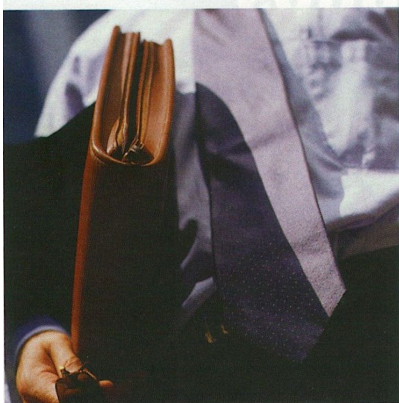


O recrutamento para tecnologias de informação e comunicação



O sentimento de crise profunda é algo que paira sobre o mercado em geral. Depois do rebentar da denominada bolha das «.com», em 2001, em que o sector das tecnologias de informação sofreu uma enorme quebra com as empresas a dispensarem recursos humanos, como há muito não se assistia, presentemente aguardamos para ver e analisar o que se irá passar com uma das maiores crises instaladas em todos os sectores de actividade.

Relativamente, ao mercado das Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC), os estilhaços da crise ainda não se fazem sentir profundamente, mas a questão que se poderá levantar é a seguinte: até quando? .

As empresas de Recrutamento e Selecção estão expectantes quanto ao futuro. Por ora, ainda não existem sinais profundos de retracção,

as empresas tecnológicas continuam na sua busca incessante por recursos altamente qualificados, factor que cada vez mais é desafiante no complicado mercado português. Continuamos a assistir a uma fuga dos principais cérebros dessa área para o estrangeiro, onde, para além de serem melhor remunerados têm acesso a bolsas de investigação, o que lhes permitirá continuar a evoluir tecnicamente. Como parar este êxodo intelectual? Muitas discussões têm sido levantadas relativamente a esta temática, com o próprio Governo a estabelecer protocolos com entidades como o Massachusetts Institute of Technology (MIT) e a lançar planos tecnológicos para fomentar o desenvolvimento do sector e, consequentemente, evitar a saída dos recursos para o estrangeiro. Os recursos humanos são beneficiados com tais medidas, todavia o problema da retenção de talentos continuará a subsistir até conseguirmos ter um tecido empresarial suficientemente competitivo e atractivo. Não chega implementar centros de investigação e desenvolvimento com as maiores tecnologias de ponta, quando os profissionais que os compõem os encaram como um centro de aprendizagem que os levará a dar o salto ao nível profissional. Se estes centros de investigação e desenvolvimento (I&D) estimulam os recursos tecnicamente, não poderemos dizer o mesmo ao nível das condições salariais. Continuamos a gerar recursos apetecíveis e baratos para o mercado externo.

O mercado do Recrutamento e Selecção pau-

ta-se por uma descaracterização e uma descredibilização que poderá estar directamente relacionada com algumas das empresas que o compõem. Apontaria como principais factores a falta de regulação dos 'pricings' praticados, bem como a idoneidade de empresas que se dizem especialistas e que, de facto, apresentam ao mercado um nível de serviço algo inadequado. Passamos por uma fase mercenária de mercado, em que a principal preocupação é a de fazer chegar recursos ao cliente sem muitas vezes perceber se correspondem ao solicitado. Será isto o que o cliente final privilegia? Esperemos todos que não. Tudo isto pode gerar um efeito perverso: rapidez nem sempre é sinónimo de qualidade.

Enquanto profissional de Recrutamento e Selecção, entendo a preocupação das empresas em obterem uma resposta rápida às suas solicitações, também acredito, todavia, que começa a ser altura de essas empresas colaborarem para uma regulação do mercado de Recrutamento e Selecção que somente lhes será benéfica. Se existir uma concertação entre as entidades que compõem o mercado (empresas de Recrutamento e Selecção e cliente final), conseguiremos atingir um nível de serviço com mais qualidade e com tempos de resposta adequados às expectativas de cada um.

Marco Gomes

Manager da RAY Human Capital
mgomes@rayhumancapital.com