

**CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA
JUSCELINO KUBITSCHEK
ESCOLA TÉCNICA ESTADUAL DE DIADEMA**

O PERFIL PROFISSIONAL DE TI

Curso Técnico de Administração

ETEC DIADEMA

2013

**CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA JUSCELINO
KUBITSCHEK
ESCOLA TÉCNICA ESTADUAL DE DIADEMA**

**Iris Trindade Soares
Thayná Bonatti Santos Lima
Wellington Caetano da Cruz Souza**

O PERFIL PROFISSIONAL DE TI

Trabalho de aproveitamento do curso Técnico de Nível
Médio de Técnico de administração sob a orientação do
Prof. Leonardo Fabris Lugoboni

**Etec DIADEMA
2013**

DEDICATÓRIA

Dedicamos a nossos familiares por sempre dar a força necessária para alcançar nossos objetivos, Aos Nossos amigos que sempre nós divertiram em horas ruins, Nossos professores que nunca desistiram de nós, Nossos irmãos por tudo que já nós ajudaram até hoje, E claro a Deus por dar tantas oportunidades para nós.

AGRADECIMENTOS

Inicialmente, agradecemos a Etec Juscelino Kubitschek pelo incentivo, apoio e infraestrutura para o desenvolvimento e conclusão deste projeto. Um agradecimento especial ao Mr. Prof. Leonardo Fabris Lugoboni. Aos nossos familiares, que nos momentos de ausência dedicados aos estudos, sempre fizeram entender que o futuro, é feito a partir da constante dedicação no presente. Aos nossos colegas e amigos de sala, nossa segunda família, que fortaleceram os laços da igualdade, num ambiente fraterno e respeitoso. Há tantos a agradecer, por tanto se dedicarem a nós nesse momento, não somente por terem ensinado, mas por terem feito todos os componentes há aprender um pouco mais e ter um gosto maior em certos assuntos! E claro, por ultimo, mas não menos importante a Deus por ter nos trago para esse ambiente, nos permitir conhecer quem conhecemos e ser quem somos hoje. Somos gratos a todos. Muito obrigado.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	1
1.2 OBJETIVO	2
1.3 QUESTÃO PROBLEMA	2
1.4 JUSTIFICATIVA	3
2.REFERENCIAL TEÓRICO	4
2.1 PERFIL PROFISSIONAL	4
2.2 MERCADO DE TRABALHO DE TI	11
2.2.1 DESENVOLVEDORES DE APLICATIVOS MÓVEIS	13
2.2.2 OS DESENVOLVEDORES DE SOFTWARE	13
2.2.3 DESIGNERS DE UE	13
2.2.4 PROFISSIONAIS DE TI SEGURANÇA	14
2.3 REMUNERAÇÃO	14
2.3.1 REMUNERAÇÃO FIXA	19
2.3.2 REMUNERAÇÃO VARIÁVEL OU FLEXÍVEL	21
2.4 RECRUTAMENTO	23
2.4.1 PESQUISA INTERNA	23
2.4.1.1RECRUTAMENTO INTERNO	23
2.4.2 PESQUISA EXTERNA	24
2.4.2.1 RECRUTAMENTO EXTERNO	24
2.5 TIPOS DE ANÚNCIOS	25
2.6 CAPACITAÇÃO TI	30
2.6.1 NECESSIDADE DA CAPACITAÇÃO	30
2.6.2 EXECUÇÃO DA CAPACITAÇÃO	31
2.6.3 PRINCIPAIS TREINAMENTOS DE CAPACITAÇÃO	31
2.7 FORMAÇÃO CONTÍNUA	33
2.7.1 FORMAÇÃO CONTÍNUA DOS PROFISSIONAIS DE TI	36
2.8 EMPREGABILIDADE	37
3. METODOLOGIA	43
4. ANALISE DOS RESULTADOS	44
5. CONCLUSÃO	49

LISTA DE QUADROS

FIGURA 1: MAPEAMENTO DOS ARGUMENTOS DOS ESTUDANTES EM RELAÇÃO AO PERFIL PROFISSIONAL.	7
FIGURA 2: HABILIDADES MENCIONADAS PELOS ESTUDANTES CONFORME ÁREAS DE ATUAÇÃO	10
FIGURA 3: REMUNERAÇÃO VARIÁVEL A EXPECTATIVA DE RECOMPENSA POR RESULTADO.	21
FIGURA 4: A MODELAGEM CONCEITUAL DA FONTE DE DADOS	27
QUADRO DE REFERENCIAS	42

LISTA DA ANALISE DOS RESULTADOS

TABELA 1 GRAU DE INSTRUÇÃO	44
TABELA 2 TIPOS DE GRADUAÇÃO	44
TABELA 3 TIPOS DE CURSOS EXTRACURRICULARES	45
TABELA 4 TIPOS DE ESPECIALIZAÇÕES REDES	45
TABELA 5 TIPOS DE LINGUAGEM E PROGRAMAÇÃO	46
TABELA 6 HABILIDADES DESENVOLVIDAS	47
TABELA 7 IDIOMAS	47
TABELA 8 SISTEMAS OPERACIONAIS	48
TABELA 9 FERRAMENTAS E SISTEMAS EMPRESARIAIS	48
TABELA 10 PROTEÇÃO	49
TABELA 11 VIDA PESSOAL	49

1. INTRODUÇÃO

O termo Informática passou nos últimos anos a ser substituído pela expressão Tecnologia da Informação (TI), que designa o conjunto de recursos tecnológicos e computacionais para geração e uso da informação, abrangendo de redes de computadores às centrais telefônicas inteligentes, fibra óptica e comunicação por satélite. Diversos autores definem os profissionais de TI, assim como os trabalhos de profissionais de TI não estão localizados somente na indústria, cujo negócio primário é construir e comercializar dispositivos de TI. Estes profissionais sempre estão envolvidos em arquitetura e criação de artefatos (seja *hardware* e *software*) de tecnologia de informação. Estes profissionais estão distribuídos virtualmente por todos os setores da sociedade, inclusive órgãos governamentais e por todos os setores de indústria.

A definição sobre os profissionais que trabalham em empresas de TI é de suma importância, pois há profissionais que trabalham com TI, mas não são profissionais de TI, assim como diversos trabalhos que envolvem algum contato com tecnologia de informação, mas não seriam considerados trabalhos de TI, já que se assim fosse esta categoria profissional ficaria imensa e de difícil categorização, temos como exemplo: os profissionais que trabalham em mecânica de automóveis que usam computador com equipamento diagnóstico; os profissionais de saúde que operam computadores dedicados ao diagnóstico de doenças; médicos técnicos que operam equipamentos de tomografia; cientistas que utilizam a Internet computadores em suas pesquisas; professores que utilizam as novas tecnologias para ensinar; fazendeiros que utilizam recursos de sensoriamento remoto para prever as condições do tempo e pesquisadores de mercado que utilizam recursos estatísticos para determinar o momento ideal da venda de seus produtos e economistas que trabalham com sistemas de empréstimo que usam computadores para avaliar a operação de empréstimo. Todos estes profissionais utilizamos recursos de TI, mas não são considerados profissionais de TI.

A definição dos profissionais de TI também sofre profundas mudanças ao longo do tempo, Denning (1991) propõe como definição para os profissionais de informática como determinado profissional cuja principal função é fornecer suporte aos usuários de computador. Ou seja, a atividade firma a prestação de determinado serviço ou a construção de um produto de informática, que pode ser numa empresa específica de informática ou em empresas que se utilizam à informática na informatização ou automação de seus processos. A definição acima também não é suficientemente esclarecedora quanto a todos os trabalhos e funções dos profissionais de TI.

Existe um consenso entre especialistas das mais diversas áreas de que as organizações bem sucedidas do século XXI serão aquelas centradas no conhecimento, intenso fluxo de informações e pessoas treinadas participando de decisões.

Neste Contexto, A tecnologia da Informação adquire uma importância sem precedentes, Invadindo todo o processo produtivo, incluindo distribuição, transporte, comunicação, comercio e finanças.

Embora seja relativamente fácil (Ainda que caro) adquirir a tecnologia da informação, quase nunca é simples incorporá-la com sucesso, pois é extremamente complicado mudar a estrutura, a cultura, os processos e os hábitos de uma empresa, é muito difícil encontrar líderes capazes de levar o processo adiante, por isso é importante saber quais são as qualificações necessárias para ser um profissional de TI, quais os cursos necessários e quais os tipos de decisões que um profissional deve tomar.

1.2 OBJETIVO

O objetivo desta pesquisa é descrever quais características e qualificações são necessárias para ser um profissional de TI.

1.3 QUESTÃO PROBLEMA

Baseado no exposto acima surge o seguinte questionamento: O que é necessário para ser um bom e sucedido profissional de TI?

1.4 JUSTIFICATIVA

Esse trabalho é direcionado aos profissionais e aos estudantes de tecnologia da informação, a fim de informá-los sobre a exigência do mercado ao contratá-los. Mostrá-lo por que é difícil encontrar profissionais altamente qualificados para trabalhar com TI e o que eles precisam para se destacar no ramo.

A área de TI vem crescendo juntamente com a globalização, por isso assim como os estudantes e profissionais de TI dessa área, quem trabalha com recursos humanos deve saber o que exigir, como avaliar e como saber quem está a frente e mais capacitado para exercer as funções dessa área. O

profissional de RH deve estar apto para melhor atender as expectativas da organização para qual trabalha.

2.REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 PERFIL PROFISSIONAL

Ingressar no mercado de trabalho esta cada vez mais complexo, devido a grande competitividade e a dificuldade em se adequar no perfil requisitado pelas organizações.

Em contra partida, estamos, numa fase de grande diversidade, em relação a aprimoramento e desenvolvimento pessoal, que acabam servindo como ferramenta. Muitas vezes, ate de fácil acesso, como livros, artigos, publicações e a internet, para a busca do auto-desempenho e aperfeiçoamento com base na atualização e demandas.

Partindo, da visão de que, o bom profissional esta sempre pronto para atender as necessidades do mercado, o melhor é preparar para os obstáculos, manter o pique, com autoestima positiva e confiança no seu potencial e motivação para conquistar o objetivo, mais rapidamente. Mas para adequar-se, é preciso conceituar e entender o que é perfil profissional.

Na visão adotada pelo SENAI, perfil profissional é a descrição do que idealmente o profissional deve saber realizar no campo do trabalho, correspondente a uma determinada qualificação profissional.

É o marco de referência, o ideal para o desenvolvimento profissional que confrontado com o desempenho real das pessoas, indica se elas são ou não competentes, se estão ou não qualificadas para atuar em seu âmbito de trabalho. É expresso em termos de competências profissionais.

Já na visão do autor Alberto (2004), perfil profissional diz respeito às características físicas, pessoais, intelectuais e técnicas atribuídas a um determinado cargo ou função a ser exercida em uma empresa, acrescida da experiência profissional necessária para o efetivo exercício dessa função.

Alguns autores conceituam que a referência na análise do perfil profissional, leva em consideração três saberes: o saber fazer, o saber ser e o saber agir.

O saber fazer - São dimensões práticas, técnicas e científicas adquiridas formalmente e/ou por meio da experiência profissional (curso/treinamento).

O saber ser - São personalidades e caráter, que ditam os comportamentos nas relações sociais de trabalho; como iniciativa, comunicação, produtividade e competitividade.

O saber agir – É o saber trabalhar em equipe, ser capaz de resolver problemas e realizar trabalhos novos, diversificados.

Algumas empresas trabalham a idéia de perfil sem ter ciência do resultado, exigindo altas qualificações que não serão necessárias para o cargo. O fato é que um perfil profissional é a ligação das exigências da empresa com as competências de cada um.

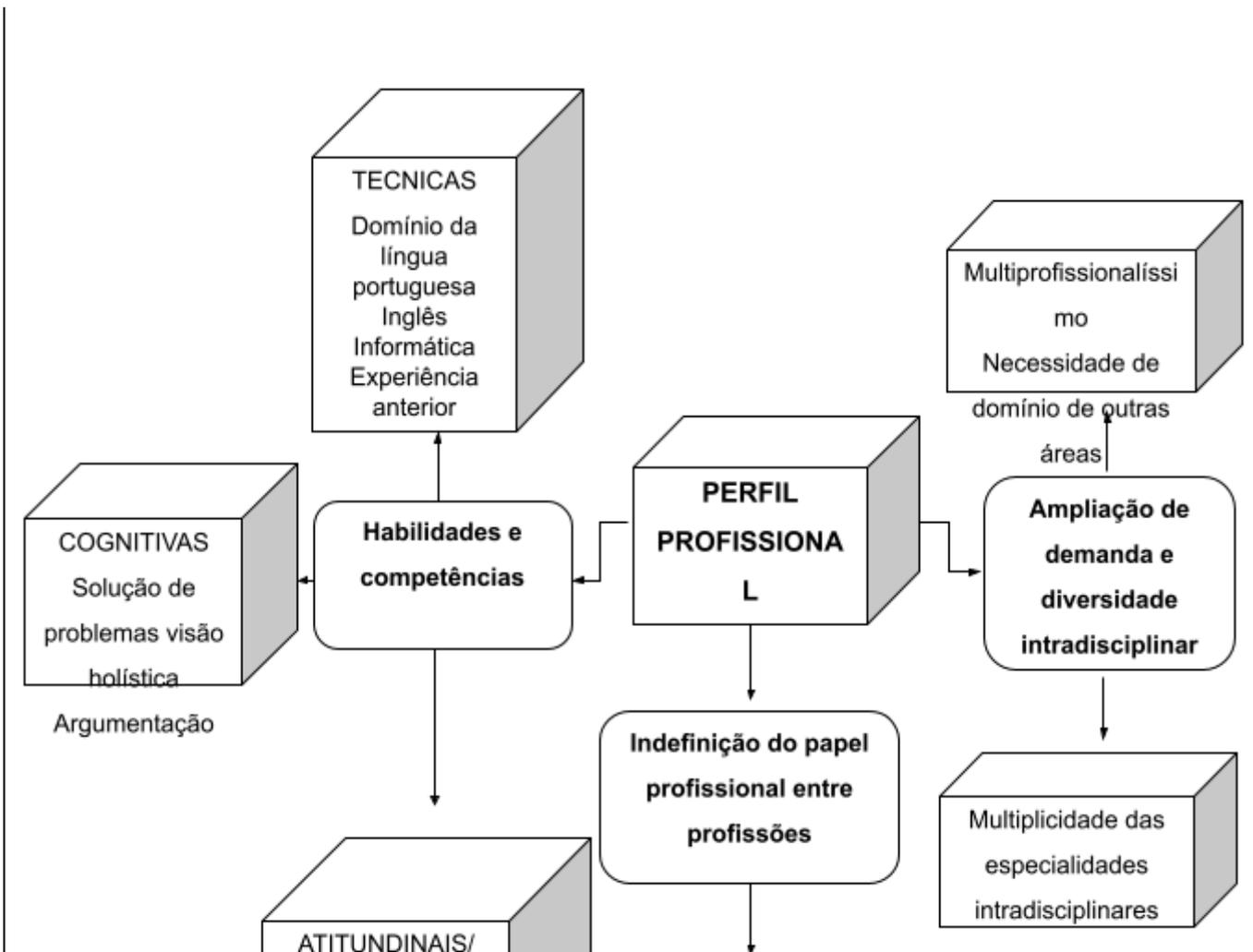
Seguindo, essas definições, podemos entender que não basta somente o profissional, ter conhecimento. É a união de conhecimento, habilidades e

atitudes que fazem, ou seja, determinam qual o perfil profissional, e é assim que o candidato à determinada vaga é visto, ou melhor, dizendo, é assim que ele será analisado e cobrado, pelo mercado de trabalho.

Outra análise do perfil profissional baseou-se na literatura sobre o assunto, que comumente o define a partir de três grandes grupos de habilidades: cognitivas, técnicas e atitudinais ou comportamentais, em que se encontram incluídas as habilidades interpessoais. A Figura 1 oferece um mapeamento dos argumentos apresentados pelos participantes dos grupos de discussão.

Três linhas de argumentação foram adotadas pelos participantes ao discutirem o perfil profissional: Enumeração de habilidades e competências, indefinição do papel interprofissional e ampliação da demanda no mercado e diversificação intradisciplinar.

Embora alguns participantes conseguissem mencionar habilidades gerais e específicas requeridas no mercado de trabalho, estas se apresentaram de modo fragmentado e isolado não permitindo inferir um perfil global e consistente com a área de formação do estudante. A nosso ver, isto revela a dificuldade de se construir um perfil profissional que articule a formação acadêmica e as exigências do mercado de trabalho Assis (1994), Gílio (2000), Silva Filho (1994), Whitaker (1997). A Figura 1 ilustra as habilidades cognitivas, técnicas e atitudinais/comportamentais mencionadas pelos entrevistados, conforme a área de formação do estudante: humanas, exatas e saúde.



TECNICAS
 Domínio da língua portuguesa
 Inglês
 Informática
 Experiência anterior

COGNITIVAS
 Solução de problemas visão holística
 Argumentação

PERFIL PROFISSIONAL

Multiprofissionalismo
 Necessidade de domínio de outras áreas

Ampliação de demanda e diversidade intradisciplinar

ATITUDINAIS/

Indefinição do papel profissional entre profissões

Multiplicidade das especialidades intradisciplinares

Habilidades e competências

Figura 1: **Mapeamento dos argumentos dos estudantes em relação ao perfil profissional.**

Fonte: Gondim (2002)

Habilidades e competências cognitivas são aquelas que permitem ao ser humano processar e compreender as informações recebidas através dos sentidos. Portanto ela é importante dentro de uma empresa, pois o profissional que consegue usá-la corretamente tem a capacidade de solucionar problemas com rapidez e eficácia, permite ter uma visão holística, ou seja, uma visão geral da empresa auxiliando na tomada de decisões e ter argumentação, pois um bom profissional tem que saber se expressar e principalmente saber o que esta falando.

Entende-se como competências técnicas todas aquelas que são obtidas através de educação formal, treinamentos e experiência profissional, são elas: Um ótimo domínio da língua portuguesa, pois vai ter que lidar com as pessoas mais variadas e de alto nível de inteligência, Ser fluente em inglês para lidar com pessoas estrangeiras e alguns softwares que serão importantes para o ganho da empresa, saber lidar com o ramo da informática, pois é preciso para organização e segurança da empresa e por ultimo, ter experiência anterior,

pois todo profissional erra, mas o bom profissional aprende com seus erros.

Entende-se como competências comportamentais todas aquelas que possibilitam maior probabilidade de obtenção de sucesso na execução de determinadas atividades, podem ser inerentes às características de personalidade de um indivíduo, ou obtidas no convívio social, bem como podem ser obtidas e aprimoradas através de treinamentos e autodesenvolvimento. Subdividido essas competências em quatro partes: Empreendedorismo, pois o profissional tem que saber planejar e executar projetos dentro da empresa, versatilidade, pois o profissional tem que ter iniciativa e saber tomar decisões nas mais diferentes áreas dentro da organização, multiprofissionalíssimo, pois o profissional tem que saber atuar nas mais diferentes áreas, mesmo que não seja o seu ramo e saber trabalhar em equipe ter capacidade e discernimento para trabalhar com e por meio de pessoas, incluindo o conhecimento do processo da motivação e a aplicação eficaz da liderança, com capacidade de influenciar o comportamento do grupo com empatia e equidade, visando os interesses interpessoais e institucionais.

Uma observação mais cuidadosa da Figura 2 permite identificar poucas habilidades comuns às três áreas: resolver problema (habilidade cognitiva), dominar outro idioma e conhecer informática (habilidades técnicas). Há visível tendência de incluir mais três habilidades entre as características do perfil geral: ter visão mais ampla do contexto de trabalho e da organização, trabalhar em equipe e ser multiprofissional. Outras habilidades foram mencionadas apenas uma vez e se referiram às especificidades e responsabilidades inerentes a cada profissão. As cognitivas, saber argumentar e comunicar-se, as habilidades técnicas, fazer *design* gráfico, atuar em ecoturismo, saber administrar, trabalhar com imagem institucional, atuar em estética e redução de dores, trabalhar com marketing de causas, ter e planejar o impacto ambiental de empresas e, por último, as habilidades atitudinais e comportamentais, ser versátil, ético e empreendedor.

A rigor, pouco conteúdo foi apresentado em relação ao perfil. O empreendedorismo, por exemplo, apregoado como uma solução viável para enfrentar a diminuição do nível de empregos no mundo, foi pouco citado. O que parece ocorrer é que o estudante consegue identificar um perfil geral que

é transmitido pelos meios de comunicação acerca do que é demandado no mercado de trabalho, mas não consegue identificar de que modo este perfil estaria ajustado às habilidades e competências próprias de sua área.

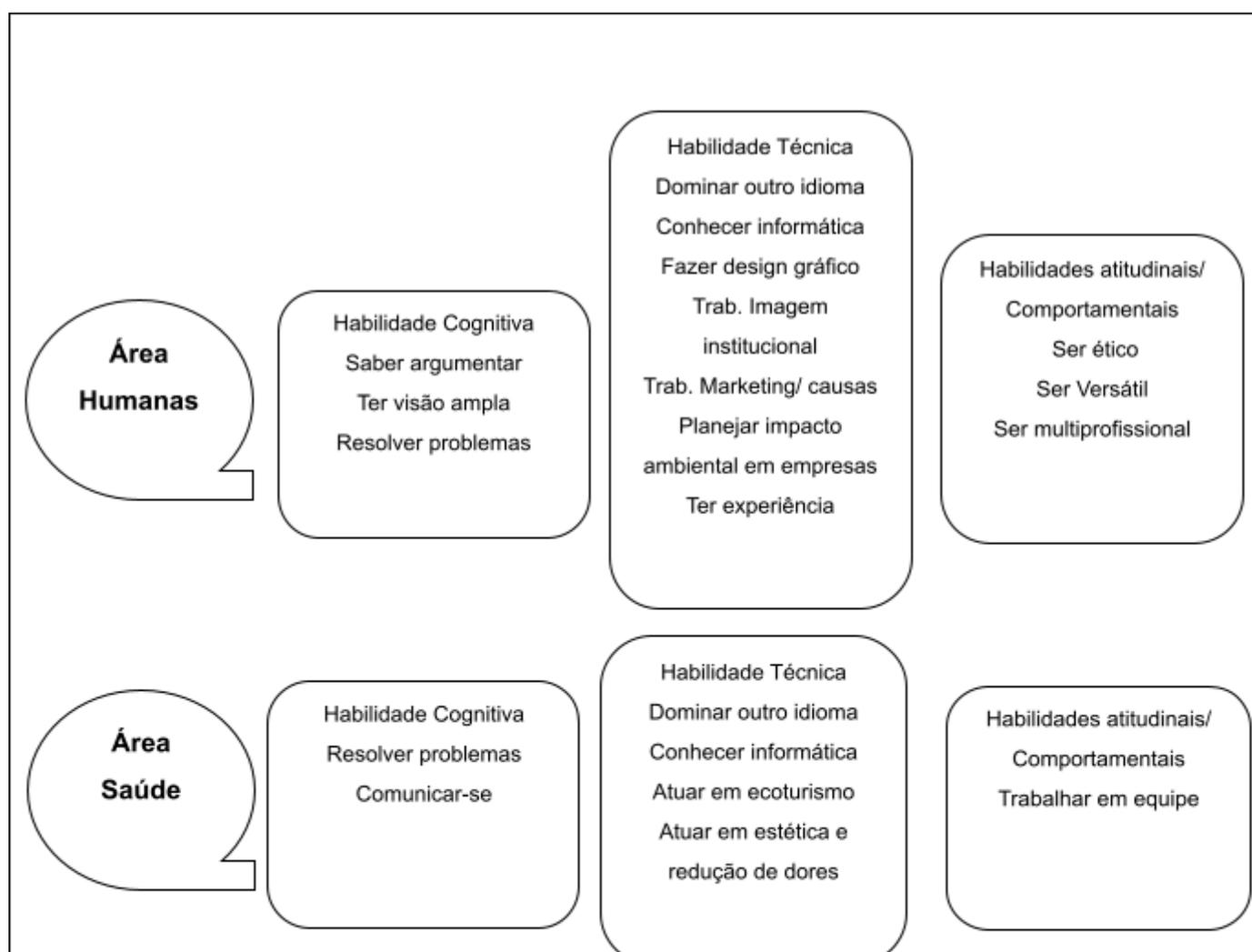


Figura 2: Habilidades mencionadas pelos estudantes conforme áreas de atuação

Fonte: Gondim (2002)

O biólogo trabalha com Botânica, Zoologia, Ecoturismo. Pode trabalhar também com qualidade de água, tanto quanto o químico. O químico testa a qualidade da água, mas é o biólogo que sabe o impacto ambiental.

Uma terceira linha de argumentação apresentada na Figura 1 é a da ampliação de demanda e diversidade intradisciplinar. O que emergiu nos grupos de discussão foi que o mercado solicita cada vez mais que um profissional tenha conhecimentos e domine técnicas multidisciplinares, o que

Contribui para que muitos estudantes decidam fazer pós- graduação com o intuito de ampliar sua competência. Dito de outro modo, somente com o curso de graduação eles não teriam condições de atender aos requisitos do perfil profissional demandado no mercado. Além disso, há uma diversificação muito grande no plano intradisciplinar. No caso da Psicologia, por exemplo, inúmeras áreas de especialidades foram criadas para atender a novas demandas do mercado, o que torna cada vez mais difícil pensar em um único perfil do psicólogo.

Em síntese, a fragilidade na definição do perfil profissional parece contribuir para a insegurança profissional com repercussões para a inserção no mercado de trabalho. Werbel (2000) em uma pesquisa sobre a busca efetiva de emprego entre graduandos concluiu que os que conhecem o mercado conseguem pensar em caminhos efetivos de empregos, pois comparam mais racionalmente o que está sendo requerido no mercado com as habilidades pessoais que dispõem.

2.2 MERCADO DE TRABALHO DE TI

O profissional de TI deve antes de tudo estar antenado com o mundo da tecnologia, conhecer a fundo as ferramentas disponíveis num dado instante não é o suficiente, o profissional deve procurar conhecer o que vem pela frente, acompanhar sua evolução e estar preparado para sua aceitação. Isso exige alto investimento, seja de tempo, seja de recursos financeiros, aqui temos o primeiro grande dilema dessa carreira, o investimento nem sempre resulta em retorno posterior.

No passado ser autodidata era o suficiente para se conseguir uma boa colocação, hoje o mercado não está disposto a correr o risco de contratar um profissional "bom de papo", ele quer garantias que está contratando um profissional qualificado para a função que deverá exercer como sempre aí surge um novo mercado, o Mercado da Formação.

Hoje esse mercado é muito bem explorado, cursos de especialização, cursos preparatórios para certificações e cursos universitários mais direcionados ao campo de atuação. Porém o mercado de trabalho na área de Tecnologia da Informação (TI) enfrenta uma situação inusitada: sobram vagas e faltam profissionais. Para o especialista e consultor em TI, professor Gerson Castro, todos os indicadores nacionais e internacionais apontam para um cenário muito favorável aos profissionais de Tecnologia da Informação, que buscam atuação no segmento de redes de computadores, gestão de TI, Computação e Internet.

“Uma matéria publicada pela revista Info Exame, já projetava um déficit de aproximadamente 44 mil profissionais somente de redes de computadores em 2010, com base em pesquisa realizada pelo IDC no estudo de falhas de conhecimento de rede na América Latina. Esta pesquisa aponta que o Brasil corresponderia a 50% desta demanda (22 mil)”, afirma Castro (2004).

“Outra matéria publicada na Revista Veja, em 13 de maio de 2011, diz que só em 2010, as companhias locais investiram cerca de R\$ 90 bilhões em infraestrutura de TI, de acordo com a IDC Brasil, consultoria especializada na análise de mercados”, acrescentou Castro.

Uma pesquisa realizada pelo Comitê Gestor da Internet no Brasil – “TIC Domicílio e Empresas 2010: Pesquisa sobre o Uso das Tecnologias de Informação e Comunicação no Brasil” – revela que 90% das empresas brasileiras com mais de 10 funcionários possui algum tipo de rede local, independente de ser com ou sem fio. Este percentual cresce com o porte da empresa e atinge 99% das grandes corporações. “O estudo mostra o crescimento da utilização das redes de computadores e da Internet no Brasil, tanto no ambiente doméstico, quanto no ambiente corporativo”, comentou o especialista.

2.2.1 DESENVOLVEDORES DE APLICATIVOS MÓVEIS

Profissionais de TI que possam desenvolver aplicações para dispositivos móveis são commodity em TI hoje em dia. Especialistas em RH concordam que este grupo irá permanecer nesta posição invejável até 2013, como as empresas correndo para adaptar os seus sites e aplicativos para smartphones e tablets.

A demanda por desenvolvedores de aplicativos móveis é óbvia na Dice.com, onde anúncios de emprego para Android e iPhone cresceram 129% e 190%, respectivamente, em relação a 2010. Nos Estados Unidos, um desenvolvedor Android pode exigir entre 70 dólares por hora a 100 dólares por hora em um contrato.

2.2.2 OS DESENVOLVEDORES DE SOFTWARE

Desenvolvedores de aplicativos baseados em PC não devem se sentir desprezados por seus colegas móveis. As empresas precisam de sua quota de Java, NET, C #, SharePoint, e desenvolvedores web. Java continua sendo uma plataforma quente, por ser aberta, falar com qualquer sistema de back-end, e ser usada em grandes organizações para transferir dados de sistemas legados. Consequentemente, a faixa salarial para os desenvolvedores Java nos Estados Unidos parte de 60 mil dólares por ano até 150 mil dólares por ano, dependendo da experiência. A taxa média dos contratos para os desenvolvedores Java é de 90 dólares por hora. Salários-base para os desenvolvedores Web variam de 61 mil dólares por ano a 99 mil dólares por ano, de acordo com a Robert Half.

2.2.3 DESIGNERS DE UE

Como muitas das empresas estão desenvolvendo aplicativos para Computadores ou dispositivos móveis, voltados para o cliente, precisam de interfaces com usuário ou designers de UE (User Experience) para garantir aplicações intuitivas e divertidas de usar. A Robert Half afirma que os salários iniciais para os designers de UE vão subir 6,7% em 2012.

2.2.4 PROFISSIONAIS DE TI SEGURANÇA

Como as ameaças à segurança da informação e as crescentes violações de dados, as organizações precisam de profissionais de TI que possam afastar ataques de malware e ladrões cibernéticos. A oferta de anúncios de emprego na Dice.com para vários tipos de profissionais de "cibersegurança" aumentaram 141% em 2011 sobre o ano anterior.

Organizações que começam a migrar para o modelo de computação em nuvem também estão estimulando a demanda por profissionais de segurança de infraestrutura, diz Prescient Solutions 'Irvine. "Ao colocarem aplicativos na nuvem, as empresas têm mais caminhos na Internet", diz ele. "Eles têm que ter um ambiente mais seguro para controlar entradas e saídas de um ambiente para o outro."

Half (2002) projeta aumentos de 6% nos salários-base para os analistas de segurança de dados.

2.3 REMUNERAÇÃO

Remunerar é uma das principais funções da organização, por essa razão, esta sempre mereceu especial atenção dos acionistas, dirigentes e administradores de empresas. Com o passar dos tempos, contudo, a remuneração ganhou maior relevância, levando a administração dessa área a adquirir um matiz todo especial, na medida em que se foi percebendo a grandeza dessa figura no contexto geral do trabalhador.

Receber um salário justo, como contrapartida do aluguel da sua força de trabalho foi, e ainda é, uma das bandeiras que o trabalhador içava diariamente com o auxílio do mastro sindical. Mas é exatamente esse critério de "justiça" que tem deixado os empresários em situações esdrúxulas durante décadas. Discernir sobre este tema exigia das cabeças pensantes muito mais do que um simples conhecimento administrativo, econômico ou estatístico para decidir sobre questões numéricas. Era preciso um macro poder de análise entre diversos paradigmas que o tempo se encarregou de fixar na relação capital/trabalho e que nem sempre estavam colocados de forma transparente e simples para o dirigente. Era necessário saber penetrar no mais profundo dos mundos enigmáticos que é o pensamento humano, para conseguir interpretar as necessidades e o sistema de equilíbrio energético do homem e só então poder interpretar leituras adequadas das necessidades do trabalhador. Esse processo levou anos, décadas, para se tornar realidade.

Hoje, ao iniciarmos o século XXI, podemos afirmar, sem dúvidas, que a administração moderna, do mundo globalizado, preocupa-se em analisar de forma constante e bastante adequada a difícil tarefa que ainda constitui o fato de remunerar um ser trabalhador.

A temática gestão da remuneração, enquanto campo de estudo, vem ganhando nos últimos anos destaque a partir do reconhecimento da importância do capital humano e de seu papel na busca por vantagens competitiva e agregação de valor para as empresas. Neste contexto, pode-se observar a intensificação de iniciativas para promover processos de qualificação e desenvolvimento de profissionais no sentido de consolidar habilidades e competências necessárias para as organizações. Em decorrência desta dinâmica, surgiram novas propostas para o gerenciamento de pessoas no contexto de trabalho e, uma delas diz respeito ao processo remuneratório.

A remuneração sempre foi considerada aspecto crítico para as organizações. Entretanto, atualmente, essa realidade recai sobre a forma de reconhecer e sistematizar a contribuição do “valor agregado” que cada trabalhador gera para a organização. A grande dificuldade que persiste para materializar esta perspectiva está na criação de procedimentos para aferir este valor agregado e definir a forma de recompensar Hipólito (2002).

Numa sociedade de grande valorização pelo conhecimento, bem como, diante do foco do estudo realizado, pode-se observar que a dinâmica da arena competitiva - a que os profissionais de Tecnologia da Informação (TI), dentre outros, estão expostos, desafia-os a buscar mais rapidamente novos conhecimentos, pressionando os profissionais desta área a se tornarem mais criativos, inovadores e a desenvolverem múltiplas habilidades e novas competências.

Esta pressão estabelece, necessariamente, relações com o processo de aprendizagem. Através desse processo, os profissionais se adaptam e também recriam o ambiente físico, digital e social, corrigem erros, analisam e propõem soluções e qualificam sua atuação profissional.

A capacidade com que cada profissional de TI lida com o que aprende poderá refletir, inclusive, em sua remuneração. É nesse contexto que o

presente estudo estabeleceu a proposta de pesquisa sobre a temática “Sistema de remuneração de profissionais da área de TI”.

Estes profissionais desempenham muitas funções e podem atuar em diversas áreas correlatas; são responsáveis por tornar transparente a interação entre os usuários e os computadores, manter desde pequenos computadores domésticos até grandes redes corporativas, funcionando constantemente e até mesmo criar soluções de software para os problemas mais desafiadores. De modo geral, têm formação na área da Ciência da Computação e subáreas afins, entre elas, Sistemas de Informação, Análise de Sistemas, Engenharia da Computação, Redes de Computadores e Sistemas para Internet. Entretanto, o perfil deste profissional não é estritamente tecnológico. Ele incorpora também atributos da gestão na medida em que contribui para as estratégias de negócios das empresas, assumindo papel relevante nesse contexto.

A importância destes profissionais para o contexto organizacional faz crescer o interesse das empresas por investimentos nessa área, bem como encontrar um perfil adequado a essa função. Logo, o seu perfil depende diretamente das atividades e responsabilidades com as quais ele desempenhará.

Considerando as diferentes áreas de atuação do profissional de TI, o estudo, na sua especificidade, elegeu a categoria profissional da área de informática, com atuação em organizações do Distrito Federal.

O interesse em estudar a remuneração dos profissionais de TI, com atuação no setor de informática, justifica-se por compreender a importância dos mecanismos de recompensa para as empresas, conforme bem justifica Zimpeck (1999) ao afirmar que numa sociedade constituída de acordo como os nossos padrões, o trabalhador atua estimulado por fatores como: ambição e orgulho profissional, necessidade de reconhecimento social e compensação financeira.

No tocante ao contexto geográfico do estudo, Distrito Federal, a justificativa decorre em função de este contexto abrigar a ASSESPRO/DF - a sede da Associação das Empresas Brasileiras de Tecnologia da Informação e o SINFOR/DF - Sindicato e as empresas de Informática do Distrito Federal.

Além disso, o Distrito Federal apresenta grande demanda por profissionais de TI, ocupando o segundo lugar entre as cidades mais empregadoras, ficando atrás apenas da Grande São Paulo.

Há também a questão da influência das mídias anunciarem que o Distrito Federal é considerado o “*paraíso*” do profissional de TI, tanto no que se refere a disponibilidades de vagas quanto na oportunidade de carreiros e melhores salários.

Neste contexto, o estudo se liga a interesses de pesquisa sobre as práticas de remuneração de um setor inovador e fornecedor de tecnologias de informação e de comunicação, apontando para novas vertentes de análise a que venham colaborar com o avanço da pesquisa neste campo.

Segundo Hipólito (2000), Scomazzon (2002), Wood Jr. e Picarelli Filho (2004), entre outros autores, os novos modelos de gestão empresarial têm influenciado na busca pelo capital intelectual e vêm trazendo benefícios diretos e indiretos para os grupos e indivíduos que colaboram para o sucesso das organizações. Os sistemas de remuneração, principalmente a possibilidade de configurá-los numa perspectiva estratégica, têm papel relevante neste contexto, abrindo caminho para a retenção de profissionais e para a orientação de seu comportamento para ações que agreguem valor à organização numa perspectiva de curto, médio e longo prazo.

A remuneração estratégica surgiu como resposta às pressões de mudanças no cenário organizacional, demandando atenção especial dos administradores de salários. Dentre outros aspectos procura estabelecer relações mais próximas entre a prática de remuneração e recompensas, o desempenho dos profissionais e as metas estratégicas da empresa. Tal proposta desperta sentimentos de pertencimento nos colaboradores levando-os ao reconhecimento pelo que realmente agregam na organização. Logo, o foco da remuneração está no desempenho, nos resultados e nas responsabilidades assumidas pelos profissionais.

Silva (2005) compara o foco proposto pela remuneração estratégica como uma ponte entre o colaborador e a organização. Segundo ele, esta ponte se constrói da seguinte forma: num primeiro momento, a organização parte pela formulação de uma estrutura organizacional, sendo considerado o

planejamento estratégico (o foco está no futuro). Em segundo momento, a contribuição que o colaborador agrega para a organização passa a influenciar como ele será remunerado. Além do acompanhamento dos resultados e da realização das atividades sob responsabilidade dos indivíduos, também podem ser inclusos no sistema de remuneração estratégica a consideração de aspectos como habilidades, conhecimentos e competências.

Para Wood Jr. e Picarelli Filho (2004), esta abordagem, com foco nos indivíduos e em sua contribuição e não no cargo, também funciona como um “*catalisador de energia na organização*”. À medida que o sistema de remuneração é alinhado ao contexto e à “*estratégia*” da empresa, constitui fator de harmonização de interesses, ajudando a gerar consensos e atuando como alavanca de resultados.

Para Minamide (2008), estes e outros aspectos da remuneração estratégica, permitem estabelecer um “*elo*” entre o colaborador e a nova realizada da organização. Trata-se, portanto, de um tipo de remuneração capaz de estimular maior vínculo entre as empresas e seus empregados.

Quando se ajusta o sistema de remuneração simultaneamente à estratégia, à estrutura, aos processos e às pessoas de uma forma que todos esses elementos se integrem equilibradamente, há uma condição para a constituição de uma organização eficaz Minamide (2008), Silva (2005) Wood Jr, Picarelli Filho (2004) e Neto (2006). Nesta perspectiva, a remuneração não é tratada como despesa da empresa, mas como um instrumento de sua estratégia. Logo, a grande ênfase deste sistema de remuneração é transformar a remuneração em um elemento de desenvolvimento e aprimoramento do capital intelectual dos colaboradores, assim sendo, a organização ganha nos processos e na melhoria contínua do ambiente de trabalho.

Em sua composição este sistema de remuneração apresenta uma parte fixa (representada principalmente pelo salário nominal) e outra móvel (variável).

2.3.1 REMUNERAÇÃO FIXA

A parte fixa da remuneração pode ser gerenciada com base no modelo funcional, no modelo por competências ou por modelos mistos. A remuneração funcional se refere à forma de atribuição do salário mediante a análise da função ou cargo desempenhado pelo colaborador. O salário por competências está atrelado à qualificação profissional ou às responsabilidades que assume no contexto de trabalho, às quais podem variar em intensidade superior àquela que é possível acompanhar pelo modelo funcional. Assume-se, nesse modelo, a influência do indivíduo no espaço que ocupa na organização e na configuração de seu trabalho.

Apesar das críticas que recebe o método funcional de remuneração ainda é objetivo de grande preocupação da literatura e das empresas se constituindo no principal elemento para diferenciação salarial entre as pessoas. É por meio dessa remuneração que elas conseguem perceber sua posição relativa na empresa e no mercado de trabalho. Trata-se da forma mais tradicional de se remunerar profissionais e, é determinada pelo cargo ou função e pelo mercado em que a empresa está inserida Dutra (2002).

Este sistema de remuneração tem base no cargo e é tratado como “*Plano de Cargos e Salário*” (PCS) de acordo com Souza (2005).

Como alternativa ao método funcional apresenta-se a remuneração por habilidades que, segundo Silva (2005) é paga em função do conhecimento ou habilidades certificadas. A habilidade está relacionada com um conjunto de conhecimentos que podem ser formalmente aprendidos, somado à aptidão pessoal. Exemplo: uma pessoa que frequenta um curso de liderança adquirirá conhecimentos sobre o assunto, mas isso não garante que se tornará um líder. É necessário que tenha aptidão pessoal para isso, negociação, comunicação, trabalho em equipe, orientação para resultados e persuasão. Estes são exemplos de habilidades.

Segundo Wood Jr, Picarelli Filho (2004) e Minamide (2008) o sistema de remuneração por habilidade desempenha um papel também estratégico na gestão da remuneração. Porém, sua prática deve ser adotada com cautela em função, sobretudo, da dificuldade de se estabelecer a relação entre a aquisição

de habilidade e a contribuição que se deseja motivar e recompensar. Essa dificuldade acentua-se quando a atuação dos profissionais envolve prioritariamente análise, ou seja, para posições não operacionais.

Recentemente, vem ganhando espaço a noção de remuneração por competência, a qual tem o foco voltado para as características e atribuições do indivíduo, flexibilizando o reconhecimento remuneratório quando comparado ao modelo exclusivamente focado no cargo. De acordo com Hipólito (2002), este sistema de remuneração, diferentemente do sistema funcional, não espera que os colaboradores restrinjam sua atuação às atividades prescritas em seus cargos. Ao contrário, reconhece que os colaboradores podem e devem ser estimulados para ultrapassar os limites do cargo, sendo proativos em suas atribuições e dando respostas a problemas não especificados pelos manuais de procedimentos ou de rotinas.

Para Hipólito (2006) a remuneração por competência surgiu da necessidade de diferenciar e reconhecer colaboradores pelas suas contribuições. Como as organizações passaram a exigir das pessoas mais autonomia e responsabilidade, e com a extinção de níveis intermediários e de cargos, pessoas com desempenhos desiguais acabaram ficando no mesmo nível hierárquico e salarial, gerando insatisfação. O novo conceito resgata as diferenças, assim, as pessoas ganham pelo que agregam de valor, e pela colaboração no sucesso da empresa.

2.3.2 REMUNERAÇÃO VARIÁVEL OU FLEXÍVEL

A metodologia de Remuneração Variável (RV), de acordo com Paschoal (2006), é um sistema complementar de remuneração, baseando-se em desempenho do colaborador e que vem ganhando espaço na gestão de recursos humanos e na gestão estratégica e inovadora.

Hipólito (2002) considera a uma estratégia para ajudar as empresas encontrarem “novos” mecanismos que regulem suas diferenciações remuneratórias, em função, sobretudo, da ineficácia que os sistemas funcionais de remuneração vêm apresentando diante do intenso processo de

mudança que assola o ambiente das organizações. O autor enfatiza que ela alinha-se à expectativa de recompensa por resultados, ou seja, propicia retorno financeiro aos colaboradores como incentivo, por exemplo, a ganhos na produção, na inovação, e em fatores que impulsionam o crescimento da organização.

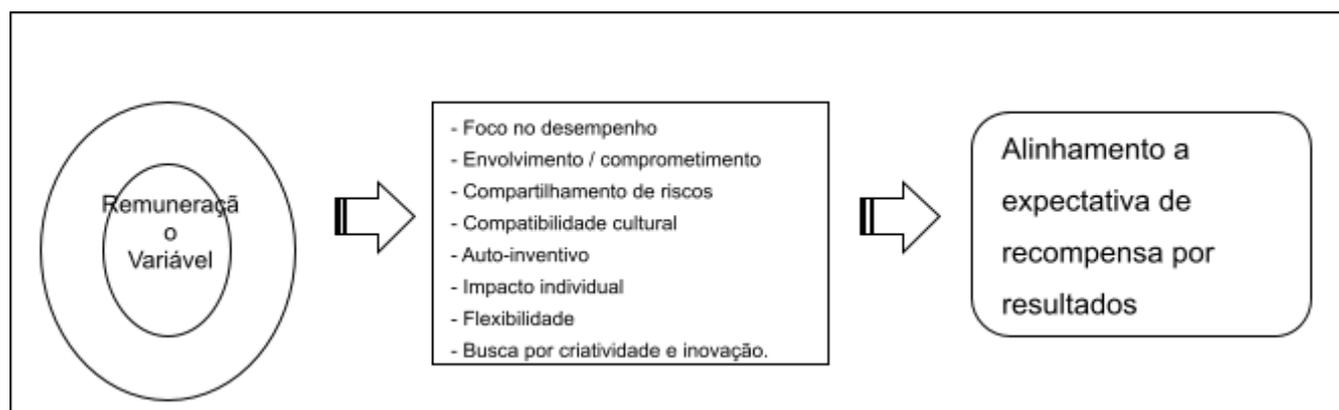


Figura 3: Remuneração variável a expectativa de recompensa por resultado.

Fonte: Elaborado pelos autores Gonçalves (2011) Corrêa (2011) Giuliani (2011) com base em Hipólito (2000)

Ledford (1995) considera que o sistema de remuneração variável é uma boa estratégia do negócio que tem sido apontada como grande diferencial para o foco competitivo das organizações. Em um cenário onde sobrevivem somente as organizações mais ágeis e produtivas, permanecerão aquelas que apresentarem melhores resultados, possibilitando, inclusive, como estratégia, o reconhecimento e a melhor adoção aos sistemas de remuneração variável.

Hipólito (2002) considera que em tempos de globalização, cada vez mais os administradores adotarão a remuneração variável como fator estratégico das organizações.

Qual é a influência da remuneração variável na motivação e no desempenho (medido por meio de uma auto-avaliação)? Esta foi a questão que norteou a investigação e que teve como objetivo analisar como o Plano de Remuneração Variável (RV) adotado por uma empresa afeta a motivação e o desempenho no trabalho. Objetivou-se também conhecer como a motivação,

se influenciada pelo RV, afeta o desempenho dos empregados no trabalho; Foi feito um estudo de caso múltiplo em 4 organizações privadas de segmentos diferentes cuja análise quantitativa das hipóteses levou às seguintes conclusões: (a) os empregados que avaliam positivamente o RV são os significativamente mais motivados, (b) os empregados significativamente mais motivados são os que apresentam um melhor desempenho, (c) na opinião dos empregados, o RV conduz a um melhor desempenho independentemente da motivação, quando comparado com o uso remuneração fixa, (d) não existe diferença significativa na avaliação do RV, na motivação e no desempenho segundo as características pessoais dos empregados, ou seja, o sexo, o nível hierárquico, a idade, o nível de escolaridade, o tempo no emprego, o estado civil, o número de dependentes e o papel desempenhado pelo entrevistado no RV não afetaram as avaliações dos entrevistados.

2.4 RECRUTAMENTO

“Recrutamento” é um conjunto de técnicas e procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização. É basicamente um sistema de formação, através do qual a organização divulga e oferece ao mercado de recursos humanos, oportunidades de emprego que pretende preencher. O Recrutamento é feito a partir das necessidades presentes e futuras dos Recursos Humanos da organização. Esse recrutamento requer um cuidadoso planejamento.

2.4.1 PESQUISA INTERNA

A pesquisa interna refere-se ao levantamento interno das necessidades de recursos humanos da organização em todas as áreas e níveis da mesma a curto, médio e longo prazo Chiavenato (2000).

A pesquisa interna dá lugar, em várias organizações, ao planejamento de recursos humanos Chiavenato (2000). Este consiste na determinação prévia da quantidade e qualidade dos recursos humanos necessários e das ações a realizar para angariar os recursos humanos que irão possibilitar o alcance dos objetivos da organização Rocha (1997). Este planejamento realiza-se mediante vários métodos e técnicas que não serão de análise pertinente para a nossa explanação Rocha (1997).

2.4.1.1 RECRUTAMENTO INTERNO

VANTAGENS

- Aproveita melhor o potencial humano da organização.
- Motiva e encoraja o desenvolvimento profissional dos atuais funcionários.
- Incentiva a permanência e a fidelidade dos funcionários na organização.
- Ideal para situações de estabilidade e pouca mudança ambiental.
- Não requer socialização organizacional de novos membros.
- Probabilidade de melhor seleção, pois os candidatos são bem conhecidos.

DESVANTAGENS

- Pode bloquear a entrada de novas idéias, experiências e expectativas.
- Facilita o conservativismo e favorece a rotina atual.
- Mantém quase inalterado o atual patrimônio humano da organização.
- Ideal para empresas burocráticas e mecanísticas.

2.4.2 PESQUISA EXTERNA

A pesquisa externa refere-se a uma pesquisa de mercado Chiavenato (2000). Como não existe um mercado de trabalho em abstrato Rocha (1997), há necessidade de segmentar e diferenciar para que se possa fazer uma abordagem mais específica Chiavenato (2000).

Torna-se assim necessário dividir o mercado em classes de candidatos, cada uma com determinadas características diferenciadoras e diferentes abordagens, sendo que a segmentação faz-se tendo em conta os interesses particulares de cada organização. Mas por outro lado, o recrutamento deve diagnosticar e focalizar-se nas fontes de recursos humanos que têm interesse no mercado, concentrando-se assim em “alvos específicos” para direccionar as técnicas de recrutamento Chiavenato (2000). Deste modo, segmentar o mercado, ou seja, decompô-lo em diferentes segmentos e localizar as fontes de recrutamento são os aspectos que assumem ênfase na pesquisa externa Chiavenato (2000).

2.4.2.1 RECRUTAMENTO EXTERNO

VANTAGENS

- Introduz sangue novo na organização: talentos, habilidades e expectativas.
- Enriquece o património humano, pelo aporte de novos talentos e habilidades.
- Aumenta o capital intelectual ao incluir novos conhecimentos e destrezas.
- Renova a cultura organizacional e a enriquece com novas aspirações.
- Indicado para enriquecer mais intensa e rapidamente o capital intelectual.

DESVANTAGENS

- Afeta negativamente a motivação dos atuais funcionários da organização.
- Reduz a fidelidade dos funcionários ao oferecer oportunidade a estranhos.
- Requer aplicação de técnicas seletivas para escolha dos candidatos externos. Isso significa custos operacionais.
- Exige esquemas de socialização organizacional para os novos funcionários.
- É mais custoso, oneroso, demorado e inseguro que o recrutamento interno.

2.5 TIPOS DE ANÚNCIOS

Os classificados de emprego são encontrados em jornais, na internet, ou agências de emprego que trazem informações e vagas de emprego, tudo para melhor atender as pessoas, principalmente aquelas que estão desempregadas e a procura de novas oportunidades.

Hoje sabemos que muitas empresas contratam novos funcionários através de indicações propostas por antigos colaboradores. No entanto, é impossível negar que a consulta aos anúncios com classificados de emprego ainda é uma forma de se conseguir uma boa colocação bem eficiente.

Mesmo num mundo onde a indicação tem seu peso, a consulta a anúncios classificados para a busca de empregos é algo que se faz necessária. Até porque, ninguém conhece todo mundo que atua na mesma área e os classificados de emprego acabam sendo uma fonte de ampliação de oportunidades para quem está buscando uma nova vaga ou mesmo a inserção no mercado de trabalho.

Mas, para que esse sistema de busca seja mais eficiente e dê melhores resultados, é necessária que a busca seja feita em material atualizado. Tendo em vista o grande volume de profissionais qualificados disponíveis no mercado de trabalho, qualquer vaga anunciada é preenchida muito rapidamente e, ao consultar uma fonte de anúncios classificados desatualizada, você acaba correndo o risco de ir atrás de uma vaga que já foi ocupada e, assim, perder tempo e dinheiro.

Vagas de emprego através de classificados de jornais, Esta fonte oferece algumas restrições, particularmente por não necessariamente ser o jornal o principal veículo de divulgação de ofertas de emprego na área de TI, em particular após o surgimento da Internet. Além disso, o jornal nem sempre precisa o número de vagas ofertadas. Por outro lado, esta fonte oferece uma grande vantagem: a possibilidade de recuperação de dados ao longo de um período determinado, dado o armazenamento de edições através de microfilmagem nas sedes dos editores e também em bibliotecas. Além disso, esta fonte de dados é utilizada por outros estudos, como por exemplo, o SENAC – Departamento Nacional que realiza um acompanhamento das demandas anunciadas nos classificados dos principais jornais de algumas capitais do Brasil Gonzalez e Castro (2001).

O modelo de um diagrama de entidades e relacionamentos (DER), apresentado na Figura 1, construído de acordo com a metodologia proposta por Chen (1990). O DER consiste num modelo que representa conceitualmente o conteúdo dos anúncios. Nele, os dados são visualizados sob a forma de entidades, contidas nos retângulos e a forma com que estas se relacionam entre si (representada pelas linhas). Para facilitar a compreensão dos relacionamentos, estes são identificados também de forma gráfica (losangos) e identificados por um verbo que pretende explicitar a relação entre duas ou mais entidades. Os itens relacionados às entidades são os atributos das mesmas (dados relacionados à entidade que permitem qualificá-la). Também existem atributos que se referem aos relacionamentos e pretendem qualificar a forma como ocorre o relacionamento entre entidades. Os números entre parênteses indicam a cardinalidade mínima e máxima de cada categoria naquele relacionamento.

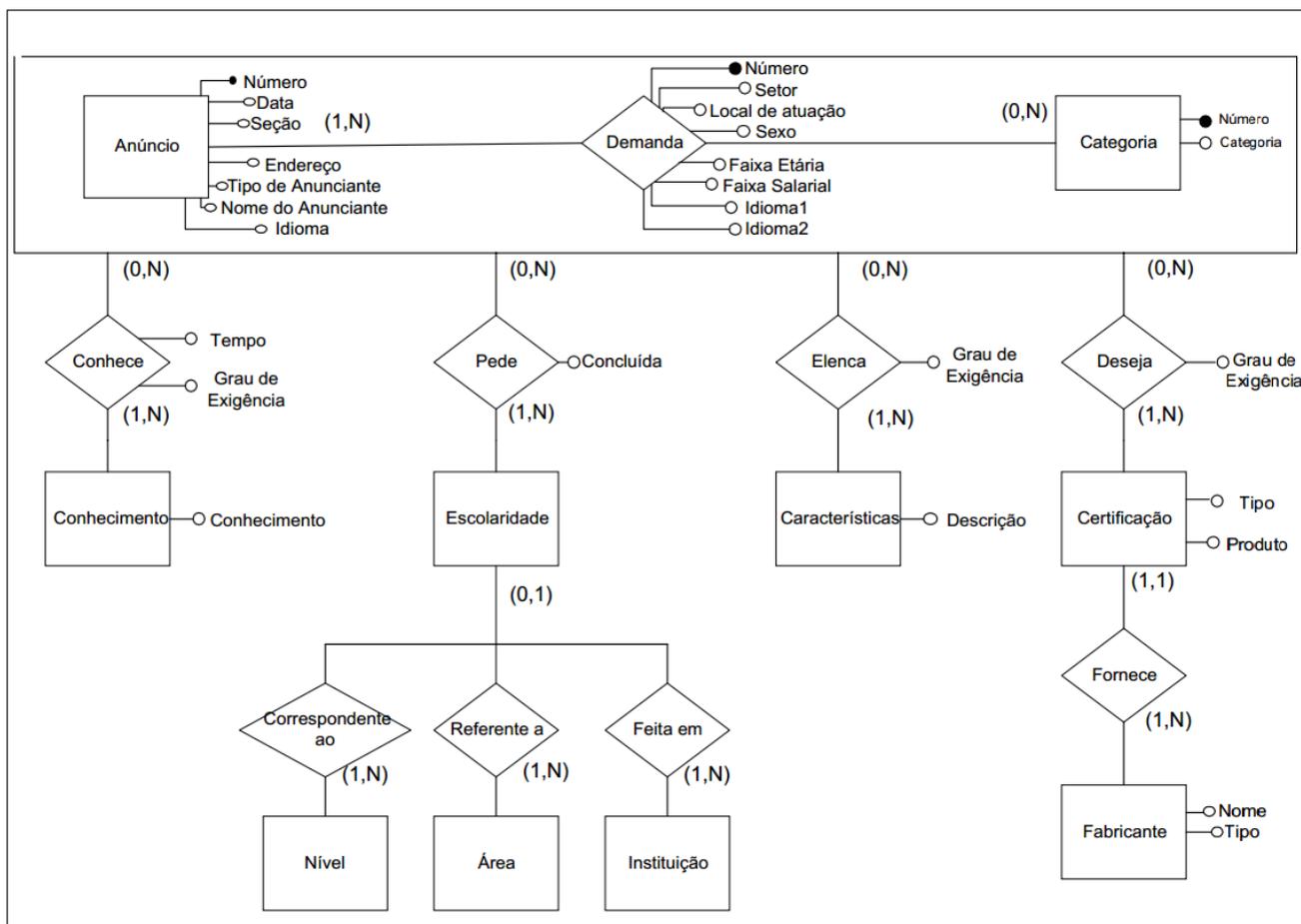


Figura 4: A modelagem conceitual da fonte de dados

Fonte: Rapkiewicz (2002), Barcelos (2002), Garnier (2002)

As entidades identificadas nos anúncios são:

1. Anúncio - anúncio propriamente dito, contendo: a data da publicação; a seção dos classificados onde o anúncio foi publicado; nome, endereço e tipo do anunciante; idioma do anúncio. A cardinalidade do relacionamento “anúncio demanda categoria” é (1,N) indicando que um anúncio, para existir, demanda pelo menos uma categoria profissional. Um anúncio pode, porém, demandar várias categorias profissionais.

2. Categoria - O profissional solicitado naquele anúncio. A cardinalidade mínima do relacionamento da categoria para o anúncio é zero porque podem existir categorias, no mercado de trabalho, que não foram demandadas por

nenhum anúncio de jornal. Esta flexibilidade permite ao modelo conter instâncias que, apesar de não serem referenciadas em nenhum anúncio real, mas citadas na literatura, estejam presentes na implementação para acompanhamento das transformações do mercado.

Para cada categoria profissional demandada no anúncio pode estar indicado qual o setor e local de atuação, o sexo, faixa etária e faixa salarial. Estes atributos qualificam a relação entre anúncio e categoria, ou seja, são atributos de relacionamento. O anúncio também pode especificar a necessidade de conhecimento de algum idioma. Esta situação foi tratada como atributo de relacionamento dado que pela amostragem verificada de anúncios nunca ocorreu de um mesmo anúncio, para uma mesma categoria, demandar conhecimento de mais do que dois idiomas.

3. Conhecimento – O tipo de conhecimento demandado para a categoria num dado anúncio, como por exemplo, Oracle, programação, setor financeiro, entre outros. A cardinalidade do relacionamento “anúncio-categoria conhece conhecimento/experiência” é (0,N) já que o anúncio pode solicitar uma determinada categoria e não explicitar nenhum conhecimento ou experiência. Existem dois atributos de relacionamento: o grau de exigência e o tempo. No primeiro caso indica-se se o conhecimento em questão é exigido, desejado ou não foi explicitado no anúncio. O tempo explicita que o anúncio exigiu determinado tempo de experiência profissional relativa ao conhecimento demandado.

4. Escolaridade – A formação escolar requerida pelo anúncio para uma dada categoria. A cardinalidade “categoria pede escolaridade” é (0,N) já que o anúncio pode solicitar uma determinada categoria e não solicitar nenhuma escolaridade. No sentido contrário a cardinalidade mínima é 1 porque nenhuma escolaridade é armazenada a não ser que tenha sido referenciada em pelo menos um anúncio.

Na verdade, a identificação precisa de uma escolaridade compreende outras três entidades: o nível, a área e a instituição. Por exemplo, uma escolaridade completa seria superior (nível) em Economia (área) na UFRJ (instituição). O atributo de relacionamento entre o agregado anúncio-categoria e a escolaridade indica se a escolaridade foi ou não concluída.

5. Característica - Itens que não se enquadram nas outras categorias, tais como características pessoais (boa aparência, empreendedor), de relacionamento e outras habilidades. Note-se que nem todo anúncio elenca características, mas o modelo supõe o armazenamento somente de características referenciadas em pelo menos um anúncio.

6. Certificação - Certificações de empresas como Microsoft, Cisco, Novell e explicitadas para uma categoria num determinado anúncio. O tipo da certificação depende do fabricante (ex. MCSE da Microsoft, CNE da Novell). Buscou-se identificar, quando possível, o tipo de produto fornecido pelo fabricante ao qual está associada uma certificação. Por exemplo, trata-se de empresa de software ou de hardware.

Neste modelo, há uma agregação envolvendo Anúncio e Categoria. Isto se deve ao fato de que todo anúncio requisita alguma categoria, ou seja, não há registros de anúncio sem nenhuma categoria associada. As outras entidades, Conhecimento, Escolaridade, Característica e Certificação, denominadas genericamente de Competências, são opcionais, e aparecem relacionadas não somente ao anúncio, mas sim à agregação citada acima. Desta forma, por exemplo, especificidades como um único anúncio que solicite um analista que possua conhecimentos de orientação a objetos e um programador com certificação da Oracle são perfeitamente atendidas pelo modelo já que no mesmo anúncio podemos cadastrar mais de uma categoria com os respectivos. Conhecimento, Escolaridade, Característica e Certificação. Após a definição da modelagem conceitual dos dados presentes nos anúncios relevantes para o problema tratado foi necessário construir uma aplicação computacional que permitisse o armazenamento de tais dados. Para tanto optou-se pelo desenvolvimento de um módulo de cadastramento em Borland Delphi 5.0 com armazenamento dos dados em tabelas compatíveis com o formato Paradox. Esta opção é satisfatória quando se trabalha com um nível de complexidade relativamente baixo do modelo conceitual (conforme descrito) e com um volume não muito grande de dados, como no presente caso. Para a implementação do cadastramento foi necessária à elaboração do modelo físico, que consiste numa representação mais próxima da organização real das tabelas do banco de Dados

2.6 CAPACITAÇÃO TI

O processo de capacitação é fundamental para o sucesso de uma organização, pois ele ajuda a alinhar os objetivos das pessoas com o da empresa. Sendo assim, capacitação é tornar a pessoa a ter desempenho maior em uma ou mais funções, é qualificar a pessoa para determinado trabalho.

A capacitação não só dá condições para o exercício de determinadas profissões como também objetiva preparar para o mundo do trabalho, oferecendo a oportunidade de uma melhor adaptação ao mercado competitivo, uma vez que a pessoa deverá estar pronta, com hábitos e atitudes condizentes às exigências desse mercado.

No processo de capacitação, é importante que se trabalhe as habilidades básicas, específicas e de gestão, ou seja, além de aprender especificamente determinada profissão, a pessoa deverá ser estimulada a exercitar suas competências básicas, que trata de sua apresentação pessoal, aparência, auto-estima, comunicação, relacionamentos interpessoais, e sua capacidade de se auto gerir, tomar decisões, participar de trabalho em equipe, bem como do seu processo de desenvolvimento no trabalho.

A busca de ferramentas que auxiliam a obter as melhores práticas no gerenciamento da infraestrutura de TI. Tornou-se uma questão de suma importância para a credibilidade, controle e clareza nos processos do setor de TI. O mesmo define melhores práticas que auxiliam as empresas a ter um gerenciamento da infraestrutura de serviços.

2.6.1 NECESSIDADE DA CAPACITAÇÃO

As empresas puderam se voltar com mais atenção à capacitação de seus funcionários, pois o mercado nessas condições exige profissionais melhor qualificados e também surgem novas demandas nos negócios que requerem profissionais treinados em habilidades mais raras.

2.6.2 EXECUÇÃO DA CAPACITAÇÃO

As empresas atualmente não conseguem encontrar profissionais com o perfil desejado, ou encontram e no decorrer do processo acabam percebendo que o profissional não tem o perfil correto para a área que foi contratado, ou mesmo para a empresa, assim as empresas começam a aplicar a capacitação para não perder o funcionário, e não perder tempo em busca de outro.

Aplicam com dinâmicas, Técnico, Formação, Programa de Trainees, Motivacional, entre outros.

Os tipos de treinamento só adquirem seu real valor e significado quando avaliados de acordo com suas particularidades. Não se pode treinar sem um diagnóstico das necessidades da equipe e da empresa. Este trabalho deve surgir de uma parceria entre a área de RH e os demais departamentos, para que as faltas e falhas da organização sejam apontadas com maior precisão.

2.6.3 PRINCIPAIS TREINAMENTOS DE CAPACITAÇÃO

Pode-se classificar os tipos de treinamento sob as seguintes funções:

Formação: instala e desenvolve habilidades básicas para o exercício da função (programas acadêmicos e de idiomas);

Aperfeiçoamento: eleva o rendimento e o desempenho do profissional em determinada área;

Educação Continuada: complementa as habilidades já existentes, proporcionando certa ascensão de cargos e responsabilidades;

Gerencial: fortalece as competências da gerência ou da liderança presente no ambiente corporativo;

Técnico: ensina novas metodologias, ou aprimora o uso da tecnologia;

Motivacional: estimula as pessoas a atuarem com mais vigor e disposição;

Programa de Trainees: desenvolve jovens recém-formados e mostra as diferentes trilhas que o novo membro da equipe pode seguir dentro da empresa.

Baseado nos tipos (necessidades) de treinamento mencionados há quatro formas básicas de se aplicar os treinamentos: no próprio trabalho (on the job training); conceitualmente (informativo); por meio de jogos e simulações e a distância (e-learning).

O treinamento no próprio trabalho, bastante tradicional, consiste em transferir os conhecimentos necessários para o profissional já no local em que ele executará suas tarefas. É especialmente utilizado em treinamentos de Formação, de Integração e em Programas de Trainees.

A forma conceitual de se treinar pessoas é, certamente, a mais utilizada. Devido à vasta gama de produtos, cursos e programas existentes no mercado, esse método acaba sendo de extrema utilidade, pois serve não apenas às necessidades de treinamento de capacitação, mas também de desenvolvimento.

Aplicar treinamentos usando jogos e simulações é uma verdadeira "febre". As brincadeiras são ótimas para distrair os colaboradores, mas tiram a atenção dos chefes também, e, muitas vezes, acabam perdendo seu sentido original. É bastante utilizado em treinamentos de motivação, Pois deixa as pessoas mais alegres e dispostas para executar as suas funções.

Já o e-learning trata-se de um método muito atual, que está sendo motivo de diversas discussões entre os profissionais de T&D. Utilizando o advento da Internet, o e-learning é bastante cômodo, rápido e adapta-se a qualquer situação. Porém, especialistas lamentam a falta do contato humano, dizendo que isso faz com que o treinando perca a concentração muito facilmente e com que o treinamento, às vezes, não seja tão efetivo, pois muitos funcionários já não têm um convívio bom com seus companheiros de trabalho, e continuando

com esse tipo de treino, podem perder mais ainda o dialogo e acabar se isolando dentro da empresa.

Integração: ajuda nas instruções introdutórias para profissionais recém-chegados na empresa, assim conseguem ter um dialogo melhor com seus companheiros de trabalho e não se sentem tão “indispostos” no começo do trabalho.

Há empresas em que todos os níveis hierárquicos se sentem bem com treinamentos lúdicos. Outras preferem o estilo mais clássico, do tipo escola. Devem sempre respeitar as características individuais e grupais. Para incorporar a metodologia comportamental à empresa, é preciso galgar pequenos passos, para que os profissionais se acostumem.

O fato é que aplicar treinamentos exige muito planejamento, os resultados nem sempre são mensuráveis, mas trata-se de uma atividade, indispensável para a evolução de qualquer organização que planeja aumentar as capacidades de suas equipes de trabalho em um mercado cada vez mais competitivo.

2.7 FORMAÇÃO CONTÍNUA

Neste estudo, o pressuposto teórico utilizado para a discussão das concepções circulantes sobre a formação continuada de Miranda (2007) apóia-se em Vonk (1991) e Nóvoa (1998, 2010) que, de modo geral, compreendem a formação continuada como uma atividade complexa e heterogênea cercada de tensões e contradições.

A formação contínua tem como objetivo Promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da empresa.

O ambiente profissional é representado por pessoas que atuam em seu interior. Os profissionais são os principais representantes dessa empresa e eles passaram a ter novas exigências em seu exercício profissional, considerando as transformações ocorridas atualmente, contudo, ele preservou suas concepções de educação e sociedade adquiridas em sua formação inicial

(curso em nível médio profissionalizante ou curso de graduação) e a partir de experiências próprias advindas da sua atuação.

Dentro deste contexto, o papel do trabalhador foi posto em evidência, numa grande vitrine. Até então, ele era questionado e analisado no interior do próprio setor profissional. Agora a sociedade passou a exigir cidadãos autônomos, independentes, decididos e que saibam resolver problemas, requisitos considerados fundamentais pela lógica produtiva e vêm afetando o trabalho do profissional quando este se depara; entre outros aspectos, com sua frágil formação recebida.

Se a sociedade exige um novo tipo de trabalhador, como as próprias empresas poderiam atender tal exigência? Este tem sido objeto de inúmeras pesquisas e seus resultados apontam para a necessidade de uma formação contínua do profissional. Assim, a responsabilidade pela construção de um novo mundo, a partir da educação, recai sobre os profissionais mais experientes e qualificados, que devido às condições de sua formação, nem sempre conseguem assegurar tal propósito. A educação passou agora a ter uma nova perspectiva para esses profissionais.

A educação permanente poderia ser indicada como um dos caminhos para a compreensão das mudanças que vem ocorrendo no mundo do trabalho. O desenvolvimento pessoal e profissional se produz na prática social humana, desmistificando que a formação inicial de um profissional, seria condição única para uma boa atuação. A indissolubilidade dessa produção é a que proporcionaria uma compreensão clara de que o homem é um ser histórico e necessita estar em permanente construção. A formação necessita desse contexto para que a sua profissão se realize plenamente.

Assim, o desenvolvimento desse profissional será contínuo seu processo de formação estará em constante construção, incluindo o seu próprio conhecimento, e que existe ainda uma tendência para a transformação do trabalhador a partir de uma formação contínua, para que ele possa ter um novo perfil profissional que atenda não somente as suas necessidades pessoais e profissionais, como a de que assegure a formação de novos cidadãos passando seu conhecimento adiante, não importe qual seja sua área de atuação.

A formação continua sempre esteve associada à reciclagem, treinamento, aperfeiçoamento, atualização, aprimoramento, re-qualificação profissional, formação em exercícios, capacitação, desenvolvimento profissional, entre outros termos, porém muitos profissionais não se acham na obrigatoriedade de se atualizar, sempre questionando se é seu dever ou da Empresa oferecer e pagar seus cursos. Segundo Perrenoud (2000), se tratando de formação: “Quando não é obrigatória, muitos profissionais escapam completamente da formação contínua.”.

A literatura da área também confirma tais termos. Como ponto de partida será considerada, que a formação contínua deve estar atrelada à continuidade, reflexão crítica sobre a ação profissional, a construção permanente do ser enquanto pessoa e profissional e esta, deve ser internacional para que a educação e o ensino possam ter assegurado, em seu bojo, qualidade e consequência, a melhoria do processo.

Considerando estas perspectivas, o desenvolvimento da formação contínua pode acontecer em diversos âmbitos, formas, propósitos e condições. O importante é que se parta das necessidades identificadas a partir da própria prática docente vivida pelo profissional, onde sua dificuldade e experiência em relação ao seu trabalho sejam discutidas, analisadas, refletidas para que de forma coletiva, a prática profissional seja compreendida, alterada, reestruturada, mantida ou transformada. Sendo assim, a empresa é também um espaço de formação e essa pressupõe que a teoria, indiscutivelmente, sustenta, explica, justifica, entre outras ações, a prática profissional.

Cabe ressaltar que a formação contínua implica em aperfeiçoamento de diferentes habilidades profissionais e os cursos de formação oportunizam excelentes aprimoramentos profissionais. O que está sendo discutido, é que tais cursos não asseguram que a formação contínua do trabalhador ocorra plenamente, porque o curso tem um período determinado para começo e fim e a formação que está sendo defendida é contínua, isto é, para sempre, e como se a qualificação do profissional fosse um processo “eterno”.

Para superar todas as deficiências apresentadas até então, se faz necessário um investimento na educação permanente desses profissionais,

buscando dar continuidade em sua formação para superar a deficiência da formação inicial recebida.

Essa formação se refere à atualização do conhecimento teórico e prático da profissão em que o trabalhador atua, pois a sociedade exige um novo perfil para esse profissional.

As perspectivas sobre a formação contínua de profissionais estão no início do processo e muito se faz necessário para alcançar essa nova visão de formação, porém a continuidade implica num processo longo, onde o conhecimento sempre estará apresentando novos caminhos, sempre estará sendo superado e questionado, como sempre deve ser.

Tornar compatível essas concepções com os processos de formação implica em definir o modo de relação do trabalhador com o conhecimento, introduzindo no conceito de formação a naturalidade dos processos construtivos. Conseguindo-se superar essa etapa, conseguimos contemplar a principal razão que faz da continuidade um fator imprescindível na atividade profissional do trabalhador, pois a dinâmica profissional precisa de uma permanente compreensão e articulação entre experiências vividas, o contexto social, o cotidiano profissional e os novos conhecimentos. Por trás de toda essa perspectiva está a emancipação social, num tom um pouco ideológico, mas possível.

Todos os trabalhadores deveriam perceber que a necessidade da continuidade “eterna” da sua formação é o pilar que eleva a qualidade da educação, juntamente com sua valorização profissional.

A prática não pode ser analisada pela própria prática, sem um suporte teórico que permitia uma reflexão adequada para que o processo possa ser entendido, superado ou transformado.

2.7.1 FORMAÇÃO CONTÍNUA DOS PROFISSIONAIS DE TI

Os profissionais da área de TI, principalmente dos níveis mais técnicos, têm sido forçados a buscar por atualizações com frequência cada vez maior. Esta corrida por cursos acompanha a velocidade com que novas ferramentas

chegam ao mercado e são aderidas pelas companhias. Mas, além do conhecimento técnico, o mercado tem exigido também um perfil que entenda de negócios, o que movimenta a procura por especializações e MBAs.

As três primeiras Habilidades que um profissional de TI precisa ter são:

As habilidades técnicas são as adquiridas ao longo da formação técnica do profissional, em cursos acadêmicos e em outros complementares. Destacam-se: metodologias, técnicas, ferramentas tecnológicas, linguagens de programação, etc.

As habilidades de negócio são as adquiridas ao longo do exercício profissional, no desenvolvimento de soluções para as empresas. Destacam-se: negócios em questão, funções empresariais, funções da administração, processos, procedimentos, idiomas, etc.

As habilidades comportamentais ou humanas são as adquiridas ao longo da vida, ou seja, na educação e nos relacionamentos humanos e corporativos. Destacam-se: pro ação (iniciativa, execução e conclusão), criatividade, comunicação e expressão, relacionamento pessoal, espírito de equipe e/ou administração participativa, planejamento pessoal, organização, concentração, atenção, disponibilidade, responsabilidade, etc.

2.8 EMPREGABILIDADE

Ao longo da história, várias mudanças aconteceram no chamado mundo do trabalho e, especialmente no início dos anos 90, a questão da empregabilidade passou a ocupar um lugar de destaque nos contextos de trabalho, desencadeado principalmente por adventos como a globalização, a abertura do mercado brasileiro às importações e as crescentes inovações tecnológicas. Estes acontecimentos fizeram com que a mão-de-obra tivesse que buscar um maior desenvolvimento para conseguir manter-se ativa no mercado profissional que passou por grandes reestruturações.

Deste cenário surgiu o termo empregabilidade, que embora não conste ainda nos dicionários, passou a fazer parte do vocabulário organizacional. Nos Estados Unidos o termo equivalente é *employability* e significa a “condição de

dar emprego ao que se sabe a habilidade de obter ou manter um emprego ou trabalho” Minarelli (1995). Empregabilidade pode ser entendida como as ações empreendidas pelas pessoas, no intuito de desenvolver habilidades e buscar conhecimentos favoráveis ao alcance de uma colocação, seja ela formal ou informal, no mercado de trabalho Campos e colaboradores (2003).

Considerando que nesta época de mudanças, as empresas estão procurando alternativas de modernização de seus sistemas e processos produtivos e passando por constantes diminuições em seu quadro de pessoal, a condição de ser empregável passa a ser mais importante do que o emprego, exigindo que as pessoas tenham maior capacidade de aprender e se adaptar à nova realidade de mercado. Com a redução dos postos de trabalho, começa a surgir uma nova proposta na qual as pessoas não procuram mais um emprego tradicional, mas sim, trabalho, passando a oferecer soluções para os diversos problemas que as empresas e a própria sociedade possam enfrentar.

Essa transformação no trabalho, que vem sendo chamada de empregabilidade, deve redirecionar as relações capital/trabalho na era da informação. As pessoas que quiserem progredir devem buscar desenvolver novas habilidades e competências, incluindo-se aqui o ensino formal. Para poder fazer frente ao novo contexto, o conhecimento tornou-se o principal ingrediente do que se produz, faz, compra e vende. Administrar esse conhecimento tornou-se a tarefa econômica mais importante dos indivíduos, das empresas e do País.

Considerando que nesta época de mudanças, as empresas estão procurando alternativas de modernização de seus sistemas e processos produtivos e passando por constantes diminuições em seu quadro de pessoal, a condição de ser empregável passa a ser mais importante do que o emprego, exigindo que as pessoas tenham maior capacidade de aprender e se adaptar à nova realidade de mercado. Com a redução dos postos de trabalho, começa a surgir uma nova proposta na qual as pessoas não procuram mais um emprego tradicional, mas, sim, trabalho, passando a oferecer soluções para os diversos problemas que as empresas e a própria sociedade possam enfrentar.

Considerando o campo do ensino superior, empregabilidade é a probabilidade do graduado apresentar atributos que os empregadores

antecipam como necessários para o futuro funcionamento efetivo de sua organização Morosini (2001). Neste sentido, Câmara e Sarriera (2001) realizaram um estudo com 178 empresas de médio porte na cidade de Porto Alegre visando delimitar quais os aspectos que configuram o perfil de empregabilidade dos jovens na visão dos empregadores. Dentre os resultados encontra-se a necessidade de ser solteiro, ter estudado no mínimo até o ensino médio, ter apresentado um bom desempenho no que diz respeito à adequação do comportamento, ter experiência prévia de trabalho, ser uma pessoa madura e com metas e projetos bem definidos, entre outros. Em relação às características de personalidade, chegaram à conclusão de que é importante que o jovem tenha estabilidade emocional, bom comportamento, identificação com a empresa e agilidade para trabalhar. Segundo Câmara e Sarriera (2001), este perfil esperado pelos empregadores distancia-se da realidade atual dos jovens, não só porto-alegrenses, mas brasileiros em geral.

Empregabilidade é um tema extremamente dinâmico e a lista de pré-requisitos necessários para ser desejado pelo mercado cresce continuamente. As chamadas competências essenciais vão se tornando mais amplas e mais complexas à medida que o tempo passa.

Para Magalhães (1997), a nova dinâmica do mercado traz consigo a empregabilidade como um novo conceito para o perfil do trabalhador, que deve possuir habilidades, conhecimentos e capacidades que vão muito além do necessário em sua área profissional, devendo ser um indivíduo polivalente.

O mesmo autor entende também que, diante dessas necessidades, as universidades não têm adaptado seus programas às novas exigências do mercado, e somando isso aos conflitos dos setores capitalistas brasileiros que, na busca da competitividade, confrontam-se com o investimento na qualificação de pessoal e com a lógica do lucro imediato, o trabalhador vê-se diante de uma dinâmica frenética, dificultando muito seu planejamento profissional necessário a este mercado mutável Magalhães (1997).

Há algum tempo o capital intelectual era uma vantagem competitiva por excelência. Hoje, sem a presença do capital emocional e do capital ético, apenas para citar duas concepções vigentes, apenas o capital intelectual não garante a contratação e permanência no mercado de trabalho.

Quanto mais aumenta o nível da competitividade e, porque não dizer, a histeria corporativa, mais as questões relativas à capacidade de enfrentar e conviver com altos níveis de pressão tornam-se evidentes. Conviver cotidianamente com este nível de pressão não requer apenas intelecto relevante, mas, condições físicas e mentais pra lá de saudáveis. As maiores causas de afastamentos a partir do nível gerencial se devem a transtornos psicológicos, muitos deles potencializados pelo estresse negativo oriundo dos níveis crescentes de pressão e da falta de uma disciplina que permita crescimento na carreira associado à qualidade de vida. Sim, isso é possível!

O conceito de empregabilidade é extremamente simples, resume-se nas Respostas às seguintes perguntas:

1. Quanto a sua bagagem pessoal e profissional é interessante para o mercado?
2. Que “diferenciais nobres” você possui quando comparado a outros profissionais com uma formação e trajetória parecidas com a sua?
3. Quais as razões que justificam o desejo de uma empresa em ter você como parte do capital estratégico/competitivo da organização?
4. O quanto a sua história de vida e de carreira falam mais alto que seu currículo.

Ou seja, quando você pensa nas pessoas que detêm o poder de contratá-lo Você tem que pensar: Afinal porque elas se importariam?

Você não vale apenas o quanto sabe, mas vale o quanto “é”. Uma pessoa de grande competência técnica cujas qualidades morais e éticas não sejam comprováveis já não interessa a uma organização lúcida.

Ser digno de confiança é um pré-requisito fundamental que sobrepõe o desejo por desafios e a capacidade de trabalhar sobre pressão.

Seus diferenciais nobres são aqueles que estão tão associados ao seu ser, e que se tornam difíceis de serem copiados por seus pares: sua personalidade, seu caráter e o seu comportamento estão entre elas. Diferenciais pobres são facilmente copiados. Diferenciais nobres são os verdadeiros diferenciais.

Os cases que você ajudou a escrever e que são anteriores à busca atual por emprego falam mais alto que seu currículo. Mesmo que você esteja saindo da universidade, cases que você tenha construído enquanto graduando ou pós-graduando, testemunhos de professores que tenham respeito por seu potencial, tudo isto conta a seu favor. Somos uma sociedade relacional, quem conhece você e o que estas pessoas pensam a seu respeito é de enorme importância.

Por isso, não despreze o seu marketing pessoal, estou falando verdadeiramente de marketing pessoal, não de agir como um “marketeiro barato”, destes que pretendem enganar o mundo com uma genialidade que ninguém a não ser sua própria vaidade consegue perceber.

Se você tem valor, o mundo precisa ser informado deste valor, até porque os “indivíduos marketeiros” já citados estarão sempre divulgando um valor que não possuem e roubando oportunidades dos competentes omissos. Por isso, você, que é uma pessoa de valor, deve e merece ser reconhecido e as ferramentas de marketing também existem para trabalhar em favor da verdade e da ética.

Quanto maiores forem as suas condições de manter a mente aberta para transitar com qualidade por ambientes multiculturais e colaborar na elaboração de cases em cada ambiente que você frequenta, maior a sua empregabilidade.

O mundo demanda por profissionais competentes, éticos, determinados e com visão de futuro. Nenhuma competência acima da média será desprezada se não o for primeiro por quem a possui.

Sua empregabilidade depende da sua capacidade de gestão da sua própria vida e carreira. E diferenciais, devem por definição, ser diferentes.

Gere impacto, torne-se merecedor de ser lembrado e desejado pelo mercado.

Empregabilidade é uma questão de uma excelente bagagem e um ótimo marketing pessoal.

Você deve buscar ser tão bom que até seus concorrentes tenham que admitir em silêncio: Este cara é demais! Esta garota é impossível.

QUADRO DE REFERENCIAS

PERFIL PROFISSIONAL DE TI		Alberto (2004)
Saber Fazer Saber ser Saber Agir		Assis (1994) Gílio (2000) Silva Filho (1994) Whitaker (1997)
Habilidades e Competências básicas de um profissional de TI		Gondim (2002) Werbel (2000)
Mercado de Trabalho de TI		Castro (2004) Half (2002)
Mercado de Trabalho de TI		Castro (2004) Half (2002)
REMUNERAÇÃO	Geral	Hipólito (2002) Minamide (2008) Minamide (2008) Neto (2006) Scomazzon (2002) Segundo Hipólito (2000) Silva (2005) SILVA (2005) Wood Jr. e Picarelli Filho (2004) Wood Jr. e Picarelli Filho (2004) Zimpeck (1999)
	Fixa	Dutra (2002) Hipólito (2002) Hipólito (2006) Minamide (2008) Silva (2005) Souza (2005) Wood Jr. e Picarelli Filho (2004)
	Variável	Corrêa (2011) Giuliani (2011) Gonçalves (2011) Hipólito (2000) Hipólito (2002) Ledford (1995) Paschoal (2006)
RECRUTAMENTO	Pesquisa interna	Chiavenato (2000) Rocha (1997)
	Pesquisa externa	Chiavenato (2000) Rocha (1997)

3. METODOLOGIA

Apesar de muito usado por diversas empresas, ainda há dúvidas sobre o que faz um profissional de TI. A fim de responder questões que interessam não só a quem vai contratá-lo, mas também a quem pretende ser um desses profissionais, nosso grupo usou fontes como sites de empresas que fornecem serviços de RH para empresas que querem contratar pessoas que saibam lidar com a tecnologia para responder questões como: o que o mercado espera de um bom profissional de TI?

Começamos a procurar trabalhos técnicos que abordavam assuntos que giram em torno da importância de saber contratar um profissional de TI, Procuramos profissionais de TI e o que precisa para ser um bom profissional de. Seguindo o nosso mapa conceitual pesquisamos como está o mercado de trabalho hoje para quem deseja trabalhar com tecnologia da informação, e como se formar um bom profissional dessa área, quais especializações devem ter aqueles que querem se destacar.

Em seguida começamos a Pesquisar anúncios de contratações de TI, que é uma das formas mais eficazes de se saber o que uma empresa exige de um profissional na atualidade, Fizemos uma pesquisa a fundo em 4 sites de emprego, sendo eles: Infojobs.com.br, Catho.com.br, Vagas.com.br e o curriculum.com.br, Coletamos vagas de emprego nos dias segunda, quarta e sexta todas as semanas até conseguirmos atingir nossa meta, salvamos todos os anúncios e fizemos uma tabela no Excel com todas as exigências que os anúncios pediam para um profissional, para assim ter dados mais exatos, em seguida analisamos todos os dados, para saber o que as empresas estão exigindo para um profissional de TI, Qual a área que está em alta e o que fazer para se destacar entre diversos profissionais do mesmo ramo. Conseguimos ao certo ver que vários tipos de empresa que não só no ramo da tecnologia, mas em praticamente todos os ramos de atuação possíveis desejam ter de seus funcionários, ou futuros funcionários algo a mais, algo que faça ele se sobressair de uma forma rápida e eficaz e é para isso que estamos aqui, para esclarecer qualquer dúvida e mostrar qual direção seguir.

4. ANALISE DOS RESULTADOS

A pesquisa foi realizada com 700 anúncios de emprego na área de tecnologia. Os anúncios foram adquiridos nos sites: Infojobs.com.br, catho.com.br, Curriculum.com.br e vagas.com.br. A pesquisa foi realizada dos dias 4 de março de 2013 a 10 de abril de 2013.

Dos 700 anúncios 96% exigem grau de instrução e 4% não, com base na análise dos que pedem grau de instrução 81,97% exigiram graduação, 7,85% médio, 7,38% técnico e 0,39% pediram pós-graduação.

Tabela 1 Grau de instrução

Grau de instrução	Porcentagem (%)
Graduação	84%
Médio	8,04%
Técnico	7,56%
Pós	0,40%
Total	100%

Dos 700 anúncios 87% exigem graduação e 13% não, com base na análise dos que pedem graduação constatamos que 42,27% dos anúncios exigiam graduação em tecnologia da informação, 28,53% em telecomunicações, 16,21% em engenharia da computação, 4,45% em análise e desenvolvimento de sistemas, 3,70% dos anúncios exigiam graduação em ciências da computação, 2,56% em administração, 1,33% em engenharia de telecomunicações e 0,95% outros.

Tabela 2 Tipos de graduação

Graduações	Porcentagem (%)
Tecnologia da informação	42,27%
Telecomunicações	28,53%
Engenharia da computação	16,21%
Análise e desenvolvimento de sistemas	4,45%
Ciências da computação	3,70%
Administração	2,56%
Engenharia de telecomunicações	1,33%
Outros	0,95%
Total	100%

Dos 700 anúncios 80% exigem cursos extracurriculares e 20% não, com base na análise dos que pedem cursos extracurriculares constatamos que 58,13% dos anúncios exigiam conhecimento em informática, 16,73% em web designer, 13,52% em Office, 4,86% em hardware, 1,19% dos anúncios exigiam conhecimento em eletrônica, 0,83% em adobe photoshop e 4,18% Outros.

Tabela 3 Tipos de cursos extracurriculares

Cursos Extracurriculares	Porcentagem (%)
Informática	58,47%
Web Designer	16,83%
Office	13,60%
Hardware	4,89%
Eletrônica	1,19%
Adobe Photoshop	0,84%
Outros	4,18%
Total	100%

Dos 700 anúncios 27% exigem especializações em rede e 73% não, com base na análise dos que exigem especializações em redes constatamos que 31,03% exigiam conhecimento em e-commerce, 30,57% em e-business, 28,28% em internet, 3,68% exigiam conhecimento em servidores web, 2,99% em CSS, 2,53% em servidores de e-mail e 0,92% exigiam conhecimento em servidor Proxy.

Tabela 4 Tipos de especializações Redes

Rede	Porcentagem (%)
E- comme	31,03%
E-busine	30,57%
Intern	28,28%
Servidores	3,68%
CSS	2,99%
Servidores de e-m	2,53%
Servidores Proxy	0,92%
Tota	100%

Dos 700 anúncios 29% exigem conhecimento em linguagem e programação e 71% não, com base na análise dos que pedem linguagem e

programação constatamos que 29,92% dos anúncios exigiam conhecimento em Banco de dados, 15,51% em Java, 11,36% em Programação em C(#,++,+), 8,86% em Infraestrutura, 8,03% dos anúncios exigiam conhecimento em ASP NET, 7,20% em HTML, 6,09% em PHP, 4,43% em JQUERRY, 3,32% em Visual Basic, 0,83% dos anúncios exigiam conhecimento em UML, 0,83% em ADVPL, 0,55% em implantação, 0,55% em Unix Shell script, 0,55% em firebird e 1,94% outros.

Tabela 5 Tipos de Linguagem e programação

Linguagem e Programação	Porcentagem (%)
Bancos de dados	29,92%
Java	15,51%
Programação em C (#,++,+)	11,36%
Infraestrutura	8,86%
ASP NET	8,03%
HTML	7,20%
PHP	6,09%
JQUERRY	4,43%
VB NET	3,32%
UML	0,83%
ADVPL	0,83%
Implantação	0,55%
Unix Shell script	0,55%
Outros	1,94%
Total	100%

Dos 700 anúncios 28% exigiam algumas habilidades desenvolvidas e 72% não, com base nos anúncios que pedem habilidades desenvolvidas constatamos que 31,37% dos anúncios exigiam conhecimento em suporte técnico, 25,28% em desenvolvimento, 21,18% dos anúncios exigiam que o candidato fosse programador, 9,02% dos anúncios exigiam conhecimento em administração de sistemas, 4,31% em vendas, 2,75% dos anúncios exigiam algum tipo de experiência profissional, 1,96% dos anúncios exigiam que o candidato fosse arquiteto de sistemas, 1,96% dos anúncios exigiam conhecimento em helpdesk, 0,78% em compras e 0,78% outros.

Tabela 6 Habilidades desenvolvidas

Especializações	Porcentagem (%)
Suporte técnico	31,37%
Desenvolvedor	25,88%
Programador	21,18%
Administrador de sistemas	9,02%
Vendas	4,31%
Experiência	2,75%
Arquiteto de sistemas	1,96%
Helpdesk	1,96%
Compras	0,78%
Outros	0,78%
Total	100%

Dos 700 anúncios 25% exigem idioma e 75% não, com base nos anúncios que pedem idioma constatamos que 81% dos anúncios exigiram conhecimento em Inglês, 18% em Espanhol e 1% em Frances.

Tabela 7 Idiomas

Idiomas	Porcentagem (%)
Inglês	81%
Espanhol	18%
Frances	1%
Total	100%

Dos 700 anúncios 16% exigem conhecimentos em sistemas operacionais e 84% não, com base nos anúncios que pedem sistemas operacionais constatamos que 59,26% dos anúncios exigiam conhecimento em Windows, 31,48% em Linux, 4,32% dos anúncios exigiam conhecimento em sistema Macintosh, 3,70% em Unix e 1,23% em IBM.

Tabela 8 Sistemas Operacionais

Sistemas operacionais	Porcentagem (%)
Windows	59,26%
Linux	31,48%
Macintosh	4,32%
Unix	3,70%
IBM	1,23%
Total	100%

Dos 700 anúncios 9% exigem conhecimentos em ferramentas e sistemas empresariais e 91% não, com base nos anúncios de emprego que pedem conhecimentos em ferramentas e sistemas empresariais constatamos que 41,46% dos anúncios exigiram conhecimento em ERP, 25,61% em gerenciamento de projetos, 10,98% em ITIL, 7,32% em BPM, 4,88% outros, 2,44% dos anúncios exigiam conhecimento em COBIT, 2,44% em BI, 2,44% em SCM, 1,22% dos anúncios exigiam conhecimento em algum tipo de sistema de informação gerencial e 1,22% em controle de processos.

Tabela 9 Ferramentas e sistemas empresariais

Ferramentas e sistemas empresariais	Porcentagem (%)
ERP	41,46%
Gerenciamento de projeto	25,61%
ITIL	10,98%
BPM	7,32%
Outros	4,88%
COBIT	2,44%
BI	2,44%
SCM	2,44%
Sistema de informação gerencial	1,22%
Controle de processos	1,22%
Total	100%

Dos 700 anúncios 1% exigiram conhecimento em algum tipo de proteção de micros e 99% não, com base nos anúncios que exigem conhecimento em proteção de micros constatamos que 33% exigiram algum conhecimento com Firewall, 33% em algum tipo de antivírus, 17% em segurança da informação e 17% em Vcloud.

Tabela 10 Proteção

Proteção	Porcentagem (%)
Firewall	33%
Antivírus	33%
Segurança da informação	17%
Vcloud	17%
Total	100%

Dos 700 anúncios 10% exigem disponibilidade e 90% não, com base nos anúncios de emprego que pedem constatamos que 50% exigiam que o candidato tivesse habilitação, 30% exigiam disponibilidade para viajar, 11% dos anúncios exigiam que o candidato tivesse um Veiculo e 9% exigiam que o empregado morasse na região do ABC.

Tabela 11 Vida pessoal

Proteção	Porcentagem (%)
Habilitação	50%
Disponibilidade para viajar	30%
Veiculo	11%
Residir no ABC	9%
Total	100%

5. CONCLUSÃO

A definição para o profissional de TI são diversas, pois nenhuma chega a ser exatamente correta e esclarecedora, pois a área de TI é uma área muito ampla e a cada dia vem crescendo de um jeito inesperado. Muitos estudos indicam que as empresas bem sucedidas dos próximos anos serão aquelas centradas no conhecimento, intenso fluxo de informações e pessoas treinadas participando de decisões. Com isso a tecnologia da Informação adquire uma importância sem precedentes, invadindo todo o processo produtivo, incluindo distribuição, transporte, comunicação, comercio e finanças. Embora seja relativamente fácil (Ainda que caro) adquirir a tecnologia da informação, quase nunca é simples incorporá-la com sucesso, pois é extremamente complicado

mudar a estrutura, a cultura, os processos e os hábitos de uma empresa, é muito difícil encontrar líderes capazes de levar o processo adiante, por isso é importante saber quais são as qualificações necessárias para ser um profissional de TI, quais os cursos necessários e quais os tipos de decisões que um profissional deve tomar.

Baseado em tudo que foi desenvolvido surgiu à seguinte pergunta: O que é necessário para ser um bom e sucedido profissional de TI? Para ter um grande futuro na área de TI é necessário primeiramente um bom conhecimento não só em uma área, é necessário ter um amplo conhecimento, conhecer um pouco de tudo para conseguir desempenhar um papel de grande porte dentro da empresa ou qualquer estabelecimento que o profissional estará atuando um bom desempenho e fácil habilidade com novas tecnologias e estar disposto a sempre conhecer áreas novas, pois a tecnologia esta em constante renovação. Com isso o objetivo desta pesquisa é descrever quais características e qualificações são necessárias para ser um profissional de TI, como: Graduação, cursos extracurriculares, linguagem e programação, especialização, idiomas, ferramentas e sistemas empresariais, proteção de micros, vida pessoal e assim trazer a solução para o estudante ou profissional da área que deseja se aprimorar rapidamente e assim ter bons resultados em sua carreira.

Baseado em tudo que foi pesquisado as dificuldades que existiram durante a pesquisa foram algumas, como exemplo a parte de mapa conceitual onde foi difícil organizar cada etapa do processo que iríamos seguir para chegar ao resultado que chegamos, a tabulação onde colocamos o resultado das pesquisas, o que as empresas estão procurando é uma parte extremamente cansativa, mas com concentração é fácil de manusear, pesquisa feita é complicada, já que no caso desse trabalho foi feita com anúncios, onde procuramos durante uma mês anúncios em 4 sites, durante três dias da semana (segunda, quarta e sexta), assim conseguimos uma base 700 anúncios para analisar, o que foi mais difícil a quantidade e manter os dias certos e adquirir a quantidade exata pedida.

Com isso conseguimos ver que nada que não seja trabalhado com concentração, dedicação e um pouco de trabalho em grupo não faça um

trabalho valer a pena e ter um conhecimento necessário. Indicamos que seja feito com paciência e muito tempo livre para corrigir cada erro e tentar fazer que tudo saia o mais perfeito possível, algumas partes do trabalho, como citadas a cima como dificuldade do grupo são bem cansativas e por isso indicamos que tentem fazer o mais rápido possível, pois é um trabalho de muita concentração e a cima de tudo dedicação, com tudo isso, leve com seriedade cada parte.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Competências gerenciais relacionadas

À tecnologia da informação. Disponível em:

<http://189.21.130.177/portal/pls/portal/docs/2056868.PDF>

JISTEM - Journal of Information Systems and Technology Management

v.6 n.3 São Paulo 2009. Carreira e relações de trabalho na prestação de serviços de tecnologia da informação: a visão dos profissionais de TI e seus gerentes. Disponível em: http://www.revistasusp.sibi.usp.br/scielo.php?pid=S1807-17752009000300004&script=sci_arttext

Perfil de profissionais de enfermagem e ocorrências Éticas. Disponível em:

<http://www.scielo.br/pdf/ape/v20n4/16.pdf>

BAHIA, Gondim, Estudos de Psicologia 2002. **Perfil profissional e mercado de trabalho: relação com a formação acadêmica pela perspectiva de estudantes universitários.** Disponível em:

<http://www.scielo.br/pdf/%0D/epsic/v7n2/a11v07n2.pdf>

Seis funções de TI que serão muito bem remuneradas em 2012. Meridith Levinson. **CIO/EUA, 09 de dezembro de 2011.** Disponível em:

<http://cio.uol.com.br/gestao/2011/12/09/seis-funcoes-de-ti-serao-muito-bem-remuneradas-em-2012/>

SÃO PAULO, Fabrício Alves de Freitas. Carência de profissionais em ti no mercado de trabalho. **19 de julho de 2011.** Disponível em:

<http://www.tiespecialistas.com.br/2011/07/carencia-de-profissionais-em-ti-no-mercado-de-trabalho-parte-2/#.UMFxo-Sul4p>

SÃO PAULO, Marcos Coimbra. Mercado de distribuição de ti é o que mais gera emprego no brasil. **23 de fevereiro de 2012.** Disponível em:

<http://www.tiespecialistas.com.br/2012/02/mercado-de-distribuicao-de-ti-e-o-que-mais-gera-emprego-no-brasil/>

SÃO PAULO, Mercado de TI exige dos profissionais formação contínua. **CRN**, 9 de fevereiro de 2009. Disponível em:
<http://crn.itweb.com.br/19917/mercado-de-ti-exige-dos-profissionais-formacao-continua/>

Denis Alcides Rezende. **A evolução da tecnologia da informação nos últimos 45 Anos**. Disponível em:
http://www.joinville.udesc.br/portal/professores/pfitscher/materiais/Evolu__o_da_TI.pdf

CEARÁ, Márcia de Freitas Duarte, Estudo Dirigido sobre Capacitação. Universidade federal do ceará, 12 de Dezembro de 2006. Disponível em:
<http://www.ebah.com.br/content/ABAAAAMI0AE/estudo-dirigido-sobre-capacitacao>

SANTA CATARINA, Sergio Luiz dos Santos e Fernando José Barbin Laurindo. **Tecnologia da Informação e produtividade: identificação de fatores de suporte ao aumento da produtividade**. Florianópolis, SC, 03 a 05 de nov de 2004. Disponível em:

http://www.abepro.org.br/biblioteca/ENEGEP2004_Enegep0802_2018.pdf

Gabriel Ulian Brigano e Rodolfo Miranda de Barros. **Aprendizado de TI: Um modelo para melhorar o aprendizado de TI nas organizações**.

Departamento de Computação - Universidade Estadual de Londrina UEL.

Disponível em:

http://www.gaia.uel.br/media/uploads/gaia/SBSI_2011_Gabriel_Brigano.pdf

Jean Pierre Marras, Administração da Remuneração.

O universo da Remuneração. P 3-14

Mário Teixeira Reis Neto. **A Remuneração Variável Na Percepção Dos Empregados E Suas Conseqüências Na Motivação E No Desempenho**.

Disponível em:

<http://www.anpad.org.br/enanpad/2006/dwn/enanpad2006-gprb-2500-resumo.html>

Camila Hatsumi Minamide. **Sistemas de Remuneração Tradicionais e a Remuneração Estratégica.** Disponível em:

http://www.mgar.com.br/textos/Remuneracao_Estrategica.pdf

MINAS GERAIS, Júnia Marçal Rodrigues, Alessandra Morgado Horta Corrêa e Marcelo Bronzo Ladeira. **Sistema de Remuneração por Habilidades: uma Alternativa às Práticas de Gestão da Produção em um Contexto Flexível.**

Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração/Universidade

Federal de Minas Gerais. Disponível em:

<http://www.anpad.org.br/enanpad/2004/htm/enanpad2004-gol-0647-resumo.htm>

|

Ricardo Antunes. **Mesa redonda – Mercado informal, empregabilidade e cooperativismo: as transformações das relações de trabalho no mundo contemporâneo.** Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, 1999. Disponível em: <http://www.revistasusp.sibi.usp.br/pdf/cpst/v2/v2a08.pdf>

Aguinaldo Neri. Gestão de Rh Por Competências E a Empregabilidade.

P 13- 67

SÃO PAULO, Fabián Javier Marín Rueda, Luciana Julio Martins, Keli

Cristina de Lara Campos. Empregabilidade: o que os alunos universitários entendem sobre isto? **Universidade São Francisco Itatiba–SP, Psicol. teor. prat. v.6 n.2 São Paulo dez. 2004.** Disponível em:

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1516-36872004000200006&script=sci_arttext

Secretária da educação á distancia. Formação **continuada na perspectiva do pró-letramento.** Disponível em:

http://lablin.fclar.unesp.br/moodldata2/17/Materiais/ao_Continuada_ProLetramento_TVE_Salto_Futuro.pdf#page=14

PARANÁ, Assis e Melo. **Formação continuada e representações sociais.**

Pontifícia universidade católica do Paraná, Curitiba, 7 de novembro de 2011.

Disponível em: http://educere.bruc.com.br/CD2011/pdf/6529_4009.pdf

SÃO PAULO, Maria Goreti Rufino de Souza Cardoso. **Caracterização do gênero textual: anúncio de emprego.** E.E Prof. Murillo do Amaral. Disponível em:

http://www.linguisticaaplicadaunitau.com.br/Mestrado/6oSep/la/resumos_expandidos/CARDOSO_Maria_Goreti_Rufino_de_Souza_p_458_471.pdf

SANTA CATARINA, Clóvis Reis. **Forma, conteúdo e contexto do anúncio veiculado no rádio.** Disponível em:

<http://revistas.univerciencia.org/index.php/libero/article/view/3196/3006>

Egeslaine de Nez e Marijane Zanotto. **A formação contínua em questão.**

Educere Et Educare Vol.1 nº Jan/ Jun. 2006. P 257-262