

Reportagem de capa

São Paulo concentra 50% das vagas de TI

Apesar de as oportunidades serem abundantes, número de profissionais é insuficiente; qualificação ainda é alvo de críticas das empresas

Diego Moura
ESPECIAL PARA O ESTADO

Dados da Associação Brasileira de Empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação (Brasscom) apontam crescimento preliminar de 7% para o setor de TI em 2014. E o Estado de São Paulo representa bem esse cenário, já que concentra mais de 50% das quase 80 mil vagas oferecidas no País, segundo informações da associação.

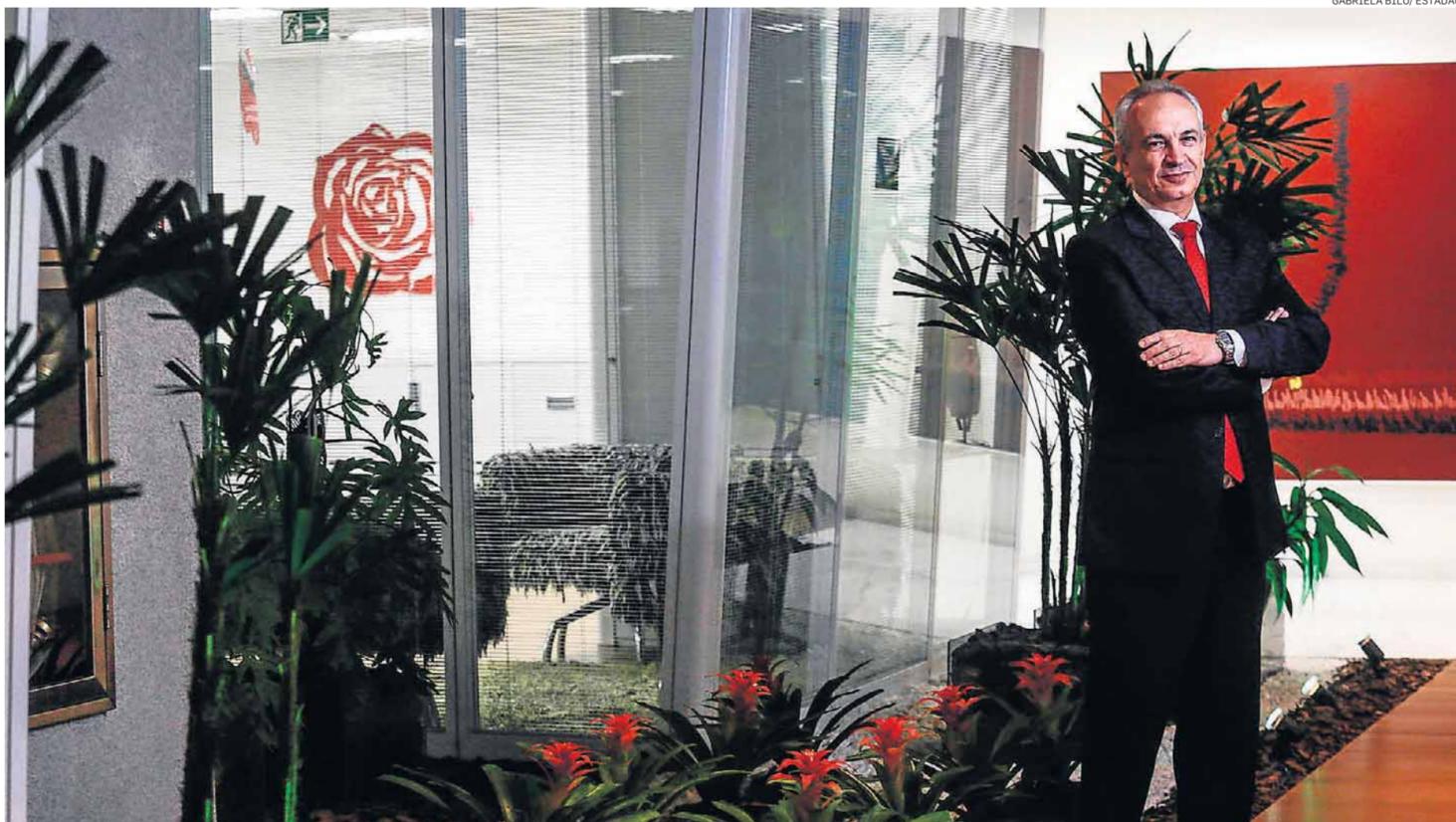
Já um estudo da consultoria global de recursos humanos especializada em TI Kelly Services mostra que a capital é o centro das oportunidades oferecidas. Segundo a pesquisa, conduzida com profissionais do mundo todo, as vagas para tecnologia cresceram, em 2013, três vezes mais do que as de outros setores na cidade. “Alguns polos do interior, como a região de Campinas, também têm demandado profissionais, assim como o Rio de Janeiro, mas o forte mesmo é São Paulo”, afirma o diretor da empresa que conduziu o estudo, Daniel Pagano.

A pesquisa ainda mostra que o salário médio de um profissional de TI em São Paulo é de R\$ 83 mil por ano, contra R\$ 74 mil da média nacional. Dentre as profissões mais buscadas estão programadores, administradores de sistemas, desenvolvedores de softwares e gerentes de TI. Mas a conta entre as oportunidades oferecidas e os postulantes a ocupá-las revela um déficit de 45 mil profissionais. Apenas no Estado de São Paulo, esse número chega a 35 mil, de acordo com projeção do ano passado da Brasscom.

Na análise do professor do departamento de Ciência da Computação do Instituto de Matemática e Estatística da USP Fabio Kon, o mercado de trabalho nessa área é ultra-aquecido. “São raros os jovens saídos de faculdades de referência que estão desempregados. Eles podem escolher aonde trabalhar.”

Mudanças. O mercado de trabalho deixou de ser restrito às empresas de TI. “Independentemente do negócio, seja ele manufatura, telecomunicações, bancos etc. existe alta dependência em tecnologia”, analisa o presidente da T-Systems do Brasil, Ideval Munhoz. “Há dependência (das empresas) por mobilidade, dispositivos, aplicações. Isso está no radar de 2015.”

A companhia passou por



Investimento. Um dos diretores da T-Systems do Brasil, Adilson Lessio afirma que atualização é ferramenta chave para um bom desempenho na carreira

uma transformação que reflete o aumento da importância dada ao setor: surgiu como departamento da Mercedes-Benz, em 1982, e passou por uma série de vendas e aquisições até 2002, quando passou a ser 100% controlada pela gigante alemã Deutsche Telekom.

No meio de boa parte desse caminho esteve o administrador de empresas Adilson Lessio, de 52 anos. Graduado pela Universidade São Caetano do Sul, chegou a iniciar o curso de ciências da computação, não concluiu. Mas a paixão pelos computadores veio desde cedo, quando aos 16 anos começou a programar. Sua ideia sempre foi aplicar a informática na gestão empresarial.

Desde o início da carreira, Lessio esteve em contato com a evolução e o desenvolvimento de sistemas, passando pelas indústrias automobilística e mineroquímica. E já se vão quase duas décadas de casamento com a T-Systems, onde teve pelo menos cinco funções. “A empresa entendeu que eu tinha uma diversidade de conhecimentos que poderia auxiliar na prospecção e no atendimento a

Área de tecnologia tem três cursos em destaque

Atualmente, o campo da tecnologia da informação tem três cursos de destaque, segundo o professor do departamento de Ciência da Computação do Instituto de Matemática e Estatística da USP Fabio Kon. São eles: ciência da computação, que foca em software e análise de dados; engenharia da computação, a qual inclui hardware e eletrônica; e sistemas de informação, no qual há software, mas o forte mesmo é gestão empresarial.

clientes, pela facilidade de comprar soluções”, conta.

Hoje diretor de produtos e serviços da T-Systems do Brasil, Lessio reúne características do profissional com a formação mais exigida pelas empresas: conhecimento adquirido na academia, no negócio e à base do autodidatismo. Saber lidar com as pessoas é bastante importante,

Formados nessas áreas podem seguir um grande número de profissões. Entre elas, alguns destaques. Segundo pesquisa da consultoria Kelly Services, o cargo de engenheiro de TI gerou 48% mais vagas e teve remuneração média de R\$ 158 mil anuais. Já gerente de TI contou com aumento de 29% no número de oportunidades de emprego e teve salário anual de R\$ 170 mil.

A posição de analista de TI marcou crescimento de 28%, com média salarial de R\$ 72 mil por ano, enquanto administrador de sistemas teve alta de 10% na quantidade de vagas oferecidas e os salários pagos, por ano, estão na casa dos R\$ 79 mil.

alega o executivo. “Máquina aceita seu comando, a pessoa, nem sempre”, afirma.

Além da falta de mão de obra, outra grande reclamação do setor é a qualificação insuficiente. “As faculdades precisam melhorar os currículos para se atualizar. A educação precisa acompanhar a evolução da tecnologia, porque a área é muito comple-

xa”, alerta o sócio-fundador da Totvs, Ernesto Haberkorn. A companhia é a sexta maior no oferecimento de tecnologia, software e serviços do Brasil. Para ele, a maior parte das grandes empresas tem de treinar as pessoas que são recrutadas, especialmente para se adequar ao ambiente corporativo.

Perfil. “O segmento de TI talvez tenha o conhecimento mais precíval”, considera o diretor da Kelly Services, Daniel Pagano. “O profissional tem de estar antenado e aprendendo, buscando reciclar sempre os conhecimentos. Saber interagir e dialogar também é primordial, além de saber se expressar oralmente e por escrito.

O presidente da T-Systems reforça a importância de conhecer o cliente. “Lidar com ‘big data’ ficou mais frequente, porque o volume de informações é estupendo. O cientista de dados será cada vez mais necessário. Segurança da informação fica mais crítica também”, acrescenta. “O profissional tem de construir uma solução e não apenas responder a uma demanda”, ressalta.

● Empenho
“O profissional tem de se preocupar em construir uma solução e não apenas se limitar a responder a uma demanda do cliente”
Ideval Munhoz

PRESIDENTE DA T-SYSTEMS DO BRASIL

Para o diretor de inovação e capital humano da Brasscom, Sergio Sgobbi, muitas vezes falta ao profissional respeito às estruturas internas da empresa. “Ele às vezes não chega com essa preparação sobre o mundo do trabalho”, reflete. “Chega com o pensamento lá de fora.” Com a responsabilidade de coordenar várias equipes, Lessio afirma que sempre seleciona funcionários capazes de decompor situações complexas e ter visão ampla. “O profissional tem de gostar de realizar”, diz.

Para o executivo, é quase uma obrigação o profissional ter capacidade analítica e saber propor e vender boas ideias e soluções. “Gostar de perceber a satisfação das pessoas com o resultado do nosso trabalho é a grande realização.”

Competitividade

Roberto Mayer, conselheiro de normas éticas da Associação das Empresas de Tecnologia da Informação

‘Não existe uma agenda digital sólida no Brasil’

O problema da mão de obra é global e afeta, em especial, as pequenas e médias empresas; País tem legislação arcaica

A falta de mão de obra na tecnologia da informação, que incomoda as grandes corporações do setor, atinge de maneira mais contundente pequenas e médias empresas. E não é exclusividade do País. Profissionais estão em falta até em grandes polos tecnológicos como Estados Unidos e Europa. Nesse cenário, desde 1976, existe a Associação das Empresas de Tecnologia da Informação (Assespro). “Ela congrega as empresas de forma voluntária, para defender os interesses com apoio nas políticas públicas, além de um trabalho cooperado”, explica o ex-presidente da regional paulista e atual conselheiro de normas éticas do órgão, Roberto Mayer. Grande

parte das afiliadas está no ramo das pequenas e médias companhias. “A associação é um local onde as empresas podem, de certa forma, trocar confidências para buscar melhorias conjuntas.” Confira trechos da entrevista:

● Como as pequenas e médias empresas tratam a questão da remuneração? A diferença é muito grande?

O que elas fazem, por terem menos capacidade econômica, é contratar recém-formados ou quem ainda está estudando. E abrem mão de crescer para conservar aquela equipe que já está consolidada.

● Mão de obra
“Nós desenvolvemos um censo da tecnologia que engloba América Latina e Península Ibérica. Nesse aspecto de RH, estamos na mesma situação de Espanha e Portugal”

da. Isso é péssimo. Algumas empresas maiores usam seu poder econômico para ir abocanhando os mercados locais e, consequentemente, as empresas menores. Em função dessa escassez, nos últimos anos, houve um crescimento da média salarial, e a diferença entre as menores empresas e as maiores é menor do que em outros setores.

● O problema da mão de obra também existe fora do Brasil?

É um problema global, que atinge vários países onde a tecnologia cresceu de maneira rápida. Nós desenvolvemos um censo do setor de tecnologia que engloba América Latina e Península Ibérica. No aspecto de RH, estamos na mesma situação de Espanha e Portugal.

● E a tecnologia é um mercado bastante significativo...

A ONU coloca que a tecnologia da informação é um habilitador do desenvolvimento pa-



Mayer. Pequenas e médias empresas têm mais dificuldades

ra os países. Inclusive houve algumas nações que saíram de guerras que usaram a TI para se levantar. Há casos extremos, como a Macedônia, arrasada na Guerra dos Bálcãs, e até o caso da Colômbia, com a guerra contra as drogas. Hoje,

ela está em um programa agressivo (de desenvolvimento de TI).

● Existem soluções visíveis para ao menos minimizar esses problemas?

Os Estados Unidos e a Alemanha têm rotas específicas de

● Progresso
“A ONU coloca que a tecnologia da informação é um habilitador do desenvolvimento. Houve algumas nações que saíram de guerras e usaram a TI para se levantar”

imigração para profissionais de TI, então eles buscam profissionais de outros países. Nós ainda temos um estatuto do estrangeiro da época da ditadura, então é complicado trazer pessoas de fora. É colocar uma gota d’água numa pedra quente. E nossos vizinhos têm mão de obra que poderia ser usada, mas o governo mantém essa legislação obsoleta, porque isso poderia “estar tirando trabalho dos brasileiros”. No fim, ficamos sem os dois.

● Além da falta de profissionais, qual é o principal entrave do setor pequeno e médio no Brasil?

Não existe uma agenda digital sólida no Brasil. Se você perguntar ao governo, ele vai dizer que há, mas não se compara ao Chile, que já está na quinta, por exemplo. A gente tem uma perda de produtividade muito grande e isso vai minando nossas capacidades, primeiro de exportar e, depois, do próprio mercado interno. **D.M.**