

Emprego (e salário) a escolher

Empresas de TI simplesmente não encontram gente qualificada para preencher 17 mil vagas - boa parte delas com ótimos salários

Patrícia Mazocato •

O setor de Tecnologia da Informação (TI) vive um grande paradoxo: segundo estudos do IDC Brasil, o investimento na área cresce em torno de 15% ao ano — ritmo pouco maior do que a China — e até o final da década deve gerar quase 300 mil novos empregos no país. Só que, por falta de mão-de-obra qualificada, a maior parte dessas vagas não será ocupada. Isso em um país com 9 milhões de desempregados e em um setor que movimentou US\$ 14,6 bilhões no ano passado.

A escassez de profissionais especializados em TI é um problema que já se tornou crônico. De acordo com o Ministério da Ciência e Tecnologia (MCT), hoje há um déficit de 17 mil profissionais de tecnologia no mercado de trabalho. Só em Porto Alegre, por exemplo, há 1.300 vagas em aberto. Até o final da década, a oferta não preenchida poderá chegar a 230 mil postos de trabalho nos segmentos de *hardware*, *software* e serviços em todo o país.

Essa falta específica de mão-de-obra, porém, é um problema também em outros países. Os Estados Unidos, por exemplo, precisam de 135 mil técnicos por ano, mas as universidades formam somente 49 mil. Cerca de 14 mil brasileiros saem por ano das faculdades técnicas de computação, mas a demanda por profissionais de programação e análise é muito maior. "Resolver esse problema não é o papel da universidade", afirma, categórica, Aline França de Abreu, coordenadora do Núcleo de Estudos em Inovação, Gestão e Tecnologia da Informação da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC).

As instituições de ensino superior, na sua opinião, estão voltadas para uma formação mais complexa de es-



Fotos: Divulgação

Dell: multinacional atrai
fácil melhores talentos,
mas eles estão cada vez
mais caros

tudantes que futuramente irão se tornar analistas de sistemas, gerentes e coordenadores na área de TI. Cabeiria, portanto, aos cursos técnicos suprir a demanda mais urgente do mercado. Essa idéia é compartilhada por Jorge Branco, presidente da Associação das Empresas de Tecnologia da Informação, Software e Internet (Assespro-RS). "Mesmo que entrassem três vezes mais alunos nas universidades brasileiras, só em quatro anos eles estariam prontos. Precisamos dos mestres, mas também dos técnicos", diz.

O fato é que as faculdades e os cursos técnicos não dão conta de formar especialistas na velocidade necessária. Além disso, essa formação ocorre em um processo reativo: só depois que uma nova tecnologia passa a ser aplicada em grande parte do mercado é que surge a oferta de cursos e os estudantes se interessam pelo assunto. Portanto, mesmo os profissionais especializados estão sempre com alguma defasagem em relação às necessidades das empresas de TI.

Mercado comprador - Existe no mercado o mito de que as empresas de TI são muito exigentes. A verdade, no entanto, é que quem tiver domínio de inglês, boa postura e algum conhecimento técnico está apto a ser contratado - pelo menos nos níveis hierárquicos de início de carreira.

Finalmente, a escassez generalizada de profissionais inverte as relações de mercado: são as empresas de TI que flexibilizam suas regras de contratação para atrair - e manter — os melhores profissionais da área. Os salários giram em torno dos R\$ 800 para estagiários e ultrapassam facilmente a casa dos R\$ 5 mil para os mais experientes. O pacote de benefícios adicionais também costuma ser bem atrativo e, mesmo assim, a rotatividade é alta. No jogo de sedução profissional, levam vantagem as multinacionais. "É evidente que as empresas locais sofrem mais com essa disputa pelos profissionais do que as multinacionais", admite Kátia Pessanha, gerente de alianças com universidades da IBM Brasil.

A Dell, por exemplo, fabricante norte-americana de computadores, tem uma unidade em Eldorado do Sul (RS) e deve inaugurar outra em breve em Hortolândia (SP). Neste momento de contratações, a empresa também sente um dos efeitos da carência de profissionais. "Esse cenário faz com que os especialistas fiquem cada vez mais caros, o que é muito prejudicial para o mercado", alerta Geraldo Gomes, gerente de desenvolvimento.

Na busca pelos melhores profissionais, as companhias confiam mais nas indicações pessoais do que nos

canais tradicionais de seleção e contratação. "Todas as vezes que anunciamos em jornal, recebemos muitos currículos, mas poucos com o perfil desejado. Quando tentamos agências de emprego *web*, nenhuma apresentou candidatos", observa Michael Tasch, sócio da Kbase, empresa gaúcha que presta serviços exclusivos para o Progress. Tatsch e seu sócio, Roberto Manera, são exemplos de uma outra peculiaridade do mercado de profissionais em TI. Ainda jovens, abriram o próprio negócio depois de adquirir alguns anos de experiência e formação na catarinense Datasul.

Impedidas de crescer - Apesar do exuberante desempenho do setor, é unânime entre as empresas de TI o relato de dificuldades operacionais causadas pela escassez de mão-de-obra qualificada. "Não adianta vender e levar mais de um ano para entregar projetos que exigem customização", lamenta Ricardo Kurtz, diretor da Sidicom e presidente da Assespro nacional. Com uma carteira de 120 clientes, a empresa de Porto Alegre que atua em sete Estados está sempre com vagas abertas.

Existem hoje, segundo Kurtz, oito empresas - três no Rio Grande do Sul e cinco de outros Estados - que aguardam a Sidicom ter condições de atender e desenvolver seus projetos. Os clientes vão ao mercado buscar soluções mais rápidas para seus sistemas de informação, mas voltam ao fornecedor de confiança porque a concorrência enfrenta o mesmo problema de sobrecarga das equipes.

Os segmentos em que a falta de profissionais é mais crítica são o de desenvolvimento de *softwares* e de terceirização de serviços, especialmente para o exterior — é o chamado *offshore outsourcing*. "A maioria vai para a área de infra-estrutura ou quer ser analista. Faltam programadores e sem eles os *softwares* não acontecem", aponta Manera, da Kbase.

A Stefanini, empresa de serviços de TI de São Paulo, com escritórios em todo o Brasil e no exterior, está com cerca de 400 vagas em aberto, a maioria no país. Até agora, a empre-



BRQ: projetos exigem equipes de 300 pessoas e a contratação de cinco funcionários por dia

sa só não perdeu bons negócios porque tem sido transparente com os clientes. "As coisas não são fáceis, mas negociamos abertamente os prazos de entrega", assegura Álvaro da Rocha Macedo Filho, diretor de negócios no Sul.

A paranaense BRQ tem 300 vagas com salário médio de R\$ 4 mil. São contratadas cinco pessoas por dia e ainda assim o ritmo não acompanha a demanda principalmente em Curitiba, São Paulo e Rio de Janeiro. "A falta de recursos humanos é um limitador do nosso crescimento", queixa-se Benjamin Quadros, presidente da BRQ. Como não admite perder projetos, ele reconhece que às vezes o nível de ansiedade chega às alturas. Atualmente, 10% da receita da BRQ deriva de contratos *offshore*, geralmente nos Estados Unidos, que exigem equipes de até 300 pessoas. A companhia, que faturou R\$ 115 milhões no ano passado, tem planos de expansão de curto prazo que prevêem a contratação de mais 400 funcionários.

Na tentativa de solucionar o problema, a BRQ começou a participar de projetos de capacitação: por um ano vai treinar jovens recém-saídos do ensino médio. A idéia é que em seis meses essas pessoas possam ser contratadas para atuar como programadores da empresa com salário inicial de R\$ 900. "A falta de especialização

Formação em duas pontas

O mercado de trabalho em TI realmente oferece muitas e boas oportunidades de carreira, mas a formação é um fator primordial para quem busca uma ótima colocação e dinheiro no bolso. Uma alternativa para se candidatar a um emprego na área é obter as certificações dos cursos oferecidos pelas empresas que criam e detêm produtos na área como Microsoft, Oracle, SAP, IBM e Cisco. Mesmo assim, o curso superior não pode sair dos planos. "Os cursos das empresas habilitam o estudante em uma tecnologia específica, o que é essencial. A faculdade amplia a visão e generaliza o conhecimento sobre as tecnologias. O ideal é trabalhar nas duas pontas", afirma Celso Henrique Poderoso de Oliveira, coordenador dos cursos superiores de tecnologia da Faculdade de Informática e Administração Paulista. A seguir, a orientação sobre os cursos e os investimentos necessários para cada nível profissional:

1) Nível básico

Alguns segmentos servem de porta de entrada para o mercado de trabalho e se abrem mais facilmente aos universitários em início de curso. As primeiras experiências profissionais podem ser nas áreas de suporte de computadores, criação de *sites* e desenvolvimento de pequenas aplicações *web*.

Além da universidade, estes jovens devem buscar cursos de extensão em Web Design, Design Gráfico, Desenvolvimento PHP e Administração de Redes Linux, além de outros com foco na formação de profissionais para o mercado de TI. "Os requisitos mais importantes para um estudante conseguir uma boa vaga são conhecimento específico em determinada área, iniciativa e persistência", explica Rodrigo Losina, diretor executivo da Alfamídia. Os investimentos para essa formação ficam em torno de R\$ 3 mil e os salários iniciais giram na faixa de R\$ 600 a R\$ 800.

tem forçado as empresas a oferecer formação a seu pessoal", observa também Tatsch, da Kbase.

Iniciativa própria - No Rio Grande do Sul, empresários do setor de TI

investem em um projeto inédito. Em uma primeira etapa, três escolas do ensino médio serão adotadas e os alunos passarão por uma programação com três pilares: sensibilização para a atratividade do setor de TI; qualificação técnica e, posteriormente, capacitação na Universidade Estadual do Rio Grande do Sul. O aluno sairá com uma base pronta principalmente nas áreas de programação de *softwares* como Java.net e php. Além do conhecimento técnico, o currículo envolve também aulas de inglês, português e sociologia.

A expectativa é que em 18 meses os jovens estejam prontos para entrar no mercado e as empresas patrocinadoras terão acesso prioritário aos recursos humanos recém-formados. Com essa qualificação, que corresponde à de um programador *trainee*, o jovem pode receber um salário de até R\$ 1,5 mil. Nesse projeto piloto, a previsão é que 200 estudantes do ensino médio sejam capacitados.



Mercado de TI: ainda falta a percepção de que a área é promissora também para mulheres

2) Nível intermediário

Nessa posição estão os profissionais em final de curso universitário ou recém-formados, que atuam como desenvolvedores ou gerentes de rede, muitas vezes em grandes empresas ou multinacionais. Em alguns casos, são consultores autônomos.

Este perfil busca qualificação através de cursos oficiais Microsoft, Teste de Software, Desenvolvimento Java para Web, *desktop* e *mobile*, para se capacitar como analista e projetista orientado a objetos.

São profissionais que precisam ter um conhecimento técnico profundo e atualizado, disposição permanente para se qualificar e capacidade de trabalho em equipe. Nesta fase, o domínio do inglês é fundamental, especialmente para quem busca uma carreira em empresas multinacionais.

O investimento deste profissional em formação varia de R\$ 2 mil a R\$ 5 mil. A perspectiva é de salários entre R\$ 2 mil e R\$ 4 mil.

O mercado *offshore outsourcing* é um dos mais atraentes para as empresas brasileiras de TI. As soluções são desenvolvidas no país e comercializadas por parceiros no exterior ou por gigantes como IBM, Dell, Accenture, EDS, Tata e SAP. Até 2010, esse segmento chegará aos US\$ 110 bilhões e a Índia deve ficar com pelo menos US\$ 60 bilhões. "Se o Brasil conseguir 10% do que restar será fantástico. Porém, é preciso ter profissionais preparados", observa Kátia Pessanha, da IBM.

Para enfrentar a escassez de especialistas, nos últimos anos as multinacionais têm procurado intensificar a parceria com as instituições de ensino. A SAP possui um centro de desenvolvimento dentro da Universidade do Vale do Rio dos Sinos (Unisinos-RS) e a Dell instalou o seu na PUCRS. Apaulistana Stefanini, há quatro anos, possui dois centros tecnológicos no Rio Grande do Sul:

3) Nível avançado

Entram nessa fase os profissionais com atividades menos operacionais, que passam a ter relevância estratégica dentro das organizações. São gerentes, diretores ou proprietários de seus próprios negócios. Muitos encontram seu espaço como consultores altamente especializados.

Empresas como a Alfamídia oferecem extensões universitárias nas áreas de Governança de TI, Balanced ScoreCard, Gerenciamento de Projetos, ITIL, PMI, COBIT, CMMi e Qualidade de Software. Para se qualificar, este profissional também precisa ter experiência na gestão de pessoas, negociação e tomada de decisões. "Nesse caso, a vivência é o mais importante. A reciclagem, entretanto, é uma necessidade contínua", observa Losina. O investimento fica entre R\$ 3 mil e R\$ 5 mil. Os salários são superiores a R\$ 5 mil.

um no Tecnopuc e outro na Unisinos e estendeu a bem-sucedida experiência para São Paulo e Fortaleza.

A IBM possui alianças com 350 instituições de ensino em todo o país. O resultado dessa megaparceria é que as escolas incluíram nos cursos de tecnologia algumas disciplinas relacionadas aos produtos da multinacional, como os *softwares* DB2, Rational, Lotus, Websphere e Tivoli. Cerca de mil professores já foram treinados e 18 mil alunos beneficiados com a doação dos *softwares*.

O objetivo de curto prazo é criar massa crítica de especialistas no uso das ferramentas IBM. No médio prazo, o alvo é a contratação. Em 2005, quase 100 estudantes foram contratados para trabalhar na empresa e esse número cresce rapidamente. Somente nos três Estados da Região Sul, cerca de 200 estudantes já estão na mira do departamento de recursos humanos da IBM.



Losina: cursos específicos e genéricos

Boom de talentos - Entidades e especialistas tentam entender por que um setor econômico tão promissor carece tanto de profissionais interessados na carreira. Por incrível que pareça, um dos motivos apontados ainda é cultural: os pais preferem ver os filhos em cursos mais tradicionais como Medicina ou Direito. E os próprios jovens parecem considerar enfadonha a área de computação. "Falta despertar as famílias para as possibilidades de carreira oferecidas pela TI", reconhece Branco, da Assespro-RS. Na visão dos estudantes, diz Kátia, o fato de as ciências da computação estarem atreladas à matemática é o que mais afasta pretendentes da corrida por um diploma na área. "Ainda não existe a percepção de que a TI é uma ótima área para trabalhar, inclusive para as mulheres", garante.

Com perspectiva de médio prazo, no entanto, esse cenário deve mudar muito. Vicente Picarelli Filho, sócio da Deloitte, calcula que nos próximos anos o Brasil vai viver um *boom* de talentos em TI. "Vivemos uma mudança brutal. As estruturas industriais estão sendo substituídas por outras mais dinâmicas", explica. Só que essa transformação e a explosão do mercado de TI acontecem em todos os emergentes. "O setor de tecnologia é o que torna os profissionais mais expostos e sensíveis a propostas globais", alerta. Em outras palavras, há o risco de o Brasil se tornar um país-escola: formar excelentes profissionais em TI para depois vê-los "partir para novos desafios" do outro lado do mundo. •