

Michael Page lança Barómetro de TI

90,5% dos perfis de TI disponível para mobilidade profissional

Lisboa, 21 de Julho de 2015 – A Michael Page, empresa líder em recrutamento de quadros médios e superiores, apresenta o Barómetro de TI, uma análise ao mercado nacional das Tecnologias de Informação reveladora de perceções e tendências em 2015.

Os **projetos transversais** ocupam um espaço cada vez maior entre as principais funções desempenhadas no sector das TI, tendo sido apontados por **25,5%** dos profissionais inquiridos.

Tomás Moniz, Human Resources Manager do Porto Tech Center da Africa Internet Group, explica esta realidade: *“Temos de ter um mindset de flexibilidade porque temos colegas alocados a um único projeto onde não há transversalidade e outros onde essa transversalidade se verifica. A maior parte das empresas de desenvolvimento de software trabalha numa ótica de projeto, e nesse sentido a transversalidade é fundamental”*.

O ranking das funções mais desempenhadas é composto também pelas posições de **desenvolvimento de infraestruturas e sistemas**, apontado em **21,8%** dos casos, e pelo **desenvolvimento de software**, em **21,1%** dos casos.

A **capacidade de gestão de recursos humanos** é uma mais-valia valorizada nos quadros médios e superiores do setor, já que 4 em cada 5 dos inquiridos é responsável pela gestão de uma equipa de pelo menos um elemento e um terço é responsável por equipas compostas por mais de 5 elementos.

Do total de inquiridos, **44,7%** auferem entre **35 e 55 mil Euros** brutos por ano e **25,8%** recebe mais de **55 mil Euros**. **Consultoria** (26,9%), **Banca/Seguros** (17,1%) e **Indústria** (16,4%) são os setores que mais procuram profissionais especializados em Tecnologias da Informação.

Miguel Garcia, CTO da VentureOak assinala também a importância dos Centros de Serviços partilhados para a absorção de profissionais da área das TI: *“em Portugal, a excelente qualidade de recursos a um custo comparativamente mais baixo, leva a uma tendência crescente de criação de*

Media Release

Service Centers no nosso país, que se têm tornado casos de sucesso internacionais e motores de exportação de inovação”.

Jorge Teixeira de Sousa, Head of Human Resources da i2S corrobora: *“neste momento temos muitas startups de âmbito tecnológico e empresas de outsourcing que vieram criar alguma pressão no mercado; até 2020 iremos ter alguma estabilização. Em Portugal formamos profissionais com muita qualidade e elevado expertise e isso nota-se principalmente quando pretendem ir para o estrangeiro, pois conseguem encontrar emprego com muita facilidade. Os engenheiros portugueses são muito apreciados em termos de competências técnicas, o que impulsiona o investimento de empresas estrangeiras em Portugal”.*

O que valorizam os profissionais de TI?

A aceitação de uma proposta de emprego é influenciada por diversas variáveis. No entanto, oferta salarial, definição e responsabilidades das funções e evolução na carreira são as que assumem maior peso no momento de decisão. O **valor salarial** foi indicado por **69,8%** dos inquiridos, a **responsabilidades das funções** por **59,3%** e a **evolução na carreira** por **58,2%**. Superando o acesso a formação e desenvolvimento de competências (34,9%), encontra-se a imagem/reputação da empresa (18,2%) e a sua dimensão (16%).

“As expetativas devem ser geridas de uma forma constante e para promover essa realidade temos de ter um bom ambiente de trabalho. A sua gestão é sempre complexa, nomeadamente quando trabalhamos num mercado ultraconcorrencial onde as expetativas dos colaboradores são anormalmente rápidas”, explica **Tomás Moniz**.

“A mobilidade passou a ser um requisito em vez de uma ambição profissional”, afirma **Inês Correia, Consultora da Michael Page Information Technology no Porto**, acrescentando que, *“a crise impulsionou as empresas nacionais a procurarem novos mercados e o impacto desse desafio está a verificar-se no crescimento da necessidade e procura de profissionais com experiência internacional.”*

A quase totalidade dos inquiridos, **90,5%**, afirma estar **disponível para mudar de localização** no âmbito de um novo projeto e **52,4%** **aceitaria emigrar**.

Nuno Silva, Human Resources Manager da myPartner, explica a importância da disponibilidade para a mobilidade *“concorremos no mercado internacional e uma das premissas necessárias para os*

Media Release

nossos colaboradores, independentemente da função que venham a desempenhar, é que tenham disponibilidade para viajar e fixar residência durante curtos períodos de tempo no estrangeiro". E avança que todo o processo é executado com o máximo cuidado e planeamento: "há um processo formativo anterior, findo o qual o colaborador está elegível para integrar um projeto internacional, porque há uma preocupação em entregarmos qualidade e valor acrescentado aos projetos internacionais, assim como nacionais".

Como está a motivação no sector?

A área das TI continua a ser uma das mais promissoras em Portugal. **87,3%** dos inquiridos diz estar **confiante** na evolução positiva do mercado de trabalho e **61,7%** diz sentir-se profissionalmente **motivado**.

Estes profissionais mostraram-se também muito positivos na forma como percecionam a sua atual função. O percurso profissional é visto como bem definido e com possibilidades de evolução na carreira (por 74,1% dos profissionais a trabalhar na empresa atual há 3 ou menos de 3 anos, e por 60,2% dos profissionais há mais de 4 anos na empresa); o empregador contribui para o seu desenvolvimento profissional (por 67% no primeiro caso, e 48% no segundo) e o salário é considerado satisfatório (por 60,7% e 47,2% dos casos).

O desejo de evolução de carreira e a procura por novas experiências leva os inquiridos a mostrarem interesse numa mudança futura que lhes permita desempenhar funções nas áreas de **Consultoria** (46,5%), **Internet/Digital** (34,9%), **Indústria** (34,5%) e **Banca/Seguros** (31,3%).

Um importante fator na consideração da motivação profissional é o **stress**, referido por **43,8%** dos inquiridos como uma constante no desempenho das suas funções. Sobre o papel das empresas na motivação dos seus colaboradores, **97,8%** dos profissionais considera importante a oferta de **desafios interessantes** e **97,1%** o **reconhecimento**. Contudo, 1 em cada 3 profissionais afirma não sentir reconhecido o seu valor.

Nuno Silva afirma que a **myPartner** está bem ciente da importância da valorização dos colaboradores: *"o reconhecimento existe e é constante, não é um reconhecimento diário, mas é institucional pela valorização do talento. Há um reconhecimento quando os projetos correm bem, um agradecimento pessoal dentro da equipa, e estamos orientados para reconhecer a pessoa no*

Media Release

momento certo, quando está a fazer as coisas bem feitas. Uma palavra certa no momento certo é extasiante para o colaborador”.

Também na **Africa Internet Group** existe um programa de reconhecimento desde o início da integração dos colaboradores. *“Os team leaders promovem que todas as pessoas nos primeiros meses que estão na empresa tenham uma ou duas peças que são suas, onde todos os envolvidos na unidade de negócio reconhecem essa pessoa pelo desenvolvimento extra que teve a preparar essa peça”,* afirma **Tomás Moniz**.

Conclusões

De forma resumida, o Barómetro de TI da Michael Page permite às empresas nacionais perceberem o que procuram os profissionais de Tecnologias de Informação especializados.

Para **atrair o talento nacional**, as empresas devem oferecer um salário atrativo, um projeto de trabalho com responsabilidades e funções interessantes, um plano de evolução de carreira na empresa e construir uma boa reputação/imagem corporativa.

Tomás Moniz conclui: *“em 2020 vai haver muito mais concorrência e é fundamental o envolvimento das universidades, dos centros de emprego. É preciso formar mais pessoas, reter estas pessoas e atrair alguns profissionais que estão há uns anos fora no estrangeiro”. “as necessidades do mercado estão constantemente a aumentar e a oferta não acompanha” “os nossos engenheiros de IT são muitíssimo bons e cada vez mais considerados no mundo todo”.*

Atualmente, os profissionais assumem um papel de liderança da sua progressão de carreira cada vez mais forte e, além de atrair talento, as empresas têm também que investir na sua **retenção** desenvolvendo projetos desafiantes, estabelecendo um bom ambiente de trabalho, disponibilizando ferramentas de trabalho eficientes e um bom equilíbrio entre vida pessoal e profissional, além de, oferecerem formação para o desenvolvimento de novas competências.

Jorge Teixeira de Sousa explica a estratégia da **i2S** para a retenção do seu talento: *“temos uma aposta muito grande no desenvolvimento profissional, no crescimento do ponto de vista de competências através de investimento em formação. Os nossos colaboradores sentem que a empresa*

Media Release

está a crescer e que surgem com frequência novas oportunidades. Temos uma preocupação muito grande com a qualidade de vida dos nossos colaboradores, promovendo, de forma continua, atividades de saúde e bem estar tais como massagens no escritório, Pilates, Karaté, entre outras. Em simultâneo, procuramos que exista uma relação próxima com a família do colaborador porque contribui para aumentar o seu sentimento de pertença e vínculo à i2S.”

Sobre a Michael Page

A Michael Page é uma das mais conhecidas e respeitadas consultoras de recrutamento do mundo. Estabelecida há mais de 35 anos no Reino Unido, tem actualmente 154 escritórios em 35 países. É uma empresa líder em recrutamento e selecção especializada de quadros médios e superiores, para projectos de carácter permanente e temporário, sendo constituída por consultores especializados, que apresentam formação e experiência profissional nas áreas para as quais recrutam.