

**CENTRO UNIVERSITARIO DE BELO HORIZONTE  
INSTITUTO DE ENGENHARIA E TECNOLOGIA – IET  
CURSO CIÊNCIA DA COMPUTAÇÃO**

**Crisley Ericson Barcelos Ferreira  
David Dias Costa  
Douglas Ludgerio Nunes  
Emanuelle Viana  
Eugênio Pascoal Michetti Júnior  
Fernando Lucas Rodrigues Simões  
Frederico Eduardo dos Santos  
Giovanni Giorgio Carvalho Rocha  
Lucas Willie de Paula  
Luciano Custodio da Silva Junior  
Thiago Figueredo de Oliveira  
Tuerê Pinto**

**TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO: Mercado de Trabalho**

**BELO HORIZONTE  
Março – 2014**

Crisley Ericson Barcelos Ferreira  
David Dias Costa  
Douglas Ludgerio Nunes  
Emanuelle Viana  
Eugênio Pascoal Michetti Júnior  
Fernando Lucas Rodrigues Simões  
Frederico Eduardo dos Santos  
Giovanni Giorgio Carvalho Rocha  
Lucas Willie de Paula  
Luciano Custodio da Silva Junior  
Thiago Figueredo de Oliveira  
Tuerê Pinto

## **Tecnologia da Informação: Mercado de Trabalho**

Projeto de Pesquisa apresentado a UNIBH, Curso de Ciências da Computação, como requisito para a aprovação na disciplina Trabalho Interdisciplinar de Graduação I.

Área de Concentração: Ciências da Computação

Orientador: Prof. Paulo Henrique Ladeira

**BELO HORIZONTE**  
**Março- 2014**

## SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO .....	4
2. PROBLEMA DE PESQUISA .....	5
2.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DO PROBLEMA .....	5
3. OBJETIVOS.....	6
3.1 OBJETIVO GERAL .....	6
3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4. JUSTIFICATIVA.....	7
5. METODOLOGIA .....	8
5.1. CRONOGRAMA .....	9
6. RESULTADOS E CONCLUSÕES.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
6.1. ANALISTA DE SISTEMAS.....	13
6.2. ANALISTA DE SUPORTE .....	21
6.3. ADMINISTRADOR DE BANCO DE DADOS .....	24
6.4. ADMINISTRADOR DE REDES.....	29
6.5 PROGRAMADOR .....	33
6.6 CONSIDERAÇÕES SOBRE O MERCADO DE TRABALHO .....	37
6.7 ENTREVISTA COM LEONARDO LIMA.....	39
6.8 ENTREVISTA COM ISABEL CRISTINA-RH .....	42
7 REFERÊNCIAS .....	52

## 1. INTRODUÇÃO

Nos anos 90 a expressão Tecnologia da Informação caracterizou o conjunto de recursos tecnológicos e computacionais, abrangendo redes de computadores, centrais telefônicas inteligentes, fibras óticas e comunicação por satélites.

No começo da computação, a mesma era vista como um mecanismo que possibilitava a automatização de determinadas tarefas dentro de grandes empresas e órgãos governamentais, podendo ser definida como um conjunto de atividades e soluções beneficiadas por recursos de computação no processamento das informações, nos seguintes contextos; Hardware, Software, Aplicações e Gestão de dados e informações. Com o passar do tempo, foram varias as razões que semearam a utilização TI nas melhorias dos processos em organizações, aplicação de controles e monitoramentos, em alguns casos, a única maneira de realizar determinada demanda, redução de custos visando o ponto de gastos excessivos e as melhorias na qualidade e disponibilidade de informações importantes interna e externamente de uma determinada organizações.

Contudo os sistemas mais modernos oferecem às empresas grandes oportunidades para a melhoria dos processos internos e dos serviços prestados ao consumidor final. O excelente aproveitamento das facilidades trazidas pela tecnologia da informação depende de um processo periódico e estruturado de planejamento e profissionais capacitados em suas áreas.

A escolha de uma profissão é em linhas gerais, uma tarefa de grande importância social. Atualmente é grande a disputa pela inserção do mercado de trabalho, com isso é necessário se destacar em meio a progressiva concorrência, qualificação e obtenção do maior conhecimento possível no intuito de estar em uma posição vantajosa em relação aos demais. O cotidiano do cientista da computação representa trabalho árduo e o mercado de trabalho é extremamente abrangente, o que vem se acentuando com a popularização da internet, *smarthphones*, o uso de redes de computadores em instituições como escolas, hospitais e empresas, criando um quadro de carência de capacitados e dando ao profissional opções por aquilo que lhe é mais favorável. Nesse estudo pretende-se situar o profissional na escolha da área em que mais se identifica,

assim como aquele que iniciará sua carreira, através de informações relevantes quanto a empregabilidade, remuneração e qualificações exigidas.

## **2.PROBLEMA DE PESQUISA**

Qual à melhor área de TI, como me especializar para ser apto a trabalhar nela, como devo proceder para ser o melhor?

### **2.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DO PROBLEMA**

No mundo contemporâneo a Tecnologia da Informação é fundamental para o desenvolvimento no âmbito pessoal, empresarial e mundial em que se possa utilizar tal ferramenta em prol de um objetivo.

A necessidade da TI é importante pelo fato de entidades diversas terem seus dados permitindo obtenção de armazenamento, acessos, gerenciamento e uso adequado dos mesmos. A TI não é somente uma obra da modernização mas na verdade uma necessidade do mundo globalizado em manter atualizadas todas suas informações. Muito além da relação com máquinas envolve, portanto, a informação que passa a ser o cerne. De um modo mais amplo, pode-se afirmar que a tecnologia da informação refere-se a um conjunto de hardware e software que tem, como função, o processamento das informações, que implica coletar, transmitir, estocar, recuperar, manipular e exibir dados, tarefas que podem estar incluídas em microcomputadores, conectados a redes ou não, mainframes, scanners (leitoras) de códigos de barra, estações de trabalho, softwares como planilhas eletrônicas ou banco de dados, além de outros (CAMPOS FILHO 1994).

Em meio à transformação tecnológica vivenciada é certo e notório o que a Tecnologia da Informação permite, alterando o mundo dos negócios, modernizando o processo de prestação de serviços e caracterizando a vantagem competitiva das empresas. Paralelo à modernização tecnológica tem-se um mercado de trabalho exigente que demanda qualificação e formação. A informação e o conhecimento tornaram-se matéria prima e o profissional que as domina se

mostra preparado para os novos modelos de trabalho, vive-se a “Era da Informação”.

Assim, a inserção da tecnologia transforma o mercado desde a Revolução Industrial, com a mecanização e novos modelos de trabalho, porém o cérebro e o fator humano é o principal diferencial produtivo. Decisões administrativas, sistemas de relações industriais, ambientes culturais e institucionais e políticas governamentais são fontes básicas das práticas de trabalho e da organização da produção que o impacto da tecnologia só pode ser entendido em uma complexa interação no bojo de um sistema social abrangendo todos esses elementos. [...] Assim, o novo paradigma informacional de trabalho e mão-de-obra não é um modelo simples, mas uma colcha confusa, tecida pela interação histórica entre transformação tecnológica, política das relações industriais e ação social conflituosa (CASTELLS, 1999, p. 262).

### **3. OBJETIVOS**

#### **3.1 OBJETIVO GERAL**

O objetivo de analisar a demanda de profissionais pelo mercado de Tecnologia de Informação (TI) na visão dos responsáveis pelo recrutamento destes profissionais é uma tentativa de mapear uma área de trabalho que se apresenta diferenciada das demais, com processos ágeis e que lida com a informação e o conhecimento. Os resultados demonstram tendências de perfis profissionais exigidos pelo mercado de trabalho, analisando características de qualificação e competência.

Esse trabalho irá abordar o tema da área de mercado dando o foco para as 5 áreas que têm uma demanda específica de acordo com o perfil da empresa, que são:

- 1 - Administração de Banco de Dados
- 2 - Administração de Redes
- 3 - Analista de Sistemas

4 - Analista de Suporte

5 - Programador

### **3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

Utilizando-se de pesquisas na internet, em empresas da área de TI e entrevistas com profissionais que atuam na área, buscamos ao máximo ter conhecimentos nas áreas que tem uma demanda maior de profissionais, assim auxiliando a todos que desejam entrar na área da Tecnologia da Informação, lhe passando informações detalhadas e objetivas.

Para chegarmos a nosso objetivo utilizamos:

1- Áreas: Utilizamos a internet para conhecer detalhes de cada área, como principais funções que exercem na empresa, certificações necessárias.

2- Questionário: Foi elaborado a partir dos dados obtidos na pesquisa sobre as áreas. Ele se divide entre perguntas comuns e específicas para cada área pesquisada.

3- Entrevista: A entrevista foi feita com a finalidade de conhecer as áreas pesquisadas, utilizando-se palavras dos próprios profissionais da área.

### **4. JUSTIFICATIVA**

De acordo com o conceito de TI, podemos observar que embora pareça um paradoxo falar de meio ambiente, não seja bem uma verdade, pois hoje vários equipamento e software de meio ambiente estão interligados.

Assim um profissional da área da ambiental pode levantar um grande numero de variáveis sob um determinado fenômeno ou uma are e utiliza o profissional de ti para elaborar um software capaz de transformar esses dados (variáveis) em informações, capaz de produz um resultado muito mais rápido e eficiente.

Para a sociedade o profissional de ti, pode desenvolver softwares relacionados a área de saúde, segurança , educação transporte, indústria, economia, de

modo a permitir maior produtividade e ou respostas a problemas com maior agilidade.

No campo empresarial (indústria, comércio, mercado) estes profissionais devem dar uma resposta aos problemas do mercado, com inovações e soluções no tratamento das informações, da qual as organizações dependem para avançar seus processos.

Os profissionais de Ti tem grande envolvimento no campo científico por essências são profissionais que todo tempo estão analisando, pesquisando e desenvolvendo projetos que propiciam o desenvolvimento político, econômico e social no qual estão envolvidos.

A pesquisa em si, tem o objetivo de indicar a novos graduados em tecnologia e informática, sobre a área que pretende entrar. Mas ela não só influencia aos graduados, a pesquisa pode colaborar com outros envolvidos. Como as empresas; ao fazer uma pesquisa presencial a uma empresa, influencia bem na imagem da empresa, por que ela se sente reconhecida pelo mercado. E assim sucessivamente um graduado pode se interessar a prestar um serviço para essa empresa no futuro. Para os pesquisadores, no caso o grupo, a influência é positiva, no caso que aprofundamos em cinco áreas específicas do um curso, nos dá a possibilidade, de conhecer mais o mercado e as vantagens e desvantagens de cada área pesquisada.

## **5. METODOLOGIA**

Este trabalho tratará da pesquisa e construção de um website que contém uma grande quantidade de informações para profissionais e futuros profissionais da área de tecnologia da informação, com gráficos, textos e inclusive testes vocacionais para ajudar iniciantes a escolher sua profissão.

É um trabalho experimental-prático que por sua vez terá várias versões diferentes que pode um dia se tornar um website convencional.

Serão mapeadas as cinco principais áreas do mercado de trabalho que envolve a área de tecnologia com as devidas justificativas para tais escolhas.

Alem disso será feito um levantamento da maior quantidade de informações possíveis sobre cada área especifica (exemplos: conhecimentos, salário, formação habilidades, etc) usando fontes confiáveis para tal.

Depois de concluída as etapas anteriores, serão feitas entrevistas e visitas em empresas reais que fazem parte do mercado de trabalho, para verificar a confiabilidade das informações e também para acrescentar mais informações específicas que ainda não foram cobertas na pesquisa, como dados de dia-dia dos profissionais da área.

Assim que todas as informações forem coletadas, se dará inicio á construção do website para que o mesmo se torne acessível para todas as pessoas interessadas em tais informações.

Além disso, adicionaremos também ao website, informações sobre Recursos Humanos, que explicará como é feita a seleção em cada cargo específico, assim facilitando mais ainda quem for realmente seguir carreira na área de tecnologia.

## **5.1 CRONOGRAMA**

1ª Entrega: Pesquisar áreas do mercado de trabalho e escolher cinco áreas e apresentar ao Professor. Apresentar a primeira versão do documento de pesquisa, contendo os dados básicos preenchidos.

- Grupo fez uma reunião e decidiu que todos os membros pesquisariam diversas áreas de ti no mercado de trabalho.
- Depois de pesquisado todos os membros juntos decidirão as cinco áreas em que iríamos montar a pesquisa e o trabalho.

- Dividimos o grupo em dupla para o preenchimento do documento de pesquisa, onde foi definido o que cada dupla iria preencher do documento para depois juntarmos todas as informações e apresentar ao professor.
- Apresentamos ao professor o Documento de pesquisa e as cinco áreas escolhidas para o trabalho.

2ª Entrega: Realizar levantamento de informações sobre as cinco áreas em questão com base em pesquisas na internet (fontes confiáveis), levantando as principais informações sobre as áreas.

- O grupo se reuniu decidindo que formariam duplas e cada dupla faria uma pesquisa mais aprofundada da área escolhida por ela e definiu itens indispensáveis nas pesquisas
- Cada dupla fez a pesquisa da área escolhida, com as informações reunidas.
- Apresentação dos dados coletados ao professor.

3ª Entrega: Apresentar pesquisa a ser realizada com os profissionais das cinco áreas com o intuito de obter mais informações sobre as áreas e as suas tags. Pelo menos 2 profissionais de cada área. Apresentar também forma de distribuição da entrevista.

- O grupo reuniu e juntos definimos a quantidade de perguntas para o questionário das áreas e o tipo de perguntas
- Junto foram definidas as perguntas básicas e cada dupla ficou responsável pelas perguntas específicas de cada área pesquisada.
- Juntamos todas as perguntas básicas e específicas e montamos os questionários para entrevistas e apresentamos ao Professor.

4ª Entrega: Realizar entrevistas.

- Dividimos o grupo em duas partes e uma ficou responsável pela física técnica e realizar as perguntas do questionário.

5ª Entrega: Realizar Entrevistas.

- O Grupo trouxe os Questionários preenchidos com as entrevistas e apresentamos ao professor.

6ª Entrega: Apresentar a estrutura do sistema com todas suas funcionalidades e protótipos de telas.

- Dividiremos o grupo em duas partes sendo que as pessoas com conhecimentos em programação e com experiência em desenvolvimento em sites ficarão responsáveis para começar a desenvolver o site do grupo.
- A outra parte do grupo irá cuidar das entregas escritas e auxiliar o a outra parte no desenvolvimento do site.
- Feito isso iremos apresentar ao professor o solicitado para essa entrega.

7ª Entrega: Apresentar versão parcial do site, que conterá as informações colhidas. Entregar versão parcial do documento com os resultados obtidos até o momento.

- A parte de desenvolvimento do grupo irá se reunir para a continuidade ao site e fazer o necessário para esta entrega.
- A parte do grupo responsável pela entrega escrita reunirá todas as outras entregas prontas até o momento e irão fazer uma análise para obter os resultados até esta entrega.

8ª Entrega: Apresentar o plano de divulgação do site, buscando avaliar como serão as ações para trazer o usuário para colaborar no sistema. Pensar em ações de curto prazo e em longo prazo.

- O grupo todo irá se reunir para discutir a melhor forma de divulgar o site, e as necessidades que os usuários terão para usar o site.
- Juntos irão analisar os objetivos do site para definir o que é necessário para o agora e para o futuro, sempre pensando nos usuários.

9ª Entrega: Entregar a versão parcial do site para avaliação do professor.

- O grupo responsável pelo desenvolvimento que já estará trabalhando no site irá entregar uma versão do site já em funcionamento para o professor.

10ª Entrega: Apresentar para todos em sala todo o trabalho. Apresentar versão final do site com todo o conteúdo.

- A parte de desenvolvimento irá apresentar o site para a turma a versão final já pronta para utilização pelos usuários.
- A parte responsável pelas entregas escritas entregará ao professor a versão final do documento de pesquisa para avaliação dele aguardando a suas considerações para atualização do documento final.

11ª Entrega: Trazer apresentação do circuito acadêmico para revisão. Entregar versão final do artigo para revisão do professor, contendo todo o resultado obtido, conclusão, referencial teórico, resumo, etc.. Completo.

- O grupo todo se reunira para definir como apresentar o projeto todo no circuito acadêmico. E mostrara ao professor apresentação do projeto.
- O grupo responsável pela entrega escrita ira apresentar ao professor o documento final, já contendo a suas ultimas considerações e imprimindo uma copia para cada professor.

12ª Entrega: Circuito acadêmico

- O grupo apresentara o trabalho à banca de avaliação.

13ª Entrega: Toda entrega consiste em entregar versão impressa do documento.

- O grupo entregará todo o trabalho ao professor coordenador do trabalho.

## **6. RESULTADOS E CONCLUSÕES**

Os resultados e conclusões abaixo estão separados pelas áreas de atuação que achamos mais importantes e relevantes no mercado de trabalho.

O trabalho esta sendo uma experiência diferente do normal a que estamos acostumados, pois a ideia de criar algo do zero e a experiência de trabalho em grupo é totalmente novo. Muitos trabalham ,têm suas vidas pessoais, outras matérias do curso para dedicarem e outras responsabilidades. A inexperiência de vários integrantes do grupo, os horários que não se relacionam, a personalidade de cada um, fatores muitas vezes conflitantes. Mas a experiência deste trabalho em grupo foi para todos nós um aprendizado excelente, porque associar tudo isso e superar para criar um projeto foi realmente algo gratificante e também cansativo, mas uma experiência muito válida para nossa vida acadêmica e profissional.

Muitos de nós entramos sem realmente saber qual profissão seguir dentro da área da Ciência da Computação e com uma visão pré-criada. No decorrer do trabalho e através das pesquisas, vimos algo novo e mudamos totalmente a forma de ver certa profissão e área que tínhamos estudado. As pesquisas sobre o mercado de trabalho foram bem interessantes porque ver como realmen-

te funciona o mercado da Ciência da Computação para nós que temos o desejo de ingressar nessa área foi extremamente necessário para que possamos decidir em qual campo desta vasta área iremos atuar. Aprofundar acerca de uma área e ver as funções dos profissionais que nela atuam mostrou-se realmente útil porque por vezes vemos em noticiários e jornais o salário, achamos uma ótima remuneração e pensamos que será fácil essa conquista, não vendo as características necessárias, as habilidades que têm que ser desenvolvidas chegar a esse ponto.

Buscar na prática o funcionamento de uma empresa que trabalha com a TI foi uma das coisas feitas para expandir a ideia do mercado de trabalho e conhecer a estrutura de uma empresa da área, o relacionamento de profissionais e como é o desenvolvimento de muitas das ferramentas que usamos no nosso dia a dia. Conhecer o que empresas esperam do profissional que procuram contratar abre muitos pontos positivos e negativos pra nós que ainda não ingressamos no mercado, nos dando o que devemos ter e mudar para sermos profissionais excelentes na profissão que queremos exercer, já que quando procuramos informações com as empresas sobre os seus métodos de contratação observamos que cada vez mais o mercado faz mais exigências. Entendendo o que as empresas buscam pode ser feita uma melhor preparação para se ingressar no mercado de trabalho.

## **6.1 ANALISTA DE SISTEMAS**

Análise de sistemas é a atividade que tem como finalidade a realização de estudos de processos a fim de encontrar o melhor caminho racional para que a informação possa ser processada. Os analistas de sistemas estudam os diversos sistemas existentes entre hardwares (equipamentos), softwares (programas) e o usuário final.

Os seus comportamentos e aplicações são desenvolvidos a partir de soluções que serão padronizadas e transcritas da forma que o computador possa executar.

Os profissionais da área geram softwares (programas), que são executados em hardwares (equipamentos) operados por usuários (indivíduos), pre-

parados e treinados em procedimentos operacionais padronizados, dotados de conhecimentos do software e hardware para seu trabalho. A partir de então a análise de sistemas é uma profissão cujas responsabilidades concentram-se na análise do sistema e na administração de sistemas computacionais. Cabe a este profissional parte da organização, implantação e manutenção de aplicativos e redes de computadores, ou seja, o analista de sistemas é o responsável pelo levantamento de informações sobre uma empresa a fim de utilizá-las no desenvolvimento de um sistema para a mesma ou para o levantamento de uma necessidade específica do cliente para desenvolver este programa específico com base nas informações colhida.

O analista de sistemas transforma um problema em uma solução através do uso de sistemas e recursos computacionais de hardware (parte física) ou software (parte lógica). O profissional dessa área é responsável por analisar, documentar, projetar e muitas vezes até programar e testar sistemas da informação. O analista pode escolher entre diversos ramos de atuação, entre eles estão:

-Produção de software:

Na área de software o analista tem o papel de participar nas etapas de documentação, arquitetura, desenvolvimento, testes e evolução de sistemas de software. É imprescindível que tenha conhecimentos em engenharia de software e saiba como utilizar ferramentas case para apoiar o processo de produção.

-Infraestrutura de TI:

Na parte de infraestrutura o analista é responsável por implementar soluções computacionais utilizando-se de recursos de hardware como: parque computacionais, infraestruturas de rede, integrações entre hardware e software, dessa forma poderá atender as necessidades tecnológicas das empresas.

-Negócios:

O analista de sistemas muitas vezes pode fazer o papel de analista de negócios, participando de reuniões e *briefings* com clientes, levantando requisitos e especificando casos de uso. É desejável que o analista de sistemas tenha visão de negócios, dessa forma poderá entender melhor seus clientes e encontrar soluções empreendedoras.

Como é uma ênfase, o foco e o núcleo de trabalho está voltado para o processo de desenvolvimento de software, levando em conta a área tecnológica em que irá auxiliar. O analista de sistemas deve servir como um tradutor entre as necessidades do usuário e o programa a ser desenvolvido pelo programador. Para isto, deve ter conhecimento abrangente da área de negócio na qual o sistema será desenvolvido, a fim de que possa implementar corretamente as regras de negócio.

### **CARACTERÍSTICAS NECESSÁRIAS:**

É necessário que o profissional que deseja obter sucesso na área, tenha raciocínio lógico e boa dose de iniciativa na resolução de problemas e criação de softwares. Como o desenvolvimento de programas é um trabalho que requer concentração e capacidade permanente de aprendizagem, a predisposição de estar sempre pronto a mudanças é fundamental. Além disso, é importante apresentar as seguintes características:

-Criatividade: o profissional deve sugerir novos caminhos para a empresa melhorar o seu desempenho global, através do uso racional e criativo da tecnologia de informação

-Bom senso: existem situações inéditas e imprevistas onde o profissional da informação tem que decidir pelo que julga melhor para os negócios da empresa, baseado mais nos seus sentimentos íntimos do que em uma sólida base de dados e informações

-Liderança: o analista deve ser um líder no processo de mudança da organização. O gerente é aquele que administra a mudança, mas o líder é aquele que motiva as pessoas para a mudança, tornando-as possíveis

-Senso analítico e boa comunicação: não basta ter uma boa ideia, é necessário ter a capacidade de organizá-la e de expô-la de forma a mostrar para os demais a sua viabilidade técnica e econômica

-Atualização tecnológica: o profissional deve se manter atualizado, uma vez que a informática e a tecnologia da informação têm evoluído de uma forma vertiginosa nos últimos anos. O estudo, pesquisa e desenvolvimento tecnológico são atividades do dia a dia deste profissional. É muito importante que o analista

tenha a consciência de que a sua área de interesse não pode se limitar à informática e a tecnologia de informação, mas deve abranger, também, outras áreas de conhecimento, principalmente, administração e ciências humanas

-Boas relações interpessoais: o tipo de atividade desenvolvida pelo analista exige uma interação e uma integração muito grande com os usuários, exigindo do profissional a capacidade de sentir de forma mais abrangente os problemas, as reais necessidades e aspirações dos seus "clientes" ou interlocutores.

-Boa visão sistêmica: o analista deve ter uma visão sistêmica da organização e, portanto, uma visão muito clara da missão e dos objetivos empresariais. Ao profissional, não cabe apenas a responsabilidade de informatizar, o seu principal compromisso, com a empresa, é fazer o melhor uso possível da tecnologia da informação, visando uma melhor competitividade e eficácia empresarial

-Domínio da língua estrangeira: O domínio da língua inglesa é fundamental para um profissional que trabalha com tecnologia de ponta.

#### **EXEMPLOS DE FORMAÇÃO:**

Até alguns anos atrás, o estudante que desejasse trabalhar com análise de sistemas, deveria prestar vestibular selecionando a opção Análise de Sistemas - Bacharelado, com duração média de 4 anos. Porém, com surgimento de novos cursos mais específicos que melhor preparam o profissional a estar apto na área em que deseja trabalhar, o curso de análise de sistemas foi ficando escasso em diversas universidades, sendo substituído por Sistemas de Informação (o mais comum), Ciências da Computação, Ciências da Informação, entre outros. Estes cursos que têm duração média de 4 anos e se relacionam entre si contemplam durante a graduação os seguintes assuntos: teoria de sistemas ou subsistemas interconectados que utilizam equipamentos na aquisição, armazenamento, manipulação, gestão, controle, troca, no intercâmbio, na transmissão, ou na recepção da voz e/ou dos dados, além de disciplinas mais gerais, porém que proporcionam a compreensão das atividades como a matemática, por exemplo.

**PRINCIPAIS NOÇÕES:**

Formação em: Área de Computação ou Áreas afins com experiência em computação

Conhecimentos em Tecnologia da Informação

Conceitos básicos: hardware, periféricos, dispositivos de entrada/saída, dispositivos de armazenamento, organização lógica e física de arquivos.

Análise e Projeto Orientado a Objetos: Princípios de Orientação a Objetos, UML, Modelagem de classes e pacotes, Modelagem de casos de uso, Modelagem temporal (estados, sequência, atividades, colaboração), Conceitos básicos sobre Processo Unificado.

Princípios de Engenharia de Software: Gerência de projetos de software, Qualidade no desenvolvimento de software.

Conceitos básicos de métricas: Análise de Pontos por Função. Programação Orientada a Objetos: Origem e evolução, Classes, Objetos, Métodos, Mensagens, Sobrecarga, Herança, Polimorfismo, Encapsulamento, Interfaces e Pacotes, Tratamento de exceção, Interfaces gráficas, Acesso à banco de dados.

Lógica de programação: Algoritmos, Estruturas de dados, Constantes e variáveis, Comandos de entrada e saída, Estruturas sequenciais, condicionais e de repetição, Vetores e matrizes.

Modelagem de Dados: Modelagem de dados utilizando o Modelo de Entidade-Relacionamento (Entidades, Relacionamentos, Atributos, Chaves de identificação, Normalização, Chaves de entidade).

Banco de dados: Conceitos e fundamentos, Abstração de dados, Instância e esquemas, Independência de dados, Normalização e dependência funcional, Mapeamento a partir do modelo Entidade-Relacionamento, Restrições e integridade, SQL, Conceitos de Repositórios de Dados.

**PRINCIPAIS ATIVIDADES:**

Entre as atividades diárias de um analista de sistemas, estão:

- Administração do fluxo de informações geradas e distribuídas por redes de computadores dentro de uma organização

- Planejamento e organização do processamento, armazenamento, recuperação e disponibilidade das informações
- Suporte aos usuários e infraestrutura tecnológica
- Gestão de projetos
- Levantamento de requisitos, análise, especificação, projeto do sistema, programação, testes, homologação, implantação e acompanhamento dos sistemas solicitados por seus usuários
- Criação de novos produtos e serviços computacionais
- O analista de sistema analisa as exigências de sistemas em um contexto empresarial e técnico e determina as melhores soluções.
- Analisa e testa programas de computação ou sistemas para identificar erros e assegurar o bom funcionamento.
- Consulta os funcionários e usuários a fim de identificar problemas de procedimento operacionais, formulando e revisando planos, que exigem muitas informações, para desenvolver programas que satisfaçam as exigências da empresa ou dos usuários.
- Desenvolve fluxogramas e diagramas para ilustrar passo a passo e descrever o fluxo operacional do programa. Escreve manuais que descrevem a implementação e os procedimentos operacionais dos programas.
- Coordena a instalação de programas de computação e sistemas operacionais e testa os softwares.
- Lê manuais, periódicos, e relatórios técnicos para aprender a desenvolver programas para satisfazer exigências do usuário.
- Escreve e revisa programas e procedimentos de projetos de sistemas, procedimentos de teste, e padrões de qualidade.
- Revisa e analisa cópias impressas de um computador com indicações de desempenho para localizar problemas de código.
- Modifica programas e corrige erros nos códigos de programação.

### **ÁREAS DE ATUAÇÃO E ESPECIALIDADES:**

Com o maior desenvolvimento tecnológico, abriu-se um leque de atividades em que um analista de sistemas pode atuar. Entre eles, as principais áreas de atuação deste profissional são como:

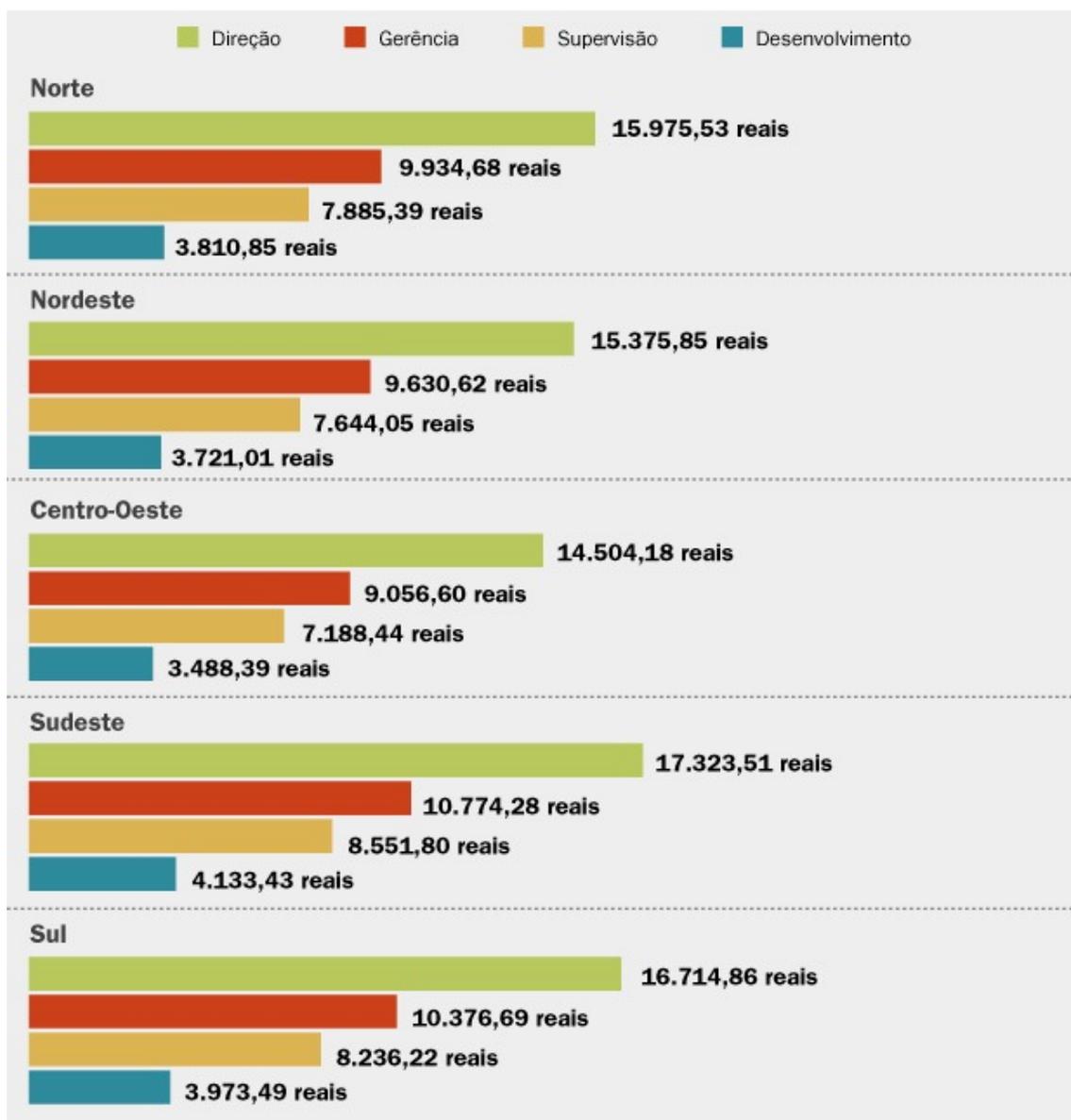
- Projetista e Engenheiro de Software.
- Administrador de Banco de Dados.
- Analista de Sistemas.
- Consultor de tecnologias, tanto de hardware, de software ou de processos informatizados.
- Gerente da área/empresa tecnológica.
- Gerente/Administrador de Redes de pequeno e médio porte.
- Apoio ao desenvolvimento de Projetos Pedagógicos e atuação como docente no ensino da informática.
- CIO - Chief Information Officer - Responsável por gerenciar a informação na empresa.
- CTO-Chief Technology Officer - Responsável por gerenciar a tecnologia da informação na empresa.

### **MERCADO DE TRABALHO**

Embora sejam profissões relativamente novas, a análise de sistemas, sistemas de informação (SI) e outras da área da informática já conquistaram um espaço relevante no mercado de trabalho. A profissão que mais têm se destacado é SI, de acordo com pesquisas feitas por universidades do setor, que revelam que de 50% a 75% das demandas da área de Computação estão destinadas aos profissionais de Sistemas de Informação. Sendo assim, esta se caracteriza por ser uma forte área no mercado de trabalho, com as atuações mais cobiçadas, ligadas a sistemas de informação gerencial, que agrupam e sintetizam os dados das operações da organização para facilitar a tomada de decisão pelos gestores da organização, e também a de sistemas de informação estratégicos, que integram e sintetizam dados de fontes internas e externas à organização, utilizando ferramentas de análise e comparação complexas,

simulação e outras facilidades para a tomada de decisão da cúpula estratégica da organização.

## MÉDIA SALARIAL POR REGIÕES



## 6.2 ANALISTA DE SUPORTE TECNICO

O Analista de suporte técnico é o profissional responsável pela infraestrutura de TI de uma empresa, garantindo o suporte tecnológico para o tráfego de informações.

Um Analista de suporte técnico padroniza a análise e programação dos sistemas de aplicação, acompanhando o desempenho dos recursos técnicos instalados.

Está sob as responsabilidades de um Analista de suporte técnico atuar com suporte técnico em hardware e software para clientes internos e externos, responder a questões não só técnicas, mas também relativas a serviços, produtos, relacionamento com clientes, garantia entre outros, projetar e prestar manutenção em redes de computadores, se responsabilizar pela segurança dos dados de serviço, participar na análise, estudo, seleção, planejamento, instalação, implantação e manutenção de software básico e de apoio como sistemas operacionais, banco de dados, teleprocessamento e correlatos, criar políticas de segurança, realizar prevenção contra invasões físicas ou lógicas, definir a manutenção do controle de acesso aos recursos, instalar, configurar e atualizar programas de anti-Vírus e anti-SpyWares, realizar manutenção de rotinas de cópias de segurança, estudar a implantação e documentação de rotina que melhorem a operação do computador, Instalar e manter os diversos Sistemas Operacionais, instalar e manter a comunicação digital, configurar as contas de correio eletrônico, interligar as possíveis filias por WAN através de VPN's ou outros recursos, instalar e manter sistemas de gestão (ERP), instalar e manter sistemas de banco de dados, prestar suporte aos usuários da empresa ou organização, prover sistemas de mídia digital, atuar como parceiro para dar suporte à equipe de suporte técnico, participar e dar suporte a outros projetos da empresa, conforme requisição da diretoria.

Para que o profissional tenha um bom desempenho como Analista de suporte técnico além da graduação é essencial que possua conhecimento na área de informática em geral.

*Com que áreas dentro de uma empresa, um Analista de suporte técnico se relaciona?*

O Analista de suporte técnico por ser o profissional responsável pela infraestrutura de TI de uma empresa, garantindo o suporte tecnológico para o tráfego de informações, se relaciona com a área de TI, Informática e Suporte Técnico.

### **CARACTERÍSTICAS NECESSÁRIAS:**

O profissional deve conhecer muito bem da área que a empresa atua para poder atender da maneira mais eficaz seus usuários. A segmentação setorial das organizações exige flexibilidade e dinamismo, não podendo fixar-se somente na computação para solucionar os problemas. O Analista de Suporte, dependendo da empresa, deve conhecer afundo sobre Recursos Humanos, Contabilidade, Financeiro, Vendas, Administração entre outros processos que possam envolver a informatização e a melhor qualidade no atendimento aos recursos utilizados. Muitas empresas hoje em dia pedem curso superior, mas para se destacar nessa área é obrigatório ter uma certificação, a mais importante é a MCSE + I (Microsoft *Certified Systems Engineer*), além das certificações da Brainbench (Instituto que certifica em vários tipos de ferramentas). O Analista de Suporte é também um gestor de pessoas e relacionamentos.

### **EXEMPLOS DE FORMAÇÃO:**

Embora não seja obrigatório ter formação superior para exercer a função, o Analista de Suporte vem ganhando cada vez mais status e exigência nas empresas, forçando o profissional a se especializar cada vez mais, obtendo cursos, certificações e até a graduação superior. Comparado às faixas salariais de outros cargos em TI, o salário de um Analista de Suporte é considerado mediano, girando em torno de R\$ 800,00 a R\$ 2000,00, dependendo da empresa e da experiência profissional. Porém, deve ser visto como uma porta de entrada para cargos mais elevados, como Gerentes de TI, CIOs, Analista Desenvolvedor, DBA e outros, com salários mais altos.

Formação Desejada de um Analista de Suporte Técnico

- Graduação em Sistemas de Informação.

- Ciência da Computação.
- Engenharia da Computação.

### **PRINCIPAIS ATIVIDADES:**

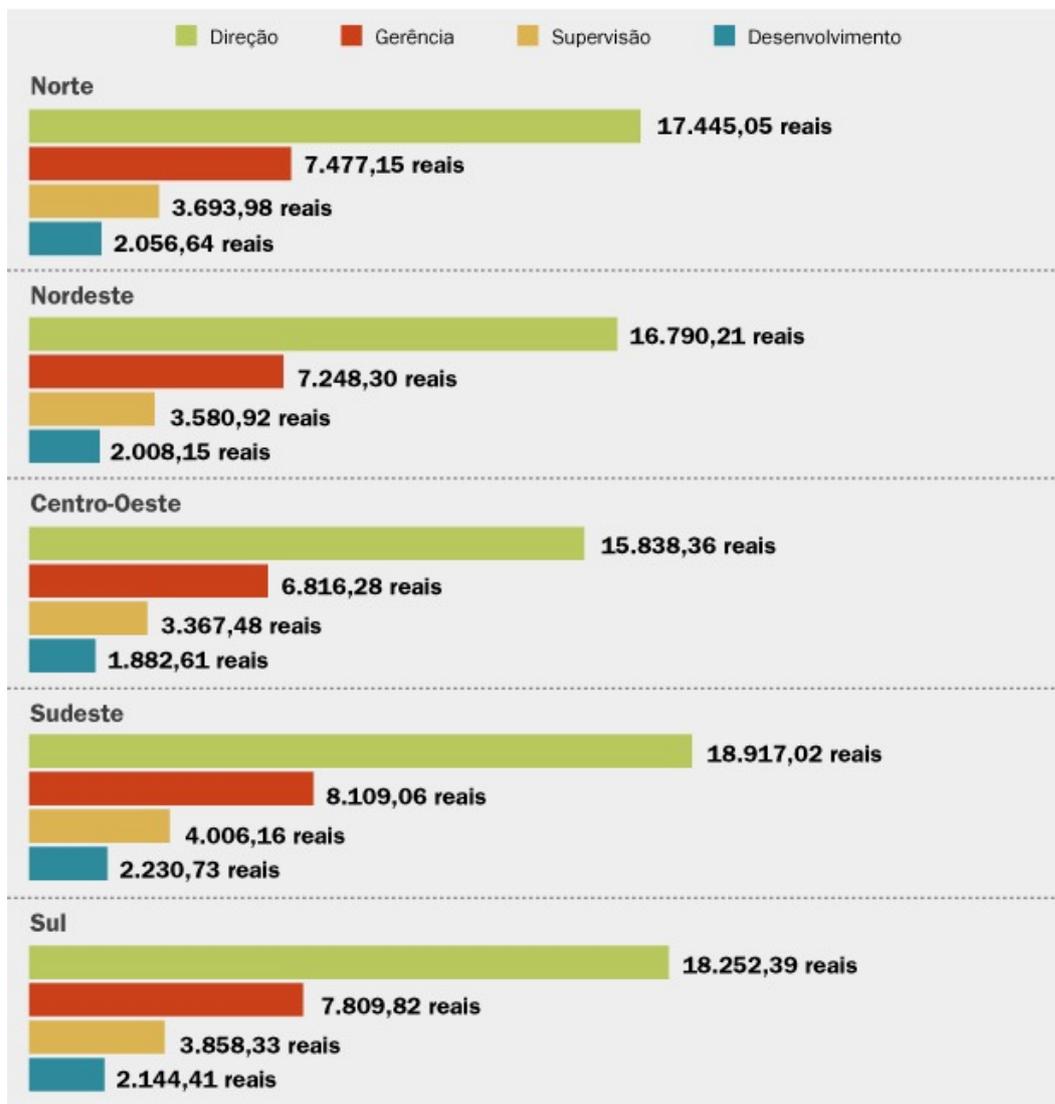
- Projetar e prestar manutenção em redes de computadores;
- Responsável pela segurança dos recursos da rede (dados e serviços):
- Criação de políticas de segurança;
- Prevenção contra invasões físicas e/ou lógicas;
- Definição e manutenção do controle de acesso aos recursos;
- Instalar, configurar e atualizar programas de antivírus e anti-SpyWares;
- Criação e manutenção de rotinas de cópias de segurança (Backup);
- Instalar e manter os diversos Sistemas Operacionais;
- Instalar e manter a comunicação digital (correio eletrônico, WEB, FTP, VPN, etc.):
- Definir controle de acesso de banda à WEB;
- Definir políticas de controle de conteúdo;
- Configurar as contas de correio eletrônico (E-mail);
- Interligar as possíveis filias por WAN através de VPN's ou outros recursos;
- Prover sistemas de mídia digital (VOIP, vídeo-conferência, etc.);
- Instalar e manter sistemas de gestão (ERP);
- Instalar e manter sistemas de banco de dados (SGBD);
- Suporte aos usuários da empresa ou organização.

### **MERCADO DE TRABALHO**

A profissão de Analista de Suporte tem tido uma demanda muito grande pelo mercado de trabalho nos últimos anos. A informatização de várias empresas que estão seguindo as tendências do mercado é, em grande parte, responsável por essa crescente demanda. As empresas que se informatizaram recentemente, para reduzir custos, contratam profissionais com pouca experiência

para suporte de primeiro nível a usuários e quando o problema é mais específico contratam uma empresa prestadora de serviços para resolver.

## MÉDIA SALARIAL POR REGIÕES



### 6.3 ADMINISTRADOR DE BANCO DE DADOS

Administrador de banco de dados, comumente chamado de DBA (sigla em inglês de Database administrator), é o profissional responsável por gerenciar, instalar, configurar, atualizar e monitorar um banco de dados ou sistemas de bancos de dados. Nos dias de hoje é praticamente impossível imaginar um cenário no qual uma aplicação ou sistema de aplicações, não precise em ao menos uma de suas etapas, consultar, manipular ou armazenar as informações

resultantes dos seus processos lógicos. De nada adiantaria todo o poder de processamento dos computadores atuais, as redes de altíssima velocidade e os softwares desenvolvidos com tecnologia de ponta se não fosse possível armazenar os dados de forma eficiente e segura. Os dados precisam estar disponíveis, consistentes, íntegros, definidos, confiáveis, compartilhados e em segurança para que as decisões gerenciais sejam ágeis, precisas e oportunas. Está sob as responsabilidades de um Administrador de Banco de Dados desenvolver e monitorar o desempenho dos servidores de banco de dados, desenvolver documentação de sistemas, bancos de dados e sistemas, instalar e manter os sistemas gerenciadores de banco de dados, explorando toda sua potencialidade, realizar teste e monitoramento de performance nos banco de dados, ajuntando os ambientes quando necessário bem como efetuar o planejamento desta capacidade, gerenciar os níveis de acesso de modo a garantir maior segurança a informação, definir e testar planos de contingência relativo ao SGDBs (Sistema de gerenciamento de banco de dados), e seus procedimentos de baque de restore, dar suporte aos usuários com relação a melhor utilização da linguagem SQL para acesso a base de dados, sugerindo mudanças e adequando a implementação física dos bancos de dados quando necessários, administrar, manter e gerenciar o sistema de banco de dados, garantir rotinas de backup e restaurações do banco de dados, analisar índices quantitativos de eficiência e ineficiência do banco, melhor tempo de respostas das consultas no banco de dados, implementar e administrar rotinas de backup / restore, realizar auditoria de usuários, verificação de banco de dados, desenvolvimento de procedures, views, triggers e functions e as demais atividades da função.

#### **EXEMPLOS DE FORMAÇÃO:**

- Curso Superior em Engenharia da Computação.
- Ciências da Computação
- Processamento de dados.

Para que o profissional tenha um bom desempenho como Administrador de Banco de Dados além da graduação é essencial que possua conhecimento em IIS (Internet information Service).

### **CARACTERÍSTICAS NECESSÁRIAS:**

Lista de habilidades que um DBA deve possuir:

- Conhecimentos na linguagem estruturada SQL.
- Conhecimentos em estrutura de banco de dados, mais precisamente em diagrama entidade-relacionamento.
- Entendimento básico de arquitetura de computadores (exemplo: servidores, internet/intranet).
- Um bom entendimento do funcionamento dos sistemas operacionais.
- Domínio de SGBDs tais como Microsoft SQL Server, PostgreSQL, MySQL, Oracle database, DB2.

*Conhecimentos úteis:* Recursos de desempenho e portabilidade (INDEX, TRIGGERS, PACKAGES, PROCEDURES), migração de plataformas, análise de desempenho de sistemas, tratamento de informação para tomada de decisão (*Data Warehouse* e outros), gerência de projetos.

Ferramentas: Banco de Dados Oracle, modelador de dados ERwin, SQL-Station, gerenciador de modelos ModelMart, diagnóstico de estrutura de Banco de Dados DBExaminer

*Certificação:* Algumas organizações ou empresas podem requerir do DBA uma certificação em um algum SGBD particular. Alguns tipos de Certificação:

Microsoft: MCDBA. Oracle: Oracle 7.3 DBA, Oracle Developer Rel. 1, Oracle DBO, Oracle8 DBA, Oracle8i DBA.

Quem trabalha nessa área tem que estar sempre atualizado, e para a maior parte das vagas, além de conhecimentos técnicos, as empresas pedem superior completo e inglês.

## PRINCIPAIS ATIVIDADES:

Um Administrador de banco de dados deve ser capaz de exercer as seguintes tarefas:

- Criação e testes de *backup* para garantir a recuperabilidade dos dados no caso de falha de *hardware* ou outros problemas severos.
- Instalar e atualizar as ferramentas do banco de dados.
- Alocar o espaço do sistema reservado ao banco e garantir um alocação futuro no sistema
- Saber modificar a estrutura do banco de dados.
- Saber os comandos básicos e exclusivos de cada SGBD.
- Verificar e zelar pela integridade do banco de dados.
- Ter um controle de acesso, ou privilégios, aos dados como quem pode acessar e o que pode acessar e talvez quando possa acessar.
- Garantir o acesso ao banco de dados no maior tempo possível.
- Garantir o máximo de desempenho para as consultas ao banco de dados.
- Auxiliar a equipe de desenvolvimento e a equipe de testes a maximizar o uso e desempenho do banco de dados.
- Contatar suporte técnico em caso de certos problemas com o banco de dados.

## ÁREAS DE ATUAÇÃO

DBAs também são conhecidos como Coordenadores de banco de dados, Programadores de banco de dados ou Programadores SQL.

Algumas organizações tem um nível hierárquico para administradores de banco de dados, geralmente segue o padrão:

1. Analista de dados / Designers de banco de dados.
2. DBA júnior.
3. DBA MidLevel (Intermediário).

4. DBA Sênior.
5. Consultores em banco de dados.
6. Gerente / Diretor da administração de banco de dados.

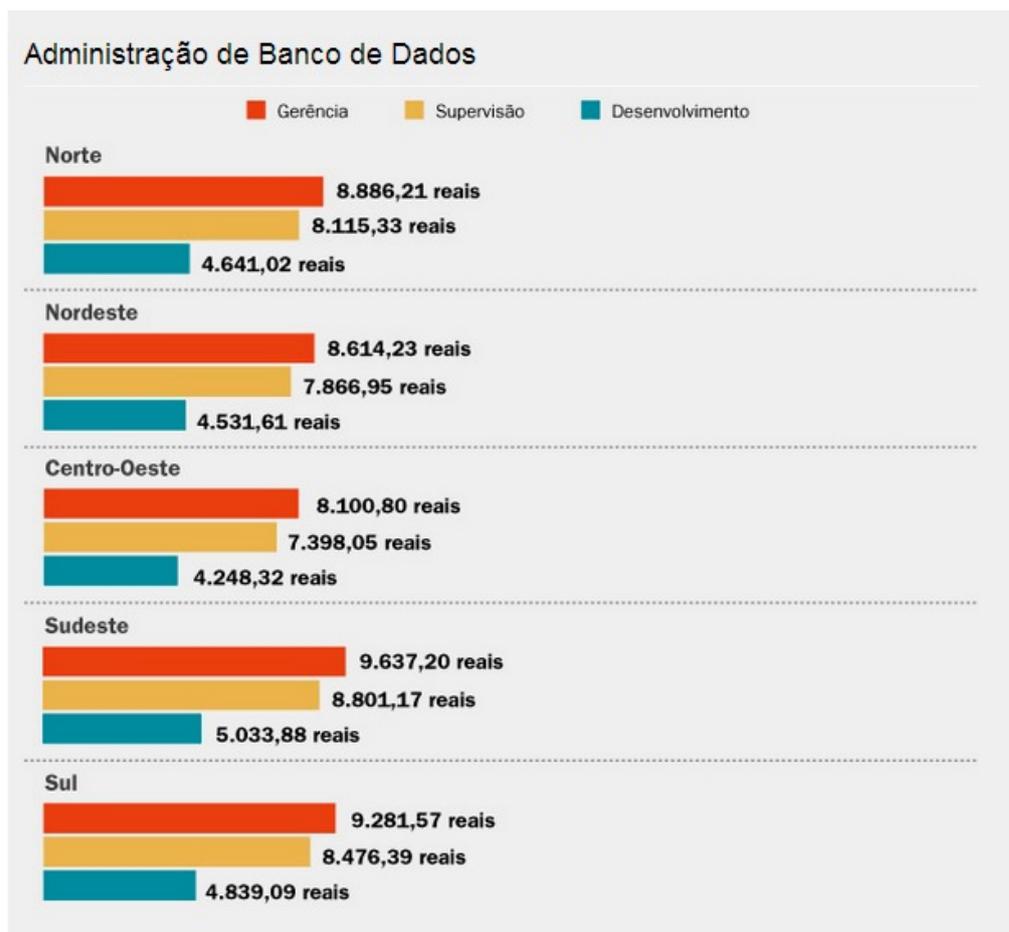
## **MERCADO DE TRABALHO**

Devido a grande demanda por essa área de atuação, o mercado de trabalho está aquecido e na maioria das vezes esse profissional é bem remunerado. De acordo com uma pesquisa realizada em 2013, o aumento salarial do DBA subiu 90% em comparação com o ano de 2012, alcançando o maior aumento entre todas as profissões pesquisadas.

O mercado de trabalho é muito diversificado, pois hoje em dia qualquer empresa utiliza algum sistema informatizado, e que necessariamente precisará de um profissional para administrá-lo.

No setor de comércio, é muito comum esse profissional atuar desde o controle de estoque, até o leitor de produtos no caixa. Podendo trabalhar ainda no gerenciamento de projetos, desenvolvimento de sistemas, tecnologias web e redes.

## MÉDIA SALARIAL POR REGIÕES:



### 6.4 ADMINISTRADOR DE REDES

O administrador de redes é o especialista responsável pela organização e a manutenção do software e do hardware, que compõe a rede.

Requisitos

- Sistemas Operacionais de Rede (Windows Server, MacOSx Server, Red Hat Enterprise Linux entre outros)
- Usar de um analisador de protocolo TCP/IP
- Uso de Software de Backup
- Software de Antivirus
- Ferramentas para gerenciar e monitorar redes.

O administrador de redes adquire certificados relacionados com a rede ou especializados em software e hardware, isso permite que ele tome conta rapidamente de novas redes ou criando uma nova desde o principio. Os certificados

de administrador de redes são oferecidos pela Cisco, Microsoft, Red Hat e Juniper. Raramente ele se envolve diretamente com seus clientes, em vez disso ele esta por conta do apoio tecnológico de alto nível, como manutenção de hardware de redes e o equipamentos de monitoramento de para garantir operações globais. Os administradores de redes são considerados profissionais de Tier 3. Suas funções variam em cada empresa, algumas empresas suas funções são as mesmas dos engenheiros de rede.

*Com que áreas dentro de uma empresa, um Administrador de Redes se relaciona?*

O Administrador de Redes por ser o profissional responsável por atuar com desenvolvimento de soluções e administração de servidores Windows / Vmware e redes de dados em ambiente Data Center se relaciona com toda área de redes.

#### **CARACTERÍSTICAS NECESSÁRIAS:**

No aspecto pessoal, o profissional deve ser dinâmico e ter interesse em buscar alternativas técnicas e gerenciais através da dedicação. Deve ser confiável, prestativo e possuir facilidade de comunicação com seus usuários, além de funcionar como mediador com o Departamento de Informática(DIN) nas questões técnicas e administrativas da rede local. É quase obrigatório também, devido as mudanças e os avanços que a tecnologia sofre em curto espaço de tempo, que o profissional da área de informática, se mantenha sempre atualizado, seja por meio do uso de novas tecnologias e, ou, freqüentando salas de cursos e treinamentos, e até mesmo cursando uma Pós-Graduação, que por sinal, é muito bem vista nessa área. Os administradores de rede devem possuir conhecimentos sólidos sobre sistemas operacionais (tanto de servidores como de usuário), segurança da informação, protocolos de rede (TCP, FTP, SSH, etc.), o que faz da pós-graduação um forte diferencial no currículo.

**EXEMPLOS DE FORMAÇÃO:**

O nível exigido para ser um administrador de redes é o técnico ou ensino superior completo em Ciência da Computação, Redes de Computadores ou um equivalente.

**PRINCIPAIS ATIVIDADES:**

- Atribuir endereços de rede
- Protocolo de roteamento e configuração de tabela de roteamento
- Manutenção de instalação de redes
- Manutenção de servidores de redes
- Criação de VPN e gateways

## Funções adicionais

- Configuração e manutenção da segurança de rede
- Instalação e ampliação da rede local
- Instalar e configurar a máquina gateway da rede local seguindo as orientações “Normas de Utilização do DIN
  - Realizar abertura, controle e fechamento de contas nas máquinas principais do domínio local, conforme normas estabelecidas pelo DIN
  - Manter atualizado os dados relativos ao DNS das máquinas da rede local
  - Promover a utilização de conexão segura entre os usuários do seu domínio

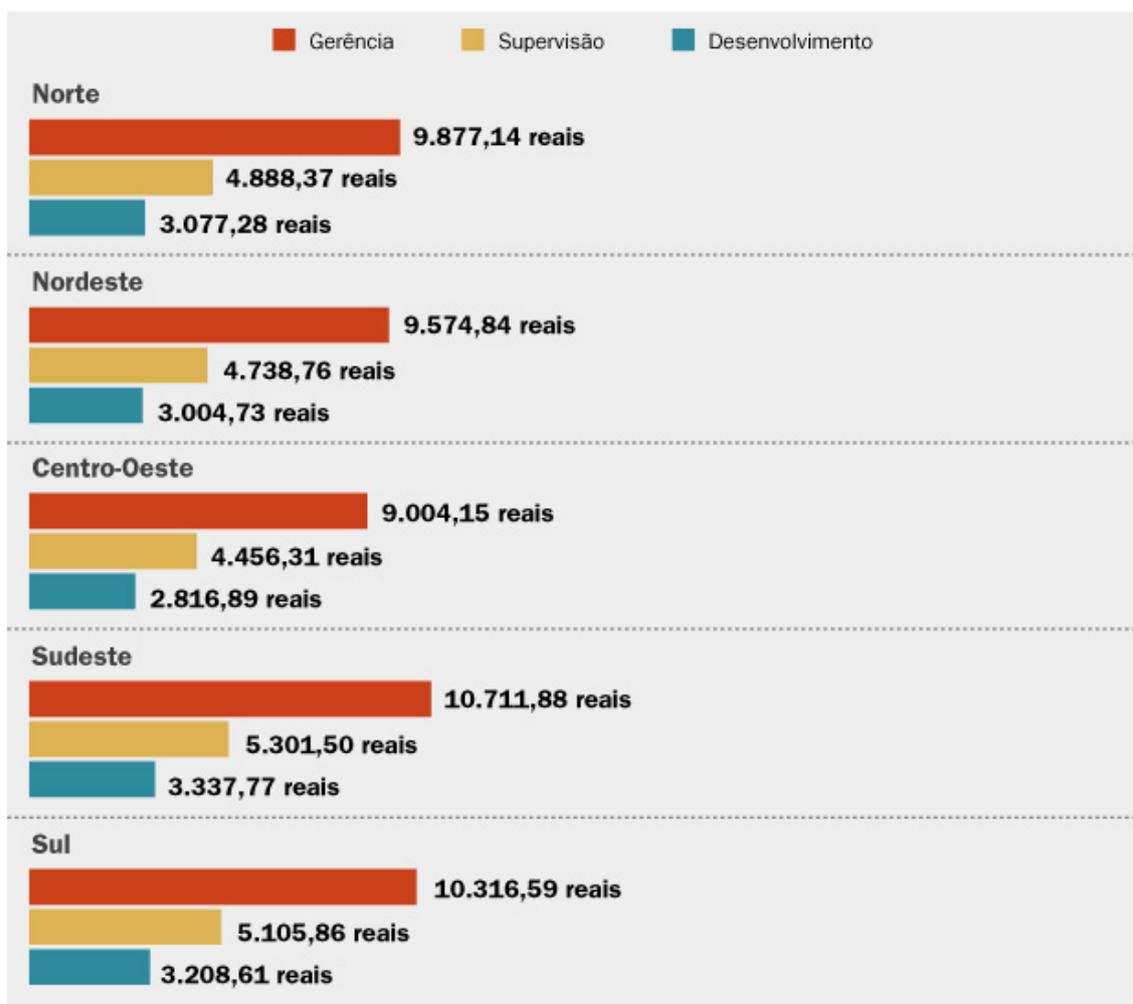
## Certificação Recomendada

- Cisco Certified Network Associate (Cisco CCNA)
- Microsoft Certified Solutions Associate (MCSA)
- Microsoft Certified Solutions Expert (MCSE)

## Salários

Cidade	Mínimo	Medio	Maximo
Belo Horizonte	R\$ 1.200,00	R\$ 3.019,93	R\$ 5.000,00
Contagem	R\$ 1.800,00	R\$ 2.224,81	R\$ 3.000,00
Rio de Janeiro	R\$ 1.900,00	R\$ 3.338,18	R\$ 5.500,00
São Paulo	R\$ 3.000,00	R\$ 5.340,15	R\$ 9.000,00
Brasil	R\$ 3.953,71	R\$ 4.411,43	R\$ 6.242,86

## MÉDIA SALARIAL POR REGIÕES:



## 6.5 PROGRAMADOR

Também conhecido como desenvolvedor de software, o programador tem por finalidade escrever os códigos de programação para que sejam corretamente interpretados pelo computador.

Geralmente este profissional trabalha em equipe, na intenção de desenvolver sistemas e softwares para uma determinada finalidade. Podemos definir o programador como o profissional que realmente coloca a mão na massa, seguindo as determinações dos Analistas de Sistemas e Gerentes de projetos.

Deve estar apto para a leitura, pois para o bom andamento do trabalho deverá ler toda a documentação do projeto de desenvolvimento do sistema ou software. Estabelece padrões e métodos para a codificação e testes dos programas a serem construídos, além de localizar e reparar erros técnicos.

Um bom programador se caracteriza pela facilidade de absorver e implementar as informações solicitadas pelos seus superiores, afim de atender as expectativas dos clientes. Devem ser profissionais com fácil adaptação aos diversos ambientes de trabalho, facilidade de concentração, ter boa memória, gostar de resolver problemas, pós estes certamente não irão faltar.

### **CARACTERÍSTICAS NECESSÁRIAS:**

O profissional deverá apresentar senso analítico, autonomia e autocrítica, boa memória, capacidade de concentração e paciência.

Características desejáveis:

- atenção a detalhes
- boa memória
- capacidade de análise
- capacidade de comunicação
- capacidade de concentração
- capacidade de resolver problemas práticos
- curiosidade

- disciplina
- facilidade para matemática
- interesse por computadores
- interesse por formas variadas de comunicação
- método
- paciência
- perseverança
- raciocínio lógico desenvolvido

### **EXEMPLOS DE FORMAÇÃO:**

Apesar de importante, a formação superior não é chave para ser um bom programador, nesse caso, o segredo é estudar bastante, mesmo que seja cursos rápidos, mas que tenha foco na programação. Muitos programadores são autodidatas, estudam e aprendem por conta própria, e são muito bem sucedidos em sua profissão.

A maioria das empresas não exige um diploma de graduação para a contratação desse profissional, mas é claro que isso pode ser um diferencial na hora de disputar uma vaga de emprego.

As certificações são sempre uma boa investida para quem quer ser um bom programador. Existe escolas conceituadas que oferecem os mais variados tipos de certificações nas mais diversas linguagens de programação.

Mas se você quiser trabalhar como programador e ainda ter um diploma de nível superior, pode optar em cursar Ciências da Computação, Sistema da Informação ou ainda Análise e Desenvolvimento de Sistemas, entre outros cursos voltados para essa área.

O conhecimento de outros idiomas também é fundamental para o sucesso de um programador, principalmente o inglês. Pois hoje a maioria dos materiais de

estudos, documentação e os próprios manuais técnicos são escritos nesse idioma.

### **PRINCIPAIS ATIVIDADES:**

Programadores de computadores possuem diversas atividades que incluem:

- listar ou ler as especificações de programas, detalhadas por um analista de sistemas, e que mostram passo a passo as tarefas que o computador precisa executar.
- analisar o problema e a melhor forma para solucioná-lo.
- preparar diagramas para mostrar a sequência de procedimentos a ser adotada pela máquina.
- codificar essas instruções para uma linguagem de computador.
- depois de prontas e implantadas as instruções, o programador deve testar todo o sistema, através de simulação, para verificar falhas e possíveis adequações.
- se houver acessórios (impressoras, placas de fax) conectados ao sistema, reescrever os programas de controle desses acessórios para que se tornem compatíveis com as novidades.
- testar todas as modificações até que não haja mais problemas e conferir sua eficiência com o analista de sistemas.

### **ÁREAS DE ATUAÇÃO:**

O campo de atuação é imenso, este profissional é cada vez mais procurado pela indústria, bancos, comércio, hospitais e onde se possa imaginar que haja a necessidade da automatização e informatização dos negócios, há demanda pelo serviço desse profissional.

Devido a existência de várias linguagens de programação, e da informática está presente em todas atividades econômicas, o mercado de trabalho é estável e promissor.

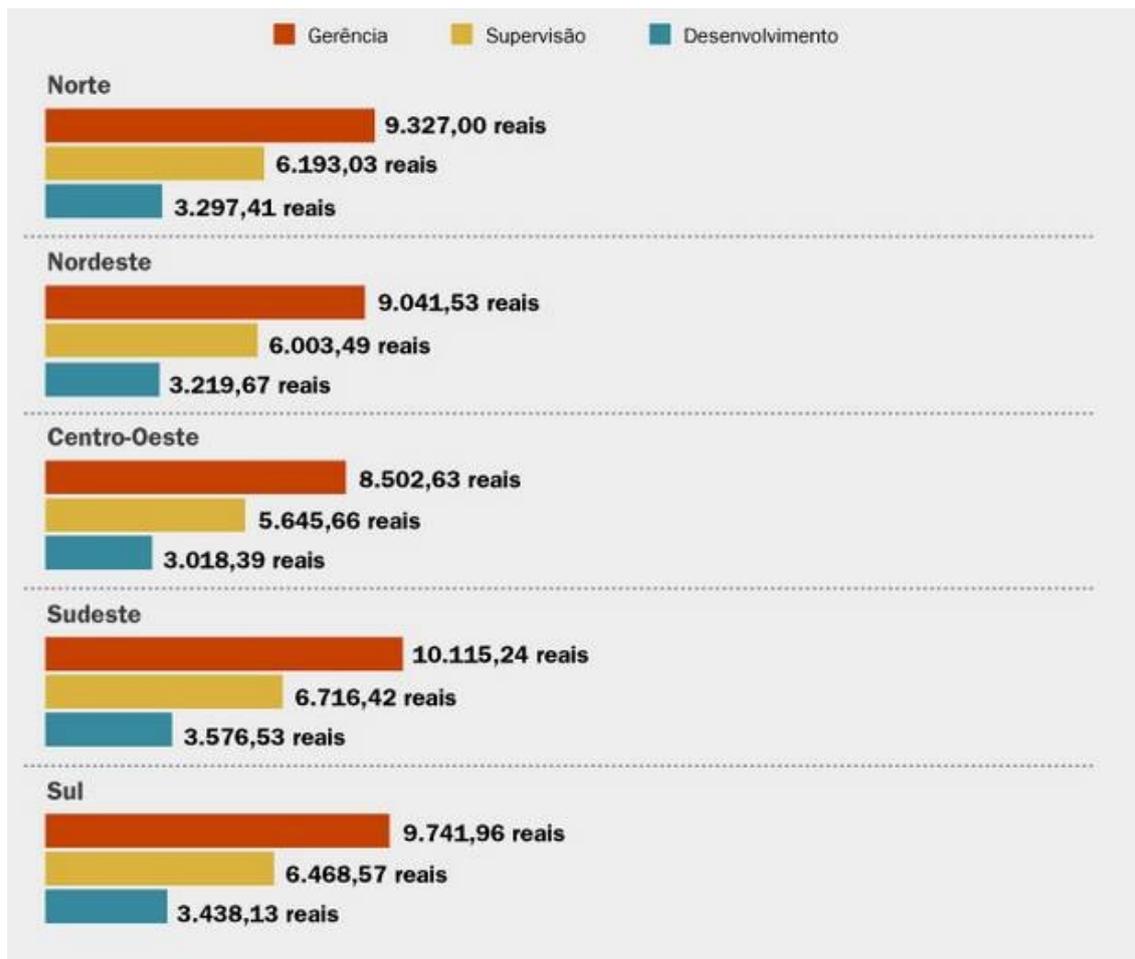
Muitos desses profissionais reclamam do stress que as vezes surge, devido a pressão por cumprimento de prazos e alcance das metas. Com a popularização da internet e o surgimento de novas tecnologias, a demanda por programadores cresceu num ritmo acelerado nos últimos anos, e as expectativas futuras são bastante otimistas.

Atualmente a área que é vista com bons olhos pelos programadores, é o mercado de aplicativos e plataformas mobile. Não podemos esquecer de citar também a área de jogos online e digitais que sempre demanda de bons programadores e geralmente o profissional é bem remunerado.

#### **MERCADO DE TRABALHO:**

O mercado de trabalho para programadores é estável e crescente nos setores privado e público. A informática, assim como o mercado para os profissionais, é uma ciência relativamente nova. Não há no Brasil um órgão oficial que regula a profissão. Profissionais de diversas áreas envolvem-se com a computação, acumulam conhecimento e experiência e migram para a área, que se torna bastante competitiva. O diploma nem sempre garante um lugar no mercado de trabalho. O sucesso na carreira depende do nível de especialização e da área de dedicação do profissional. Atualmente os mais bem remunerados trabalham na área de telecomunicações e de desenvolvimento de soluções para empresas. O mercado tem crescido, principalmente para o profissional que investir no aprendizado de programas recém lançados no mercado. As empresas públicas abrem concursos, que são muito procurados, mas as vagas costumam ser para cadastro e não para empregar efetivamente. Nesse caso o mercado está estável sem demissões e contratações.

## MÉDIA SALARIAL POR REGIÕES

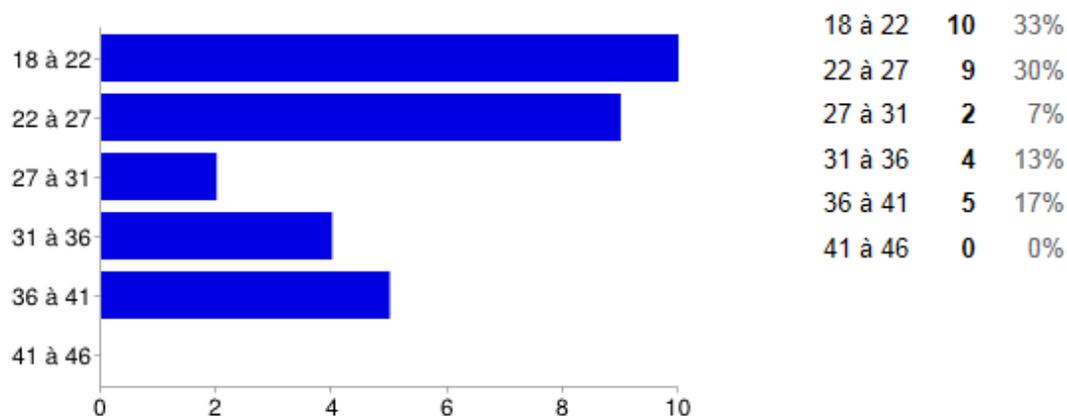


### 6.6. CONSIDERAÇÕES SOBRE O MERCADO DE TRABALHO

Após coleta de informações via formulários de pesquisa e tendo embasamento nas seguintes áreas: Administrador de Banco de Dados, Administrador de Rede, Programador, Analista de Sistema e Suporte, foi-se compreendido que cada área tem um tipo de demanda e capacitação adequada para o profissional que irá atuar. Ao analisar um infográfico que mostra uma média de idade, observa-se que os cargos de menor nível são ocupados em maior número pelas pessoas com menor idade, sendo assim as de 18 à 22 anos Analista de Suporte podendo também ocupar o cargo de Analista de Sistema. De 22 à 27 anos Analista de Sistema podendo também ocupar o cargo de programador. De 27 à 31 anos Programador, de 31 à 36 anos Administrador de redes mas podendo optar por atuar como Programador variando à sua formação acadêmica, e de 36 anos para cima Administrador de Banco de Dados conforme atuação no

mercado de trabalho e formação acadêmica, podendo também ser gerente de setor visando a oportunidade ofertada pela empresa.

#### idade



Analisado o número de vagas ocupadas por área, observa-se que hoje temos uma quantidade maior de nível operacional, que são os Analista de Suporte e Analista de Sistema, devido ao fato de que para exercer suas respectivas funções são necessárias em alguns casos apenas formação básica e certificação, ocorrendo o fato da não necessidade de outro idioma. Para alguns que tem o foco a troca da área, como exemplo, um programador, é necessário a busca por outro idioma onde o Inglês é o mais ocorrente. Buscar certificações para a área de foco onde algumas delas são: Java, Asp.Net, PHP, SQL SERVER, Oracle, algumas certificação globais são necessárias como a Microsoft e a Cisco .

São fundamentais para os cargos de programador, administrador de rede e banco de dados a formação acadêmica, conhecimento em outros idiomas e certificações.

## 6.5. ENTREVISTA COM LEONARDO LIMA

O mercado em Tecnologia da Informação atual está em aquecimento e apresenta muitos atrativos aos que estão se inserindo na área. Apesar disso há uma escassez de mão de obra qualificada. Em entrevista, o analista de redes Leonardo Lima esclarece como é a estrutura de sua profissão e seus aspectos no vasto mercado de trabalho.

### **GRADE TI**

Av.Afonso Pena, 4000 3º andar

Belo Horizonte, MG

[www.gradeti.com.br](http://www.gradeti.com.br)

**Idade:** 22-27

**Profissão:** Analista de Redes

**Idiomas:** Inglês e Espanhol - leitura, escrita e fala

**Certificações, especializações e formação acadêmica:**

Pós-graduação em gerência de telecomunicações, MBA em rede de computadores, Engenharia.

**Tempo de profissão, tempo de casa, plano de carreira**

Tempo de profissão:10 anos;

Tempo de casa:10 anos;

Plano de carreira:

*Leonardo Lima:* A nossa empresa usa a política de meritocracia. Inicialmente o estagiário é treinado e contratado e de acordo com o mérito vai obtendo cargos mais altos dentro da empresa.Não necessariamente está vinculado ao tempo de casa. Por exemplo se em 6 meses um profissional bom merece oportunidade, não importa se tem outro com 2 anos que não traz o mesmo desempenho.

**Áreas trabalhadas anteriormente.**

Telefonia da Vivo, Telemig Celular, Desenvolvimento de Software

***Sua área se divide em sub áreas?***

*Leonardo Lima:* Não, a área de redes não tem subáreas.

***Na sua equipe existem quantos integrantes? Como é o relacionamento entre vocês?***

*Leonardo Lima:*São 4 na equipe e o relacionamento é excelente.Trabalhamos com parte interna, com servidores, fazendo a estrutura rodar todos os dias e parte externa, onde atuamos com suporte a empresas em projetos de rede, desde projetos de cabeamento estruturado até os servidores. Nossos principais clientes são os que estão relacionados a área de tecnologia mas também há agências de publicidade, escritórios de advocacia, pessoas com escritórios relativamente grande, com 20 à 30 funcionários que necessitam terceirizar o serviço de TI, já que não possuem internamente. Não há comércio ativo, trabalhamos mais com a parte passiva em que as pessoas nos procuram. No mercado a disputa é muito desleal, nós somos uma empresa formal, em que se precisa manter a estrutura e concorreremos com profissionais liberais, muitas vezes autônomos, que não possuem empresas, CNPJ ou o custo que temos. Nós conseguimos nossas demandas por indicações, clientes indicam para outros.

***Utilizam alguma solução terceirizada?***

Vários como exemplo na somente na contabilidade, limpeza e zeladores. Mais na área de T.I não utilizamos serviços terceirizados.

***Você costuma levar trabalho para casa? Ou tudo que você faz sempre é realizado apenas dentro do seu ambiente de trabalho?***

Trabalho 24h por dia. Não sentado em frente ao computador projetando, mas estou a todo tempo pensando e planejando soluções.

***Na sua opinião, sua profissão tem grande reconhecimento e valorização dentro da empresa onde trabalha?***

Sim.

**Perguntas específicas da área pesquisada**

**ESPECIFICA - Administrador de Redes**

- ***Ao instalar ou ampliar uma rede, quais orientações o departamento interno lhe passa? Ou você está autorizado a fazer por conta própria?***

Ao ampliar ou fazer alguma mudança na estrutura temos um documento interno em que avisamos todas as áreas que serão afetadas. Por exemplo ao atualizar um servidor ou outro serviço que demande interrupção de outro é avisado a todas essas áreas. Temos autonomia nessa execução. Claro que se tiver a réplica de outra área de que não é possível tal alteração e se for considerado prioridade é respeitada e se espera o momento adequado.

- ***Quais as ferramentas usadas para o monitoramento da rede? Em quais períodos são feitos estes monitoramentos?***

Usamos o Squid para o controle de acesso, com monitoramento constante.

- ***Já ocorreu algum incidente que tenha sofrido relacionado a segurança, e como procedeu na auditoria e solução do caso?***

Nunca tivemos nada grave registrado que tenha comprometido a nossa estrutura e a de algum cliente. O que fazemos é tomar certas medidas de segurança. Quando algum colaborador vai sair da empresa é avisado pelo RH com antecedência este desligamento da empresa, o acesso aos dados é então cortado para evitar algum problema futuro. São feitas medidas preventivas do que corretivas.

- ***Atualmente quais são as dificuldades iniciais por quem estar se inserindo no mercado?***

Acredito que seja conseguir uma oportunidade sem ter experiência. Porque hoje o mercado tem bastante dificuldade em absorver aqueles que necessitam

de um tempo de estágio, um tempo de aprendizado. As empresas querem que as coisas aconteçam muito rápido, preferem um profissional que já tenha habilidade, que consiga tocar um determinado projeto do que um sem experiência por ter medo de o qualificar e após algum tempo este trocar de empresa; há esse receio.

## 6.6. ENTREVISTA COM ISABEL CRISTINA-RH

**Nome da entrevistada:** Isabel Cristina

**Empresa:** Number One

**Tempo de Mercado:** 30 anos

**Formação:** Psicóloga

### **Grupo:**

Queríamos entender mais o processo na hora de contratar um analista de suporte, que seria o caso. O que você busca na pessoa: aparência, jeito, você quando olha para a pessoa já induz se esta se adéqua ao cargo, faz uma análise além da técnica dele e de seus conhecimentos? O que mais você busca nesta pessoa? O gerente da área de TI te passa as informações que ele precisa, é isso?

### **RH:**

É, primeiramente é importante a definição. E quem dá a estratégia geral em relação pessoal e ao tipo de perfil que a empresa quer contratar, essa orientação vem de cima pra baixo. Então o estilo de pessoa que o NumberOne quer contratar, o formato, o jeito de ser Number One, eu procuro esse sentido pelo que escuto dos valores da Number One. Eu já tenho umas informações, depois de feito isso, tem todo trabalho que a descrição do cargo que a empresa tem, onde pra cada área e pra cada cargo existe a descrição das funções, as atribuições, competências, conhecimentos técnicos, conhecimentos comportamentais, experiências, vivências, então baseado nisso o gestor da área fala: olha RH preciso de uma substituição para vaga tal, e cargo tal, ai o RH já tem e

ele manda, mas geralmente sofre alterações, a própria área e muito dinâmica, hoje ela tem o desenho do cargo, daqui a pouco ela já que mais alguma coisa no cargo, ai atualiza, faz a demanda e o pedido, e abre o pedido de contratação, a superintendência aprova e isso chega pra mim, na hora que chega pra mim o pedido eu vou identificar o que ele precisa, e sento com ele, escuto e entendo qual o perfil que ele está me demandando, e ai vou pro mercado, e o que eu vou fazer; ai eu tenho os sites, que são sites vários de empregos, de buscas que a gente encontra no mercado, alguns a gente paga, outros não são pagos , ai disponibiliza o perfil da pessoa que estou precisando aqui.

**Grupo:**

Só uma pergunta: você falou que busca em site, muitas vezes também você busca em sites como o SINE, por exemplo. Hoje uma pessoa está desempregada e só tem aquele contato no SINE, ali diretamente vocês também buscam ou não é o caso?

**RH:**

Dependendo da vaga, têm instituições ou sites que não valem a pena ficarmos fazendo parceria, porque tem cargos que o perfil do candidato não é interessante. Então nós temos o CEVIU que é um site bacana ,com função na área de TI que eu gosto muito. São pessoas mais qualificadas, aí a partir do momento que fazemos essa divulgação os *curriculum* começam a chegar. Chegando os *curriculum* eu começo com uma triagem, os olho e avalio: distância, onde mora, quanto tempo vai demorar para chegar aqui, escolaridade de acordo com o que a vaga e o cargo pedem, eu vou olhando ali no texto. Muitas vezes eu faço um filtro para poder saber o que eu preciso. Na hora que eu estiver escutando as pessoas, daqueles 30 ou 40 *curriculum* que eu filtrei, dali mesmo eu começo a ler, e eu já filtro mais um pouco, faço meu primeiro contato via telefone ,o que acho muito importante. Por exemplo, a forma como a pessoa me cumprimenta, a prontidão dela, o humor, a tranquilidade para falar, todo recado que ela dá quando atende uma ligação. Assim eu já sei um pouco do candidato. Negocio com ele se está disponível para o mercado, já que as vezes o *curriculum* dele

esta ali mas ele já esta empregado, se ele teria interesse em participar do processo seletivo da vaga tal, pergunto se ele estuda, qual o horário em que estuda... são perguntas que se não fazemos lá pra frente a pessoa fala que estuda de manhã, entendeu? Tudo isso eu filtro antes, todos esses pontos de atenção. Feito isso eu agendo o horário da entrevista e geralmente eu gosto como é a área de TI: tem pessoas que se candidatam para a mesma vaga com perfis completamente diferentes e experiências muito diferentes. Candidatando á mesma vaga dizem que sabem mas na hora de fazer e demonstrar o que faz, percebemos que há uma diferença no que ele falou e o que realmente vivenciou, então no momento em que ele chega, fazemos uma coletiva de 10 até 15 candidatos. Dali eu faço o primeiro filtro, sozinha sem a presença do gestor. Você me perguntou o que eu observo neste primeiro momento. Eu começo a observar, a empresa presa por uma imagem legal, ela quer uma pessoa com a apresentação razoável, bacana. Isso hoje é discutível nas leis trabalhistas, se é legal ou discriminação. Mas não queremos trazer para a empresa uma pessoa que vemos que não cuida da imagem. É um caso de uma pessoa que vai se relacionar com os colegas da área, principalmente essa área, analista de suporte, que tem que ter uma relativa apresentação. E isso e um pré-requisito, sim. Não da beleza, mas da aparência, como a pessoa se cuida, o cabelo, unhas, como vem vestido para entrevista, como ele se portou na entrevista, o que trouxe de entrega, o que já fez . Muitas vezes hoje não ficamos nem focados no papel, no *curriculum* de papel. Eu considero muito aquele momento, pelo que percebo na pessoa, se ela "está ali mas não está", olhando pra lá e pra cá. Ou se ela está com você naquilo que ela vai fazer. Ali começa o filtro. Então eu dou o primeiro filtro, no segundo momento eu chamo o gestor da área para facilitar e digo: "olha aqui gestor eu achei essas pessoas interessantes, vamos bater um papo com esse pessoal?" Aí eu converso de novo. Nesse primeiro momento eu não faço entrevista psicológica, eu faço uma entrevista técnica para saber as questões de horário de estudo, moradia, além do que o candidato sabe sobre a empresa em que está se candidatando, o porquê se quer trabalhar no lugar, entende? Através de suas respostas identificamos se essa pessoa tem relação ou não ao que procuramos. Avalio se ela estudou sobre a

empresa para que está se candidatando. Após essa etapa eu alinho com o gestor e pergunto: "gostou de algum, *fulano, fulano, fulano*?" Nisso, tiramos três ou quatro até cinco, depende da nota e da diferença que tiver, se estiver muito diferente dos candidatos aí nesse momento encerramos o processo. Começa a parte comigo, eu mando para a pessoa um teste, uma ferramenta que trabalhamos aqui, para ela responder, vejo que essa ferramenta cruza o perfil do candidato com o cargo, vejo como ele está perante o cargo para o qual está se candidatando e a partir dali eu chamo essa pessoa para a entrevista psicológica. Na entrevista psicológica investigamos, começando pela trajetória pessoal, quem é a pessoa, o que ela faz e o que ela não faz, como é com a família, quais são as coisas que ela já teve.. enfim, essa trajetória de como ela caminhou na vida pessoal, escuto mais o ponto pessoal em primeiro momento da entrevista do que o técnico. A pessoa fica "doida" para pular para a experiência quando estamos entrevistando que é difícil falar de si próprio. Feito isso, escuto o perfil da pessoa, o grau de comprometimento com a empresa, a responsabilidade que vai ter, se possui maturidade para aquilo que está se propondo. Então tem vários pontos de observação nesse primeiro momento de entrevista. O segundo bloco da entrevista parte para a parte técnica, competências técnicas da pessoa, começamos a identificar toda a história profissional, o porquê de tal vaga, o porquê de tal curso, de onde ele veio, por quais empresas passou, o porquê de ter saído ou mudado, qual o tempo de permanência em uma empresa, o que ele gostou nessa que não tem na outra e outras coisas que identificamos nesse ponto da entrevista.

**Grupo:**

E hoje o mercado para a área de TI faz com que a pessoa tenha um giro de empresas e não fique focado em uma 5 a 6 anos prolongados, como chamam acumular mofo e não ter novos recursos. Para você do RH quando pega um currículo de uma pessoa que passou por várias empresas em curtos períodos, por exemplo, 6 meses em uma, na outra já ficou 4, e numa outra ficou 7, ou sempre 1 ano ou menos que 1 ano, conta para vocês como negativo ou como positivo?

**RH:**

Olha, a média de vida de um executivo, a mais ou menos uns 10 anos atrás, era em torno de 5 a 10 anos de vida. Hoje isso mudou muito. Ficou muito relativo para os profissionais da área de TI ,principalmente com a demanda de ofertas de emprego muito grande. Então existe uma mobilidade desses profissionais muito intensa. Eu acho um pouco delicado essa questão, o profissional construí muito pouco em cada lugar e, principalmente essa geração que chamamos de Geração Y, tem uma ansiedade em crescer muito rápido, e não constrói. Mas é fato que hoje temos um volume muito maior na área de TI, então quando vou medir essa experiência, me preocupo se uma pessoa ficou 4 meses numa empresa, 6 meses em outra, que entrega essa pessoa vai fazer , em parte é uma área muito técnica. Então tudo é um projeto e você tem que construir, ter o início do projeto, desenvolver o projeto. As vezes tem um projeto em TI que você desenvolve em 4 meses, mas no meu olhar, de quem tem que contratar para a empresa, tenho que me preocupar porque gasto com esse candidato para o trazer para a empresa. Eu tenho isso com os testes que aplico que não são baratos, meu horário de trabalho,toda a entrevista em si, existe todo o caminho que contei que fazemos. Até esse profissional chegar aqui na empresa tem a parte pessoal, a contratação, a documentação, exame medico admissional.. tem todo o custo que a empresa desembolsa. Então é necessário um pouco de atenção.

**Grupo:**

A empresa não quer contratar um funcionário que vai ficar 4 meses ou 6 meses.

**RH:**

É pouco demais. E o que você aprendeu? Você está pulando de galho em galho e não construiu nada. O bacana é você consolidar no lugar ,ter paciência, porque a geração de 25, 26 e 27 anos, como tem muita oferta no mercado ficam com essa ansiedade e mudam de emprego por uma diferença pouca, e não se consolida. O que ela fez nesse tempo? Projetos? O que entregou? En-

tregou aqui e pra onde se foi ele, eu vou orienta-lo e vou orientar o gestor a fazer de uma forma bem especifica.

**Grupo:**

Muitas vezes a pessoa responsável no RH liga para a empresa que essa pessoa passou para saber o histórico mesmo correto. Isso vocês fazem de acordo com o perfil que a pessoa demonstrou, é aleatório com todas as pessoas ou vocês sempre fazem esse tipo de análise também?

**RH:**

Isso faz parte e é de praxe. Faz parte do processo do roteiro de contratação, buscamos referências, ligamos para a empresa, pedimos para falar com o recursos humanos da empresa perguntamos se eles poderiam ajudar. É um código de ética, as empresas têm que fornecer necessariamente as informações que constam em vários sindicatos . As vezes você percebe como ele era ali, na entrega, na velocidade, se ele era mais fluente, menos experiente, o que ele fez ali, por que ele saiu, se você o contrataria de novo.

**Grupo:**

Dependendo da vaga, vocês têm uma prioridade maior em cima dele ou é sempre a mesma prioridade, mesmo que se tenha um candidato de nível baixo ou um candidato de nível alto? Sempre tem aqueles critérios que vocês vão seguir a risca, “olha, eu preciso ter isso, é obrigatório ter isso” ou vocês também são flexíveis: “aquela pessoa tem um pouco desse comportamento, mas está faltando um pouquinho aqui, mas encaixa na vaga”? Ou é sempre a risca mesmo: “Há não, esse aqui é obrigatório ter esse conhecimento, essa certificação, eu preciso disso”?

**RH:**

Dependendo do cargo dá para a gente flexibilizar, entendeu? Às vezes você vê um candidato bacana, com potencial para desenvolvimento, para estudar. A medida que ele vai estudando ele vai caminhando. Quando o conhecimento de giro é muito grande, aí já não tem jeito. Eu preciso de alguém que tenha domínio único, pelo menos entende alguma coisa lá dentro da área. Por que não adianta, não posso trazer alguém que vai aprender. As empresas hoje, sobre os candidatos; alguns cargos elas estão gostando muito de trazer quem chega fazendo já também. Tem empresas que dependendo do porte dela, ela da conta de assumir lá um profissional que vai se desenvolver dentro da empresa, como um programa trainee, tem o menor aprendiz, têm várias coisas dependendo do porte da empresa, ela trabalha com esse tipo de profissional. Mas, dependendo da empresa, ela já precisa de gente que chega fazendo. Por que ela não tem muito tempo para perder. É um profissional para cada responsabilidade, sabe? Agora, tem competências que são desenvolvidas, aí ela já aposta no candidato:

“Oh, até aqui que tá bacana, agora precisamos disso, disso e disso, topa?” E se o candidato topa, então vamos em frente.

Nada é rígido, nada é engessado, entendeu?

**Grupo:**

E assim, existe o processo de contratação no início, e também o processo da pessoa ali na empresa, depois que contratou. Existe um acompanhamento? Quanto tempo que é esse acompanhamento? É supervisionado isso? Por que, se a pessoa é contratada, e não adaptou a aquele meio, você vai ter que correr atrás, substitui - lá antes que gere mais transtornos. Então existe esse fato? Como seria essa rotina, também durante esse processo de adequação dessa nova pessoa a empresa?

**RH:**

Há empresas e empresas, aqui no caso da NumberOne nos temos uma sistemática de acompanhamento do profissional, ele entra na empresa, ele passa por um treinamento de integração. Que é onde se ele estiver com mais candidatos entrando no mesmo momento, existe aqui uma sala que eles vão ficar durante todo o dia, mas dependendo do número de candidatos ela é individualmente, por que se for um candidato ele precisa ser treinado, então ele entende e é apresentada para ele a filosofia da empresa, missão, valores. Todo o caminho que ele tem que percorrer dentro da empresa. Ele tem que conhecer as normas e procedimentos. Olha, para proceder aqui é desse jeito; não faça assim por que a política da empresa não é essa.

É papel do RH deixar ele pronto, pelo menos sensibilizado. Ai tem os manuais de franquia que ele tem que ler. Depois de feito essa parte, o entrega para o gestor. Ele fez o primeiro acompanhamento, que foi o *talent* que é teste que falei para vocês na entrada. Depois o RH chama ele para poder apresentar o que foi que ele fez , o que é aquela ferramenta, para que serve aquela ferramenta, o que a gente faz com aquela ferramenta dentro da empresa. E ai ele vai sendo seguido, gestor tem um prazo de antes do período de admissão, 45 dias renováveis com mais 45 dias de experiência. E nesse período ele ta sendo visto pela empresa, pela gerencia, pelo RH, pelos colegas, e a gente ta ali olhando como essa pessoa ta caminhando. Feito isso, essa pessoa andou, ai a gente tem um momento de 6 meses de empresas e ele roda o teste dele, onde ele faz de novo o *talent* para que seja feita o plano de meta dele de desenvolvimento. Ficou? Ficou. Passou o período de experiência? Passou.

Então vamos ver agora o que faremos com essa pessoa daqui pra frente, ai o gestor roda o teste e fala. “Olha aqui fulano, você ta aqui e o cargo está aqui. Eu preciso te encaminhar você para ele”, tecnicamente falando. Ai o cara fala, “não é assim, é assim e assim”. E os dois vão chegando a uma linha até o próximo semestre de novo, e por ai vai sucessivamente. E ai ele vai sendo avaliado o tempo todo. Chega ao final do ano fecha, começa o ano daquele profissional na empresa, temos o programa de enquadramento, que é uma remuneração, que é um *plus* que é dado no salário da pessoa, dependendo de como ela se comportou durante esse período. Depois de um ano de empresa ela tem o

direito de participar do enquadramento. Daí nesse período a gente avalia, o gestor avalia. Tem uma reunião de 2 dias que fica a presidente da empresa, os pretendentes e os gerentes, e é discutido caso a caso. Cada gestor apresenta sua equipe, os pontos fortes, os pontos fracos, o porquê ele defende o enquadramento ou o porquê ele não defende

**Grupo:**

Qual conselho você dá, tanto pra quem empregado na área, ou para quem gostaria de entrar, o que você falaria para essa pessoa hoje? O que você deixaria para ela ter como base? “Por que eu vou chegar à entrevista, vou conversar com a pessoa do RH, eu preciso disso!”. O que você falaria hoje para essa pessoa?

**RH:**

Primeiro ela ter clareza do que está buscando com aquela vaga, se ela quer mesmo aquilo. “Eu quero trabalhar nessa empresa que to buscando? Estudei a vaga? Eu vi o que to pedindo? Mas já to meio caminho andado de lá já pulo para outra área dentro da empresa.”

Não está tão errado o raciocínio dependendo da situação, mas, se certifique do que você quer com aquela vaga. Por que é dali que você vai dar transparência na sua entrevista, você vai ser você. Conte realmente o que você sabe fazer, não faça tipo, não minta, seja você! Por que lá na frente o furo aparece, seja curto, médio ou longo prazo, mas no furo aparece. Só fale aquilo que você realmente tem condições de entregar, seja transparente, seja coerente com o que você está apresentando, e tenha clareza onde você acha que vai ser feliz. E conte e pergunte sobre a empresa também para o entrevistador. Sabe, não tenha medo, tenha uma troca mesmo, vá de igual para igual. Não seja prepotente, não seja arrogante, tenha paz. Você está ali buscando um lugar para ser feliz. Que é onde a gente passa uma grande parte do dia da gente. Então eu acho que, ter o conhecimento da vaga que você está a se candidatar diante, sabendo o que é.

Então é isso gente, eu acho que vocês que estão aí no mercado, buscar seriedade, clareza. Quer trabalhar na empresa por quê? Estuda tudo da empresa,

como que ela é? Tem projeção de carreira ou não tem? É pequeno porte ou médio porte ou grande porte? To desempregado, até que ponto aguento segurar as pontas para ir para uma nova empresa? Até que ponto vale a pena eu me capacitar mais para poder atingir aquela vaga? Capacitar-me mais para entregar nessa mesma empresa, ou para concorrer a uma vaga em outra empresa?

Entendeu? Então é uma inquietude que a gente tem que ter saudável o tempo todo. Não tem mais aquela zona de conforto que a coisa chegava. Mesmo para a área de TI, por que o mercado está bombando, mas a concorrência também tá grande, tem muita gente que quer ser analista de suporte. Que se diz analista de suporte não é? Então é bacana trabalhar vocês, e cuidar com carinho da formação de vocês.

## 7. REFERÊNCIAS

REDAÇÃO BRASIL PROFISSÕES, Analista de Sistemas, Disponível em <[http://www.brasilprofissoes.com.br/profissoes/academicas/ciencias-exatas-e-informatica/analista-de-sistemas#.UzMEa\\_IdU5w](http://www.brasilprofissoes.com.br/profissoes/academicas/ciencias-exatas-e-informatica/analista-de-sistemas#.UzMEa_IdU5w)>, Acesso em:30 de março de 2014.

MUNDO VESTIBULAR, Análise de sistemas, Disponível em <<http://www.mundovestibular.com.br/articles/278/1/Analise-de-Sistemas/Paacutegina1.html>>, Acesso em:30 de março de 2014.

VEJA ABRIL, Os salários de 15 áreas de TI nas cinco regiões do Brasil, Disponível em <<http://veja.abril.com.br/noticia/vida-digital/os-salarios-de-ti-nas-cinco-regioes-do-brasil>>, Acesso em: 30 de março de 2014.

OEDb, Computer Science Careers at a Glance, Disponível em <<http://oedb.org/careers/computer-science/>>. Acesso em 22. Abril de 2014.

ANALISTA, A profissão, Disponível em <<http://www.analistadesuporte.com.br/profissao.htm>>, Acesso em 05 de Abril de 2014.

EXPLICANDO TUDO, O que faz um analista de Suporte, Disponível em <<http://explicatudo.com/o-que-faz-um-analista-de-suporte>>, Acesso em 13 de Abril de 2014.

INFOJOBS, Analista de Suporte, Disponível em <<http://www.infojobs.com.br/>>, Acesso em 13 de Abril de 2014.

PROFISSÕES TI, Tudo sobre as profissões em Tecnologia da Informação, Disponível em <<http://profissoesemti.wordpress.com/>>, Acesso em 23 de Abril de 2014.