Qual o Perfil do Profissional da Área de Tecnologia da Informação?

O Mercado e o Perfil do Profissional de TI

Ricardo Luiz B. L. Campos, rluizcampos@yahoo.com.br, Serviço Federal de Processamento de Dados (SERPRO)

Dado o vasto conjunto de opções de atuação para o profissional de TI, às vezes é complicado definir como é esse mercado e como é esse profissional. Este artigo apresenta as capacidades técnicas e comportamentais necessárias para tal profissional obter sucesso em um mercado que é cada vez mais competitivo.

Introdução

A tecnologia da informação (TI) é a designação de recursos tecnológicos e computacionais para geração e uso da informação, sendo fundamentada nos seguintes componentes: hardware e seus dispositivos periféricos, software e seus recursos, sistemas de telecomunicações e gestão dos dados e informação. Como é uma área ampla, o profissional de TI, deve, primeiramente, escolher em qual dos componentes irá atuar e, posteriormente, do conjunto de capacidades (skills) que a referida área requer, identificar as que não possuem e que devem ser adquiridas e/ou as que possuem e devem ser atualizadas. Essas tarefas se fazem necessário para traçar um planejamento mais consistente da própria carreira e, consequentemente, garantir a sua empregabilidade (ou seja, a sua condição de ser "empregável" a qualquer momento).

Este conjunto de capacidades, que denominamos de **perfil profissional**, pode ser dividido em dois subgrupos: as técnicas e as comportamentais. Esse artigo visa então discutir tais capacidades que são necessárias para um bom desempenho profissional na área de TI. Para tanto, o mesmo segue em três partes: a situação do mercado de trabalho, o perfil do profissional e a conclusão.

O Mercado de Trabalho em TI

De acordo com ITAA (*Information Technology Association of America*), havia em 1998 mais de 350 mil vagas de trabalho em Tecnologia da Informação (TI) nos Estados Unidos da América (EUA). Como há uma oferta anual de 95 mil novos postos de trabalho, estimava-se que no século atual mais de 1,3 milhões de vagas estariam disponíveis. Uma pesquisa do IDC (*International Data Corporation*) em 1999, indicava que a disponibilidade era de mais de 700 mil vagas em TI e, ainda, previa que em 2003 haveria mais 1,6 milhões de ofertas. Atualmente, segundo Johnson (veja Recurso 1), estamos em um mundo em que existe um *déficit* de aproximadamente um milhão de pessoas em TI, **só na Europa**. E o Brasil, junto com os EUA e a Alemanha, é um dos países que mais sofrerá a falta de profissionais qualificados em TI nos próximos anos. É importante notar que o próprio IBGE registra aumento considerável na área de TI com a oferta de emprego no setor de tecnologia crescendo 40,7% entre 2003 e 2006 (fonte: *O Setor de Tecnologia da Informação e Comunicação no Brasil 2003-2006*, IBGE).

Os números do ITAA, do IDC e de Johnson, assim como outros fornecidos pelo BCI e pelo CompTIA, mostram a dimensão das oportunidades de trabalho nas atividades de tecnologia da informação, que não estão sendo preenchidas pela falta de profissionais qualificados e com perfil adequado. O resultado imediato deste problema é a baixa produtividade da organização e, consequentemente, prejuízo.

Para o preenchimento destas vagas disponíveis na área de TI, o candidato terá que atender aos princípios básicos exigidos pelo mercado, tais como formação acadêmica, domínio de língua estrangeira e sólida formação cultura. Em outras palavras, deverá alterar o seu perfil profissional. Este perfil, composto de capacidades técnicas e de capacidades comportamentais, é descrito na próxima seção.

Esta é uma publicação eletrônica da Sociedade Brasileira de Computação – SBC. Qualquer opinião pessoal não pode ser atribuída como da SBC. A responsabilidade sobre o seu conteúdo e a sua autoria é inteiramente dos autores de cada artigo.

O Perfil do Profissional de TI

O perfil profissional é o conjunto de características (como habilidades e pontos fracos) que forma a identidade do profissional, servindo para que se possa conhecer melhor e poder traçar um planejamento mais consistente da própria carreira. Em resumo, é a sua competência e, de modo geral, a obtenção do conjunto de habilidades pelo profissional depende da aquisição do conhecimento (saber) associado com a aptidão (inclinação para saber fazer) e pelo seu interesse (querer saber fazer).

Durand (veja Recurso 2) define que o perfil profissional é composto de um conjunto de competências e conceitua competência com base em três dimensões – conhecimento (*knowledge*), saber fazer (*know-how*) e atitudes, englobando não só questões técnicas, mas, também, a cognição e atitudes relacionadas com o trabalho. O perfil profissional é composto de competências técnico-profissional, que correspondem àquelas necessárias à especificidade da função ou cargo que assumirá, competências de negócio, que dizem respeito à compreensão das áreas de negócio com os quais o profissional poderá manter contato e competências sociais, que dizem respeito à interação com pessoas e contextualização do cargo a ser ocupado. De acordo Pereira e Pires (veja Recurso 3), o perfil profissional pode ser classificado em dois grupos de aptidões/características: *hard skills* (capacidades técnicas adquiridas) e *soft skills* (capacidades profissionais). Essas definições (conforme a Tabela 1) indicam que as competências do perfil profissional podem ser agrupadas em técnicas e comportamentais.

Tabela 1 – Competências do Profissional de TI

Competência	Perfil profissional		
	Durand	Fleury eFleury	Pereira e Pires
Técnica	conhecimento (*knowledge*)	competências técnico-profissional	*hard skills* (capacidades técnicas adquiridas)
	saber fazer (*know-how*)	competências de negócio	
Comportamental	Atitudes	competências sociais	*soft skills* (capacidades profissionais)

A competência (saber ser) acontece a partir da obtenção de qualificação (saber fazer reconhecido), do alcance de um bom desempenho (fazer bem feito) e da mobilidade do conhecimento (prover respostas simples, econômicas, rápidas e efetivas). Para ter qualificação, o profissional deve adquirir um conjunto de habilidades (saber fazer), da formação requerida para o contexto profissional (certificação do saber fazer) e do respeito à ética (saber fazer em conformidade com os valores éticos instituídos) e o rigor técnico (saber fazer em conformidade com as exigências técnicas requeridas pelas dimensões de qualidades estabelecidas).

O bom desempenho do profissional no exercício de uma atividade só acontecerá na medida que um indivíduo qualificado aproveita uma oportunidade (chance de fazer) de exercer suas habilidades (saber fazer) a partir da adoção de uma atitude correta (querer fazer). Através da vivência de situações profissionais (memória prática acumulada de fazer) e com a disposição para a prática do ensino (ensinar saber fazer), a partir das quais são construídos esquemas mentais (estruturação do saber decorrentes da alocação dos saberes por meio de análise, inferências, generalizações, analogias, associações e transferências), o profissional adquire a mobilidade do conhecimento (prover respostas simples, econômicas, rápidas e efetivas).

O conjunto de competências, seja técnica ou comportamental, de um profissional, tendo em vista a dinâmica imposta na mudança dos processos organizacionais e como forma de sobrevivência num mercado de trabalho cada vez mais competitivo, tem que acompanhar as exigências das ofertas de trabalho. Por este motivo, para garantir a sua empregabilidade, o profissional deve desenvolver suas habilidades, buscando estar sempre atualizado e preparado para novas tarefas. Deste conjunto, a mais

simples de ser adquirida é a técnica, pois é obtida através de aprendizagem educacional e da sua aplicação prática.

As Competências Técnicas

As competências técnicas são adquiridas através da aprendizagem educacional e pela aplicação prática. Elas são as habilidades de mais simples aprendizagem, treino e, tipicamente, mais fáceis de observar, medir e quantificar de um profissional. De acordo com Chermont (veja Recurso 4), estas competências dizem respeito à formação obtida pelo profissional, através de cursos, treinamentos, auto-desenvolvimento e experiências no desempenho de suas atividades profissionais. Elas estão relacionadas diretamente ao trabalho, resultado das qualidades técnicas exigidas e saber tomar decisões, representando o saber efetivo. É o que o profissional sabe fazer e fazer bem.

De acordo com "*An examination of job skills on Internet database*" de 2003 e o "*Guide to computing careers helps students develop right skills*" de 2007, as principais competências técnicas são: desenvolvimento e gestão de dados; desenvolvimento Web; linguagens de programação; segurança; resolução de problemas; agilidade e manuseio de softwares; hardware e multimídia; inovação no uso de novas tecnologias, criando ferramentas de suporte ao negócio; e banco de dados.

Além das listadas acima, as competências técnicas, podem ser complementadas com a formação acadêmica. Preferencialmente, de nível superior, pois apenas 3% dos egressos do curso de TI estão desempregados. Uma especialização ou pós-graduação (acadêmica ou profissional) é recomendada. Pois, com o aumento das Instituições de Ensino Superior (IES) em TI, facilitando o acesso ao nível superior, trouxe em contrapartida uma legião de jovens inadequadamente e igualmente preparados para atender a realidade das empresas. Por isso, o investimento em cursos de formação tecnológica e/ou de certificação em um ou mais produtos de uma grande companhia de TI é uma alternativa. Principalmente, que os cursos de certificação têm o objetivo de qualificar o profissional para melhor trabalhar com um determinado produto.

O domínio de línguas estrangeiras, apesar de não ser considerado uma competência técnica, é, também, indispensável para a área de TI. As habilidades técnicas já não são garantia de um bom emprego, pois se o profissional de TI não tiver competência para utilizar. Além disto, diante de atividades cada vez mais complexas, multidisciplinares e fortemente executadas por equipes, as competências comportamentais passam a ser o centro das atenções nas organizações.

As Competências Comportamentais

Entende-se por competências comportamentais, de acordo com Joseph, Ang e Slaugter (veja Recurso 5), um conjunto de estratégias de autogerenciamento e auto-regulamento para obtenção do sucesso pessoal, o gerenciamento de carreiras e o gerenciamento de equipes. Elas dizem respeito à interação com pessoas e contextualização do cargo a ser ocupado, ou seja, são competências interpessoais e pessoais.

As competências comportamentais são as mais difíceis de definir devido à sua subjetividade. Entre elas destacam-se: liderança, aprendizagem (autodesenvolvimento), escuta, comunicação eficaz (oral e escrita), gestão de equipes, adaptação, persuasão, gestão do tempo, relacionamento interpessoal (networking), espírito empreendedor, disciplina, interesse, marketing pessoal, credibilidade, idoneidade, ausência de dificuldades financeiras, controle emocional, criatividade e visão global dos acontecimentos e da empresa.

Dessas atividades comportamentais, algumas correspondem ao talento, ou seja, ao comportamento que uma pessoa assume com frequência e que têm efeito positivo nas atividades desempenhadas. Normalmente, o talento é uma marca característica de um profissional, traduzido por reconhecimento de competências específicas. Por este motivo, é importante que o profissional gerencie a sua própria

carreira, sendo um empreendedor de si mesmo, identificando as suas habilidades e seus pontos fracos. E em cima dos últimos, desenvolver as habilidades técnicas e as comportamentais que possam elimina-las ou reduzi-las.

Conclusão

Este artigo apresentou o perfil do profissional de tecnologia da informação. Primeiramente, foi apresentada a situação do mercado de trabalho em Tecnologia da Informação (TI), no Brasil e no mundo, que está com déficit de profissionais qualificados e com perfil adequado. O perfil profissional, que é o conjunto de características (como habilidades e pontos fracos) que forma a identidade do profissional, servindo para que se possa conhecer melhor e poder traçar um planejamento mais consistente da própria carreira, foi apresentado posteriormente. As competências do perfil profissional foram agrupadas em técnicas, que são as relacionadas com a aprendizagem educacional e aplicação prática, e as comportamentais, que são as interpessoais e pessoais. Das competências técnicas, uma formação acadêmica de nível superior ou maior em conjunto com cursos técnicos ou de certificação, valorização o currículo do profissional. No entanto, além das competências técnicas, o mercado de trabalho procura profissionais que tenham capacidade de liderança, de autodesenvolvimento, de relacionamento interpessoal, de comunicação eficaz, de liderança. Em outras palavras, que tenham, também, competências comportamentais. Ter conhecimento das competências (técnicas e comportamentais) indispensáveis para o exercício das suas atividades profissionais é de grande importância. Pois, após a identificação dos seus pontos fracos relacionados com essas competências será possível que o profissional consiga traçar um planejamento mais consistente para o desenvolvimento sua carreira, como o objetivo de elimina-las ou reduzi-las.

Sobre o Autor

Ricardo Campos é administrador de banco de dados do Serviço Federal de Processamento de Dados - SERPRO desde de 1989. É licenciado em Ciências - Habilitação em Matemática pelo Centro Universitário CEUB - UniCEUB, pós-graduado em Análise de Sistemas pela Universidade de Brasília - UnB e Mestre em Gestão do Conhecimento e Tecnologia da Informação pela Universidade Católica de Brasília - UCB.