



## *A falta de profissionais de tecnologia de informação no mercado de trabalho*

---

Érico Edú Corrêa Cardoso - AMF  
Tobias de David - AMF

*Subtema: A transformação da capacidade profissional pelos deveres: mérito individual.*

### **Resumo**

O mercado de TI é o que mais cresce no país e no mundo, com esse aumento não são apenas as tecnologias que mudam, mas os objetivos e necessidades dos negócios também. Assim, encontrar profissionais qualificados acaba se tornando muito difícil. Hoje em dia o déficit de profissionais é de aproximadamente 48 mil em todo o Brasil. Dessa forma, este trabalho pretende, justamente, abordar este assunto e problematizá-lo dentro da área da formação do mesmo.

### **Palavras-chave:**

Mercado; tecnologia da informação; profissionais; Brasil.

### **1. Introdução**

Este trabalho tem um intuito de transparecer a realidade do mercado de trabalho tecnologia, onde atualmente se encontram vários profissionais com déficit das qualificações necessárias para o preenchimento das vagas existentes.

A relação do tema com o subtema é que no mundo está TI um dos maiores problemas que os profissionais que a maioria são jovens estão exigindo uma pretensão salarial alta sem ter tanta qualificação e mostrando pouco a ser feito no trabalho.

A motivação parte do nosso curso que também é da área de (TI), e de nossa curiosidade em saber o motivo pelo qual a falta de pessoal nesta área.

Tem por objetivo, identificar quais são os fatores que acarretam a falta de profissionais de Tecnologia da Informação no mercado de trabalho.

A falta de mão de obra qualificada no setor de Tecnologia da Informação (TI) tem gerado preocupação em entidades que representam a classe. Em situações díspares, a falta de mão de obra pode impactar o crescimento do setor em breve. Pesquisas demonstram que a escassez gera más perspectivas caso o quadro permaneça o mesmo.

De acordo com a Associação para a Promoção da Excelência do Software Brasileiro (Softex), a repercussão do impacto da escassez de mão de obra em TI poderá ocasionar inclusive em uma perda de receita de R\$ 115 bilhões até 2020 no segmento, em todo o país. De acordo com um estudo realizado pela Softex, o mercado brasileiro de Tecnologia da Informação terá um déficit de 400 mil profissionais até 2022.

Esta pesquisa se configura por ser um estudo teórico. O nosso estudo teórico foi realizado com pesquisas em artigos científicos e websites, na internet, sobre tecnologia da informação.

### **2. Desenvolvimento**

Nos últimos 20 anos, o mercado de TI tem sido uma corrida e por muitas pessoas uma terceira guerra mundial. Hoje, praticamente é impossível conceber um negócio sem o apoio da

tecnologia. De acordo com a consultoria IDC, as empresas da América Latina devem movimentar somente em 2016 mais de 139 bilhões de dólares em produtos e serviços tecnológicos. Os locais de maior dificuldade são aqueles onde se concentra a maior parte das empresas desenvolvedoras de softwares de TI, como São Paulo, Rio de Janeiro, Minas Gerais, Paraná, Santa Catarina, Rio Grande do Sul e Distrito Federal. Nesses grandes centros, temos problemas maiores.

Algumas das dificuldades mais comuns que gerentes encontram quando lidam com esse mercado são:

- Lacunas de habilidades constantemente vazias, dificuldades em contratar profissionais especializados com habilidades multidimensionais e conhecimento;
- Inconsistência com nomes de cargos;
- Gurus da tecnologia que não querem ser promovidos a cargos de gerências;
- Salários mudando a velocidades diferentes para pessoas com a mesma escolaridade (tecnologista x administradores de pessoas x híbridos de TI e administração);
- Planos de carreira incertos e planos de incentivo que não funcionam mais;
- Avaliações de trabalho malfeitas ou não feitas. Descrições de cargos desatualizadas ou não precisas;
- Compensações baseadas no mercado x baseadas em igualdade dentro da empresa;
- Problemas de com concentração de salários;
- Administrar para crescer: encontrar os melhores modelos organizacionais, estratégias de otimização de pessoas práticas de recursos humanos para chegar lá;
- Convencer administradores sêniores a investirem dinheiro em mudanças substanciais nas estruturas de pagamento do pessoal de TI e orçamentos para conseguir executar, de forma previsível, as iniciativas de estratégias de negócios.

Mas esses problemas não acontecem só no Brasil, ou apenas em TI. Uma pesquisa realizada pela McKinsey nove países (Alemanha, Reino Unido, Índia, México, Turquia, Marrocos, Arábia Saudita, Brasil e Estados Unidos) também sofrem essa crise e indefinição. “O crescimento da massa salarial nos últimos anos vem acompanhado pela queda de produtividade e da dificuldade de as empresas conseguirem mão de obra qualificada e reter talentos”, destaca Susana.

Apesar do crescimento do número de cursos voltados para TI e das inscrições, mostra que mais de 80% dos alunos não conclui o curso.

Segundo dados da Associação Brasileira de Empresas de TI e Comunicação (Brasscom), o mercado nacional emprega 1,3 milhão de trabalhadores. A Associação projeta um crescimento de 30% desse número até o fim de 2016.

### ***3. Resultados***

A vários fatores e ações que possam ser soluções para o mercado:

Uma das soluções encontradas pelas empresas de software foi promover treinamentos para capacitar e manter os profissionais. “Na era do conhecimento, os executivos entendem cada vez mais a necessidade do desenvolvimento contínuo e permanente das competências de

seus colaboradores e, dentro desse contexto, o ensino à distância ganhou espaço no mercado”, afirma a CEO da HSD, Susana Falchi.

Uma das maneiras encontradas é a plataforma Brasil mais TI, promovido e coordenado tecnicamente pela Softex e pelos Ministérios da Educação e da Ciência, Tecnologia e Inovação. Com objetivo de acabar com a falta de profissionais e incentivar jovens futuros na área de TI.

Muitas organizações tendem a criar descrições de empregos que são uma lista de habilidades necessárias e passam longos tempos procurando a pessoa perfeita. Essa não é a abordagem mais aceita de acordo com especialistas. “Quando nós conhecemos um novo cliente, às vezes eles dizem ‘nós estamos procurando por um novo parceiro porque nosso provedor de desenvolvimento fora do país não consegue preencher o seguinte papel’, e então recebemos esse e-mail deles com uma dúzia de habilidades técnicas. Nossa resposta é ‘nós precisamos conversar sobre o que você tem que fazer’. Qual é o principal objetivo aqui? Então você consegue traduzir isso em como um time deveria ser? Qual deveria ser o talento desse time? Que habilidades você tem e quais você consegue adquirir facilmente?”, diz Michael Rosenbaum, fundador e CEO da Catalyst.

IT Services, um provedor de serviços de outsourcing.

Outra maneira bem simples para estar bem qualificado para o mercado é melhorar as habilidades de TI, na medida em que nossos negócios evoluem ou a tecnologia muda, o mesmo acontece com as habilidades necessárias para realizar um trabalho em uma empresa. Empresas que têm necessidades urgentes ou se encontram com pouco tempo devem usar consultores ou firmas de serviços. Assim como nós vimos na faculdade nas disciplinas FOIL, use essas armas para preencher espaços vazios e mantenha seus objetivos de negócio em movimento.

Mas também não é só os funcionários que devem mudar mais os administradores também devem desempenhar seu trabalho bem feito. Treine o pessoal que você já tem, avisa que consultores não devem ser utilizados como solução de longo prazo a não ser que eles façam parte do seu time. Enquanto usa um consultor para manter o projeto em andamento, um bom administrador irá tentar preencher essa vaga com um novo talento ou treinando o pessoal que ele já tem. Rosenbaum diz que a sua empresa acredita que você tem que criar aquele empregado perfeito e utilizam essa mentalidade já na hora de contratar alguém. Lá, um algoritmo é utilizado para analisar os pontos de um candidato em sua aplicação e na entrevista. Os candidatos que melhor se adaptam à cultura da empresa são trazidos para dentro e as habilidades podem ser treinadas depois. Rosenbaum diz que conhecimentos técnicos são apenas uma pequena parte do sucesso de seus colaboradores dentro da empresa. “O que realmente guia o desempenho é o talento e, com as habilidades certas, você pode preencher buracos facilmente”, ele diz.

Uma das mais importantes habilidades em TI é a de aprender rápido e essa é uma habilidade que precisa ser considerada, quer você esteja pensando em contratar um novo talento, quer esteja pensando em promover alguém de dentro. Construa projetos para carreiras técnicas conseguir as pessoas certas é difícil, mas retê-las é ainda pior.

Para manter os seus melhores talentos, você deve ter algum tipo de progressão de carreira para eles. Companhias precisam definir padrões para papéis de TI que incluam coisas como habilidades técnicas, habilidades de negócio e habilidades sociais requeridas para passar para o próximo nível. Compensações, bônus por conhecimento e incentivos devem ser

considerados quando se constrói esses perfis. De acordo com Foote, é nessa categoria que a maior parte das empresas falha. Elas não entendem como pagar por habilidades diferentes na medida em que elas vão sendo mais requisitadas.

Especialistas concordam que planos de carreira precisos aumentam a retenção e melhoram os ânimos. Você também precisa ter uma metodologia clara que mostra o que é preciso para ir de uma posição para a próxima. Saber o que é necessário para chegar no próximo nível faz maravilhas em retenção de profissionais. Oferecer aos seus colaboradores as ferramentas para chegar lá deve tornar a decisão deles de sair ou ficar uma escolha fácil. Crie um programa de recrutamento em universidades O melhor jeito de construir talento, de acordo com Mantle, é criar um programa de recrutamento em universidades. “Construir um programa de recrutamento nos coloca lá fora e nos permite trazer e moldar novos talentos”, afirma. Pense diferente Aquietar o seu pessoal não é algo que vai acontecer da noite para o dia. É sobre quebrar conceitos preestabelecidos em TI e separá-los em papéis mais horizontais. Apesar de isso não ser um processo fácil, Foote diz que é um passo necessário para lidar com tanta complexidade e o ritmo da tecnologia. Essa abordagem requer que algumas organizações repensem a maneira como elas manejaram seu pessoal no passado - algumas precisam de mudanças, mas outras precisam de uma reforma completa. Essa é uma grande tarefa para a maioria dos negócios e aqueles que a adotam se sentirão pressionados. “Para empresas fazerem isso”, diz Foote, “elas precisam sentir a dor”.

#### ***4. Considerações finais***

A conclusão que nós chegamos foi que para o mercado de trabalho de TI continuar a crescer não depende só dos profissionais, mas sim de um conjunto de segmentos desde a ajuda dos governos, grandes CEO, administradores de TI entre tantos outros, assim pode-se melhorar esse mal que o mercado de TI sofre.

#### ***5. Referências***

[http://www.techoje.com.br/site/techoje/categoria/detalhe\\_artigo/1527](http://www.techoje.com.br/site/techoje/categoria/detalhe_artigo/1527)

<http://corporate.canaltech.com.br/dica/gestao/Como-lidar-com-a-falta-de-profissionais-de-TI-no-mercado/>

<http://olhardigital.uol.com.br/pro/noticia/mercado-de-ti-no-brasil-tem-mais-vagas-que-profissionais/53548>

[http://www.techoje.com.br/site/techoje/categoria/detalhe\\_artigo/1527](http://www.techoje.com.br/site/techoje/categoria/detalhe_artigo/1527)

<http://www.alcidesmaya.com.br/blog/o-que-e-gestao-de-ti-e-porque-ha-falta-de-profissionais-nesta-area-no-brasil/>

<http://corporate.canaltech.com.br/noticia/profissional-de-ti/falta-de-profissionais-qualificados-em-ti-e-o-grande-desafio-da-economia-global-53479/>

<http://sindpd.org.br/sindpd/noticia.jsp?Falta-de-profissionais-ameaca-projetos-em-TI&id=1397740311396>