em TI é um processo através do qual um terceiro, idôneo, atesta o conhecimento técnico de alguém ou a qualidade de algum produto.
Fonte (<http://apps.fiesp.com.br/qualidade/mainglos.htm>)

convidado para morar no EUA, foi chamado para morar lá também tinha trancado a graduação, ele fazia matemática. Um deles faz matemática, mas ele é o “cara” de Java, fez um monte de cursos, tem certificações da SUN⁶. A vivência técnica do dia-a-dia acaba pesando mais do que a graduação mesmo (Entrevistado 4).

Também é possível visualizar, em relação a esta característica mais imediatista e prática, uma despreocupação com a carreira profissional. Foram citadas passagens de acontecimentos em processos de seleção conduzidos pelos entrevistados onde muitas vezes o profissional migra de uma empresa para outra por um aumento de remuneração que nem sempre é tão significativo. Isso denota uma grande preocupação com a satisfação de necessidades materiais mais imediatas em relação a uma baixa preocupação com o desenvolvimento de sua carreira, sua manutenção e permanência em uma ou outra empresa.

Eles estão se lixando, eles querem a grana no final do mês e não estão nem aí, é muita gurizada nova então eu quero ter o meu carro e tal. Claro que tem gente que não é assim. Alguns querem ter um carro zero, que férias o que, não vou ficar velho nunca, não vou ficar doente nunca (Entrevistado 1).

O aspecto do desenvolvimento da carreira sempre foi muito presente no mercado de trabalho em geral, mas no mercado de Tecnologia existem diferenças. Além deste perfil imediatista e preocupado com a remuneração, também podemos perceber que o conceito de carreira assume outro papel. No contexto do mercado de TI importam as experiências e os projetos desenvolvidos, independente do tempo de permanência do profissional em cada empresa, neste sentido podemos perceber uma grande redução do “ciclo de vida” do profissional de TI dentro das empresas.

A questão dos profissionais que estão desempregados surge nesse contexto na referência dos cinco entrevistados ao fato de o profissional não conseguir trabalho devido à ausência de experiência prática. Esta ausência pode ser justificada pelo profissional que se dedicou muito à vida acadêmica, buscando sua formação superior e seu desenvolvimento como instrutor ficando mais afastado da realidade das empresas. Outra causa para a falta de experiência é o caso dos profissionais que estão se inserindo no mercado e muitas vezes estão buscando um primeiro ou segundo emprego na área. Neste caso, mesmo tendo cursos de formação e desenvolvimento eles também não tem a vivência prática de trabalho.

E esse profissional que está desempregado, eu tenho visto vários profissionais que seguiram mais uma carreira acadêmica, de estar sendo instrutor, não seguiram uma carreira mais prática e o que o mercado busca é um cara que tenha experiência prática, até as vagas Júnior exigem um ano de experiência já (Entrevistado 5).

⁶ Sun Certified Programmer for the Java 2 Platform 1.4 - empresa que fornece certificação na linguagem Java.

Em relação à qualificação, os dados levantados mostram uma grande tendência em afirmar que o que realmente torna o profissional de Tecnologia da Informação competitivo são os conhecimentos práticos, a experiência de trabalho, independente da forma como esta experiência foi adquirida, se mesclada com cursos de especialização em determinadas linguagens ou somente através do trabalho diário, do contato com o próprio mercado e com empresas que atuam na área. A Universidade neste contexto acaba aparecendo em segundo plano, pois de acordo com os relatos colhidos, o papel desempenhado pela Universidade na formação dos profissionais é o de fornecer a base do desenvolvimento teórico e técnico, o que não é valorizado num mercado que abre espaço para profissionais que já tenham qualificação e experiência de trabalho.

3.2 COMPETÊNCIA (HABILIDADES COMPORTAMENTAIS/ RELACIONAIS)

Em relação às características mais voltadas às habilidades comportamentais e relacionais, tratadas nesta pesquisa como competências, pude perceber, de acordo com a opinião de quatro dos cinco entrevistados, que o perfil comportamental do profissional acaba não sendo prioridade no processo de seleção. Como colocado pelo entrevistado 3, “para quem é da área de Tecnologia e conseqüentemente para os Gerentes o perfil técnico é bem mais importante, infelizmente é muito mais importante.”

E este perfil comportamental acaba ficando em segundo plano tendo em vista uma grande demanda de oportunidades que exigem um profissional qualificado, que possa entrar na empresa e já iniciar o seu trabalho, sem precisar passar por qualquer tipo de capacitação ou desenvolvimento técnico. Como é um mercado em franco crescimento, as demandas de profissionais são em grande número e quase sempre possuem um caráter emergencial. Isso faz com que a busca por profissionais “prontos” seja o grande foco. É importante neste contexto que o profissional contratado esteja preparado para atender de imediato as necessidades da empresa contratante.

Apenas um entrevistado disse avaliar as competências como equivalentes a 50% de importância na escolha do profissional e a qualificação como responsável pelos outros 50%. Neste caso, o entrevistado justificou esta avaliação percentual como sendo resultado de experiências anteriores onde se preocupou bem mais com a avaliação da qualificação, deixando de lado as competências, o que gerou problemas para empresa, pois os profissionais contratados não tinham condições de desenvolver um bom trabalho junto à equipe por possuírem grandes dificuldades de relacionamento.

Todos os entrevistados dizem fazer avaliações psicológicas para mapear características de personalidade e comportamento dos profissionais, mesmo que estas avaliações não tenham o mesmo peso que as avaliações técnicas. O que pesa para eles numa avaliação psicológica é tentar encontrar traços de personalidade ou características de comportamento que sejam muito nítidas e que por serem tão fortes nos profissionais possam interferir ou facilitar o desenvolvimento do trabalho proposto. Assim, para quatro dos entrevistados a avaliação psicológica busca num primeiro momento eliminar a possibilidade de encontrar grandes problemas de relacionamento que não são visíveis numa entrevista de seleção e que podem comprometer um projeto ou uma relação entre a empresa contratante e a Consultoria, que muitas vezes, além de fazer o processo de seleção dos profissionais, assume o papel de responsável pela contratação, administração e gerenciamento do profissional dentro da empresa, são as consultorias de *outsourcing*.⁷

[...] eu não vou selecionar um cara que vou colocar lá dentro da empresa e vá encher de vírus o computador dos caras e depois eu é que vou acabar respondendo por isso. Claro que faz parte do processo seletivo a avaliação psicológica e daí você já tem uma noção (Entrevistado 1).

Características que são observadas, mesmo que não sejam aspecto tão importante quanto a qualificação na decisão final no processo de seleção e que foram apontadas pelos recrutadores, são: capacidade resistência em momentos de stress, foco no trabalho e nas convicções pessoais, produtividade, trabalho em equipe e relacionamento. De acordo com um dos Recrutadores entrevistados trabalho em equipe é explicado e se justifica se for encarado da seguinte forma:

Hoje bate muito forte o relacionamento, trabalho em equipe, a capacidade não só de, quando a gente fala de trabalho em equipe é a capacidade não de me relacionar contigo num projeto, mas de A + B ser igual a três e não a dois, porque senão, se tenho cinco pessoas que trabalhando juntas produzem cinco, eu tenho pessoas que têm um bom relacionamento, mas não um bom trabalho de equipe, se elas tiverem um bom trabalho de equipe elas produzem oito ao invés de cinco (Entrevistado 2).

Esta associação entre trabalho em equipe, relacionamento e produtividade fica bastante nítida quando se busca avaliar as novas formatações da área de TI. Como há alguns anos o profissional de tecnologia executava uma atividade em que trabalhava mais individualmente, não havia muitas preocupações por parte das empresas e recrutadores em relação às competências. Atualmente, embora já tenhamos citado que existe uma valorização maior da qualificação na busca de trabalhadores de TI, os profissionais trabalham em grupos,

⁷ Termo em inglês que significa delegar serviços a terceiros.

em equipes, sendo que o trabalho de um profissional interfere e depende, na maioria das vezes, do trabalho de outro profissional. Isso acaba tornando a preocupação com as competências mais presente no dia-a-dia de um processo de seleção.

Dentro desta visão que o entrevistado tem de trabalho em equipe se percebe uma tendência de avaliação mais fria, que envolve a empresa que compra a força de trabalho e o trabalhador que vende esta força de trabalho. É importante também dizer que, nesta área especificamente, as remunerações estão acima das médias de remunerações de outras áreas. Nesse contexto, a relação entre produtividade e relacionamento interpessoal embora assuma um perfil mais prático na fala do entrevistado não deixa de ser relevante para o envolvimento da equipe, ficando visível a importância do relacionamento interpessoal no processo de seleção, para possibilitar que a equipe desenvolva um bom trabalho dentro da empresa, que será assim avaliado de acordo com o nível de produtividade alcançado por esta equipe.

[...].porque a dinâmica do mercado é muito simples: quanto você custa e quanto você produz, e esse produz é dinheiro. Enquanto o valor que você custa for menor que o que você produz tudo bem, se o que você produz é igual ao que você custa já dá problema, a probabilidade de trocar essa pessoa por outra é muito grande, então trabalho em equipe é a capacidade que essa pessoa tem de junto com outra fazer algo diferente. A idéia é maximizar resultados, por isso se fala em trabalho em equipe (Entrevistado 2).

Outro ponto citado em três das entrevistas foi a importância da apresentação pessoal e do comportamento não só no processo seletivo mas também no trabalho diário. Porém não no sentido de os profissionais terem a necessidade de ser formais, mas sim de, mesmo sendo um público jovem e com estilo mais informal, saberem utilizar-se do bom senso e da moderação no comportamento e na apresentação visual. A pouca idade de boa parte dos profissionais de TI é um ponto muito importante, responsável por várias características deste mercado, podendo estar entre elas a pouca preocupação com a formação e com a carreira, a mudança rápida de uma empresa para outra tendo em vista pequenas alterações de salário, o despreparo técnico de alguns profissionais que estão se inserindo neste mercado e a até mesmo a falta de maturidade em lidar com algumas situações de conflito que também podem levar a uma mudança de projeto ou até mesmo de empresa sem um maior planejamento ou programação.

A falta de maturidade, segundo os entrevistados, pode ser percebida quando se trata de conflitos de relacionamento dentro das empresas. Como é um mercado que sofre com a falta de profissionais qualificados, aqueles que estão trabalhando e possuem um perfil técnico diferenciado se colocam numa posição de vantagem em relação ao mercado. Sendo assim, sempre que ocorre algum tipo de dificuldade que, para ser resolvida, envolve mudança de comportamento e postura por parte deste profissional, este muitas vezes opta por buscar outra

alternativa, em outra empresa, ao invés de repensar sua postura profissional em relação ao fato ocorrido.

Também pude perceber em mais de uma entrevista que a pré-disposição em aprender também é muito bem avaliada pelos recrutadores. Segundo palavras do entrevistado 4 :“...tem também o diferencial do perfil mesmo, tem que ter perfil mesmo, pra aprender.” Este perfil para aprender também pode ser ligado ao interesse demonstrado pelo profissional pelo contexto em que está envolvido, em entender o negócio, como já citado, em estar aberto para novos conhecimentos e para o aprendizado de novas tecnologias e ferramentas de trabalho.

De maneira geral os relatos mostram que os processos de seleção são diferenciados tendo em vista os valores e necessidades de cada empresa, sendo que tecnicamente todos os processos são muito rigorosos, não podendo se dizer o mesmo em relação à avaliação das características comportamentais ou de relacionamento. Segundo um dos entrevistados, atualmente muitas empresas desta área solicitam que seja aplicado um teste de QI, porém estas mesmas empresas nem sempre solicitam uma avaliação mais detalhada de perfil comportamental. Nestes casos o mais importante é mesmo a avaliação de QI e posteriormente a avaliação técnica. Segundo a entrevistada 5, em 95% dos casos as avaliações de QI possuem um *score* alto, classificado a partir de médio superior, o que nos traz uma forte característica deste mercado: profissionais inteligentes, com o lado intelectual bastante desenvolvido, autodidatas em sua grande maioria, mas que não se preocupam muito com o desenvolvimento de seu lado social, de relacionamentos e características de comportamento.

3.3 CARACTERÍSTICAS VALORIZADAS PELO MERCADO DE TI

Todos os entrevistados acreditam que a característica mais valorizada pelo Mercado de Trabalho de TI é a experiência, a vivência prática do trabalho. A experiência dos projetos desenvolvidos pelo profissional, dos cursos de especialização, das certificações em linguagens específicas, a visão do todo, do negócio que a empresa executa e a base de conhecimento em várias linguagens, independente da especialização ou da preferência de trabalho por alguma delas. Tendo em vista estas características valorizadas pelo mercado, é importante destacar o perfil autodidata dos profissionais, já que é um mercado permeado por mudanças constantes que exige que seus trabalhadores estejam buscando acompanhar estas mudanças e tendências de linguagens e ferramentas de trabalho. Este perfil autodidata lhes permite conhecer, aprender e exercitar estas novas linguagens sem a necessidade, muitas vezes, de um curso, treinamento ou capacitação formal.

Porém, mesmo com esta grande valorização do mercado pelos conhecimentos técnicos, muitas características de comportamento foram citadas como importantes e muitas vezes decisivas em um processo de seleção que tenha dois profissionais tecnicamente iguais, mas com diferentes características pessoais ou de personalidade.

Inicialmente foram citados por quatro entrevistados o trabalho em equipe e o relacionamento. Este trabalho em equipe associado à idéia de produtividade e de troca; no sentido de sentir-se uma equipe, trocar idéias, ter a iniciativa de trazer sugestões de melhoria dos trabalhos executados e com isso ter a capacidade de produzir mais e com mais qualidade. Nesta valorização pelo trabalho em equipe é preciso que se tenha em mente que o profissional, dadas as características dos projetos de TI desenvolvidos atualmente, deverá, na maioria das vezes, desenvolver partes específicas de um projeto enquanto outra equipe ou outro profissional será responsável por outra parte. Por isso a preocupação com o trabalho de equipe, porém sem perder de vista o objetivo final que é a produtividade.

Quanto ao relacionamento, o que mais pesa na opinião dos entrevistados é que, como as empresas querem um profissional mais completo e que conheça várias linguagens e ferramentas de programação, ele deve ter condições e perfil para se relacionar bem com os colegas de trabalho e com o cliente final, pois diferentemente de alguns anos atrás, atualmente o profissional está em contato direto com os clientes da empresa e passa a se apresentar com “a cara da empresa”, como aquele que leva a empresa e o projeto até o cliente. Com isso a preocupação em adequar o perfil técnico dos profissionais contratados aos valores e crenças das empresas também se tornou o grande desafio dos Recrutadores.

Outras características presentes nas falas dos entrevistados são: pró-atividade, comprometimento, perfil autodidata, liderança (para alguns cargos), facilidade em trabalhar sob pressão, capacidade de resolver problemas e flexibilidade. A pró-atividade, citada pelos entrevistados significa não somente que os profissionais tenham iniciativa, mas que saiam na frente, que tenham também criatividade para buscar alternativas para melhoria dos projetos e processos que executam. Dois dos Recrutadores entrevistados acreditam estar havendo uma exigência exagerada por parte das empresas em relação aos profissionais, o que dificulta ainda mais a busca dos mesmos e o preenchimento das oportunidades que estão abertas.

Eu não sei, mas na verdade as empresas estão muito exigentes na busca dos seus profissionais eu diria que elas querem um “super homem”, está havendo um enxugamento de cargos, então eles estão querendo profissionais multiusos, pague um e leve três. Elas querem um cara pró-ativo que não canse nunca ou que canse muito pouco, que coloque o trabalho em primeiro plano, naquela coisa da hora-extra (Entrevistado 5)

Este perfil de “super homem” está muito associado ao novo perfil do trabalhador exigido pelo mercado de trabalho em geral. Cada vez mais as empresas, independente da área de atuação buscam reduzir o número de profissionais e contratar profissionais polivalentes, que tenham conhecimentos variados e que sejam capazes de assumir várias atividades diferentes, para maximizar resultados para a empresa. É a filosofia de profissionais completos, capazes de atender uma demanda de trabalho maior, acumulando diversas funções, porém nem sempre com uma valorização financeira à altura.

A gente tem muito a questão da integração com a equipe aqui, de saber manter contato com o cliente, se é polivalente, capaz de fazer mais de uma atividade. A maioria deles acaba em contato direto com o cliente e tal (Entrevistado 4).

De acordo com o que foi dito pelos entrevistados, a pró-atividade foi citada porque o profissional que presta um serviço de tecnologia para um cliente precisa ser capaz de trazer as soluções para este cliente, precisa sair na frente, estar sempre pensando na próxima necessidade e demanda que possa surgir nessa empresa. O comprometimento com o projeto que está sendo desenvolvido e com a empresa também deve tornar o profissional parte daquela filosofia de trabalho, pensando como empresa, sentindo-se como empresa, ele precisa agir como dono do projeto e responsável pelo seu bom desenvolvimento, assim o comprometimento surge como uma forma de envolver o profissional com os objetivos da empresa e traz uma expressão muito utilizada hoje no mercado de trabalho: sentir-se dono do negócio.

Então a importância do comprometimento e a identificação com a filosofia e a cultura da empresa pra nós é bem importante. Uma pessoa que assuma a responsabilidade daquilo que está fazendo, porque como é uma pessoa que vai estar em contato direto com o cliente (Entrevistado 3).

A capacidade de liderança surge como demanda, pois existem alguns cargos onde é fundamental que o profissional tenha esta característica. Muitas vezes o desenvolvedor ou analista, assumindo este perfil polivalente, acaba coordenando uma equipe onde o trabalho de cada um depende do trabalho do outro. Além desta dependência no processo diário de trabalho as atividades precisam ser bem orientadas por alguém que detenha os conhecimentos práticos destes processos. Outra característica importante, e que foi apontada por três entrevistados como sendo valorizada pelo mercado de trabalho, é a facilidade de trabalhar sob pressão. Como na área de TI os profissionais trabalham muito por projetos, normalmente estes projetos têm um prazo de execução e um cronograma de tarefas que precisa ser cumprido junto ao cliente. Segundo relato de um dos entrevistados muitas vezes pode

acontecer atrasos no decorrer do desenvolvimento do projeto o que levará os profissionais a trabalharem mais em menos tempo, podendo ter que trabalhar mais horas diárias.

O cara autodidata, pró-ativo, que saiba se relacionar com clientes internos e externos, que saiba trabalhar em equipe de forma a aumentar a produtividade do pessoal, com conhecimento técnico que domine em determinada área mas que também se preocupe em conhecer o negócio como um todo, tenha uma visão mais holística do que envolve ser um desenvolvedor, tentar encontrar novas oportunidades dentro do próprio cliente (Entrevistado 2).

A flexibilidade surge quando se fala em projetos que podem mudar no decorrer de seu desenvolvimento muitas vezes podendo aumentar a carga de trabalho, de envolvimento e de dedicação dos profissionais envolvidos. O profissional precisa ter um perfil flexível em relação à formatação do trabalho e do tempo dedicado a determinados projetos. A flexibilidade também foi citada como importante em situações em que é necessária uma mudança de linguagem de programação ou uma mudança na estrutura do projeto que está sendo desenvolvido.

A capacidade de resolver problemas, segundo os entrevistados está diretamente ligada à pró-atividade. A área de TI hoje espera poder contar com profissionais que estejam preparados para lidar com os imprevistos que possam surgir no dia-a-dia do trabalho. Mais uma vez entra em cena o perfil polivalente, pois como o profissional precisa conhecer um pouco de cada tecnologia tendo uma qualificação mais generalista, ele precisa ter condições de resolver problemas ligados ao projeto e que não tenham a ver, necessariamente, só com a tecnologia utilizada para aquele projeto específico, evitando assim comprometer o andamento do projeto e dos cronogramas de trabalho.

Conhecimento técnico e a experiência são os básicos e a pró-atividade. Se ele é uma pessoa dinâmica, não só focada naquilo. Resolução de problemas. Responsabilidade (Entrevistado 4).

A responsabilidade pelo trabalho pode ser questionada quando acontece de o profissional ser convidado para trabalhar em outra empresa, com remuneração maior, por exemplo. Nesta situação foram relatados dois casos diferentes pelos Recrutadores. Em um dos casos o profissional selecionado pelo recrutador, para um projeto que já havia iniciado, estava trabalhando em outra empresa. Segundo este entrevistado, a atitude do profissional frente ao convite para trabalhar na nova empresa foi decisiva na efetivação da contratação do mesmo, pois ao ser questionado quanto à disponibilidade para iniciar o trabalho na nova empresa o profissional disse precisar de pelo menos 15 dias para finalizar o trabalho que estava

desempenhando na empresa atual para não prejudicar o projeto. Esta atitude teve um peso muito positivo na avaliação do Recrutador.

No outro caso o profissional foi chamado para uma oportunidade sinalizada como urgente pelo Recrutador e disse estar disponível no dia seguinte. Mesmo sendo a nova oportunidade melhor tendo em vista a remuneração e as perspectivas com relação à empresa, a atitude do profissional foi vista como negativa pelo recrutador, pois segundo a fala dele: “como posso acreditar na responsabilidade de um profissional que sai de um projeto de um dia para o outro, onde está a responsabilidade dele?” (Entrevistado 2). Porém, neste sentido se percebe uma grande incoerência de valores na fala do entrevistado, pois na grande maioria das vezes as empresas não podem esperar o profissional se desocupar ou finalizar o projeto em que está trabalhando e o profissional sabe disso.

Das características citadas, embora todas apareçam nas falas dos cinco entrevistados, algumas são recorrentes, outras não, porém fica claro que, na área de Tecnologia, como em outras tantas áreas de atuação o profissional ideal é aquele que reúne o maior número de características técnicas e comportamentais que beneficiem a empresa e o trabalho para o qual o profissional está sendo contratado.

3.4 PRINCIPAIS DIFICULDADES ENCONTRADAS NO PROCESSO DE SELEÇÃO/ DEMANDAS DO MERCADO NÃO ATENDIDAS

Em relação às dificuldades encontradas pelos Recrutadores nos processos de seleção, os cinco entrevistados relataram a ausência de profissionais qualificados como sendo a principal dificuldade. Segundo eles, existem muitas oportunidades e estas não são preenchidas porque faltam trabalhadores que tenham condições de atender a demanda das empresas. A qualificação referida está relacionada, como já mencionada neste trabalho, às características e habilidades técnicas. O que falta são profissionais com vivência e com experiência de trabalho. Como relatado pelo entrevistado 4: “Tem muita vaga e tem poucos profissionais, qualificados, profissionais até tem, que tem uns cursos e tal, mas qualificados não tem.”

Um dos entrevistados, além da falta de qualificação, também acredita que uma das grandes dificuldades é a falta de competências também. Segundo ele, a falta de qualificação pode ser resolvida com um treinamento ou mesmo uma capacitação pontual, e falta de competências não pode ser resolvida tão facilmente, pois tem influência direta do comportamento, da personalidade do profissional: “Prá mim falta qualificação em geral, que

envolve qualificação técnica e de perfil comportamental também. As duas coisas.”
(Entrevistado 5)

Dentro desta qualificação técnica, também foi citado, por quatro entrevistados o baixo nível de inglês. As oportunidades em geral estão solicitando inglês fluente, e os profissionais não estão preparados para uma avaliação mais avançada. Embora os programadores e desenvolvedores trabalhem diariamente com ferramentas e instruções em inglês, o que falta é justamente o nível mais avançado, de fluência, conversação.

Toda vaga que diga inglês fluente é um problema para qualquer empresa, essa é uma grande carência. Com certeza mais difícil que as características comportamentais (Entrevistado 2).

Apenas um dos entrevistados, conforme já relatado anteriormente, não vê tanta preocupação com o inglês junto às empresas que atende. Segundo este entrevistado, o inglês básico é fundamental para que os profissionais tenham condições de trabalhar e esta necessidade já está subentendida nos perfis dos profissionais de TI, mas somente o inglês básico.

Foi destacado por um dos entrevistados, com também sendo um dos motivos que dificulta o preenchimento das oportunidades em aberto, o fato de que como o mercado de TI é muito dinâmico, as tendências de mercado também mudam rapidamente. A velocidade destas mudanças dificulta a capacitação dos profissionais, pois, além de buscar a especialização ou o domínio na linguagem que é a tendência naquele momento, ele precisa estar atento para as movimentações e próximas tendências do mercado, procurando desenvolver outras linguagens em paralelo àquela, pois se ele se dedicar a uma única linguagem de programação, por exemplo, e a tendência do mercado mudar, em pouco tempo ele estará fora dos processos de seleção por desatualização técnica.

[...] a velocidade é muito grande, às vezes o cara não consegue acompanhar, ele tem uma vida profissional, uma vida acadêmica, ele tem família, ele tem uma série de coisas e a área de TI toma muito tempo se você resolve acompanhar as tendências, acompanhar o que está surgindo, é muita coisa, a velocidade é muito alta, então eles não conseguem e quando o mercado necessita ele ainda não está preparado (Entrevistado 2).

Apenas um dos entrevistados comentou preocupar-se com esta velocidade do mercado em relação à vida dos profissionais de TI. Segundo ele o mercado está fazendo com que o profissional abra mão de várias coisas importantes não na vida profissional, mas do ser humano. Segundo ele, em geral estes profissionais passam muito tempo envolvidos com o trabalho, a internet, o computador e por isso não desenvolvem seu lado social, como já

comentado. E este afastamento e despreocupação não podem ser vistos como uma opção do profissional, e sim como a consequência de uma escolha de carreira que exige dos trabalhadores dedicação quase que exclusiva.

Outro ponto recorrente entre os entrevistados foi a remuneração. De acordo com a pesquisa fica clara a preocupação dos Recrutadores em relação à remuneração, pois a cada dia que passa os valores aumentam e nem sempre este aumento de remuneração está associado ao crescimento e desenvolvimento técnico dos profissionais. Os entrevistados trazem uma preocupação bastante relevante, pois eles acreditam estar havendo uma supervalorização destes profissionais pelo mercado. O fato de haver muitas oportunidades em aberto e muitos profissionais sem a qualificação necessária para atender estas oportunidades, pode estar tornando o mercado de TI um círculo vicioso. O que acaba acontecendo é que é sempre o mesmo grupo de profissionais que migra de uma empresa para outra. Para que haja esse movimento, ou há um aumento de remuneração ou a empresa oferece outros benefícios para tornar a oportunidade atrativa. A busca de outras alternativas de benefícios para os profissionais se justifica para evitar que o mercado de TI seja inflacionado pelas demandas de contratação das próprias empresas.

É que como eles estão já com remunerações de mercado que geralmente são valores que são meio padrões nas empresas, a gente precisa ter um atrativo para ele sair de onde ele está estável, muitas vezes numa posição confortável (Entrevistado 4).

De acordo com três entrevistados o processo de seleção normalmente precisaria de mais tempo para ser finalizado, porém, o que se observa é que, no momento que surge a demanda de um profissional com determinado conhecimento a vaga é para “amanhã”. É claro que esta agilidade exigida pelas empresas está relacionada a toda a lógica do mercado de TI que é permeado por alta velocidade de mudanças e desenvolvimento. Porém, voltando ao que já foi comentado anteriormente, muitas vezes as empresas acabam tentando encontrar o profissional perfeito para aquela demanda, que tenha alto nível de conhecimento e que seja *top* naquela linguagem específica. Em muitos casos esta busca pelo profissional “ideal” acaba durando um tempo desnecessário e o projeto acaba prejudicado com isso. Uma saída para esta situação seria buscar outra alternativa, que pode ser formar este profissional dentro da empresa ou mesmo contratar dois profissionais com conhecimentos diferentes e que permitissem, juntos, chegar ao resultado esperado pela empresa.

A vaga é para amanhã, para hoje, se puder me enviar hoje está ótimo. Mas às vezes duram três, quatro, cinco meses a busca de um perfil. Eles ficam buscando “o cara” ao invés de buscar alternativas. E alguns muito

específicos a gente nem fecha, como, por exemplo, um analista de sistemas Cibion, por exemplo, eu trabalhei três meses, achei um cara em Brasília, não fechou com a empresa pelo salário e ele foi recolocado no mercado em seguida, em questão de três semanas (Entrevistado 5).

A falta de preocupação com a carreira foi uma característica que apareceu no relato dos cinco entrevistados. Todos disseram perceber neste mercado um perfil imediatista, despreocupado com a carreira e preocupado com a possibilidade de ganhos imediatos em relação à remuneração. Isso pode ser explicado por se tratar de profissionais jovens em sua grande maioria, o que os torna mais preocupados com o momento, com a satisfação de necessidades mais emergenciais e diárias, sem pensar muito no futuro ou no desenvolvimento de projetos mais duradouros. Neste sentido também se explica o fato de eles avaliarem muito mais as questões financeiras, não se preocupando com o projeto que estão desenvolvendo ou com as possibilidades de crescimento e desenvolvimento naquela empresa.

Uma curiosidade que acho importante destacar no processo de busca, de recrutamento destes profissionais, é a forma como eles são encontrados no mercado. Atualmente grande parte das consultorias de Recrutamento e Seleção possui um processo seletivo estruturado que inicia com a busca de currículos através de anúncios em meios de comunicação, divulgações em escolas, universidades e busca de Currículos em sites de recrutamento.

Na área de TI o processo varia muito de acordo com o perfil da empresa que está buscando o profissional, de acordo com o perfil da oportunidade, de acordo com o tempo que se tem e o tipo de conhecimento que se busca. A estrutura habitual, utilizada pelos entrevistados, não muda muito. Inicialmente também são feitas divulgações das oportunidades, mas diferentemente de outras áreas, as divulgações das vagas de TI são feitas em Fóruns de Discussão na internet, Orkut, MSN, redes de contatos e blogs de profissionais de TI. Após esta divulgação é feita uma triagem dos Currículos recebidos e são chamados, além dos profissionais que possuem os requisitos especificados no Currículo, profissionais indicados por amigos, conhecidos, ex-colegas de trabalho. Algumas Consultorias fazem uma prova técnica que é eliminatória antes da entrevista com o candidato. Após a entrevista com o Recrutador é feita avaliação psicológica e após uma entrevista técnica (e de inglês, quando solicitado pela empresa contratante).

Vale lembrar que durante este processo já é divulgada a remuneração ao profissional que negocia valores diretamente com o Recrutador, podendo, dependendo da negociação, continuar ou não no processo. Todos os Recrutadores disseram aplicar uma avaliação psicológica, mesmo que sirva apenas para uma análise superficial. Porém todos relataram casos em que a dificuldade em encontrar profissionais qualificados foi tanta que a avaliação

do perfil comportamental foi deixada de lado para que as demandas técnicas fossem atendidas.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa, sobre o mercado de trabalho de Tecnologia da Informação, embora tenha contado com poucas entrevistas, permitiu levantar dados relevantes que possibilitam apontar algumas das tendências de demandas por profissionais exigidas pelo mercado de trabalho de Tecnologia da Informação de Porto Alegre, bem como indicar possíveis causas para o não preenchimento das oportunidades em aberto.

A Sociedade da Informação traz uma característica muito forte que é a agilidade de desenvolvimento e a rápida circulação da informação e do conhecimento. A informação e o conhecimento são os responsáveis por grandes mudanças na dinâmica do mercado de trabalho e da sociedade em geral. Todo o mercado de trabalho está cada vez mais exigente, mas é na área de TI que esta característica fica ainda mais visível. A rapidez na circulação das informações e a agilidade com que mudam as tendências de tecnologia neste mercado exigem um profissional capaz de acompanhar este processo e preparado para estas mudanças.

Um mercado diferenciado, com uma dinâmica própria e permeado por constantes mudanças e desenvolvimento. Este é, de forma simplificada, o perfil do mercado de TI. Este perfil dinâmico que tanto contribui para o seu crescimento e para o surgimento de novas empresas de Tecnologia também traz consigo uma grande dificuldade: a de encontrar profissionais qualificados que dêem conta da demanda de trabalho gerada como consequência deste crescimento.

As entrevistas realizadas permitiram identificar as principais características e necessidades do mercado em relação ao profissional de TI e o motivo por haverem tantas oportunidades em aberto. Num primeiro momento uma de minhas hipóteses era de que as oportunidades de trabalho não eram fechadas devido a uma incompatibilidade entre o perfil comportamental que o mercado estava exigindo e o perfil comportamental dos profissionais que estavam se inserindo neste mercado. O que as entrevistas mostraram foi que a grande dificuldade no preenchimento das vagas deste mercado está sendo a falta de profissionais qualificados que consigam atender a demanda das empresas. Esta foi a característica mais forte relatada pelos cinco entrevistados. Segundo eles, os profissionais que estão se inserindo no mercado não estão tecnicamente preparados para atender as necessidades das empresas, o que faz com que os profissionais que estão trabalhando e que têm um perfil tecnicamente desenvolvido acabem migrando de uma empresa para outra, e normalmente esta migração é resultado de um aumento de remuneração. Esta migração de profissionais, com conseqüente

aumento de salário, termina por inflacionar as remunerações oferecidas pelo mercado de trabalho de TI.

Os processos de seleção de profissionais de TI buscam analisar principalmente as características de qualificação (habilidades técnicas), ficando em segundo plano as características relacionadas às competências (habilidades comportamentais e relacionais).

O perfil do “profissional ideal” deve atender os requisitos de qualificação e posteriormente os requisitos de competência. Em relação à qualificação, o que é mais valorizado são os conhecimentos técnicos em linguagens e ferramentas de programação, porém é importante destacar que não basta conhecer ou ser especialista na linguagem de programação que é tendência do mercado naquele momento e sim possuir conhecimentos generalizados não só de outras linguagens e ferramentas, mas também ter uma visão do negócio da empresa e do que envolve ser um desenvolvedor de sistemas, por exemplo. A tendência das empresas é de buscarem profissionais com conhecimentos avançados de inglês e que possuam experiência prática de trabalho, independente da forma como estas experiências foram adquiridas, porém valorizando muito mais os conhecimentos adquiridos com a prática, com o dia-a-dia em outras empresas de Tecnologia.

Esta pesquisa mostra que, contrariando muitas opiniões, a qualificação é ponto fundamental para manutenção do profissional de TI no mercado de trabalho. Neste sentido a formação técnica, a prática de trabalho e a experiência são muito valorizadas e ocupam um lugar de destaque na seleção de profissionais. É claro que as competências também influenciam na escolha dos profissionais, porém, como os próprios recrutadores afirmaram, são feitos levantamentos de perfil pouco rigorosos e que tem uma função secundária na decisão final do processo seletivo. O que fica muito visível é que no processo de seleção são analisadas as características de qualificação como decisivas na contratação dos profissionais, porém, no processo organizacional, são também valorizadas as competências.

Em relação às competências, embora avaliadas num segundo momento, o mercado valoriza características como pró-atividade, comprometimento, relacionamento interpessoal, trabalho em equipe, responsabilidade e liderança. O que a pesquisa mostrou foi que o desejável pelas empresas é que o profissional tenha um perfil polivalente, saiba trabalhar sob pressão, saiba se relacionar com os colegas e com sua equipe de trabalho, seja responsável e comprometido com a empresa tendo sempre a postura de “dono do negócio” frente ao cliente. Que esteja alinhado com os valores e objetivos da empresa e que seja criativo para solucionar problemas e liderar uma equipe em momentos de dificuldades ou situações de stress.

Este perfil polivalente não se diferencia muito do perfil que o mercado de trabalho em geral está buscando: profissionais capazes de acumular funções sendo responsáveis por várias tarefas. Profissionais dedicados e disponíveis para executar as tarefas no tempo determinado ou exigido pela empresa e capazes, na maioria das vezes, de colocar o seu trabalho em primeiro lugar, acima de seus relacionamentos, estudos, família, sociedade.

Esta dedicação quase que exclusiva para a empresa também pode explicar, em alguns casos, o perfil mais fechado e introspectivo de alguns profissionais de TI. O fato de serem autodidatas, em sua maioria, faz com que eles busquem aprender e desenvolver suas habilidades técnicas passando muito tempo na frente do computador. Assim o profissional acaba tendo mais envolvimento com as ferramentas de comunicação disponíveis na internet e desenvolvendo menos o seu lado social.

Em relação ao mercado, a pesquisa confirmou algumas características já conhecidas de dinamismo, mudanças constantes e velocidade das informações. Tendo em vista estas características, o que me parece ser o principal motivo que está levando a esta diferença entre o número de vagas e de profissionais para atendê-las é o fato de que os profissionais não estão conseguindo acompanhar estas mudanças e a velocidade com que o mercado e a área de Tecnologia estão se desenvolvendo. O mercado não está tendo tempo de formar novos profissionais e está tentando suprir suas demandas com um grupo reduzido que acaba formando um círculo de troca de profissionais entre uma empresa e outra. Neste contexto os profissionais que estão se inserindo não conseguem participar das oportunidades e conseqüentemente não estarão aptos para atender as demandas, já que não têm a tão valorizada experiência prática.

Quando se fala em capacitação também é importante citar que nesta área a grande maioria dos profissionais não possui graduação e nem o mercado exige ou valoriza a formação superior. O que realmente é valorizado é o conhecimento, as especializações, as certificações conquistadas pelos profissionais.

Já se fala, há alguns anos, na regulamentação da profissão de Tecnologia da Informação. Esta regulamentação certamente vai mudar muito a formatação deste mercado e mexer com toda a sociedade, já que como na área da saúde somente o médico pode receitar uma medicação, na área de Tecnologia também somente um profissional graduado poderá exercer algumas atividades específicas e desenvolver sistemas mais complexos, o que não acontece hoje em dia. Já que a Graduação, além de não ser valorizada neste meio também não traz muitos diferenciais ao perfil técnico do profissional, o que “formaliza” e “oficializa” os conhecimentos e habilidades do profissional de TI são as certificações e a experiência prática.

Em relação ao crescimento do mercado de TI, ao aumento do número de oportunidades de trabalho nesta área e a dificuldade em preencher as oportunidades em aberto é preocupante não só a situação do profissional de TI, mas do próprio mercado de trabalho. A cada dia mais profissionais estão se inserindo no mercado, muitas novas oportunidades estão surgindo e ainda assim muitos não conseguem fazer parte deste mercado promissor. Frente aos indicadores que mostram haver pouca qualificação por parte destes profissionais também fica um questionamento de como tentar amenizar este problema que pode tornar-se crônico. Se o mercado e as empresas não se preocuparem em desenvolver os profissionais, em dar oportunidades de trabalho àqueles que não têm “tanta” vivência prática, em oferecer capacitação técnica a estes profissionais, com tempo poderemos estar vivendo um colapso de mão-de-obra de Tecnologia.

A presente pesquisa reforça a idéia da importância da qualificação na área de TI. Embora alguns autores afirmem existir uma tendência de valoração maior para as competências dos profissionais, para as características pessoais, de liderança, pró-atividade e comprometimento, neste mercado, tendo em vista a rapidez com que mudam as linguagens e os projetos, a realidade é outra. Existe uma grande preocupação dos profissionais em acompanhar estas mudanças, e quando não conseguem deixam de ser competitivos, deixam de participar das oportunidades de trabalho que surgem nas grandes empresas.

Uma nova era, que está fundamentada na informação e no conhecimento, que traz o desenvolvimento constante da tecnologia e com esse desenvolvimento o surgimento de grandes oportunidades de crescimento profissional e intelectual para muitos trabalhadores. Uma nova configuração do trabalho, o desenvolvimento de uma nova cultura de trabalho, de desenvolvimento e de especialização de mão-de-obra. Mas como estes trabalhadores vêm a Sociedade da Informação? Como os trabalhadores estão se preparando para estas mudanças e que atitudes eles estão tomando para acompanhar este crescimento? Além de avaliar o mercado de trabalho, para poder buscar respostas que possibilitem uma análise mais aprofundada do mercado de trabalho de TI é importante também analisar os profissionais que fazem parte deste mercado de trabalho. De que forma os profissionais estão se preparando para fazer parte deste binômio: informação e conhecimento? E as universidades, qual o papel das universidades na preparação destes profissionais para o mercado de trabalho? Será que o mercado de trabalho e a própria sociedade estão preocupados em se preparar para acompanhar as mudanças de cultura e de formatação do trabalho trazidas pela sociedade da informação?

É importante que se busque analisar o mercado de trabalho de TI, suas tendências, seu crescimento e os profissionais que fazem parte deste mercado, para evitar que futuramente a

sociedade tenha que enfrentar problemas de aumento do índice de desemprego na área de Tecnologia como consequência de falta de planejamento e falta de capacitação e desenvolvimento de sua mão-de-obra.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BAUMGARTEN, Maíra. Tecnologia. In: CATTANI, Antônio David, HOLZMANN, Lorena (org). **Dicionário de Trabalho e Tecnologia**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2006.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

GUIMARÃES, Sônia Maria. Qualificação. In: CATTANI, Antônio David, HOLZMANN, Lorena (org). **Dicionário de Trabalho e Tecnologia**. Porto Alegre: UFRGS, 2006.

HORN, Carlos Henrique. Mercado de Trabalho. In: CATTANI, Antônio David, HOLZMANN, Lorena (org). **Dicionário de Trabalho e Tecnologia**. Porto Alegre: UFRGS, 2006.

LÉVY, Pierre. **O que é o virtual?** São Paulo: 34, 1996.

NEVES, Elisabete da Cruz. **Perfil do moderno profissional da informação**. Marília: UNESP, 1998. Síntese de monografia. Departamento de Biblioteconomia e Documentação, Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de São Paulo, 1998.

OVERBY, Stephanie. O que é outsourcing? **CIO – Estratégias de negócios e TI para líderes corporativos**. Disponível em: <<http://cio.uol.com.br/estrategias/2006/06/12/idgnoticia.2006-06-12.0095975170/>> Acesso em: 29 mai. 2008

PIRES, Lúcia. Procura-se profissionais. **Zero Hora**. Porto alegre, 26 mar. 2008

ROSENFELD, Cinara L.; NARDI, Henrique Caetano. Competência. In: CATTANI, Antônio David, HOLZMANN, Lorena (org). **Dicionário de Trabalho e Tecnologia**. Porto Alegre: UFRGS, 2006.

SILVA, José Carlos Teixeira da. Tecnologia: novas abordagens, conceitos, dimensões e gestão. **Revista Produção**. São Paulo, v 13, n. 1, p. 50-63. 2003.

SPINK, Mary Jane. (Org.). **Práticas discursivas e produção de sentidos no cotidiano:** Aproximações teóricas e metodológicas. São Paulo: Cortez, 1999.

SPINK, Mary Jane. **Linguagem e produção de sentidos no cotidiano.** Porto Alegre: EDIPUCRS, 2004.

ZARIFIAN, Philippe. **Objetivo Competência:** Por uma nova lógica. Traduzido por: Maria Helena C. V. Trylinski. São Paulo: Atlas, 2001. Tradução de: Objectif compétence.

OBRAS CONSULTADAS

ASSOCIAÇÃO DAS EMPRESAS BRASILEIRAS DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO, SOFTWARE E INTERNET - REGIONAL RS. **1º Censo das Empresas de Informática do Rio Grande do Sul**. Porto Alegre, 2003.

Disponível em: <<http://www.assespro-rs.org.br>>. Acesso em: 10 de Maio de 2008.

CASTELLS, Manuel. **A era da informação: economia sociedade e cultura**. 8ed. São Paulo: Paz e Terra, v3, 2005.

FONTELLA, Odil Matheus. **Ocupações Web: A Construção de Identidades Profissionais em Cenários Recentes de Trabalho**. Porto Alegre: UFRGS, 2002. Dissertação (Mestrado em Sociologia), Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2002.

FRANCO, Maria Ciavatta. **Trabalho, Qualificação e Formação Profissional**. Série II Congresso Latino-americano de Sociologia do Trabalho. São Paulo; Rio de Janeiro: Alast, 1998.

NEVES, Magda A, LEITE, Márcia P. **Trabalho, Qualificação e Formação Profissional**. Série II. Congresso Latino-americano de Sociologia do Trabalho. São Paulo; Rio de Janeiro: Alast, 1998.

PINHEIRO, Beatriz A. de A.; SOUZA, Izabel M. G. de; GONÇALVES, Maria H. B. **Formação Profissional SENAC: uma proposta para o setor comércio e serviços**. Rio de Janeiro: SENAC/DN/DFP, 1996.

SUCESU. Faltam profissionais de TI no mundo. Disponível em: <http://www.rs.sucesu.org.br/noticias/news_item.2008-02-22.6099653531> Acesso em: 24 mar. 2008.

SUCESU. Cresce o número de contratações, diz pesquisa. Disponível em: <http://www.rs.sucesu.org.br/noticias/news_item.2008-02-22.8387837537> Acesso em: 24 mar. 2008.

APÊNDICE A - Quadro 01 – Perfil dos Entrevistados

	Graduação	Tempo de atuação no mercado de TI	Atuação na empresa	Perfil da empresa
Entrevistado 1	Graduação em Psicologia	01 ano	Responsável pelo Processo de Recrutamento e Seleção de Profissionais de TI	Consultoria de Outsourcing em TI. A Consultoria é responsável pela seleção, avaliação, contratação e acompanhamento dos profissionais junto às empresas clientes.
Entrevistado 2	Graduação em Psicologia	04 anos	Responsável pelo Processo de Recrutamento e Seleção de Profissionais de TI	Consultoria de Outsourcing em TI. A Consultoria é responsável pela seleção, avaliação, contratação e acompanhamento dos profissionais junto às empresas clientes.
Entrevistado 3	Graduação em Psicologia	02 anos	Responsável pelo Processo de Recrutamento e Seleção de Profissionais de TI	Consultoria de Recrutamento e Seleção Especializada em Tecnologia da Informação
Entrevistado 4	Graduação em Psicologia	03 anos	Responsável pelo Processo de Recrutamento e Seleção de Profissionais de TI	Empresa que Trabalha com Desenvolvimento de Softwares
Entrevistado 5	Graduação em Psicologia	02 anos	Responsável pelo Processo de Recrutamento e Seleção de Profissionais de TI	Empresa que Trabalha com Desenvolvimento de Softwares e Sistemas Web

APÊNDICE B - Roteiro de Entrevistas

Como se dá a busca por profissionais de TI? Meios? Banco de Dados?

Qual o perfil técnico exigido pelo mercado de trabalho?

Qual a demanda de mercado em relação ao perfil comportamental dos profissionais de TI?

Que características as empresas valorizam nos profissionais de TI?

Como as empresas constroem a demanda pelos profissionais?

Como a empresa avalia se o profissional atende esta demanda?

Como a consultoria constrói o perfil dos profissionais que está buscando?

O profissional de TI demonstra preocupação em relação ao desenvolvimento de sua carreira?

Como são os processos de seleção para profissionais nesta área? Dinâmicas, entrevistas, testes específicos?

Quais as principais dificuldades encontradas em um processo de seleção?

Como está o mercado de Porto Alegre em relação às vagas para TI?

As demandas exigidas pelo mercado são preenchidas? Se não, porque? Em que aspecto? O que falta?

Há parceria entre empresas e universidade? Entidades representativas?

APÊNDICE C - Mapa de Associação de Idéias - Entrevistado dois

Características que o mercado valoriza nos profissionais	Qualificação (Habilidade técnica)	Competência (Habilidade comportamental/relacional)	Principais dificuldades no processo de seleção/ Demandas de mercado não atendidas
<p>2 - até na semana passada recebi uma requisição de solicitação de um Analista Oracle, PL/SQL, bom, comunicativo, com bom relacionamento, que possa chegar e agitar, e quando divulguei a vaga ainda brinquei, olha, preciso de um PL/SQL simpático. E o pessoal disse bah, eu não conheço ninguém assim. Isso está muito mais presente, eu já tive um candidato recusado pelo perfil comportamental muito tímido, muito reservado, o pessoal não aceita.</p> <p>5 - e o cliente diz, tem que ter boa apresentação, trabalho em equipe e relacionamento. É rara uma vaga em que não seja observado isso.</p> <p>7 - (falando da apresentação pessoal do profissional) Eu fiz o trabalho e depois conversando com o gerente ele disse que o cliente vem aqui e muitas vezes o cliente fica mais preocupado com o cara que está do lado do que com o projeto, então isso interfere no projeto e isso acontece direto hoje em dia com o profissional que vai ter contato direto com o</p>	<p>3 - Antigamente o mercado de TI era um número restrito de pessoas com um determinado conhecimento. De 2004 para 2005 a requisição que eu recebia era conhecimento em tal tecnologia.</p> <p>4 - Não, se o cara ia trabalhar numa jaula não tinha problema, o que importava era o conhecimento. E hoje o nível de conhecimento técnico é muito mais abrangente</p> <p>8 - Não, não, cada vez a dinâmica de contato é maior, antes você tinha assim, esse cara só programa, esse só faz análise de sistema e esse cara faz análise de negócio. Hoje é muito comum as funções se misturarem, então programador e analista é praticamente uma função única, a maioria das vagas é o programalista, ele programa e vai fazer análise, você mede o percentual, se ele é mais analista ou mais programador. Além disso, é muito comum ele fazer análise de negócio, e envolve contato com o cliente direto, porque ele precisa primeiro entender o que o cliente faz pra depois traduzir isso para o projeto, então essa pessoa tem que ter um bom perfil para fazer isso.</p>	<p>1 - Completamente diferentes das outras áreas. Quando eu vou às universidades dar palestras sobre o mercado de TI eu sempre conto que quando trabalhei numa empresa de recrutamento e seleção que não era especializada em TI era muito mais simples, você dá bom dia para um Vendedor e ele conta a vida. E com o pessoal de TI você nota que a dinâmica é completamente diferente, você tem que tirar a força a informação do “cara”. Tu tens que fazer intervenções que forcem ele a interagir, a entrevista para o pessoal de TI é bem diferente. Eu acredito que vá muito da atividade, porque é uma atividade que tem que ter um nível de abstração muito grande, a capacidade da pessoa se concentrar, então eles focam muito mais no desenvolvimento de competências que levam a um perfil mais introspectivo, claro que isso muda muito, hoje a exigência do mercado é,</p> <p>6 - Independente, não estou nem avaliando o tamanho da empresa. Estou avaliando inclusive empresas com quem trabalhei no ano passado. Um exemplo legal disso é a XXXXXX, há alguns anos quando estive lá a área de desenvolvimento deles era um salão, com o pessoal sentado em “U” e um perfil bem informal, pessoal cabeludo, de chinelo. E ano passado quando fui lá tinha mudado muito, o pessoal estava de calça, camiseta,</p>	<p>11 - porque o que eu tenho ali são contatos de dois anos e currículo de dois anos é extremamente defasado</p> <p>25 - (falando de certificações em TI) São, em torno de uns R\$ 300,00 eu acho, não tenho certeza. Mas têm alguns mais caros, eu lembro que uma vez eu precisei achar um cara que o salário que oferecemos era R\$ 2.000 como CLT e a gente foi atrás do cara e ele disse: eu gastei R\$ 15.000 entre curso e prova, não posso trabalhar por R\$ 2.000, hoje a minha pretensão de salário é de R\$ 6.000. Claro que hoje é absurdamente mais barato que um curso superior, mas... até um dia conversando com a Aline, que é RH da Sisnema, que promove os cursos, a gente estava conversando sobre mercado, a dificuldade em achar profissionais com curso superior em TI, que poucos concluem a faculdade</p> <p>27 - claro que hoje existe um projeto de lei que está para ser aprovado, não foi ainda, que num primeiro momento vai regulamentar a profissão de TI e ali vai dizer que para determinadas</p>

<p>cliente. ----- 36 - Isso mesmo, comprometido no sentido de responsável pelo trabalho. Normalmente o candidato pede um mês, aí a gente vai conversando e eu digo olha cara, um mês é muito. O cliente não pode esperar um mês pelo candidato, quando ele diz que a necessidade é para amanhã é mesmo, então a gente tenta conversar, eu digo pra ele então vamos tentar 15 dias, estou te ajudando como eu quero que você me ajude se você receber uma proposta, se isso acontecer a gente vai precisar de um tempo para colocar outro no teu lugar, então a gente geralmente negocia. Então geralmente a gente negocia uns 15 dias. Mas tem casos em que o pré-requisito é a disponibilidade, já aconteceu, e aí eu tenho que apertar o candidato para ele sair. Mas mesmo nessa situação você consegue avaliar a reação do candidato, eu tive um caso desses na semana passada, eu tinha uma vaga, o cara estava numa empresa, o prazo estava estourado, o projeto já tinha começado e eu não podia deixar o cliente na mão. É o pré-requisito, precisa, precisa, precisa, o candidato ficou muito estressado com a situação, ele não se sentiu nada confortável, ele disse cara é complicado deixar tudo aqui na</p>	<p>15 - Porque é um perfil bem técnico, ----- 26 – e eu te digo, é uma questão de matemática, pra você fazer um curso superior na área de TI você vai gastar em torno de R\$ 60.000, dependendo de onde pode ser bem mais, chegar a quase R\$ 100.000, numa Certificação você vai gastar R\$ 15.000 e vai sair ganhando R\$ 6.000, então é uma questão de matemática, não vale a pena----- 28 - Difícil dizer o perfil técnico exigido sem entrar nas linguagens porque cada uma é diferente. Se você me perguntar tendências de tecnologia é relativamente simples dizer, hoje o mercado está bem propício para Dot net, Java e Oracle. O Java já começou antes, não quer dizer que são as melhores linguagens do mercado, mas são as utilizadas pela maioria das empresas, então isso dá um fôlego muito grande de utilização. O perfil do profissional não é mais aquele cara específico, ele é mais genérico, ele tem que dominar aquela tecnologia, mas ele tem que estar muito aberto para novas tecnologias, para o pessoal que trabalha com web, por exemplo, o PHP dominava bastante, agora já se discute utilizar o hub com framework [...] O mercado pede um cara específico, tem que dominar Java, mas tem que conhecer o negócio como um todo. E vai depender de cada situação. Tem empresas que pedem isso porque ele pode estar desenvolvendo um sistema e ele não sabe qual é o sistema que o cliente final dele está</p>	<p>camisa, quem era cabeludo estava de cabelo preso, barba feita. ----- 16 - não preciso ver como ele se porta numa situação de stress, o que eu posso, em determinada vaga que pede isso, é fazer um Palográfico, que é um teste avalia característica de concentração, produtividade, resistência ao stress, acho um teste bem legal, mas é suficiente, não preciso de uma análise mais aprofundada. ----- 18 - Tem programador que chega e diz isso não dá, e vai para outra coisa, e tem outros que dizem olha, isso não dá mas a gente pode fazer isso, ou isso e tal e sugere. O programador, você consegue ver a reação deles nas entrevistas, porque tem clientes que pedem absurdos, teve um que queria que quando a pessoa inserisse o endereço no formulário o endereço ele já buscasse automaticamente e abrisse outra tela e tal. Olha, no final dá pra fazer tudo, mas é uma questão de viabilidade fazer ou não, eu posso aceitar que o software tenha 10 segundos para buscar as informações num banco de dados, mas como eu hoje trabalho com instituição bancária, eles não tem tempo pra isso, porque se levar 10 segundos vai atrasar tudo. Eu preciso fazer o sistema funcionar, mas com necessidade carga menor, fazer faz, mas quanto gasta pra fazer isso. ----- 20 - eles são muito práticos, muito objetivos e não suportam pegadinha. ----- 32 - Produtividade é o que mais pesa. E trabalho em equipe. O que acontece, o cara tem uma equipe de 5 pessoas, então eu tenho produção “X” vezes 5, então</p>	<p>atividades, como Analista, vai ser obrigatório o ensino superior. ----- 40 - Mas já me aconteceu de ter um perfil comportamental de mandar o cara de volta para casa e eu nem mandar para o cliente, currículos ótimos. Agora também não adianta ter valores e princípios, um potencial técnico muito bom e o valor (R\$) dele não fechar. Eu bato sempre naquela questão do quanto produz e quanto custa e às vezes isso é um grande problema. Eu tenho um cara lá que tem tudo, não tem um grande conhecimento, mas tem potencial e em questão de salário está pedindo muito acima do que vai produzir. ----- 41 - Direto, direto. O mercado supervaloriza eles. ----- 43 - Uma coisa que mata muito é o inglês. Existem absurdos de vagas que não são fechadas por causa do domínio do inglês, tanto que o projeto que eu faço com as faculdades são duas coisas que eles pedem que eu foque com eles e que realmente fecha que é eles completarem o ensino superior, que hoje eu sei que é uma coisa que quase não se pede. É raro uma vaga que precise estar formado, é muito difícil. ----- 46 - (quando questionei se ele acha que o inglês é o principal problema) É um dos principais</p>
---	---	---	---

<p>mão. A sorte é que a gente tinha conhecidos nesse cliente, e conversamos eu disse ô meu, o caso é complicado, ele pode sair mas ele está preocupado com a situação, ele não quer deixar o projeto mal. Então a gente acabou tendo que intervir com o cliente.</p> <p>-----</p> <p>37 - Isso, eu acho que o ideal é associar o perfil comportamental ao técnico.</p> <p>-----</p> <p>44 - É, eles valorizam mais o conhecimento técnico, independente da forma como foi adquirido. Mas eu sei que para o futuro, a regulamentação da área de TI vai ocorrer.</p> <p>-----</p> <p>51 - (ao ser questionado sobre o perfil do profissional ideal) O cara autodidata, pró-ativo, que saiba se relacionar com clientes internos e externos, que saiba trabalhar em equipe de forma a aumentar a produtividade do pessoal, com conhecimento técnico que domine em determinada área mas que também se preocupe em conhecer o negócio como um todo, tenha uma visão mais holística do que envolve ser um desenvolvedor, tentar encontrar novas oportunidades dentro do próprio cliente. Exatamente, isso facilita bastante. Eu noto que por exemplo, quando o cara fala ah, eu trabalho num banco, mas o que é o banco? O banco tem</p>	<p>usando, então é uma situação que a gente encara direto. O sistema de mobilidade da XXXXX, por exemplo, a XXXXXX não é uma empresa de outsourcing, é uma empresa de desenvolvimento e que em alguns clientes onde já existem projetos eles aumentam a equipe fazendo a terceirização, a nossa tecnologia é dot net, o CLIENTE é Java, mas todos os projetos que exigem mobilidade estão com a XXXXX, então eu preciso de profissionais que conhecem bem o Java pra fazer o sistema que eles têm se comunicar com outros.</p> <p>-----</p> <p>29 - O perfil técnico é fundamental, mas não com especialidade única, e pode ter dentro do Java “n” aplicações, dentro do Java Info, o Java Mobile para comunicações, uma série de subdivisões, o cara pode ser um Java e saber tudo de mobilidade, hoje eu prefiro dizer que o cara precisa saber tudo de mobilidade do que dominar o Java Mobile porque isso muda, então se ele foca numa tecnologia e o mercado foca em outra ou está entrando com outra tecnologia que está trabalhando junto com aquela.</p> <p>-----</p> <p>38 - Numa situação extrema a primeira coisa que eu vejo é a necessidade do cliente, vão ter vagas em que a necessidade maior do cliente é o conhecimento técnico, isso é imprescindível, não tem flexibilidade.</p> <p>-----</p> <p>50 - Tem outro candidato</p>	<p>eu quero colocar mais uma pessoa, então vamos ter 6 e se tiver um cara complicado ele afeta a produção dos outros, então se eu tenho que produzir “X” mas o grupo deve atingir tanto. E a postura do cara vai interferir muito, então ele puxa a equipe para baixo. Então para eu ter um cara desses ele vai ter que produzir X sozinho, como isso é uma coisa difícil de acontecer e a gente entra na questão estratégica de que o conhecimento é algo que tem pernas e sai andando da tua empresa no final do dia e você não sabe se volta no dia seguinte, então é mais fácil eu ter o conhecimento disseminado na equipe do que depender de uma única pessoa, todo mundo sabe como funciona mas cada um faz um pedaço, eu faço minha parte mas sei o que você está fazendo e se eu precisar sair você consegue fazer a minha parte temporariamente.</p> <p>-----</p> <p>33 - Hoje bate muito forte o relacionamento, trabalho em equipe, a capacidade não só de, quando a gente fala de trabalho em equipe é a capacidade não de me relacionar contigo num projeto, mas de A + B ser igual a três e não a dois, porque senão, se tenho cinco pessoas que trabalhando juntas produzem cinco, eu tenho pessoas que têm um bom relacionamento, mas não um bom trabalho de equipe, se elas tiverem um bom trabalho de equipe elas produzem oito ao invés de cinco</p> <p>-----</p> <p>34 - (questionei sobre o que ele disse: trabalho em equipe = relacionamento revertido em produtividade) Sim porque a dinâmica do mercado é muito simples: quanto você custa e quanto</p>	<p>problemas, é o maior. E a desatualização técnica do pessoal, a velocidade é muito grande, as vezes o cara não consegue acompanhar, ele tem uma vida profissional, uma vida acadêmica, ele tem família, ele tem uma série de coisas e a área de TI toma muito tempo se você resolve acompanhar as tendências, acompanhar o que está surgindo, é muita coisa, a velocidade é muito alta, então eles não conseguem e quando o mercado necessita ele ainda não está preparado, então eu vejo nessa área muito mais pessoal reativo do que pró-ativo, é o que está acontecendo com o inglês, o pessoal sabia que ia precisar mas ninguém correu atrás, aí a HP, 90% das vagas pedem inglês para falar com o pessoal do Texas, Dell quase todas as vagas pedem inglês pra poder trabalhar com as equipes dos outros países, SAP deu um choque porque todo mundo queria trabalhar lá e ninguém conseguiu e outras empresas como a E-core, por exemplo.</p> <p>-----</p> <p>52 - Toda vaga que diga inglês fluente é um problema para qualquer empresa, essa é uma grande carência. Com certeza mais difícil que as características comportamentais</p> <p>-----</p> <p>55 - Eu acho que existe vagas que não são preenchidas, por falta de conhecimentos específicos às vezes,</p>
--	---	---	--

<p>“n” setores e segmentos dentro da sua própria estrutura, e o profissional pode buscar novas oportunidades dentro do cliente.</p> <p>-----</p> <p>53 - Porque o comportamental mudou muito, mudou muito rápido, porque até 2003 o perfil do pessoal era o cara que consertava computador e estava te fazendo um favor, te tratando como “usuário”. O cara ficava brabo quando a gente fazia besteira, e o trabalho dele era consertar as besteiras, ele ganhava por hora trabalhada e ainda ficava brabo de ter que ir lá na empresa consertar. E às vezes eu vejo que um programador fica indignado porque o cliente quer implementar um negócio complicado, só que esse muito complicado são horas de trabalho. O cliente sempre pergunta: o sistema faz isso? A resposta sempre vai ser sim, mas pra fazer isso são mais tantas horas de desenvolvimento e tantas de implantação. Então esse perfil é inaceitável hoje no mercado, não existe. Ainda mais que existe hoje as empresas Sobrinhos S.A. como um mercado muito forte, então você imagina, um cara hoje, para vender um site de R\$ 3.000,00 precisa colocar uma série de coisas em cima disso, ele tem que fazer muito mais do que fazia antes, as vezes o que o cliente precisa</p>	<p>que foi indicado por uma daquelas pessoas que eu te falei de quem recebo currículos e tive que entrevistar porque me obrigaram praticamente, de um cara que conhece muito de mercado, acho que de Java é um dos que mais conhece aqui no RS, apesar de ter um perfil muito complicado para trabalhar em empresa, esse cara tem um nível muito avançado em Java e eu fui entrevistar o cara e achei ele até bem tranqüilo, quem conhece ele diz que não tem condições de trabalhar com o cara, um gestor disse que ele ia puxar toda a equipe pra baixo então não vale a pena. Eu cheguei e disse pra ele que eu precisava de um arquiteto mobile e ele disse que tinha um cara que podia me salvar. Aí eu olhei o currículo do cara e tinha um projetinho e eu deixei quieto. Mas aí passou uma semana e o cara me ligou e disse e aí meu, quando é que você vai entrevistar o guri, quando é que vai entrevistar o guri, e eu enrolando, aí tive que entrevistar o cara. Só que essa vaga estava me preocupando porque o Diretor da minha empresa estava entrevistando junto porque era um conhecimento bem específico, são poucas as pessoas que dominam essa linguagem. Aí falei para o meu Diretor, disse, olha, não tenho como não entrevistar, o cara está sempre me indicando currículos e está me pedindo para entrevistar o guri e tal. Aí ele topou e tal. Aí o guri chegou lá, era carismático, jeito de cara do interior, a gente falando e tudo, aí o meu</p>	<p>você produz, e esse produz é dinheiro. Enquanto o valor que você custa for menor que o que você produz tudo bem, se o que você produz é igual ao que você custa já dá problema, a probabilidade de trocar essa pessoa por outra é muito grande, então trabalho em equipe é a capacidade que essa pessoa tem de junto com outra fazer algo diferente. A idéia é maximizar resultados, por isso se fala em trabalho em equipe.</p> <p>-----</p> <p>35 - Vai depender da atividade, tem atividades que se observa muito forte liderança, por exemplo uma vaga de Analista puro que não é muito comum nas empresas mas ainda existe, essa vaga de analista vai ter programadores abaixo dele, ele tem que saber liderar essas pessoas, motivar, desenvolver elas, identificar dificuldades, identificar potencialidades, questões de dicção, postura, apresentação se nota muito forte. Eu acho que sou muito flexível no momento da entrevista, tento entender porque o cara teve aquela reação ou adotou aquela postura, mas teve candidato que foi fazer entrevista de havaiana, bermuda e boné. Então eu tenho como cliente um banco, imagina se esse cara vai para entrevista desse jeito no banco. Então é uma série de questões. Então uma coisa muito forte hoje de característica que o cliente valoriza, ele não exige, mas valoriza é o comprometimento. Eu sempre tenho subentendido nas requisições um cara comprometido. Eu sei que o cliente olha, ah, mas porque o cara ficou um ano nessa empresa, e seis meses nessa outra, ele diz ah, o projeto era de curto prazo. Ah, mas se o cara era bom porque a</p>	<p>por exemplo, área de banco (instituição bancária) existem poucas empresas que atuam nesse segmento aqui, então para eu buscar esse profissional eu tenho que ir para Curitiba, SP, RJ, então se eu tivesse mais profissionais disponíveis, provavelmente eu teria um maior número de vagas. Acredito que algumas vagas deixam de ser abertas. O cliente diz ah, essa vaga acho que não existe, vamos formar alguém para atuar com isso. O que falta mesmo é o conhecimento do negócio, então o programa que compram Java para o banco é o mesmo que outras empresas compram, a diferença é o que se vai fazer com isso, e nesse ponto o conhecimento do negócio é muito importante.</p> <p>-----</p> <p>56 - É que aqui falo mais especificamente dos analistas, porque para programador, os requisitos são recebidos do cliente, então ele não precisa muito dessas características de conhecer o negócio, pensar muito no negócio, só em algumas empresas. Mas formação técnica existe e se tivesse mais profissionais com qualificação teria um maior número de vagas sendo preenchidas.</p>
---	---	---	--

<p>parece uma coisa simples mas o cara, para fazer isso, vai ter um absurdo de trabalho</p>	<p>Diretor perguntou pra ele o que ele conhecia de tecnologias e sistemas para celular. Aí ele tinha um Sony Ericsson, bem comum, abriu o celular e disse, ah, eu criei isso aqui e mostrou para nós. O cara criou um jogo em 3D como se fosse um jogo de vídeo game, e a gente se olhou e aí começamos a conversar e o cara sabia muito da área de mobilidade e desenvolvimento e nunca trabalhou com o negócio na vida dele. Conversamos e a pretensão dele estava muito alta, estava com outras propostas e a gente acabou não fechando porque estava muito além do que o mercado aqui poderia oferecer. Aí eu conversando com ele e ele disse que tinha passado no Doutorado da UFRGS em Mobilidade. Ele vai fazer o Doutorado dois anos fora do país e dois anos aqui, ele estava muito feliz. Semana passada ele disse que já estava nos Estados Unidos.</p>	<p>empresa não aproveitou ele em outro projeto, então esse é o raciocínio. Uma coisa que eu olho é, quando o cliente pergunta, ta meu, quando pode começar, eu digo olha, ele precisa de 15 dias pra sair da empresa, e o cliente diz não, eu preciso dele semana que vem, aí eu digo o seguinte, imagina que ele esteja aqui fazendo um projeto, ele recebe uma proposta irrecusável de outra empresa e você não consegue cobrir e está ciente de que vai ser bom pra ele, aí ele chega pra você e diz olha, estou saindo, amanhã eu não venho mais. Então, da mesma forma que você precisa de um tempo tem que esperar também. E isso é uma coisa que eu avalio, se eu pergunto, dando o ok, quanto tempo você precisa para sair de lá? Se ele diz ah, amanhã estou livre eu acho estranho.</p> <p>-----</p> <p>39 - Claro, é muito mais fácil colocar um cara que está alinhado com os valores do cliente e da empresa do que um cara que só conhecimento técnico. Porque conhecimento técnico você ensina, valores e conhecimento não, você não consegue chegar para o cara e dizer olha, hoje os teus valores e princípios são estes. É um processo de amadurecimento, você consegue fazer isso numa empresa, mexer na cultura organizacional de uma empresa, mas não dá pra chegar para o cara e dizer olha, a partir de amanhã você é outra pessoa.</p> <p>-----</p> <p>49 - digo mostra o que você sabe fazer, não fica esperando o mercado te dar uma oportunidade, corre atrás e pula de cabeça, então chega e desenvolve projetos, faz isso, e tem dado bom retorno esse perfil.</p>	
---	--	---	--

Perspectivas de carreira	Características do mercado de TI/ Curiosidades da Entrevista	Como se dá a busca por profissionais/ Como é o processo de seleção
<p>62 - sinceramente acho que não. Para mim fica uma idéia de que eles buscam um retorno em curto prazo, que significa muito mais dinheiro na mão do que pensar no desenvolvimento deles. Até porque eles sabem que são a minoria e que o mercado busca eles, então, pra que se preocupar.</p>	<p>30 - Uma coisa que se houve falar muito agora é “computação em nuvens”, tenho ouvido isso direto agora, da semana passada pra cá de 10 blogs que li de TI 7 falavam sobre isso, saiu matéria na Info, no Jornal Nacional se não me engano, com o presidente do Google falando. Era o seguinte, antigamente o centro era o computador, eu trabalhava e o computador era o centro de tudo e ele deixa de ser o centro agora, então comprar licença esqueça, vai ficar tudo num servidor, teus arquivos vão ficar num servidor, por exemplo, lá no Google, como o Google docs, você utiliza word, excel pela internet hoje. Tudo por causa de custo, imagina, uma tendência é sobre licença, imagina hoje, eu vejo isso direto com o pessoal que trabalha com desenvolvimento, eles tem o computador que eles trabalham ali, aí tem um notebook próprio e outro mais robusto em casa e as vezes querem um Palm. Ele tem uma cópia da licença em cada computador, alguns sistemas fornecem uma licença de usuário para cada máquina e aí, como ele vai fazer? Então hoje a tendência é a convergência, é como o celular, ele grava vídeo, tira foto, acessa a internet, não só baixa jogos, você vê teus emails, acessa páginas, eu acesso direto na rua, no meu Palm. Outra tendência de licenças é o aluguel.</p> <p>-----</p> <p>31 - Sim, vão cobrar um valor X pelo aluguel de um sisteminha.</p> <p>-----</p> <p>42 - Eles tentam, porque estão numa situação muito confortável, é raro você encontrar um cara de TI desempregado, hoje ainda é mais comum, mas eu lembro que de 2004 a 2007 eu tinha encontrado umas 3 pessoas desempregadas mas que era do tipo, terminei um projeto e ainda não comecei outro, se aparecer algo nesse meio tempo eu revejo, e agora recebo currículo direto de pessoas desempregadas.</p> <p>-----</p> <p>45 - Da mesma forma que você tem para aos psicólogos e para administrador vai acontecer para o pessoal de TI. E o inglês, por exemplo, em 2006 a gente foi participar de um congresso que é o SEMINFO em Torres e participam todas as faculdades até o Paraná, pra trocar idéias de tendências mercado e estava um dos Diretores da SAP, e foi bem na época em que eles vieram pra cá. Ele disse olha,</p>	<p>9 - Metade das pessoas são do meu banco de dados pessoal, que se construiu na TCOM, na verdade, é, boa parte dos CVS estão ali mas na verdade a maioria dos contatos mesmo é via MSN, eu tenho 858 contatos de candidatos no meu MSN e mais uns 30 contatos pessoais.</p> <p>-----</p> <p>10 - Sim, eu trabalho muito com o MSN então, abro a janelinha e digo procurando vaga e o cara diz olha tenho um amigo pra te indicar, então é o meu banco de currículos mas eu não fico buscando lá dentro dos arquivos procurando currículo por currículo</p> <p>-----</p> <p>12 - então às vezes eu dou uma olhada, vejo a trajetória do cara, onde ele trabalhou e peço pra ele me enviar um currículo atualizado. De currículos no banco, deixa eu ver, a última vez que eu contei no Google desktop tinham 4.300 arquivos de currículos.</p> <p>-----</p> <p>13 - Não, a minha primeira fonte é o MSN, no MSN eles já estão todos separados por grupos, Oracle, JAVA, SQL, tudo separado, o cara me adicionou, eu pergunto com o que ele trabalha e já coloco ali. E outra coisa que eu uso muito é o Google desktop que é um programa que você baixa do Google e ele vai varrer o teu computador para encontrar arquivos da mesma forma que faz no Google quando você pesquisa alguma coisa como se estivesse na página do Google, na internet. Então eu consigo filtrar os currículos de JAVA em 2 segundos, eu digito JAVA e coloco as coisas como se estivesse fazendo a pesquisa no Google, coloco Java, certificação tal, menos alguma linguagem que eu não queira e ele traz tudo, isso facilita muito a minha vida.</p> <p>-----</p> <p>14 - Não, dinâmica não, não justifica fazer dinâmica com esse pessoal.</p> <p>-----</p> <p>17 - É, mas eu utilizo bastante a avaliação por competências, a entrevista por competência, então claro, antes é um trabalho que você</p>

	<p>pra trabalhar na SAP o pré requisito é falar inglês fluentemente, mas não é o inglês de escolinha, é inglês fluente de quem já vivenciou ou estudou no exterior, porque difícil é ensinar o pessoal daqui a falar inglês com um alemão. E como é o processo seletivo da SAP, quem faz aqui é o Grupo XXXXX, que é uma consultoria de recrutamento, entrevista em inglês ali na consultoria, focado mais em comportamento, entrevista em inglês lá normalmente com um cara americano que vê mais aspectos técnicos e entrevista com um Diretor que é alemão. E é isso que o pessoal fala, porque falar inglês com americano é uma coisa, falar inglês com britânico é completamente diferente, falar inglês com um cara do Canadá do Sul é tranquilo falar com um cara do Canadá do norte que mistura com francês é muito difícil, falar com australiano nem o americano consegue entender o sotaque e as gírias.</p> <p>-----</p> <p>47 - O RS está se tornando um celeiro de desenvolvimento para o mundo, olha a Índia é um centro de desenvolvimento de baixo custo mas com a qualidade discutível para algumas empresas e o RS é uma aposta de se ter um centro de desenvolvimento com custo médio mas com alta qualidade, quanto se produz e quanto se custo, isto é que estão analisando no RS.</p> <p>-----</p> <p>48 - O Pessoal da Ulbra que é com quem eu menos tenho contato com certeza, eles tem uma preocupação sobre o que fazer, porque a área de TI é muito cruel no seguinte ponto, as empresas de TI não tem tempo para a formação dos profissionais ele tem que chegar pronto ali, então o problema das faculdades é o que, eles ensinam academicamente mas o cara precisa de um espaço para aprender mas ele tem que realmente fazer, é diferente de um cara que faz um curso de auxiliar de departamento pessoal ou administrativo, você faz um cursinho, fica estudando em cima daquilo, vai para o dia-a-dia e tem condições de já começar a fazer alguma coisa, desenvolvimento já é um pouco mais delicado, tem uma série de nuances que acontecem que ele precisa realmente praticar. Eu vejo muito o pessoal buscar conhecimento, eu digo pro pessoal, faz um sisteminha em Java, desenvolve alguma coisa, mostra o que você sabe, cria um portfólio.</p> <p>-----</p>	<p>tem junto ao cliente antes de fazer pra convencer ele, porque não adianta você fazer a entrevista com o candidato se você não mapeou antes as competências, lá com a empresa as competências para aquela vaga, então não adianta levantar várias competências se eu não sei se é aquilo que o cliente precisa, então isso é uma coisa que eu fiz, ah mas e como é isso, e isso, e como ele tem que portar, qual a possibilidade de crescimento, tem, não tem, e se tem como vamos fazer. Então primeiro a gente mapeia isso e alinha isso, claro, vagas de gerente de projetos, aí sim eu faço uma entrevista por competência mesmo, porque aí é diferente, você tem mais subsídios, é diferente, porque fazer uma entrevista por competência com um cara que não tem acesso também não dá, você não consegue tirar muita coisa.</p> <p><i>(quando perguntei se ele avalia as características dos candidatos pela percepção que ele tem na entrevista)</i></p> <p>-----</p> <p>19 - <i>(como os profissionais da área de TI encaram as entrevistas por competência)</i> Na verdade é um acordo que eu faço com eles no início,</p> <p>-----</p> <p>21 - Então uma coisa que eu evito ao máximo e não me recordo de ter usado são dinâmicas de grupo, eles acham que não servem pra nada. E até hoje eu não encontrei no meu dia-a-dia uma situação que justificasse uma dinâmica, e aí, por exemplo, o que eu faço, eu tenho muito claro e sempre digo pra eles, não é um bate papo, é uma entrevista montada de forma técnica, ela tem um objetivo, as conversas são intervenções, tudo tem um objetivo ali, eu chego pra eles e faço uma parte de quebra-gelo, enquanto sirvo uma água, um café, então a primeira coisa, quando ele chegou, eu deixo ele sozinho um pouco na sala, 2 minutos, enquanto eu sirvo uma água, que este é o tempo que ele precisa pra se situar, os homens normalmente procuram um porta, sentam mais de canto. Então eu dou estes dois minutos para ele se habituar, aí começo conversando mais descontraído, pergunto se ele achou fácil o endereço, que o objetivo inicial é deixar ele relaxado,</p>
--	---	---

	<p>54 - É como abrir um computador. Hoje se tornou uma coisa relativamente simples abrir um computador. Antigamente a gente abria e era um monte de fios e tal. Hoje em dia, eu sei o que é uma placa de vídeo, eu pego e troco eu mesmo. Pego a minha, levo na loja, compro uma igual e troco, não preciso mais de ninguém para fazer isso, é relativamente simples hoje em dia, então não há mais espaço para esse profissional que faz suporte ao usuário. Antes a gente tinha medo. Hoje, pra mandar um computador para conserto a resistência das empresas é muito maior, então o cara que conserta computador está em extinção, é uma função em extinção, não se justifica mais, então ele tem que agregar, além do suporte ele precisa fazer a administração de um banco de dados, ele vai criar um banco de dados e administrar ele, senão não justifica.</p> <p>-----</p> <p>57 - Eu fico meio surpreso quando vejo esses relatórios de tantas mil vagas que não são preenchidas, às vezes demora porque o cliente tem uma exigência e tem uma questão de custo, às vezes o profissional está ganhando um valor acima do que a empresa pode pagar, então ele não troca de trabalho, é ilógico ele trocar, a maioria das vagas que tem problema de salário não é porque ele está pedindo demais, é porque ele já está ganhando aquilo, então eu consigo ou trazer ele ou pelo mesmo valor ou por um valor maior, mas não por um valor menor do que ele está ganhando, eu só tive um caso desses até hoje.</p> <p>-----</p> <p>58 - Depende, nesse caso que eu tenho, esse cara que veio da Vivo, hoje ele ganha menos do que ele ganhava na Vivo, mas porque ele veio? Porque oferecemos pra ele uma qualidade de vida melhor, hoje o horário dele é das 8:12 ao meio dia e das 13:00 às 18:00, e antes ele trabalhava das 9:00 até umas 20:00, 21:00 ou 22:00, trabalhava no sábado. Hoje ele pode fazer faculdade, ele sabe que pode estar dando um passo para trás, até dois, mas sabe que no futuro vai fazer uma diferença, não adianta eu ganhar bem e não conseguir estudar, ficar defasado.</p> <p>-----</p> <p>59 - Ah, eu busco outra pessoa, eu chego e digo, a vaga que eu tenho o limite é tanto, você tem interesse? Eu posso até procurar outras formas de contratação, CLT, vamos supor, eu tenho um cara que está ganhando hoje R\$ 4.000,00 e na vaga consigo</p>	<p>descansado. Aí sim eu pergunto se ele conhece a minha empresa, faço uma apresentação sucinta da empresa que é para ele ter noção da empresa e digo olha, vamos falar sobre a vaga tal, e o procedimento é: eu vou olhar contigo as tuas últimas experiências, depois disso falamos um pouco da vaga em si e no final falamos mais dos teus aspectos pessoais. Qual o objetivo dessa entrevista, o objetivo é entender se a vaga que eu tenho serve pra ti, tecnicamente eu já olhei teu currículo e você tem os pré-requisitos, mas precisamos ver se a vaga que eu tenho fecha com o que você está buscando pra ti. E aí vai tudo tranquilo, porque ele já tem as regras, já sabe o que vai acontecer e dificilmente eu saio desse roteiro e vou mapeando tudo.</p> <p>-----</p> <p>22 - Exatamente, então eu já sei o que eu tenho que levantar de dados então eu já vou direto, dentro das experiências eu pergunto se teve dificuldade para fazer isso e tal. Ajudou muito eu fazer alguns cursinhos de lógica de programação, então o básico, do básico do básico já ajuda em algumas situações, por exemplo, pergunto ah, e como você fez isso, você tinha um analista que fazia isso, como você agiu nessa situação.</p> <p>-----</p> <p>23 - Depende da vaga, às vezes a vaga é de conhecimento tão específico que se eu encontrar um já está ótimo, é esse cara. Na verdade, é diferente, eu utilizo pessoal de consultorias de recrutamento também, mas a resposta deles é muito lenta para o que eu preciso. Eu tenho algumas consultorias então quando vem a vaga pelo MSN elas já ficam sabendo a vaga enquanto conversamos, mas antes de elas me mandarem um currículo muitas vezes eu já estou com o processo fechado, a minha velocidade hoje usando os candidatos e a minha rede é muito maior que a das consultorias. Tem um blog que eu fiz na internet que eu fiz pro pessoal da área de TI que tem sido bem legal, eu vejo que tem bastante acessos, eu falo de mercado de trabalho, tendências de mercado, eu tenho uma média de 200 acessos por dia, às vezes dá até picos de</p>
--	---	---

	<p>oferecer pra ele CLT R\$ 2.500,00, mas eu posso oferecer pra ele olha meu, por CLT eu posso te pagar até R\$ 2.500,00, mas se a gente fizer a contratação por PJ posso te oferecer até R\$ 4.500,00. Pra mim é a mesma coisa contratar CLT ou PJ, eu só mudo onde vou colocar o dinheiro, com CLT eu pago em impostos e pra ele eu pago em salário.</p> <p>-----</p> <p>60 - Na verdade o pessoal tem aquela idéia de que CLT me dá estabilidade e isso é um raciocínio que nós herdamos dos nossos pais porque até 1988 você tinha podia ser optante do fundo de garantia, então se você não optava pelo fundo de garantia a partir de 10 anos de empresa você tinha estabilidade, então só poderia ser demitido por justa causa. Isso mudou, mas as pessoas têm aquela idéia de estabilidade ainda com a CLT e isso não existe. E você imagina para uma empresa, ela tem dois profissionais com uma mesma produtividade, um perfil semelhante, alinhado dentro do perfil que ela espera, um é contratação CLT R\$ 2.500,00 e o outro é contratação PJ R\$ 2.500,00, o custo final deles é bem diferente.</p> <p>-----</p> <p>61 - (em relação à retenção de pessoal) Eu utilizo sempre três pilares no processo de retenção dos profissionais na minha empresa e sempre deixo isso claro na entrevista pra eles e a gente tem prospectado vários candidatos no mercado com base nisso: ambiente, crescimento e remuneração. No ambiente eu cuido dos aspectos de ambiente físico desde a estrutura até o relacionamento com os colegas e superiores, no crescimento tem que ser profissional e pessoal que às vezes não andam juntos e remuneração. Mas se eu não estiver com os dois primeiros alinhados eu posso dar um caminho de dinheiro para o cara que ele ainda vai estar insatisfeito. Então o crescimento profissional e pessoal é o que normalmente dá uma grande diferença, por que o que acontece, vamos supor, você trabalha numa empresa pequena e tem crescimento pessoal, o chefe diz que você é uma boa pessoa, as pessoas te admiram mas profissionalmente e financeiramente você está estagnado. Agora, eu tenho situações de pessoas que vão trabalhar em empresas de grande porte onde tem um crescimento profissional, está sempre aprendendo alguma coisa, tem as promoções, financeiramente ele é sempre avaliado, mas ele é o funcionário matrícula número</p>	<p>1.000 dependendo da notícia que eu coloco, até vagas anuncio e recebo currículos por ali. Eu não utilizo fórum de discussão, mas eu sei que utilizar fórum de discussão tem bastante retorno. Entre eles é muito comum, tipo, fórum de discussão Java, eles vão lá e trocam idéia, como faço isso ou aquilo, e alguns permitem que a gente divulgue vagas, mas quem administrador fóruns não gosta que a gente chegue lá e diga que tem vaga, então normalmente eu vou até o moderador do fórum e digo que tenho uma vaga, que está difícil de fechar e pergunto onde ele acha que eu estou errando, então ele normalmente me dá a solução e acaba divulgando a vaga, eu utilizava muito isso na minha empresa, mas demanda muito tempo isso. Normalmente as vagas que eu tenho eles abrem a vaga hoje e tenho que fechar até semana que vem e o fechar significa eu entrevistar, o CLIENTE entrevistar e avaliar tecnicamente, negociar valor, negociar forma de contratação e deixar tudo alinhado.</p> <p>-----</p> <p>24 - Sim. Dependendo do perfil do candidato, às vezes eu olho o currículo do candidato e o currículo é muito ruim, mas ele vem com uma indicação absurda de pessoas que dizem que ele é muito bom, eu olho o currículo e não tem nada. Então eu utilizo uma prova minha que comparada com a do CLIENTE ela é mais simples mas ajuda a identificar algumas características, se ele tem uma boa lógica de programação e tal, aí eu anexo na avaliação dele e mando pro cliente, e digo olha, aqui está o currículo, mando um resumo da entrevistas, o teste, a minha percepção do profissional colocando os prós e contras de forma bem transparente e digo que fiz a prova porque fiquei na dúvida em relação ao Currículo.</p>
--	---	---

	<p>tal, ninguém sabe quem é esse cara. E isso às vezes isso começa a pesar. Na área de TI, uma coisa que incomoda muito o pessoal é quando eles são tratados com recursos, ele como uma peça que pode ser substituída a qualquer momento, ele é uma peça, coloco ele aqui num cliente, depois coloco em outro ou coloco fora. Essa relação mais humana dá uma grande diferença principalmente em relação à retenção.</p>	
--	--	--