

ANÁLISE DAS COMPETÊNCIAS COMPETITIVAS DO PROFISSIONAL DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO: ESTUDO DE CASO COM VAGAS OFERTADAS PELO LINKEDIN

**ÉRICA THAÍS DA CONCEIÇÃO NOVAES¹,
FLORISVALDO CUNHA CAVALCANTE JUNIOR²**

1 Graduada em Gestão da Tecnologia da Informação pelo Instituto Federal do Sertão Pernambucano – IFSERTÃO-PE.

2 Mestre em Controladoria pela UFRPE. Especialista em Gestão Empresarial/Controladoria. Graduado em Administração e Ciências Contábeis. Professor de Administração no Instituto Federal da Bahia – IFBA

RESUMO

O presente estudo se propõe a analisar as competências do profissional na área da Gestão da Tecnologia da Informação, com base nas exigências que as organizações requerem de um profissional recém-formado com o objetivo de analisar quais competências são mais exigidas no mercado de trabalho para o profissional de TI. No que diz respeito às competências, cada empresa busca diferentes requisitos para a contratação de profissionais a partir da análise. A análise teve como objetivo avaliar as dificuldades e a competitividade que o profissional encontra no mercado de trabalho. A pesquisa foi realizada em 33 empresas localizadas na Região Nordeste. O estudo se enquadra como pesquisa qualitativa, sendo coletados dados em diversas cidades que possuíam os requisitos de competências necessários, as quais foram definidas como importantes no setor de gestão para um profissional da área de Gestão da Tecnologia da Informação. Percebe-se que as competências consideradas importantes para o estudo, ou seja, são aquelas que as organizações destacam como as mais exigidas para o profissional ingressar no mercado de trabalho. Diante da pesquisa, o estudo mostra a importância da plataforma para o profissional em formação, onde as competências tendem a ser um grande investimento para o ambiente profissional.

Palavras-chave: Competências; LinkedIn; Tecnologia da Informação.

ANALYSIS OF COMPETITIVE SKILLS OF INFORMATION TECHNOLOGY PROFESSIONALS: CASE STUDY WITH VACANCIES OFFERED BY LINKEDIN

ABSTRACT

The present study proposes to analyze the competences of professionals in the area of Information Technology Management, based on the requirements that organizations require from a newly graduated professional in order to analyze which competences are most demanded in the job market for the IT professional. With regard to skills, each company seeks different requirements for hiring professionals based on the analysis. The analysis aimed to evaluate the difficulties and competitiveness that the professional finds in the job market. The research was carried out in 33 companies located in the Northeast Region, the study fits as a qualitative research, data were collected in several cities that had the necessary skills requirements, which were defined as important in the management sector for a professional in the area of Information Technology Management. It is noticed that the competences considered important for the study, that is, are those that the organizations highlight as the most demanded for the professional to enter the job market. In view of the research, the study shows the importance of the platform for the professional in training, where skills tend to be a great investment for the professional environment.

Keywords: Competencies; LinkedIn; Information Technology.

1 INTRODUÇÃO

O presente estudo realizou um mapeamento e análise das competências do profissional na área da Gestão da Tecnologia da Informação, com base nas exigências que as organizações requerem de um profissional recém-formado. Visto isto, 33 empresas do Nordeste foram estudadas através da plataforma LinkedIn, no intuito de reunir competências competitivas listadas do profissional da Tecnologia da Informação.

Para Cardoso (2021) tratando-se de competências profissionais, de acordo com Fleury e Fleury (2004), o desenvolvimento das competências profissionais está relacionado com a combinação de recursos e de múltiplas competências individuais já adquiridas, que possibilita a união de novas competências para que o resultado total seja maior do que a soma apenas das competências individuais, sendo assim, proporciona geração de valor para a organização. Por isso, em virtude da relevância do assunto, é fundamental que os profissionais se desenvolvam continuamente.

Competência está relacionada a uma pessoa que detém conhecimento e habilidades para realizar alguma coisa, assim como está relacionada à resolução de problemas, sendo de extrema importância para as organizações (BRANDÃO, 2009; DIAS JÚNIOR et al., 2014; FLEURY; FLEURY, 2001).

Identificar competências individuais em uma organização, por exemplo, é uma fase do mapeamento de competências. Sua descrição operacional é parte desse processo instrumental que tem o objetivo de qualificar a ação ou a atuação do indivíduo no contexto de trabalho. Um caminho frequente tem sido descrever as competências em padrões de desempenho que refletem as expectativas da organização no que se refere ao desempenho de seus colaboradores (BRANDÃO, 2012).

Barlett e Ghoshal (apud KILIMNIK; SANT'ANA, 2006) identificam categorias de competências gerenciais comumente requeridas: características de personalidade, atributos de conhecimentos e habilidades especializadas. Esses autores ajudam a se compreender que os perfis atitudinais gerenciais com traços como integrador, flexível, perceptivo e exigente têm habilidades para desenvolver pessoas e relações. Nesse sentido, gerentes em um nível intermediário delegam, desenvolvem e “dão poder”, pois têm habilidades para desenvolver relações de equipe e reconciliar diferenças.

As competências gerenciais estão vinculadas aos gestores e, por conseguinte, refletem no seu desempenho durante o trabalho e no cumprimento dos seus papéis organizacionais. Elas

devem estar alinhadas à estratégia organizacional e seus objetivos, com a finalidade de proporcionar melhorias nos seus resultados (PICCHIAI, 2003).

Pode-se dizer que competência compõe, então, um conceito de amplas visões, entretanto, para esta pesquisa, optou-se por empregar a definição de competência estabelecida por Fleury e Fleury (2001), a qual admite competência como a capacidade de mobilização, integração e transferência de conhecimentos, recursos e habilidades nas atitudes gerenciais.

Le Boterf (2003) destaca a importância do contexto ao conceito de competências. Segundo o autor, a competência é a prática do que se sabe em determinada situação, influenciada por relações de trabalho, cultura organizacional, entre outros fatores.

Competência então deve ser traduzida em ação, a partir da mobilização de conhecimentos em diferentes circunstâncias. Na mesma linha, Zarafian (2004) afirma que a competência é formada por três elementos complementares entre si: a tomada de iniciativa e responsabilidade do indivíduo em situações profissionais com as quais ele se defronta; a inteligência prática das situações, apoiada em conhecimentos adquiridos e transformados à medida que a diversidade das situações enfrentadas aumenta; e a capacidade de mobilizar redes e atores em volta das mesmas situações, compartilhando desafios e assumindo áreas de responsabilidade. O autor define a competência então como a iniciativa e o assumir de responsabilidades sobre problemas e eventos enfrentados em situações profissionais.

Esse estudo se justifica pela importância de se disseminar e contextualizar as competências que são exigidas pelo mercado de trabalho, para que os acadêmicos possam se preparar previamente, ou seja, no período da graduação, para serem mais competitivos no momento que forem concorrerem as ofertas de trabalho.

Ante o exposto, a problemática desse estudo se alicerça em investigar quais são as competências mais demandadas pelo mercado de trabalho, especificamente dos profissionais graduados em Tecnologia da Informação? O objetivo geral deste estudo é analisar quais as competências mais exigidas no mercado de trabalho para o profissional de Tecnologia da Informação.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.2 Tecnologia da Informação

A Tecnologia da informação (TI) é a tecnologia de adquirir, armazenar, estruturar e gerenciar a informação; comprimir e transmitir a informação e, finalmente, processar, acessar e interpretar esta informação (RAY; ACHARYA, 2004). Para Reynolds (2016), a tecnologia da informação inclui todas as ferramentas que capturam, armazenam, processam, trocam e usam

informações. O campo de TI inclui hardware de computador (como computadores mainframe, servidores, desktops, laptops, tablets e smartphones, software), sistemas operacionais e aplicativos para executar várias funções, bem como redes e equipamentos relacionados, como modems, roteadores e switches; e bancos de dados para armazenamento de dados importantes.

A TI pode ser considerada um dos componentes mais importantes dentro das empresas, não apenas operacionalmente, como também a nível estratégico (ALBERTIN & ALBERTIN, 2008; CHEROBINI, 2017; MORENO, COELHO, & PITASSI, 2020).

Segundo Reis e Souza Neto, (2019, p 608-609)

A TI vem se desenvolvendo de uma maneira muito rápida, a ponto de penetrar em toda a organização, transformando os processos de negócios internos e externos, possibilitando o atendimento das expectativas dos clientes e a permanência no mercado.

A tecnologia da informação (TI) afeta de forma direta os mecanismos pelos quais as empresas criam e capturam valor para gerar lucro, sendo, assim, parte integrante da estratégia de negócios (DRNEVICH; CROSON, 2013).

Segundo Santos, Dani e Toledo filho (2011, p 1-18)

Nas últimas duas décadas houve a disseminação das chamadas tecnologias da informação (TIs) no ambiente das organizações de todos os portes. Com isso, desenvolveu-se significativo potencial das TIs para os negócios, com a valorização da informação dentro dos processos empresariais e da atual competitividade (SANTOS, 2004). A esse respeito, Barbosa e Sicsú (2002, p. 01) confirmam que “[...] a tecnologia da informação potencializa o processo de difusão, disseminação e transferência de informação, fornecendo possibilidades de permanente atualização e integração do negócio”. Dessa forma, a tecnologia da informação desempenha a função de facilitar a geração de informações no processo decisório e no processo de controle da informação contábil nas organizações. Sobre a capacidade de aprimorar a gestão das organizações, Santos (2004) reporta que, embora seja a informação e não a tecnologia que possui a capacidade de agregar valor aos negócios, passou-se também a atribuir à TI a competência de aperfeiçoar a gestão nas organizações. (SANTOS, DANI E TOLEDO FILHO, 2011)

Sabe-se que a TI avançou drasticamente com o passar dos anos, através do surgimento de uma variedade de tecnologias (XU, ZHANG, LI, 2016). Esse avanço, somado à redução dos seus custos de aquisição, fez com que muitas empresas aumentassem seus investimentos e utilizassem a TI para diferentes finalidades, causando impactos e mudanças significativas nas organizações (MAÇADA *et al.*, 2012; WEISS; ANDERSON, 2004).

De modo geral, a revisão da literatura demonstra que a TI pode contribuir para melhorar o desempenho geral das organizações, desde que seja utilizada de forma adequada (TARUTÉ, & GATAUTIS, 2014) e alinhada com os recursos internos e os processos organizacionais (CONSOLI, 2012).

2.3 Competências Profissionais

O conceito de competência como maneira de avaliar o potencial de candidatos a vagas de emprego ou instituições de ensino foi proposto pela primeira vez em 1973, por David McClelland, como alternativa aos testes de inteligência, muito comuns naquela época. McClelland pesquisou os principais fatores que fizeram com que profissionais de sucesso tivessem êxito em suas funções e se destacassem dos demais. A esses fatores o autor chamou de competências diferenciadoras. O autor verificou, então, que tais competências poderiam ser ensinadas a outros profissionais (MCCLELLAND, 1973).

Em seguida, o autor propôs a definição das competências diferenciadoras necessárias para cada cargo de uma organização e sua comparação com as competências dos profissionais que ocupavam esses cargos. Dessa forma, tornou-se possível analisar a lacuna (gap) entre o perfil ideal para a vaga e o perfil real do funcionário (MCCLELLAND, 1973) e avaliar os pontos que deveriam ser desenvolvidos. No Brasil, as competências diferenciadoras definidas por McClelland ficaram conhecidas como “CHA”, um mnemônico para Conhecimento, Habilidades e Atitudes, e foi rapidamente adotado por várias organizações (DUTRA, 2017).

As competências de nível organizacional são “constituídas a partir da combinação de recursos e de múltiplas competências individuais, de tal forma que o resultado total é maior do que a soma das competências individuais” (FLEURY; FLEURY, 2004, p. 48). Por isso, entende-se que as competências de nível organizacional estão intimamente relacionadas com as competências individuais, uma vez que uma influencia na outra (DUTRA, 2014).

Após a definição das competências essenciais, é preciso definir as especificidades do serviço oferecido para que, a partir de então, sejam traçadas as perspectivas de competências necessárias a cada atividade específica (UBEDA; SANTOS, 2008). Ainda que a gestão por competências “tenha como foco principal a contribuição das pessoas, e também dos grupos, na prática ela ainda se revela vinculada à estrutura de cargos como ponto de partida para sua identificação e posterior desdobramento” (RODRIGUES, 2006, p. 27).

Com base nos dados coletados por (GONÇALVES; OLIVEIRA; PACHECO E SALUME, 2020), identificou-se as competências dos profissionais em projetos ágeis, as quais foram relacionadas às dimensões do CHA: Conhecimento, Habilidade e Atitude, conforme mostra a Quadro 1.

Quadro 1- Categorização das competências

CHA	Principais pontos abordados
Conhecimento	Conhecimento técnico
	Conhecimento da abordagem de projetos
	Conhecimento das ferramentas de acompanhamento e comunicação
Habilidade	Comunicação
	Saber ouvir
	Flexibilidade
	Saber trabalhar em equipe
	Liderança
	Capacidade de execução
Atitude	Aderir às cerimônias do scrum
	Colaboração
	Adaptabilidade
	Proatividade

Fonte: Elaborado pelos autores.

Segundo Gonçalves, Oliveira, Pacheco e Salume, (2020, p72-93)

A dimensão Conhecimento é composta pelas categorias conhecimento técnico, conhecimento da abordagem de projetos e conhecimento das ferramentas de acompanhamento e comunicação. Já a dimensão Habilidade compreende as categorias comunicação, saber ouvir, flexibilidade, saber trabalhar em equipe, liderança e capacidade de execução. Por fim, a dimensão Atitude engloba as categorias aderir às cerimônias do scrum, colaboração, adaptabilidade e proatividade. Os resultados obtidos pelas entrevistas realizadas com os colaboradores da edtech são apresentados para cada dimensão de competência. (GONÇALVES, OLIVEIRA, PACHECO E SALUME, 2020, P72-93)

Segundo Alles, (2006)

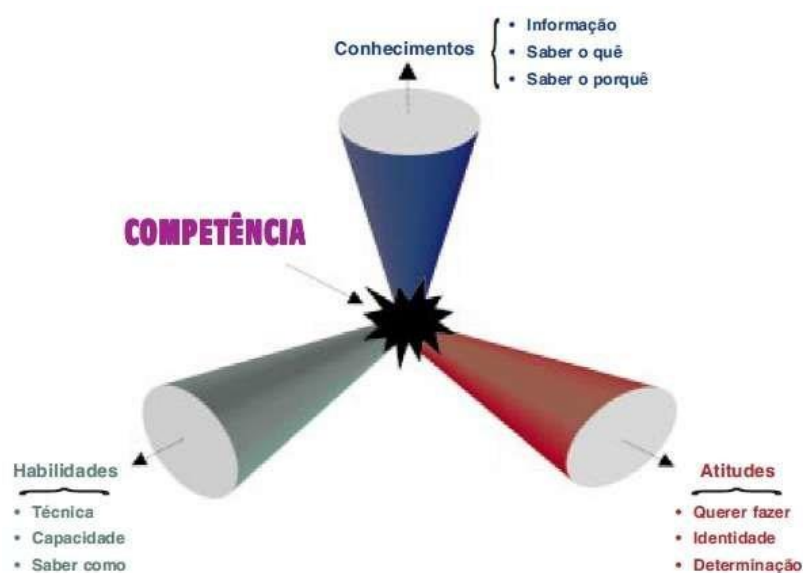
Destaca-se que, atualmente, o ambiente organizacional auxilia substancialmente no processo de desenvolvimento de competências, visto o intuito de alcançar melhor adequação pessoa-posto nos quadros de pessoal (ALLES, 2006).

Para Alles (2006), os métodos para o desenvolvimento de competências são grupos de atividades, distintas e com graus de eficiência diversificados, dirigidas tanto para transmitir conhecimento, quanto para desenvolver competências.

Para Silva (2012), tratar de competências de natureza coletiva exige tanto a compreensão em relação ao contexto em que os grupos de trabalho atuam, quanto à forma como interagem. Segundo Le Boterf (2003), as competências coletivas são construídas com base em uma articulação entre relações mútuas, o que exige competências individuais do tipo “saber cooperar” e “saber aprender”, a fim de colocá-las à disposição da equipe e gerar cooperação e aprendizagem no coletivo.

Souza & Souza (2015) apresentam uma abordagem integradora, que associa as duas principais correntes da gestão por competência, sendo sustentada por Durand (2000), sendo assim representada pela Figura 1.

Figura 1: As três dimensões da competência



Fonte: Adaptado de Durand (2000).

Souza & Souza (2018) resumem a gestão por competência de Durand (2000), como sendo o conhecimento (knowledge), o saber acumulado por cada indivíduo no seu percurso de sua vida: saber o que e por que fazer (know-what e know-why). O elemento habilidade, ou saber fazer (know-how), relaciona-se com à capacidade de ação, agir de forma concreta de acordo com objetivos desejados, ou ainda, os processos já predefinidos. Referindo-se, portanto, a parte empírica. Já o se refere as atitudes (desejo de realizar) por vezes podem ser

negligenciadas, pela visão baseada em recursos (RBV). Destacando-se os elementos i) comportamento, ii) identidade, e aiii) vontade (determinação), percebendo-se como essenciais para a formação da competência.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Essa pesquisa tem como objetivo geral analisar quais as competências mais exigidas no mercado de trabalho para o profissional de Tecnologia da Informação.

No que diz respeito aos objetivos, trata-se de uma pesquisa descritiva. Nesse tipo de pesquisa busca-se analisar a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre as variáveis (GIL, 2010). De acordo com os autores esta abordagem situa, geralmente, na sua contribuição na renovação do olhar lançado sobre os problemas sociais e sobre os mecanismos profissionais e institucionais de sua gestão.

No tocante a abordagem do problema, o estudo se classifica como qualitativo. Para Richardson (1999, p. 80), “os estudos que empregam uma metodologia qualitativa podem descrever a complexidade de determinado problema, analisar a intervenção de certas variáveis, compreender e classificar processos dinâmicos vividos por grupos sociais”.

A pesquisa foi realizada através da Plataforma *LinkedIn* em todos os estados da Região Nordeste. Foi realizada uma busca pelas competências em 33 empresas ofertavam vagas para profissionais de GTI, com base nos quesitos de gestão no setor de TI, no período de março a junho de 2021.

Os dados coletados foram tabulados, analisados e estão apresentados na próxima seção, através de gráficos e quadros.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Essa pesquisa teve como objetivo mostrar as competências necessárias para um Gestor da Tecnologia da Informação se inserir no mercado, em empresas da Região Nordeste do Brasil, através das informações disponíveis na plataforma LinkedIn.

4.1. Plataforma de Pesquisa

A pesquisa foi realizada com dados secundários, coletados através da plataforma LinkedIn em 33 empresas através da plataforma mencionada. A plataforma em si é uma das mais conhecidas e que oferece o maior número de vagas para quem busca empregos na sua área de trabalho.

4.2. Cidade/Estado

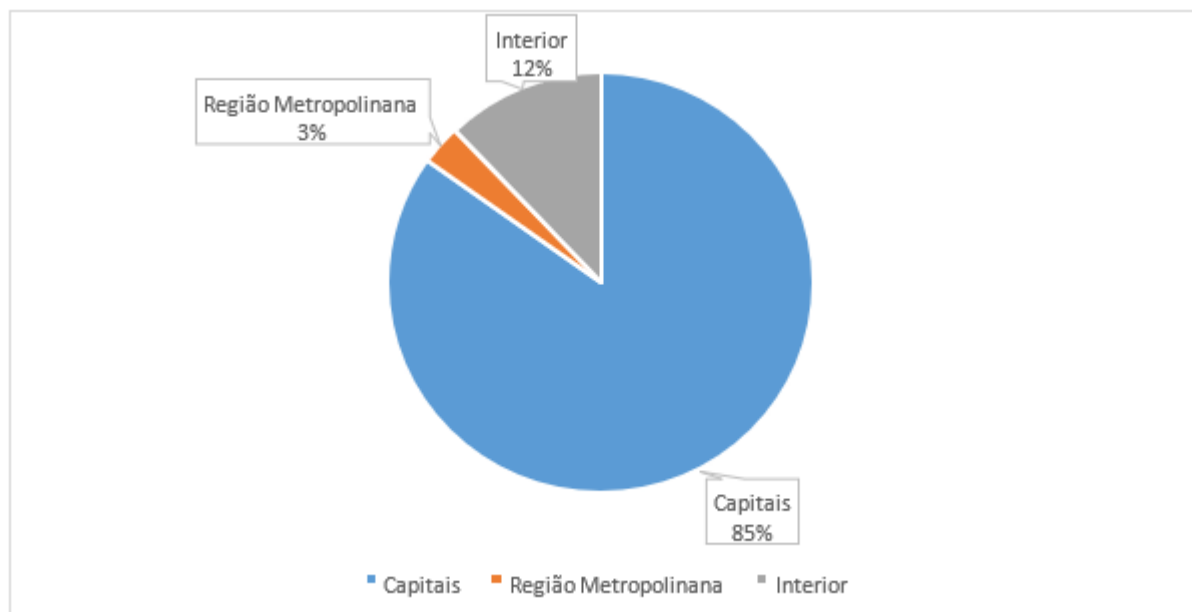
Com base nas pesquisas realizadas, a Tabela 01 mostra as cidades onde há busca por Gestores de TI, com o maior foco na área de gestão, das cidades da região do nordeste brasileiro.

Tabela 01 – Cidades com oferta de vagas através do LinkedIn

ESTADO	QUANTIDADE	(%)
Alagoas (Maceió)	01	3,03%
Bahia (Salvador e Itagibá)	05	15,15%
Ceará (Fortaleza e Acopiara)	07	21,21%
Maranhão (São Luís)	03	9,09%
Paraíba (João Pessoa e Mari)	04	12,12%
Pernambuco (Belem do São Francisco, Jaboatão dos Guararapes e Recife)	08	24,24%
Piauí (Teresina)	01	3,03%
Rio Grande do Norte (Natal)	03	9,09%
Sergipe (Aracaju)	01	3,03%
TOTAL	33 vagas	99%

Fonte: elaborado pela autora, dados da pesquisa.

Gráfico 01 – Distribuição das vagas por localização

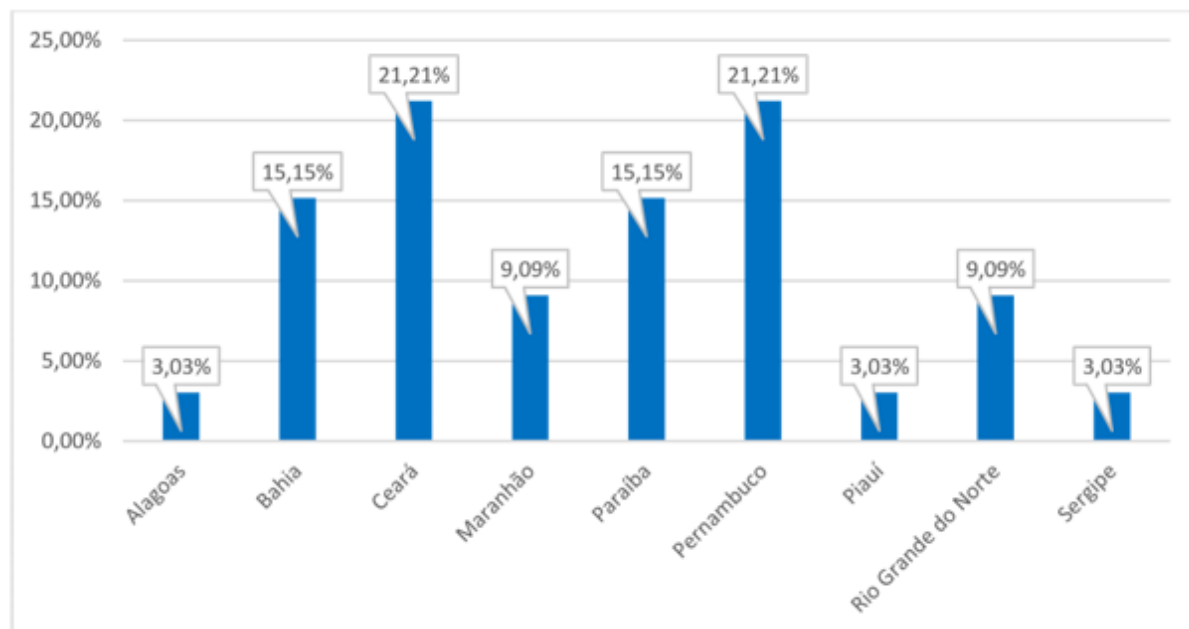


Fonte: elaborado pela autora, dados da pesquisa (2021).

4.3. Empresas

O gráfico a seguir mostra a quantidade de cada estado correspondente aos requisitos das pesquisas, exibindo onde a busca é maior.

Gráfico 2 – Distribuição das Vagas por Estado



Fonte: elaborada pela autora (2021)

A pesquisa foi realizada em 33 empresas localizadas na Região Nordeste, tendo em vista que esta pesquisa é qualitativa foram coletados os dados referentes as várias cidades que apresentavam os requisitos de competências necessárias, que foram definidos importantes no setor de gestão para um profissional de GTI.

Com a busca realizada em 33 empresas, um dos quesitos buscados por um profissional no mercado de trabalho é referente a remuneração, embora nesse requisito ficou vago devido algumas empresas não disponibilizarem os valores ou mesmo obtendo a preferência de negociar com o contratando.

Da amostra desse estudo, apenas uma empresa informou a remuneração, não exata, pois mencionou na faixa de R\$ 2.000,00 a R\$ 2.200,00.

4.4. Competências

No que se refere as competências, cada empresa busca uma maneira diferente de requisitos necessários para contratação de profissionais, com base nesses critérios foram feitas análises visando os maiores interesses do perfil do contratado no setor de Gestão da Tecnologia

da Informação. Assim, obtendo as competências necessárias para adentrar-se na organização, atendendo a empresa e até mesmo os seus clientes. O quadro 4 mostra as competências que foram localizadas no presente estudo.

Quadro 02– Competências profissionais solicitadas pelas empresas

EMPRESAS	COMPETÊNCIAS EXIGIDAS
Empresa 01	Capacidade de trabalhar em equipe; Criatividade; Relacionamento Interpessoal
Empresa 02	Inglês Intermediário
Empresa 03	Inglês Fluente; Competências comportamentais (Empatia)
Empresa 04	Inglês Intermediário; Gerenciamento de projetos.
Empresa 05	Capacidade de comunicação; Habilidades em segmentar problemas.
Empresa 06	Trabalho em equipe; Boa comunicação; Espírito de liderança
Empresa 07	Inglês Fluente.
Empresa 08	Inglês Fluente.
Empresa 09	Inglês Intermediário.
Empresa 10	Gestão de projetos.
Empresa 11	Inglês Intermediário.
Empresa 12	Perfil analítico; Inglês Avançado.
Empresa 13	Inglês básico.
Empresa 14	Capacidade de trabalhar em equipe; Criatividade; Assertividade / capacidade de realização (Motivação); Relacionamento interpessoal; Capacidade analítica; Capacidade investigativa; Senso crítico.
Empresa 15	Colaborativo; Flexível; Saber trabalhar em um ambiente descontraído.
Empresa 16	Boa comunicação verbal e escrita; Capacidade de análise e síntese; Trabalho em equipe.
Empresa 17	Inglês Intermediário.
Empresa 18	Inglês Intermediário.
Empresa 19	Inglês Intermediário; Proatividade.
Empresa 20	Gestão de Projetos.
Empresa 21	Boa comunicação oral e escrita; Empatia – saber ouvir; Ser criativo; Curioso em aprender coisas novas; Boa capacidade analítica.
Empresa 22	Autoconfiança; Autoconhecimento; Flexibilidade; Iniciativa; Organização e disciplina; Trabalhar em equipe.
Empresa 23	Habilidade de negociação; Pró atividade e desenvoltura; Iniciativa; Comprometimento e dedicação; Boa oratória e facilidade para se comunicar.
Empresa 24	Organização, planejamento e controle; Trabalhar em equipe; Motivação;

	Comunicação e expressão; Relacionamento Interpessoal.
Empresa 25	Inglês Intermediário; Projetos de inovação.
Empresa 26	Ter boa comunicação; Métodos ágeis.
Empresa 27	Inglês Avançado/Fluente.
Empresa 28	Elaboração de projetos e negociação.
Empresa 29	Inglês intermediário; Redação criativa e gramática impecável.
Empresa 30	Criatividade; Iniciativa; Resiliência; Agilidade.
Empresa 31	Criatividade, Saber Inovar e Trabalho em Equipe
Empresa 32	Conhecimento fluente de Inglês e Conhecimento em de Espanhol
Empresa 33	Trabalho em Equipe

Fonte: elaborado pelo autor (2021).

A tabela mostra as competências necessárias que as empresas estabeleceram para a contratação de cada funcionário correspondente ao cargo de Gestor (a) de TI. De acordo com as competências estabelecidas, cada empresa busca um quesito diferente:

Tabela 2 – Competências Profissionais exigidas

ORDEM	COMPETÊNCIA	QUANTIDADE	(%)
COMP1	Agilidade	1	1,23%
COMP2	Assertividade/Capacidade de realização	1	1,23%
COMP3	Autoconhecimento	1	1,23%
COMP4	Autoconfiança	1	1,23%
COMP5	Comunicação	7	8,64%
COMP6	Capacidade Investigativa	1	1,23%
COMP7	Capacidade analítica	4	4,94%
COMP8	Conhecimento de espanhol	1	1,23%
COMP9	Capacidade de Liderança	1	1,23%
COMP10	Capacidade de trabalhar em equipe	8	9,88%
COMP11	Colaborativo	1	1,23%
COMP12	Comprometimento e dedicação	1	1,23%
COMP13	Criatividade	7	8,64%
COMP14	Curioso em aprender coisas novas	1	1,23%
COMP15	Curtam trabalhar em um ambiente descontraído	1	1,23%
COMP16	Elaboração e negociação	1	1,23%
COMP17	Empatia	2	2,47%

COMP18	Espírito de liderança	1	1,23%
COMP19	Flexível	2	2,47%
COMP20	Gerenciamento de projetos	4	4,94%
COMP21	Habilidade de negociação	1	1,23%
COMP22	Habilidades em segmentar problemas	1	1,23%
COMP23	Inglês Intermediário	9	11,11%
COMP24	Inglês Fluente	5	6,17%
COMP25	Inglês Avançado	2	2,47%
COMP26	Inglês básico	1	1,23%
COMP27	Iniciativa	3	3,70%
COMP28	Métodos ágeis	1	1,23%
COMP29	Motivação	2	2,47%
COMP30	Organização e disciplina	1	1,23%
COMP31	Organização, planejamento e controle	1	1,23%
COMP32	Pró atividade e desenvoltura	1	1,23%
COMP32	Relacionamento interpessoal	3	3,70%
COMP34	Redação criativa e gramática impecável	1	1,23%
COMP35	Resiliência	1	1,23%
COMP36	Senso crítico	1	1,23%
	TOTAL	81	99,99%

Fonte: Elaborada pela autora (2021).

A tabela mostra as competências profissionais mais exigidas pelas empresas.

Tabela 3 – Competências Profissionais mais exigidas

ORDEM	COMPETÊNCIA	QUANTIDADE	(%)
COMP1	Comunicação	7	14%
COMP2	Capacidade Analítica	4	8%
COMP3	Capacidade de Trabalhar em Equipe	8	16%
COMP4	Criatividade	7	14%
COMP5	Gerenciamento de Projetos	4	8%
COMP6	Inglês Intermediário	9	18%
COMP7	Inglês Fluente	5	10%
COMP8	Iniciativa	3	6%

COMP9	Relacionamento Interpessoal	3	6%
	TOTAL	50	100%

Fonte: Elaborada pela autora (2021).

As evidências destacam o crescimento que profissional da Tecnologia da Informação obtêm, através das competências profissionais exigidas no mercado de trabalho, sendo observado a suma importância que elas têm para um gestor de TI. Tendo em vista os dados das competências organizacionais mais exigidas que estão ligadas ao universo corporativo. Sendo elas com maior destaque: A língua inglesa que por sua vez diante do estudo possuiu a maior porcentagem, veem sendo as mais exigidas no ambiente profissional, deve se pelo menos ter o domínio em inglês para ser contratado; O trabalho em equipe que também teve um maior destaque, as empresas visam que o trabalho coletivo é uma das competências exigidas; Para uma organização o ato de saber e inovar e comunicar no ambiente corporativo tornando-se mais objetivo com seus colaboradores onde também obteve uma das maiores procura no ambiente de trabalho; A habilidade de organizar informações logicas concretizando ideias de comunicação dentro das organizações envolvendo a capacidade analítica e o ato de gerenciar projetos.

Segundo Gonçalves, Oliveira, Pacheco e Salume, (2020, p72-93)

A dimensão Conhecimento é composta pelas categorias conhecimento técnico, conhecimento da abordagem de projetos e conhecimento das ferramentas de acompanhamento e comunicação. Já a dimensão Habilidade compreende as categorias comunicação, saber ouvir, flexibilidade, saber trabalhar em equipe, liderança e capacidade de execução. Por fim, a dimensão Atitude engloba as categorias aderir às cerimônias do scrum, colaboração, adaptabilidade e proatividade. Os resultados obtidos pelas entrevistas realizadas com os colaboradores da edtech são apresentados para cada dimensão de competência. (GONÇALVES, OLIVEIRA, PACHECO E SALUME, 2020, P72-93).

A Tabela a seguir mostra as competências mais requisitadas dentro das respectivas dimensões do CHA (Conhecimentos, Habilidades e Atitudes).

Tabela 4 – Competências pelas respectivas do CHA.

DIMENSÕES CHA (Conhecimento, Habilidade e Atitude)	COMPETÊNCIA	QUANTIDADE	(%)
Conhecimento	Inglês Intermediário	9	18%
	Inglês Fluente	5	10%

	Capacidade analítica	4	8%
	Gerenciamento de projetos	4	8%
Habilidade	Capacidade de trabalhar em equipe	8	16%
	Criatividade	7	14%
	Comunicação	7	14%
	Relacionamento Interpessoal	3	6%
Atitude	Iniciativa	3	6%
	TOTAL	50	100%

Fonte: Elaborada pela autora (2021).

Vale ressaltar que as competências exigidas vêm crescendo no mercado de trabalho, destacando-se também: Agilidade; Assertividade/Capacidade de realização; Autoconhecimento; Autoconfiança; Capacidade Investigativa; Conhecimento de espanhol; Capacidade de Liderança; Colaborativo; Comprometimento e dedicação; Curioso em aprender coisas novas; Curtam trabalhar em um ambiente descontraído; Elaboração e negociação; Empatia; Espírito de liderança; Flexível; Habilidade de negociação; Métodos ágeis; Motivação; Organização e disciplina; Redação criativa e gramática impecável; Resiliência; e Senso crítico.

Percebe-se que as competências consideradas importantes diante o estudo, ou seja, são as competências que as organizações destacam como mais exigidas para um profissional ingressar no mercado de trabalho.

5 CONCLUSÃO

De acordo com o presente estudo foram analisadas as competências essenciais que o mercado de trabalho exige de um profissional de TI, a análise teve como objetivo avaliar as dificuldades que o profissional encontrou no decorrer do estudo. Desta forma a pesquisa retratada trata-se das competências que as empresas exigem ao fazer a contratação de um profissional, destacando as dificuldades encontradas no ambiente de trabalho.

Por meio das análises evidenciaram-se as competências de competências no ambiente de trabalho para uma contratação. Diante desta pesquisa o estudo de caso no mercado de trabalho mostra a importância da plataforma para um profissional, reforçando que as competências tendem a ser de grande investimento no ambiente profissional.

Dessa forma, é possível afirmar que a plataforma LinkedIn usada para o estudo de pesquisa de caso foi eficiente para os resultados encontrados, onde ajuda o profissional a ter

mais chance de buscar em locais mais próximos ao seu estado e com maior demanda, pois nas informações percebe-se a maior procura em cidades e capitais.

Outro ponto importante não estabelecido é referente a remuneração empresarial onde a plataforma mostra que as empresas não disponibilizam ou solicitam uma negociação com o contratado.

A pesquisa tem utilidade diante dos dados analisados com o propósito de destacar as devidas competências que as empresas da região Nordeste requerem de um profissional recém-formado da área de Gestão da Tecnologia da Informação. Além disso, os critérios listados e descritos mostram a importância das exigências que as atribuições têm no mercado.

Além disso, embora os objetivos específicos não serem totalmente alcançados de maneira satisfatória, segundo a metodologia definida, a abordagem em cidades metropolitanas com um público menor e a remuneração não ser explícita, nesse sentido ambos objetivos não serem atingidos não possibilitando uma base sólida do estudo.

Nos resultados apresentados, algumas questões surgem como possibilidades de continuidade de estudos futuros, tais como: A pesquisa por cidades menores, com busca em locais pequenos com menos habitantes, remunerações explícitas, diante das pesquisas o salário não era exposto, no entanto como sugestão futuro vale ressaltar analisar e obter mais informações. Entretanto o reconhecimento não deprecia e não desvaloriza os resultados, mas possibilita a utilização futura mais correta e a consciente de dados e análises deste estudo.

6 REFERÊNCIAS

ALBERTIN, A. L.; ALBERTIN, R. M. M. Benefícios do uso de tecnologia de informação para o desempenho empresarial. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, 2008.

ALLES, M. A. **Desarrollo del talento humano: basado em competencias**. Buenos Aires: Granica, 2006.

BRANDÃO, H. P. **Aprendizagem, contexto, competência e desempenho: um estudo multinível**, 2009.

BRANDÃO, H. P. **Mapeamento de competências: métodos, técnicas e aplicações em gestão de pessoas**. São Paulo: Atlas, 2012.

CASTRO JUNIOR, D. F. L.; DELUCA, M. A. M.; BARP, A. D.; SOUZA, I. M.; ABREU, J. C. Competências Gerenciais: Estudo das Funções da Coordenação de Curso Superior em Administração. **Revista Eletrônica Científica do CRA-PR**, v. 6, n. 2, p. 16-29, 2019.

CHEROBINI, T. M. Terceirização de serviços de TI: aspectos de segurança. 20 f. **Trabalho de**

Conclusão de Curso (Especialização em Governança de Tecnologia da Informação) – Universidade do Sul de Santa Catarina, Santa Catarina, 2017.

CARDOSO, A. L. J. Desenvolvimento de Competências dos Administradores para uma Carreira de Sucesso. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 11, n. 2, p. 262-282, 2021.

CONSOLI, D. Literature analysis on determinant factors and the impact of ICT in SMEs. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, v. 62, pp. 93-97, 2012.

DIAS JUNIOR, C. M., MOREIRA, B. C. M., Stosick, E. Z., & Pereira, A. R. Desenvolvimento de competências do Administrador: um estudo em ambiente simulado. **Revista de Ciências da Administração**, 16(38), 172-182, 2014.

DRNEVICH, P.L.; CROSON, D.C.. Information technology and business-level strategy: toward an integrated theoretical perspective. **MIS Quarterly**, v.37, n.2, junho, 2013.

DUTRA, J. S. **Competências: conceitos, instrumentos e experiências (2a ed.)**. Sao Paulo: Atlas, 2017.

DUTRA, J. S. **Gestão de pessoas. Modelo, processos, tendências e perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2002.

FLEURY, M. T. L.; FLEURY, A. C. C. Alinhando estratégia e competências. **Revista de Administração de Empresas**, 44(1), 44-57, 2004.

FLEURY M. T.; FLEURY, A. Alinhando estratégias e competências. **Revista de Administração Eletrônica**, São Paulo, v. 4, n. 1, p. 44-57, 2004.

GONÇALVES, L. C. C.; OLIVEIRA, S. A. A.; PACHECO, J. C. A.; SALUME, P. K. Competências Requeridas em Equipes de Projetos Ágeis: Um Estudo de Caso em uma Edtech. **Revista de Gestão e Projetos**, v. 11, n. 3, p. 72-93, 2020.

KILIMNIK, Z. M.; SANT'ANA, A. S. Modernidade organizacional, políticas de gestão de pessoas e competências profissionais. In: BORGES-ANDRADE, J. E.; ABBAD, G. S.; MOURÃO, L. **Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas**. Porto Alegre: Artmed, 2006.

LE BOTERF, G. **Desenvolvendo a competência dos profissionais**. Porto Alegre: Artmed, 2003.

LE BOTERF, G. **Desenvolvendo a competência dos profissionais**. Porto Alegre, RS: Artmed, 2003.

MAÇADA, A. C. G. **Impacto dos investimentos em tecnologia da informação nas variáveis estratégicas e na eficiência dos bancos brasileiros**. Tese (Doutorado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2001.

MAÇADA, A. C. G., Beltrame, M. M., Dolci, P. C., & Becker, J. L. (2012). IT business value

model for information intensive organizations. **BAR- Brazilian Administration Review**, v. 9, n. 1, pp. 44-65

MCCLELLAND, D. C. **Testing for competence rather than for “intelligence.”** *American Psychologist*, 28 (1), 1–14. doi: 10.1037/h0034092, 1973.

MELLO, S.; MELO, P. A.; MELLO FILHO, R. T. Competências Gerenciais Evidenciadas e Desejadas dos Integrantes do Fórum de Gestão de Pessoas da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica. **RACE: Revista de Administração, Contabilidade e Economia**, v. 15, n. 1, p. 349-374, 2016.

MORENO, V.; COELHO, M. A. S.; PITASSI, C. Outsourcing of IT and Absorptive Capacity: A Multiple Case Study in the Brazilian Insurance Sector. **Brazilian Business Review**, 17(1), 97-113, 2020.

PERIDES, M. P. N.; BARROTE, E. B.; SBRAGIA, R. As Competências de Gestores de Projetos que Atuam com Métodos Ágeis e Tradicionais: Um Estudo Comparativo. **Revista de Gestão e Projetos**, v. 12, n. 1, p. 11-38, 2021.

PICCHIAI, D. **Competências gerenciais – caso de um hospital público.** Fundação do desenvolvimento administrativo. São Paulo: 2003.

RAY, Ajoy; ACHARYA, Tinku. **Information Technology: principles and applications.** New Delhi: Prentice-Hall, 2004.

REYNOLDS, George W. **Information Technology for managers.** 2ed. Boston: CENGAGE Learning, 2016.

REIS, A. L. N.; SOUZA NETO, J. Fatores Críticos de Sucesso na Implantação da Governança da Tecnologia da Informação na Administração Pública Federal. **Revista do Serviço Público**, v. 70, n. 4, p. 608-629, 2019.

RODRIGUES, J. Remuneração e competências: retórica ou realidade. **Revista de Administração Eletrônica**, v. 46, edição especial, p. 23-34, 2006.

SANTOS, P. S. A. D.; DANI, A. C.; TOLEDO FILHO, J. R. Qualidade informacional contábil das companhias de tecnologia da informação listadas na BM&Fbovespa. **Revista Gestão & Tecnologia**, v. 11, n. 2, art. 63, p. 1-18, 2011.

SILVA, F. M. O que sabemos sobre competências coletivas? In: Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 36., 2012, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: EnANPAD, 2012.

SOUZA, S.; SOUZA, I. M. A implantação da gestão por competência nos termos do Decreto n.º 5.707/2006 na Universidade Federal de Santa Catarina. **Revista de Administração da UNIMEP**. 16(3), 79-106, 2018.

TARUTÈ, A.; GATAUTIS, R. ICT impact on SMEs performance. **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, v. 110, n. 0, pp. 1218-1225, 2014.

UBEDA, C. L.; SANTOS, F. C. A. Os principais desafios da gestão de competências humanas em um instituto público de pesquisa. **Gestão de Produção**, São Carlos, v. 15, n.1, p. 189-199, 2008.

WEISS, J. W.; ANDERSON, D. Aligning technology and business strategy: Issues & frameworks, a field study of 15 companies. In: System Sciences, Proceedings of the 37th **Annual Hawaii International Conference on**, 10p. IEEE, 2004.

XU, X., ZHANG, W., & Li, L. The impact of technology type and life cycle on IT productivity variance: A contingency theoretical perspective. **International Journal of Information Management**, v. 36, n. 6, pp. 1193-1204, 2016.

ZARAFIAN, P. **O modelo da competência: trajetória histórica, desafios atuais e propostas**. São Paulo, SP: Editora Senac, 2004.