

BARÔMETRO DE TI

2016



Page**Personnel**

Part of the PageGroup

# 1 ÍNDICE

2. INTRODUÇÃO .....	03
3. O PERFIL DOS RESPONDENTES .....	04
4. RAIO X DO PROFISSIONAL DE T.I. ....	07
5. ATUAÇÃO DOS PROFISSIONAIS NO MERCADO .....	16
6. PARTICIPAÇÃO DA ÁREA DE T.I. DENTRO DAS CORPORações .....	17
7. NOVAS OPORTUNIDADES .....	18
8. EXPECTATIVAS PESSOAIS .....	19
9. COMO A GERAÇÃO Y ENXERGA SEU GESTOR .....	21
10. COMO A TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO PODE AJUDAR NA CRISE .....	22
11. O QUE ESPERAR PARA O FUTURO DO MERCADO DE T.I. ....	23
12. CONCLUSÕES .....	24
13. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	27



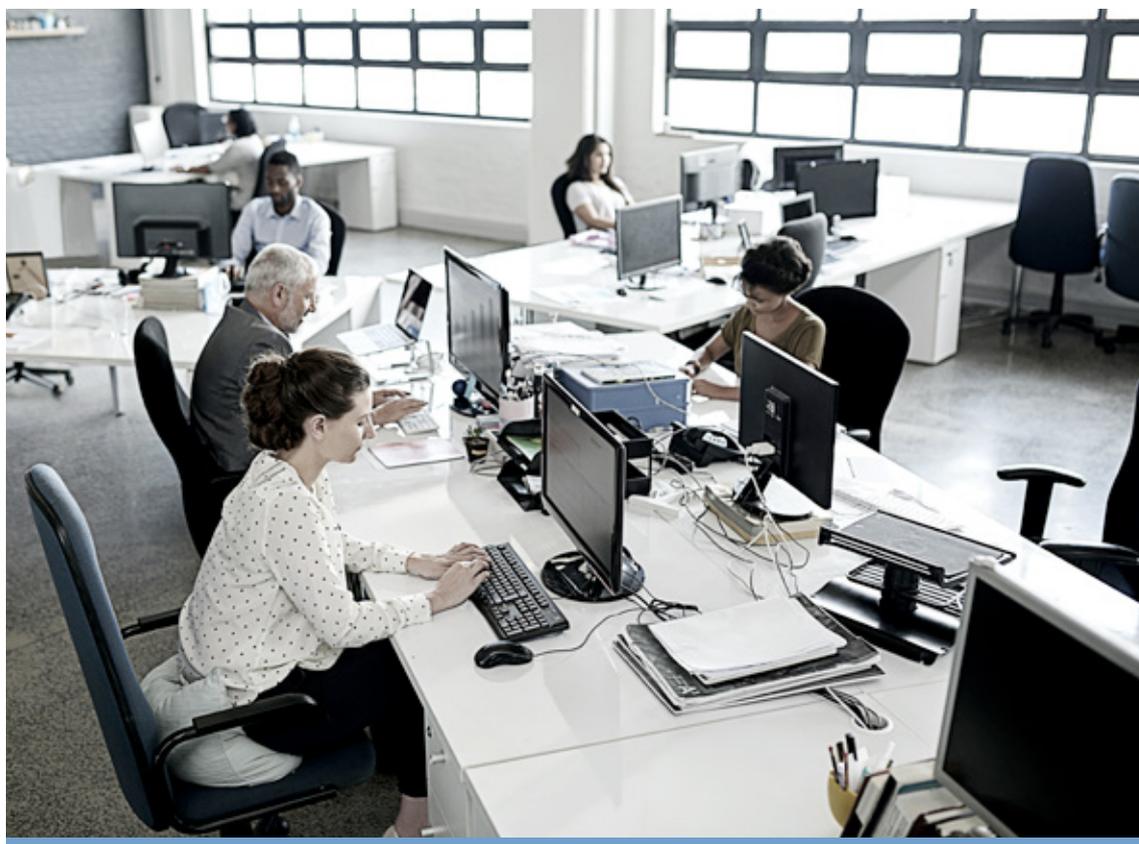
## 2 INTRODUÇÃO



Pela primeira vez a Page Personnel entrou em contato com cerca de 1.100 profissionais da área de Tecnologia da Informação (T.I.) em cargos de Suporte à Gestão: assistentes, analistas e coordenadores, para entender o momento em que eles se encontram e assim poder analisar as necessidades desse mercado. Além de demonstrar como a área se manteve aquecida e como se portou de forma diferente em relação às outras durante estes tempos de recessão.

Em meados dos anos 1960, com o avanço da tecnologia, surgiu a área de Tecnologia da Informação (T.I.), que pode ser definida como o conjunto de to-

das as atividades e soluções providas por recursos computacionais que visam permitir a obtenção, o armazenamento, o acesso, o gerenciamento e o uso das informações; em suma, a área possui tantas funções que há várias definições para a expressão. Os cargos mais recorrentes são: administração de banco de dados (DBA), administração de redes, arquitetura da informação, e-commerce/e-business, processamento de dados, programação, qualidade de software, segurança da informação, sistemas, help-desk, desenvolvedor mobile, telecomunicações e negócios/projetos.



Em um espectro nacional, observa-se um grande desfalque de profissionais, pois a maioria não possui qualificações condizentes com a necessidade dos cargos oferecidos.

E em função do avanço da tecnologia, há uma alta exigência e demanda do mercado, mas o ritmo de crescimento acelerado das atualizações técnicas e as condições de estudo não dão margem para o desenvolvimento destes profissionais.

Em linhas gerais, as empresas contratantes buscam perfis bem completos, que possuam bom nível

de inglês e conhecimento em outros idiomas, que sejam proativos, com capacidade de trabalhar em equipe e competência técnica aliada à habilidade comunicativa, mas considerando todas as variáveis que contemplam a formação de um profissional de T.I., é ainda muito difícil encontrar perfis que contemplem todas essas facetas.

Podem atuar no setor profissionais graduados em Ciência da Computação, Sistemas da Informação, Engenharia da Computação, Licenciatura em Computação e Tecnologia.

## 3 O PERFIL DOS RESPONDENTES

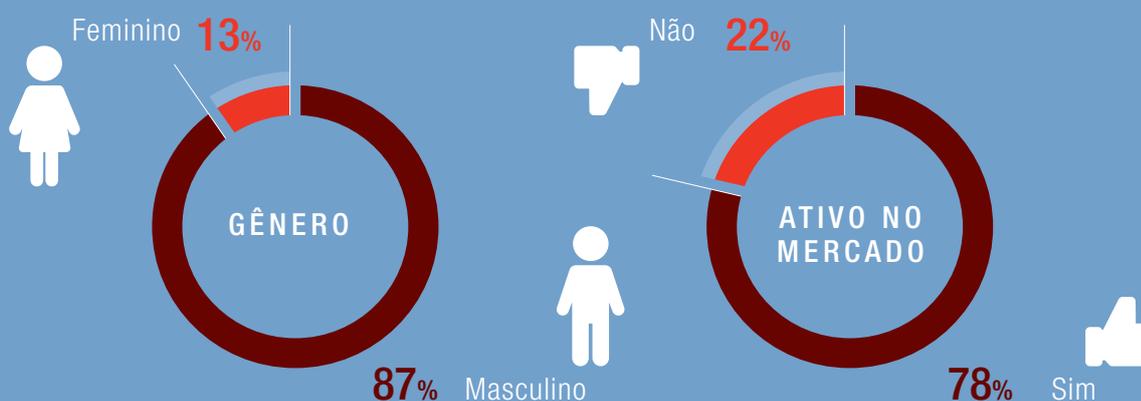


Os profissionais de T.I. em cargos de Suporte à Gestão consultados por nossa pesquisa têm entre 25 e 35 anos, variando percepções e momentos de carreira de acordo com seu amadurecimento de idade e cargo hierárquico.

Um contingente abrangente de idades nos permitiu portanto mapear com mais precisão os diferentes perfis e percepções destes profissionais de acordo com a sua evolução de carreira, já que, além disso, 78% dos respondentes estão atualmente empregados e ativos no mercado de trabalho.

Outro reflexo da realidade mercadológica em tecnologia em nosso contingente de entrevistados é a predominância massiva do gênero masculino: quase 90% dos nossos respondentes são homens.

Em termos de educação, a maioria dos profissionais de T.I. em Suporte à Gestão ainda está subsidiada sobre uma visão primária de especialização. Por mais que a nossa base entrevistada já ocupe um cargo de analista a coordenador, e tenham em média pelo menos 25 anos, quase metade deles ainda tem como bagagem o bacharelado.



Há, no Brasil, hoje, cerca de 500 cursos universitários e técnicos que habilitam a atuação formal na área de Tecnologia.

Entre eles estão Ciência da Computação, Sistemas da Informação, Engenharia da Computação, Licenciatura em Computação e Tecnologia. Todavia, em primeiro lugar, não há neles ainda a garantia de atualização e entrega dos preceitos básicos que o mercado requer de um profissional de tecnologia para atuar em uma corporação.

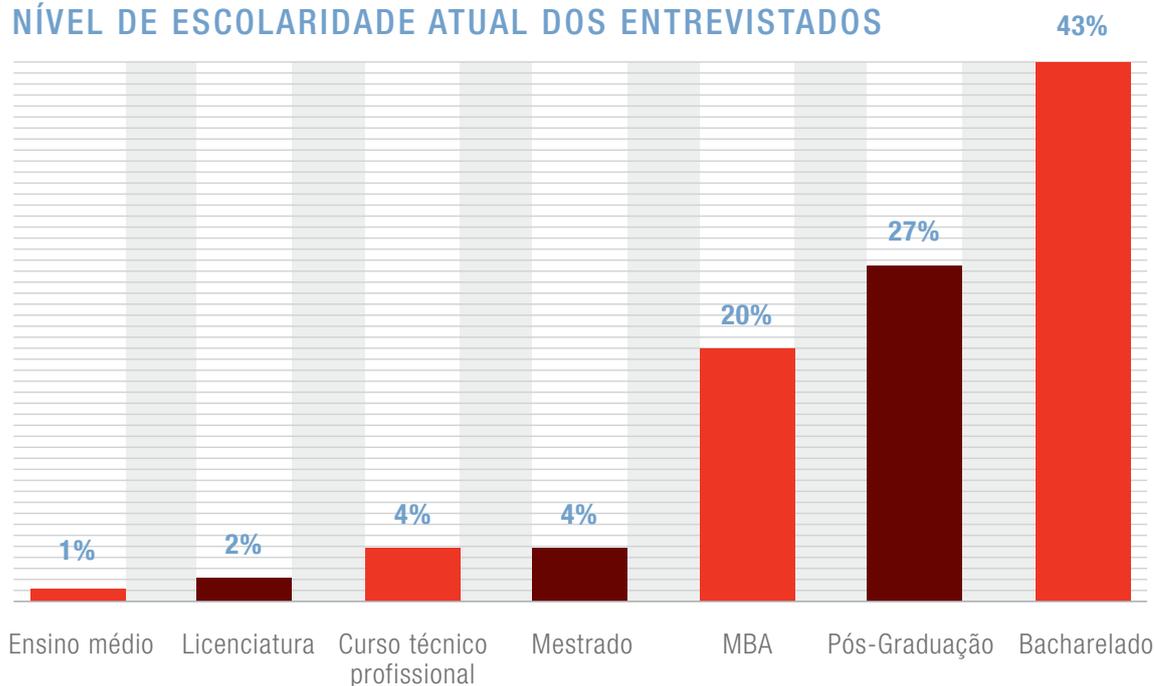
E, em segundo lugar, não há a garantia de que o profissional de T.I. acredite nem veja valor de contribuição desses cursos com sua formação profissional, já que grande parte das novas ferramentas

a serem lançadas no mercado pode ser aprendida de forma autônoma.

Dessa forma, a busca por profissionais em Tecnologia da Informação está muito pautada dentro do domínio das ferramentas que o empregador acredita que são necessárias para sua equipe e não necessariamente do grau de escolaridade do candidato.

É interessante, portanto, questionarmos se não é por essas mesmas percepções que o profissional de Tecnologia da Informação não sente também a necessidade de ingressar em outros graus de instrução acadêmicos.

## NÍVEL DE ESCOLARIDADE ATUAL DOS ENTREVISTADOS

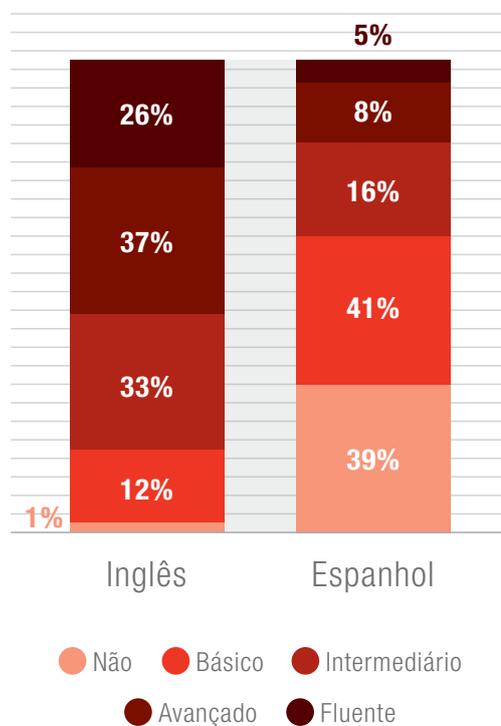


## LÍNGUAS ESTRANGEIRAS

Sobre línguas estrangeiras é possível constatar que o mercado de T.I. tem bom domínio de língua inglesa em bases elementares (Intermediário/Avançado). Isto pode significar a sua interação com a língua nas principais plataformas e ferramentas, que em sua maioria, são desenvolvidas em inglês.

A surpresa fica a cargo da língua espanhola, que demonstra estar dentro dos conhecimentos, mesmo que básicos, de quase 60% dos entrevistados.

Este pode ser um diferencial no atendimento e suporte de equipes internacionais nos países de língua espanhola na América Latina, interface recorrente principalmente em empresas multinacionais com sua sede sul-americana baseada no Brasil.



Sobre escopo de trabalho e experiência profissional, percebemos algumas concentrações de especialidades, e outras que ainda são raras de encontrar em oferta dentre os profissionais de Suporte à Gestão.

Desenvolvimento de Software/Aplicacional (app) e Infraestrutura/Sistemas são a maioria com 60% e

54%, respectivamente, dentro do escopo dos nossos entrevistados.

Pesquisa e/ou Investigação e Projetos Transversais são as menores parcelas com 23% e o último, demonstrando escassez em perfis com experiência, Gerenciamento e Desenvolvimento de Projetos com apenas 18%.

FUNÇÕES DESENVOLVIDAS DENTRO DA EMPRESA	
Desenvolvimento de Software/Aplicacional	<b>60%</b>
Infraestruturas/Sistemas	<b>54%</b>
Projectos de ERP	<b>38%</b>
Pesquisa e/ou Investigação	<b>23%</b>
Projetos Transversais	<b>18%</b>

## 4 RAIOS DO PROFISSIONAL DE T.I.



Como mencionado anteriormente, 78% dos respondentes de nossa pesquisa alegaram estar ativamente empregados. Dessa forma, é possível afirmar que suas respostas são um reflexo direto do

mercado, pois estão a par de todas as mudanças que ocorrem nele. Por isso os pontos destoantes entre cada um dos cargos serão apontados minuciosamente a seguir com base nesses depoimentos.

POSIÇÃO EM QUE ATUA	
Analista Júnior	<b>8%</b>
Analista Pleno	<b>23%</b>
Analista Sênior	<b>47%</b>
Coordenador	<b>22%</b>



# ANALISTA JÚNIOR



25 a 29 anos  
**M 75% | F 25%**



Bacharelado  
**58%**



Pós-graduação  
**22%**



Inglês intermediário/avançado  
**56%**



Espanhol básico  
**39%**



**R\$ 2.500 – R\$ 3.500**

## SETORES MAIS DESEJADOS PARA TRABALHAR



**58%**

Internet/digital



**49%**

Banco/seguros



**47%**

Consultoria

**49%**

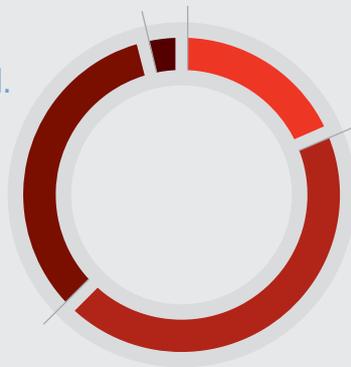
trabalham na empresa há 1 ano

**56%**

destes desejam mudar de emprego em até 12 meses

## CONFIANÇA NA EVOLUÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO PARA T.I.

Muito confiante	<b>19%</b>
Confiante	<b>44%</b>
Pouco confiante	<b>34%</b>
Nada confiante	<b>3%</b>



## ONDE PROCURAM OPORTUNIDADES

Redes sociais	<b>75%</b>
Sites próprios das empresas	<b>54%</b>
Portal de vagas	<b>53%</b>

## FATORES ATRAENTES EM UMA OPORTUNIDADE, ALÉM DO SALÁRIO



### Os 3 mais escolhidos

Pacote de benefícios diversificado	<b>54%</b>
Plano de carreira bem estruturado	<b>53%</b>
Horários flexíveis de trabalho	<b>32%</b>

### Os 2 menos escolhidos

Transparência na avaliação dos resultados	<b>3%</b>
Empresas com programas consolidados de sustentabilidade	<b>3%</b>



## O QUE DESMOTIVA O PROFISSIONAL?



Falta de perspectiva de crescimento

71%

Falta de transparência nos critérios de promoção/aumento de salário

59%

Salário incompatível com o mercado

49%

# 61%

**NÃO** fariam carreira na empresa em que trabalham hoje

## BENEFÍCIOS



Seguro de saúde

59%



Seguro odontológico

46%



Seguro de vida

42%

# 56%

não sentem que seu trabalho é reconhecido

# 54%

buscam salário mais atrativo



## ANALISTA PLENO



28 a 32 anos  
**M 84% | F 16%**



Bacharelado  
**52%**



Pós-graduação  
**24%**

MBA  
**8%**



Inglês  
Int./avançado **61%** | Fluente **20%**



Espanhol básico  
**41%**



**R\$ 4.500 – R\$ 5.500**

### SETORES MAIS DESEJADOS PARA TRABALHAR



**49%**

Internet/digital



**46%**

Banco/seguros



**40%**

Consultoria

**45%**

trabalham na  
empresa há 1 ano

**50%**

destes desejam mudar de  
emprego em até 12 meses

### CONFIANÇA NA EVOLUÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO PARA T.I.

Muito confiante	<b>18%</b>
Confiante	<b>60%</b>
Pouco confiante	<b>19%</b>
Nada confiante	<b>3%</b>



### ONDE PROCURAM OPORTUNIDADES

Redes sociais	<b>82%</b>
Sites próprios das empresas	<b>53%</b>
Portal de vagas	<b>44%</b>

### FATORES ATRAENTES EM UMA OPORTUNIDADE, ALÉM DO SALÁRIO



#### Os 3 mais escolhidos

Pacote de benefícios diversificado	<b>50%</b>
Plano de carreira bem estruturado	<b>48%</b>
Horários flexíveis de trabalho	<b>40%</b>

#### Os 2 menos escolhidos

Transparência na avaliação dos resultados	<b>2%</b>
Empresas com programas consolidados de sustentabilidade	<b>1%</b>



### O QUE DESMOTIVA O PROFISSIONAL?



Falta de perspectiva de crescimento

66%

Falta de transparência nos critérios de promoção/aumento de salário

55%

Salário incompatível com o mercado

41%

59%

**NÃO** fariam carreira na empresa em que trabalham hoje

### BENEFÍCIOS

Seguro de saúde



77%

Seguro odontológico



62%

Seguro de vida



48%

59%

não sentem que seu trabalho é reconhecido

48%

buscam salário mais atrativo



# ANALISTA SÊNIOR



32 a 36 anos  
**M 91% | F 9%**



Bacharelado  
**29%**



Pós-graduação **24%**      MBA **22%**



Inglês  
Int./avançado **66%** | Fluente **24%**



Espanhol básico  
**36%**



**R\$ 5.500 – R\$ 6.500**

## SETORES MAIS DESEJADOS PARA TRABALHAR



**47%**

Internet/digital



**44%**

Banco/seguros



**38%**

Consultoria

**44%**

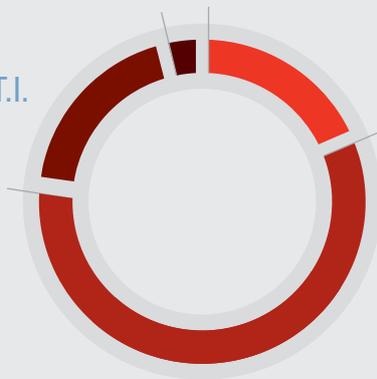
trabalham na empresa há 1 ano

**48%**

destes desejam mudar de emprego em até 12 meses

## CONFIANÇA NA EVOLUÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO PARA T.I.

Muito confiante	<b>18%</b>
Confiante	<b>59%</b>
Pouco confiante	<b>21%</b>
Nada confiante	<b>2%</b>



## ONDE PROCURAM OPORTUNIDADES

Redes sociais	<b>89%</b>
Sites próprios das empresas	<b>48%</b>
Portal de vagas	<b>44%</b>

## FATORES ATRAENTES EM UMA OPORTUNIDADE, ALÉM DO SALÁRIO

### Os 3 mais escolhidos

Pacote de benefícios diversificado	<b>46%</b>
Plano de carreira bem estruturado	<b>44%</b>
Horários flexíveis de trabalho	<b>39%</b>

### Os 2 menos escolhidos

Transparência na avaliação dos resultados	<b>2%</b>
Empresas com programas consolidados de sustentabilidade	<b>2%</b>





### O QUE DESMOTIVA O PROFISSIONAL?



Falta de perspectiva de crescimento

67%

Falta de transparência nos critérios de promoção/aumento de salário

48%

Salário incompatível com o mercado

41%

59%

**NÃO** fariam carreira na empresa em que trabalham hoje

### BENEFÍCIOS



Seguro de saúde

74%



Seguro odontológico

59%



Seguro de vida

57%

64%

não sentem que seu trabalho é reconhecido

42%

buscam salário mais atrativo



# COORDENADOR



33 a 37 anos  
**M 91% | F 9%**



Bacharelado  
**28%**



Pós-graduação  
**27%**

MBA  
**34%**



Inglês  
Int./avançado **62%** | Fluente **29%**



Espanhol básico  
**35%**



**R\$ 7.000 – R\$ 8.000**

## SETORES MAIS DESEJADOS PARA TRABALHAR



**48%**

Internet/digital



**45%**

Banco/seguros



**41%**

Consultoria

**26%**

trabalham na empresa há 1 ano

**38%**

destes desejam mudar de emprego em até 12 meses

## CONFIANÇA NA EVOLUÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO PARA T.I.

Muito confiante	<b>20%</b>
Confiante	<b>56%</b>
Pouco confiante	<b>22%</b>
Nada confiante	<b>2%</b>



## ONDE PROCURAM OPORTUNIDADES

Redes sociais	<b>90%</b>
Sites próprios das empresas	<b>53%</b>
Portal de vagas	<b>49%</b>

## FATORES ATRAENTES EM UMA OPORTUNIDADE, ALÉM DO SALÁRIO



### Os 3 mais escolhidos

Pacote de benefícios diversos	<b>50%</b>
Plano de carreira bem estruturado	<b>43%</b>
Horários flexíveis de trabalho	<b>37%</b>

### Os 2 menos escolhidos

Transparência na avaliação dos resultados	<b>1%</b>
Empresas com programas consolidados de sustentabilidade	<b>1%</b>



## O QUE DESMOTIVA O PROFISSIONAL?



Falta de perspectiva de crescimento

65%

Falta de transparência nos critérios de promoção/aumento de salário

55%

Salário incompatível com o mercado

48%

64%

**NÃO** fariam carreira na empresa em que trabalham hoje

## BENEFÍCIOS



Seguro de saúde

78%



Seguro odontológico

63%



Seguro de vida

62%

65%

não sentem que seu trabalho é reconhecido

43%

buscam salário mais atrativo

## 5 ATUAÇÃO DOS PROFISSIONAIS NO MERCADO



Ainda sobre estes profissionais obtivemos que 38% deles atuam em consultorias de tecnologia e em segundo lugar na indústria (21%). E somando-se somente 3%, as start-ups e o setor de e-commerce.

Percebemos que mais da metade deles (59%) diz que se vê desenvolvendo uma carreira na empresa em que atua hoje. Ainda assim, 56% afirmaram que têm planos de mudar de emprego e se movimentar nos próximos 6 meses/1 ano.

<b>Consultoria</b>	<b>38%</b>
<b>Indústria</b>	<b>21%</b>
<b>Internet/Digital</b>	<b>19%</b>
<b>Banco/Seguros</b>	<b>17%</b>
<b>Distribuição</b>	<b>3%</b>
<b>Start-up</b>	<b>2%</b>
<b>E-commerce</b>	<b>1%</b>

Os principais motivos para a busca por outra oportunidade são a falta de possibilidade de crescimento, salário abaixo do mercado e a procura por empresas que lhes ofereçam a possibilidade de inovar. Perguntamos sobre sua satisfação em relação a alguns pontos ligados à empresa onde hoje trabalham e percebemos um alto índice de

insatisfação. 7 das 9 situações consultadas foram classificadas pela maioria como desagradáveis no ambiente de trabalho ou na relação com a empresa. Veja quais reclamações afetam mais o humor dos profissionais de T.I. no termômetro abaixo:

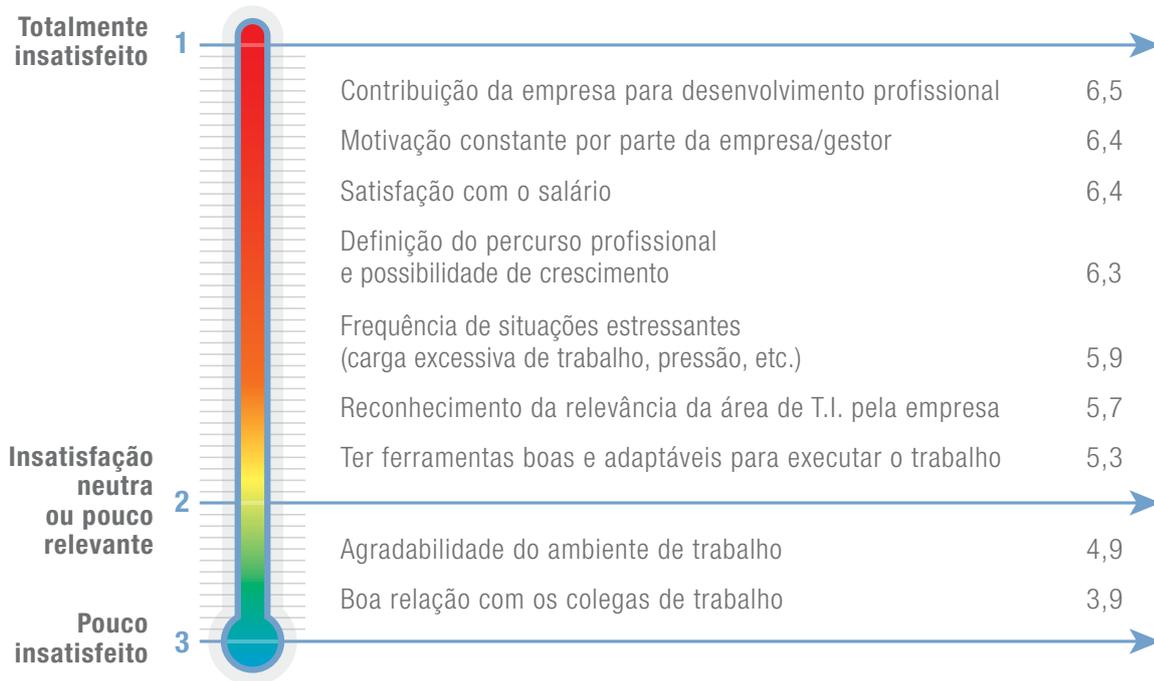
**56%**

afirmaram ter planos de mudar de emprego e se movimentar nos próximos 6 meses/1 ano.

**São os principais motivos de evasão para os profissionais de T.I.:**

- 1º** - Falta de possibilidade de crescimento
- 2º** - Salário abaixo do mercado
- 3º** - Empresas conservadoras

## TERMÔMETRO DE MAIORES FRUSTRAÇÕES COM A EMPRESA



Avaliação em escala de 0 a 10, sendo 10 totalmente insatisfeito e 0 totalmente satisfeito.

## 6 PARTICIPAÇÃO DA ÁREA DE T.I. DENTRO DAS CORPORAÇÕES

Considerando o baixo estímulo ao desenvolvimento profissional, a falta de oportunidades de crescimento e as principais reclamações dos entrevistados sobre as corporações em que trabalham, planejamos qual a dimensão dos times de Tecnologia da Informação dentro das

corporações de diversos portes e nacionalidades. A partir do relato dos nossos próprios entrevistados fomos capazes de mapear a enxuta dimensão dos times de T.I. no mercado brasileiro, como demonstrado abaixo.





Segundo o apurado nos relatos de nossos entrevistados, as equipes de tecnologia em empresas de muito grande porte podem representar em média menos de 3% do contingente inteiro da empresa, seja ela multinacional ou nacional. Fazer parte de times enxutos e que dependem de funções técnicas muito específicas, como na maioria dos cargos de Suporte à Gestão em T.I., pode dificultar movimentações e promoções. Por isso, é simultaneamente fundamental que o profissional tenha em mente seu objetivo dentro da empresa, e que a gestão das possibilidades de crescimento e

movimentação horizontal ou vertical no departamento seja clara.

Ainda sobre o volume de profissionais nos times de T.I., podemos notar que as empresas nacionais de todos os portes investem razoavelmente na mesma proporção em capital humano, se comparadas com empresas multinacionais. Assim como start-ups têm contratado times de tecnologia e inovação maiores, dando enfoque no desenvolvimento tecnológico e na modernização.

## 7 NOVAS OPORTUNIDADES



Em um mercado tão movimentado, estes profissionais já estão adaptados à busca por emprego e sabem quais os melhores meios para encontrar novas oportunidades e barganhar pelas melhores condições. Por isso, é necessário que haja expertise e planejamento no momento do recrutamento e contratação. Com um mercado de alta demanda de mão de obra e poucos profissionais que se adequam às necessidades específicas da empresa, a oferta pode se tornar superestimada. Um candidato pode perfeitamente estar participando de vári-

os processos e receber constantemente propostas mais interessantes e a flexibilização do perfil antes procurado por algum empregador lhe oferecendo condições mais favoráveis.

Então é importante que suas oportunidades sejam trabalhadas de maneira diferente e com atenção: oferecer pacote de benefícios diversificado, plano de carreira bem estruturado e horários flexíveis são os diferenciais mais requisitados pelos nossos respondentes.

Além de todas estas exigências, ao final do processo e perante uma proposta formal, a maioria (49%) deles afirma ponderar a aceitação do contrato de acordo com o perfil de gestão da empresa, baseando-se nas metas e expectativas a serem atingidas *versus* o tempo que levaria para a adaptação na nova posição. Quando perguntamos sobre a forma

de busca por novos projetos, não nos deparamos com muitas surpresas ao aferir que sua rede de contatos pessoais online e resposta a anúncios de internet e imprensa são os canais mais acessados. Entre os veículos de comunicação mais populares estão as mídias sociais e os sites de recrutamento especializado.

### RANKING DE DIFERENCIAIS MAIS REQUISITADOS

1°	Pacote de benefícios diversificado
2°	Bom equilíbrio entre vida profissional e pessoal
3°	Horários flexíveis de trabalho
4°	Plano de carreira bem estruturado
5°	Habilidade de oferecer desafios constantes
6°	Possibilidade de atuar fora do país

## EXPECTATIVAS PESSOAIS



Em um contexto econômico de crise é difícil prever boas perspectivas em curto prazo. Entretanto, em se tratando de tecnologia, não há muitos problemas em fazer previsões positivas, já que esta é considerada a principal característica da tida Terceira Revolução Industrial – também conhecida como Revolução Técnico-científica-informacional – processo de inovações no campo da informática que teve início em meados do século XX e tem crescido muito nas últimas décadas. Podemos ver essas informações bem estabelecidas nas respostas da nossa pesquisa, pois 55% dos nossos entrevistados estão confiantes quanto à evolução do mercado de trabalho no setor de T.I., enquanto

18% afirmam-se extremamente confiantes sobre isso. Nossos respondentes nos disseram também que consultorias de tecnologia ou o mercado de internet/digital são hoje os mais atrativos. Podemos perceber que são áreas de crescimento abrangente, com possibilidade para atuar em empresas de vários setores, possibilitando a experimentação e menor limitação de experiências. 43% afirmam não se importar com o tamanho da empresa em que trabalham, mas, ainda assim, outros 20% preferem uma empresa de muito grande porte, enquanto 11% sonham com o momento de empreender em seu próprio negócio.

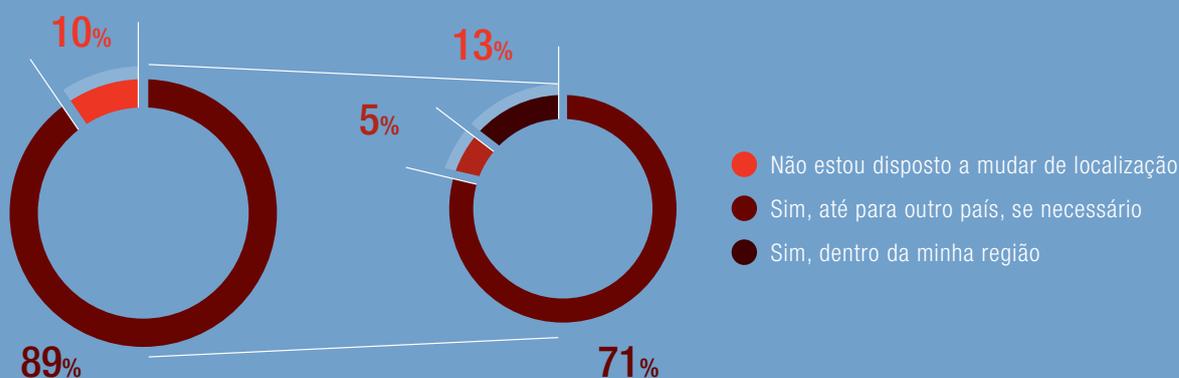
### NO SEU PRÓXIMO EMPREGO, VOCÊ GOSTARIA DE ATUAR EM EMPRESAS DE QUAL DIMENSÃO:

Para mim, a dimensão da empresa não é importante	<b>43%</b>
Empresa de muito grande porte: mais de 1.000 colaboradores	<b>20%</b>
Gostaria de criar a minha própria empresa	<b>11%</b>
Empresa de grande porte: com cerca de 500 a 999 colaboradores	<b>9%</b>
Empresa de médio-grande porte: com cerca de 250 a 499 colaboradores	<b>6%</b>
Start-up	<b>5%</b>
Empresa de médio porte: com cerca de 50 a 249 colaboradores	<b>4%</b>
Empresa de pequeno porte: com cerca de 20 a 49 colaboradores	<b>2%</b>

Por possuir essa amplitude de atuação em mercados diferentes, 68% até consideraram viver em outro país quando perguntamos sobre a possibilidade de

mudança de localidade no próximo emprego deles e outros 21% ainda acreditam no mercado brasileiro e preferem permanecer em território nacional.

### DISPOSIÇÃO PARA MUDAR DE LOCALIDADE



# 9 COMO A GERAÇÃO Y ENXERGA SEU GESTOR



A geração Y – pessoas nascidas entre os anos 1970 e anos 1990 – é definida como a geração de mudanças, que raramente está satisfeita com as situações em que é colocada e também aquela que cresceu com o surgimento das mudanças tecnológicas mais importantes.

Esta faixa etária é grande parte do corpo de Suporte à Gestão das empresas no mundo, e logo se tornarão gestores em formação. Por isso é necessário entender como eles enxergam seus líderes e saber em quem eles se inspiram e conseqüentemente perceber que tipo de profissional se tornarão futuramente.

Investigamos em detalhe qual é a real interação dos profissionais de Suporte à Gestão em T.I. e seus líderes e pudemos perceber que hoje ela é inconsistente e pouco estruturada. A maioria dos entrevistados afirmou que, mesmo que o relacionamento com o gestor seja bom, é pouco frequente que ele dê feedbacks, o desenvolva e principalmente que o inspire por sua postura e história profissional.

Perguntamos, então, quais características deveriam fazer parte da personalidade do gestor ideal, e para os profissionais de T.I. um gestor ideal deve ser justamente inspirador, ou seja, deve posicionar-se como exemplo, buscar fomentar as melhores práticas de trabalho para o time, agir de igual para igual e interagir de forma aberta ao diálogo. O dinamismo também é importante e uma das três principais características apontadas.

Em contramão, ser extremamente político e agir de maneira apaziguadora, sempre com cautela, tomando as decisões mediante análise e sem arriscar

são as duas características que menos agradam a um time de Suporte à Gestão de T.I. O chefe amigo, que é próximo e divide questões pessoais também não é bem-visto.



## GESTOR VENCEDOR

**Inspirador:** posiciona-se como exemplo e busca fomentar as melhores práticas de trabalho para o time.

**Aberto:** posiciona-se de igual para igual e interage com o time aberto para diálogo.

**Dinâmico:** que levanta o ritmo de produção do time e mantém o ambiente acelerado e/ou estimulante.

O profissional de T.I., basicamente, espera que seus gestores reflitam as realidades do mercado. Que sejam dinâmicos para acompanhar o ritmo acelerado dos setores de tecnologia e fomentem um ambiente aberto, com possibilidade de discussão

e troca de experiências. Este posicionamento pode transferir boas práticas para quem ainda começa sua carreira e desenvolver bons líderes para a nova geração que comandará as áreas de T.I. no futuro.

### GESTOR PERDEDOR

**Político:** que evita debates e apazigua/concilia relações.

**Amigo e companheiro:** que seja aberto e compartilhe questões pessoais.

**Cauteloso:** que toma as decisões mediante análises e costuma não arriscar.



## 10 COMO A TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO PODE AJUDAR NA CRISE

Falar em investimento em tempos de crise pode parecer contraditório, mas tratando-se de Tecnologia da Informação, isto pode ser uma medida de reversão de problemas em curto-médio prazo.

Soluções tecnológicas tornam possível o aumento de eficiência operacional, permitindo o maior foco em capital humano com mindset estratégico, distribuindo as ações operacionais apenas a funcionários terceiros ou temporários, mobilizando equipes internas apenas para projetos maiores. Outra possibilidade de investimento nessa área é

a automatização de alguns serviços pelo software on demand (ou SaaS). A empresa pode contratar programas que ficam em um servidor remoto, permitindo empregar profissionais que exerçam tarefas não operacionais. Dessa maneira, eles focam em projetos maiores e usam mais sua capacidade intelectual. Além de ser possível contratar sistemas de gestão integrada, que traz maior controle às operações em tempo real e possibilita um monitoramento dos indicadores de desempenho das funções vitais de gestão.

# 11 O QUE ESPERAR PARA O FUTURO DO MERCADO DE T.I.

A área de Tecnologia emprega atualmente cerca de 1,3 milhão de profissionais no Brasil. E, de acordo com a Associação Brasileira de Empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação, há a necessidade de preencher 50 mil postos de trabalho.

Segundo estimativa feita pela Indústria de Software e Serviços, podemos afirmar que, nos próximos 4 anos, o Brasil vai precisar de 750 mil profissionais para a área, dado esse que com-

prova que a T.I. ainda demonstra reais sinais de grande movimentação ao mercado brasileiro.

Para 2016, a área prevê um crescimento no nosso país, já que há mais demandas em infraestrutura que influenciam na movimentação da economia e afetam o desenvolvimento tecnológico e, consequentemente, proporcionam o avanço desta área em contratação de mão de obra especializada. Ainda mais específicos, podemos afirmar que Desenvolvimento Mobile, Big Data e Cloud são áreas em alta.



# 12 CONCLUSÕES



Por fim, é possível perceber que, junto com as particularidades dispostas na área de Tecnologia da Informação, seus profissionais também carregam um DNA particular.

O setor, mesmo em período de crise econômica e desaceleração de todas as outras estâncias, se torna relevante e emprega 7 em cada 10 profissionais de Suporte à Gestão no mercado brasileiro.

Isto porque o avanço, a eficiência, a inovação e o instrumentalismo que a área pode oferecer para todo e qualquer tipo de negócio fazem da T.I. um tópico estratégico para aqueles que almejam o crescimento, mesmo que tímido, até em tempos de crise.

Construir uma base forte e bem coordenada com os objetivos da empresa é o ponto de partida para um futuro bem orquestrado, em que o crescimento orgânico pode ser assertivo e o real talento é desenvolvido dentro de casa – e junto com a organização também evolui e ganha novos territórios e desafios.

Em T.I. esta dedicação no recrutamento e organização de equipe deve ser ainda maior. Percebemos que com a alta demanda e baixa oferta de profissionais, seu perfil de exigência se sofisticou e a busca por oportunidades está diretamente ligada à possibilidade de crescimento e desenvolvimento de projetos estimulantes e que transmitam valor e experiência para o profissional.

Com isto em mente, reveja os principais achados de nosso Barômetro de T.I.:

## PERFIL DO PROFISSIONAL DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO



## SETORES MAIS POVOADOS



afirmaram ter planos de movimentar-se em até 1 ano

- Conhecimento avançado de inglês, e mais da metade afirma ter alguma noção de espanhol.
- Desenvolvimento e Aplicações, assim como Infraestrutura e Sistemas, são as áreas com maior expertise no mercado brasileiro. Poucos têm experiência em Pesquisa e Investigação, assim como em Projetos Transversais.
- Poucas perspectivas de crescimento profissional, salário abaixo da média de mercado e o conservadorismo das empresas são as principais motivações para a movimentação.

### PLANO DE CARREIRA

- Com a grande possibilidade de escolha entre as oportunidades abertas no mercado, candidatos em potencial de T.I. preferem usar de buscas mais passivas por oportunidades. As redes sociais e os sites de empresa de recrutamento especializado são as principais fontes utilizadas.

## OS PRINCIPAIS DIFERENCIAIS OFERECIDOS PELAS EMPRESAS EM UMA OPORTUNIDADE ESTÃO:



**1°** Pacote de benefícios diversificado

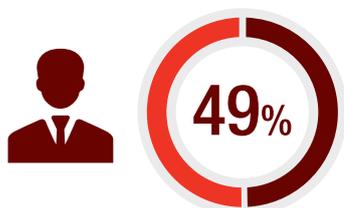


**2°** Bom equilíbrio entre vida profissional e pessoal



**3°** Horários flexíveis de trabalho

- Consultorias de Tecnologia e setores ligados à internet e digital são os mais atrativos.



Ponderam sobre o modelo de gestão do contratante e o tempo que terão para entregar suas metas no novo emprego antes de aceitar uma proposta. Salário mais atrativo não é o principal motivador para aceitar uma proposta.

Os grandes centros e o cenário internacional são mais atraentes para uma possível mudança geográfica em razão do trabalho. Regiões mais remotas do Brasil podem ter maior dificuldade de atração, apenas 5% afirmaram que mudariam de região dentro do próprio país.



- O tamanho da empresa não é o principal atrativo ou exigência para um profissional de T.I. no momento da procura por oportunidades ou aceitação de uma proposta.

## RELACIONAMENTO COM GESTOR E HIERARQUIA



A nova geração de profissionais de T.I. não demonstrou entusiasmo em relação a seus gestores atuais.

- A maioria deles afirmou ter um bom relacionamento com o gestor, mas não o vê como exemplo e sente falta de dinamismo e comportamento motivacional.
- Grande parte deles também afirmou não receber feedbacks do seu gestor com frequência e sente que estes não os ajudam no seu desenvolvimento profissional. Como vimos, esta percepção também é estendida à imagem da corporação como um todo.

A imagem do gestor ideal para os jovens profissionais de T.I. é relacionada a inspiração, transparência, diálogo e dinamismo.



# 13 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

GUIA DO ESTUDANTE. Sistemas de Informação. Disponível em: <http://guiadoestudante.abril.com.br/profissoes/ciencias-exatas-informatica/sistemas-informacao-687951.shtml>. Acesso em 17 de mar. 2016.

GUIA DO ESTUDANTE. Engenharia da Computação. Disponível em: <http://guiadoestudante.abril.com.br/profissoes/engenharia-producao/engenharia-computacao-685530.shtml>. Acesso em 17 de mar. 2016

GUIA DO ESTUDANTE. Computação. Disponível em: <http://guiadoestudante.abril.com.br/profissoes/ciencias-exatas-informatica/computacao-741141.shtml>. Acesso em 17 de mar. 2016

GUIA DO ESTUDANTE. Gestão da Tecnologia da Informação. Disponível em: <http://guiadoestudante.abril.com.br/profissoes/ciencias-exatas-informaticagestao-tecnologia-informacao-686342.shtml>. Acesso em 17 de mar. 2016.

RODOLFO ALVES PENA. Terceira Revolução Industrial. Disponível em: <http://brasilecola.uol.com.br/geografia/terceira-revolucao-industrial.htm>. Acesso em 8 de mar. 2016.

HELOÍSA FIGUEIRA. [VENDAS] Entenda como a tecnologia pode ajudar a sua empresa na crise. Disponível em: <http://www.ideacrm.com.br/vendas-entenda-como-a-tecnologia-pode-ajudar-a-sua-empresa-na-crise/>. Acesso em 20 de mar. 2016.

DAIANA GARBIN. Mercado de TI é um dos setores que não param de contratar no Brasil. Disponível em: <http://g1.globo.com/jornal-da-globo/noticia/2016/02/mercado-de-ti-e-um-dos-setores-que-nao-pararam-de-contratar-no-brasil.html>. Acesso em 20 de mar. 2016.

FLAR CONSULTING. O crescimento do mercado de TI para 2016. Disponível em: <http://www.flarconsulting.com.br/index.php/blog/atualidades/item/842-o-crescimento-do-mercado-de-ti-p>. Acesso em 20 de mar. 2016

INFOBRASIL. Brasil precisará de 750 mil profissionais de TI até 2020. Disponível em: <http://infobrasil.inf.br/noticia/brasil-precisara-de-750-mil-profissionais-de-ti-ate-2020>. Acesso em 21 de mar. 2016

ANTONIO LOUREIRO E MARCELO VIANNA. O que mercado e profissionais de TI devem esperar para 2016. Disponível em: <http://computerworld.com.br/o-que-mercado-e-profissionais-de-ti-devem-esperar-para-2016>. Acesso em 17 de mar. 2016.

TECMUNDO PRO. Procurando emprego em T.I.? Saiba quais áreas estarão em alta em 2016. Disponível em: <http://pro.tecmundo.com.br/mercado/92086-procurando-emprego-ti-saiba-areas-em-alta-em-2016.htm>. Acesso em 17 de mar. 2016.

HELOÍSA FIGUEIRA. [VENDAS] Entenda como a tecnologia pode ajudar a sua empresa na crise. Disponível em: <http://www.ideacrm.com.br/vendas-entenda-como-a-tecnologia-pode-ajudar-a-sua-empresa-na-crise/>. Acesso em 20 de mar. 2016.

Worldwide leaders in specialist recruitment  
[www.pagepersonnel.com.br](http://www.pagepersonnel.com.br)

SÃO PAULO/SP

Tel.: + 55 11 3956 9605

RIO DE JANEIRO/RJ

Tel.: + 55 11 3956 9605

CAMPINAS/SP

Tel.: + 55 11 3956 9605

 /pagepersonnelbr

 Page Personnel Brasil

 @pagepersonnelbr



PagePersonnel

Part of the PageGroup