



Até onde vão as tecnológicas da região para captar e reter talento

A forte procura por profissionais qualificados e a baixa oferta de mão-de-obra tem nos salários e na rotatividade o reflexo mais direto. Ambos são elevados. Mas elevada tem sido também a capacidade das empresas em contornar essa adversidade

Patrícia Duarte

Todos os anos saem das instituições de ensino superior mais alunos diplomados em Tecnologias da Informação e Comunicação. Dados da Pordata indicam que, em 2020, formaram-se 6.930 indivíduos, quando, em 1999, esse número não chegava aos 2.600.

Num ambiente de crescente digitalização, incentivada pelo Governo e promovida pela própria pandemia da Covid-19, a área das TICE ganhou relevo. Quase tudo se pode fazer de forma remota com recurso à tecnologia e esse contexto gerou novas necessidades em todas as áreas da sociedade. Isso explica o aumento do número de cursos e de vagas nas áreas TICE, nos diferentes níveis de ensino, desde Cursos

de Especialização Tecnológica (CET), a Cursos de Técnicos Superiores Profissionais (TESP), licenciaturas, mestrados e doutoramentos.

Ainda assim, a oferta está muito longe de satisfazer a procura. Esta realidade tem levado as organizações da região a acelerar a capacitação das pessoas para o mercado de trabalho digital através de ações de upskilling, ou seja, atualização de conhecimentos, e de reskilling, isto é, a preparação e "reprogramação" de indivíduos de outras áreas profissionais para as TICE.

Cinco empresas do sector a operar na região confirmam a dificuldade em atrair e reter talento nesta área. Por um lado, deparam-se com um número de diplomados aquém das suas necessidades e, por outro, são obrigadas a lidar com uma rotatividade de pessoas muito superior a outras áreas profissionais. Neste cenário, os salários elevados são uma inevitabilidade. O valor dos ordenados, mesmo para recém-licenciados, é muito alto face a outras profissões. A média calculada a partir dos valores indicados pelas empresas contactadas pelo REGIÃO DE LEIRIA, e que responderam a essa questão - quatro em cinco -, situa-se nos 1.775 euros mensais. A tendência é para continuar a subir nos próximos anos.

La Redoute Portugal

A empresa de e-commerce portuguesa atualmente 107 pessoas na área da tecnologia. Nos últimos dois anos perdeu 25, mas só nove nas áreas do desenvolvimento/programação, "o que é ligeiramente acima do usual nessas missões e perfis versus anos anteriores", refere Paulo Pinto, CEO da La Redoute Portugal.

Neste momento, a empresa não tem vagas em aberto. "Quando temos é para modelo híbrido sendo que, neste momento, temos já várias pessoas em modelo 100% remoto e que trabalham a partir de diversos pontos do país", esclarece o CEO.

Paulo Pinto confirma que é cada vez mais difícil contratar nesta área e os perfis mais difíceis de encontrar são Backend Software Developer, System Administrator, DevOps Engineer, Data Base Administrator.

A dificuldade decorre da inexistência de recursos suficientes para dar resposta a todas as necessidades do mercado, intensificadas pela pandemia, que "faz com que o paradigma do trabalho remoto fosse uma realidade muito mais presente".

Por outro lado, a possibilidade de trabalhar remotamente, aliada à qualidade da mão-de-obra portuguesa, tem feito, no seu entender, com que diversas empresas do estrangeiro vejam aqui uma oportunidade para contratar profissionais. "Existem, hoje em dia, muitas pessoas a trabalhar remotamente a partir de Portugal para o estrangeiro com salários, com os quais, muito dificilmente, uma empresa portuguesa consegue competir".

O novo ponto sul de êxito deste ecossistema das TICE é que, sendo uma área que requer permanente atualização, as formações pagas aos colaboradores tornam-se uma face de dois gumes: por um lado, capacitam-nos para um melhor desempenho na empresa, por outro eles passam a valer muito mais no mercado de trabalho. "Existem colaboradores que procuram, em determinados momentos da carreira, organizações fortes em formação para a obtenção de determinadas valências técnicas e, depois, 'negociam' esse conhecimento no mercado", explica Paulo Pinto, acrescentando que "a La Redoute tem a fama de pagar inúmeras formações versus muitos atores no mercado nacional".

De modo a haver alguma salvaguarda, quando um colaborador vai frequentar uma formação técnica muito cara, nas áreas do IT ou do Marketing por exemplo, assina previamente um documento validado pelos advogados da empresa, comprometendo-se a devolver o valor, ou parte, da formação caso saia passado pouco tempo da La Redoute, neste caso um ano.

"Esse procedimento não é recente e é uma prática comum para pagar quem paga, porque oferecemos parte de formações tecnológicas específicas que valorizam o currículo vitae e a pessoa aproveita para, com essa formação, encontrar outra missão. Já nos aconteceu pessoas recusarem formações porque já tinham apalavrado sair da nossa organização, mas estavam à espera dessa formação", refere.

A implementação desta "filosofia de proteção", conforme a designa Paulo Pinto, "resulta da oferta de formações que foram usadas por ex-colégas para se venderem junto de outras organizações. A partir daí alterámos as regras do jogo", conclui.

inCentea

Presente em nove países - Portugal, Angola, Brasil, Cabo Verde, Espanha, França, Guiné-Bissau, Moçambique e São Tomé e Príncipe - a inCentea conta com 350 trabalhadores.

Raquel Rita, Head of People & Culture, descreve o sector como "extremamente dinâmico", característica que se intensificou com a pandemia e que "trouxe tanto de desafio como de oportunidade", refere.

De seu ponto de vista, "é muito importante do que o valor absoluto das saídas importa olhar para a taxa de rotatividade, que compara o número de saídas e de entradas com o número total de colaboradores, em cada mês". A inCentea faz essa monitorização. Em 2020, a média da taxa de rotatividade foi de 1% e, em 2021, foi de 1,6%, sendo de destacar um aumento da taxa de rotatividade mensal entre novembro de



Formações são muitas vezes usadas pelos colaboradores para se venderem junto de outras organizações"



Paulo Pinto
CEO da La Redoute Portugal



"O nosso departamento de recursos humanos está em permanente hunting de talentos"



Fernando Amaral
CEO da Alidata e Chairman do Sendys Group



Acabámos o ano de 2021 com uma taxa de rotatividade nos 0,6%, incomparável com os 10% do sector"



Raquel Rita
Head of People & Culture da inCentea

2020 e junho de 2021. Contudo, Raquel Rita sublinha: "acabámos o ano de 2021 com uma taxa de rotatividade nos 0,6%, incomparável com as taxas de rotatividade no sector, que se posicionam acima dos 10%".

Nas várias geografias em que opera, a inCentea tem neste momento 20 oportunidades em aberto para reforço da equipa. Distribuem-se pelas áreas da Consultoria Funcional (SAGE X3, Dynamics NAV e Primavera), Consultoria de Sistemas, Programação e Gestão de Projetos.

Raquel Rita ressalva, no entanto, que "as oportunidades de reforço da equipa inCentea extravasam estas 20 posições, por vários fatores: por um lado, porque muitas vezes são os candidatos e a riqueza do seu perfil de competências e percurso profissional que criam novas oportunidades; por outro lado, para a área da programação temos, permanentemente, posições em aberto".

Sucedem ainda que as oportunidades de trabalho estão em permanente oscilação: "hoje temos 20 posições em aberto e no próximo mês podemos ter 30 ou 40, porque há um novo projeto que se ganha, uma nova área de negócio que se constrói... tendo certa a dinâmica do sector em que nos integramos, o que costumamos aconselhar, a quem se mostra interessado em integrar a equipa inCentea é enviar-nos o seu CV".

Atendendo ao contexto de pandemia, mas também à política interna da empresa, que procura conjugar os interesses pessoais e familiares com as necessidades do negócio e da sua sustentabilidade, a empresa tem hoje modelos de trabalho diferentes. A grande maioria das pessoas está a trabalhar num regime misto (entre teletrabalho e trabalho presencial), mas outras há que, por motivação pessoal ou pela natureza das suas funções, trabalham em regime 100% presencial e outras há ainda que se encontram em regime 100% remoto.

A Head of People & Culture conta que, no ano passado, foi constituída a inPeople, a primeira empresa inCentea sem escritórios físicos, para a qual foram contratados em regime 100% remoto nove colaboradores. "Haja compromisso e confiança que, independentemente do modelo de trabalho, os resultados não aparecem", afirma.

A responsável por pessoas e cultura da empresa corroborou a ideia de que "são precisas mais pessoas nesta área tecnológica" e que, hoje, "são os candidatos que escolhem as empresas com que querem colaborar".

As dificuldades na contratação de profissionais decorrem também, na sua perspetiva, "porque vivemos num momento de adaptação e calibragem, por ainda estarmos a perceber como será o futuro do trabalho, como conseguimos enquadrar os novos regimes de trabalho no quadro da legislação laboral e fiscal locais para um mercado de trabalho que passou a ser global". E se isso constitui um obstáculo, comporta igualmente oportunidades. "Da mesma forma que as pessoas que vivem em Leiria passaram a ter oportunidade de trabalhar para qualquer parte do mundo, também a inCentea pode contratar em qualquer parte do mundo".

Neste contexto de procura de respostas e soluções, "há caminho a fazer". Dele fazem parte a imigração e a reconversão profissional, tendo a inCentea "muitos bons exemplos de reconversão profissional bem-sucedida", assegura.

Alidata

"O sector das tecnologias da informação é dos mais desafiantes ao nível da captação e retenção de talentos, com elevados níveis de rotatividade", sublinha Fernando Amaral, CEO da Alidata, empresa com sede em Leiria e que integra o Sendys Group. As razões que aponta são várias: escassez de mão-de-obra altamente qualificada, profissionais cada vez mais exigentes, aumentos de salários e fringe benefits e uma economia globalizada, facilitada pelo teletrabalho. Sustenta ainda que esta realidade se acentuou com a entrada em Portugal, nos últimos anos, de grandes multinacionais tecnológicas.

Atualmente, fixos em Leiria, diariamente, a organização tem 63 colaboradores, repartidos por funções de desenvolvimento (programação), projetos (implementação), suporte (assistência técnica), hardware e sistemas.

A Alidata tem os seus colaboradores repartidos por Leiria, Sertão, onde tem um pólo de desenvolvimento tecnológico, Angola, Moçambique e na implementação da solução Sendys Explorer, desenvolvida pela Alidata e implementada em cerca de uma centena de países. "Se considerarmos a siner-



gia de recursos humanos e projetos com a softwarehouse Sendys, pertencente ao mesmo grupo, passamos a mais 68 colaboradores”, refere o CEO.

Antecipando os desafios nesta área, o grupo tem vindo a reforçar a política de captação e retenção de talentos. “Os resultados são amplamente satisfatórios, o que faz da Alidata uma das tecnológicas nacionais com menores índices de rotatividade”.

Fernando Amaral adianta que nos últimos dois anos saíram da empresa cinco colaboradores. Quanto ao recrutamento ou “captação de talento” como preferê designar, afirma que “é um processo constante na Alidata”. O departamento de recursos humanos da empresa “está em permanente hunting de talentos”. “Investimos em pessoas, pelo que quando detetamos recursos que podem ser uma mais-valia, contratamos”, explica.

Neste momento, são três as oportunidades em aberto: Programador.Net, Programador Full-stack e Consultor de projetos. Adverte, contudo, que se trata de “uma realidade sempre muito dinâmica”.

No que diz respeito à dificuldade em contratar, afirma: “Apenas encontramos os melhores especialistas em cada área, o que não facilita o recrutamento. E é aí que reside o maior desafio: encontrar os melhores talentos”.

O desafio é ainda maior porque, segundo informa, além de encontrar pessoas com os perfis técnicos de que necessitam, procuram quem tenha capacidade de interpretar a visão estratégica do negócio. “Por isso, fazemos um grande reconhecido investimento nas pessoas, que envolve employer branding e ações de qualificação e desenvolvimento”.

Quanto aos aspetos que podem contribuir para fixar os colaboradores, o CEO refere que a Alidata procura dar respostas às ambições e expectativas das pessoas. “Os candidatos procuram o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, benefícios associados, bem-estar no trabalho, novos desafios, entre muitos aspetos a que correspondemos”.

HLink

Criada em 2003, a equipa da HLink tem vindo a crescer e, em conjunto com a Setwin, empresa mais vocacionada para o desenvolvimento e programação de software e aplicações web, são 22 os colaboradores na área tecnológica.

Emanuel Duarte, CEO, adianta ao REGIÃO DE LEIRIA que, nos últimos dois anos, saíram da empresa, três pessoas e que, neste momento, estão em aberto quatro vagas para programadores e duas para redes e sistemas.

Tal como as restantes tecnológicas, também esta em

presa da Marinha Grande sente dificuldade em contratar, sobretudo Programadores Senior/Data Scientist. Emanuel Duarte conta que “existe uma grande procura destes recursos humanos qualificados no mercado global” e justifica a dificuldade com o facto de “fortes empresas estrangeiras recrutarem praticamente tudo”, uma vez que encontram em Portugal a conjugação de dois fatores: o preço e a qualidade da mão-de-obra.

Para ultrapassar este obstáculo, considera que “é necessário formar e requalificar”. Mas não se pense que é rápido e fácil: “estes recursos demoram muito tempo a formar para terem fortes competências, como o mercado não espera, está a existir uma grande procura que faz aumentar o preço e diminui muito a qualidade técnica”. “É um desafio que iremos continuar a ter nos próximos anos”, prevê o CEO da HLink.

Xgeeks

Nascida em 2018, o crescimento da xgeeks tem sido acelerado. No suplemento TICE publicado no ano passado pelo REGIÃO DE LEIRIA, Romeu Paz, Site Operations Manager, contava que a empresa de Leiria nasceu com dois engenheiros informáticos. No início de 2020 eram já duas dezenas, há um ano rondava a meia centena e a perspetiva era “continuar a contratar”. Assim foi. Ouvindo novamente este ano pelo nosso jornal, Romeu Paz responde que neste momento, a xgeeks conta com aproximadamente 100 engenheiros, espalhados por todo o país, dando evidência a cidades como Leiria, Lisboa e Viseu, onde a empresa se encontra presente. “Nos últimos dois anos, crescemos dos 20 colaboradores para aproximadamente 100, como mencionado anteriormente. Experienciamos um growth rate de 500%”, refere.

Saídas da empresa também as houve, mas o responsável de operações prefere focar-se na taxa de retenção que se situa nos 90%.

Refere que a empresa se encontra numa fase de grande crescimento, tendo como objetivo para 2022, chegar aos 200 colaboradores em Portugal. Ou seja, no total a empresa está interessada em acolher mais uma centena de pessoas, maioritariamente com perfis como Software Engineers e DevOps Engineers. Quanto ao modelo de trabalho, prevalece o híbrido em várias cidades do país: Leiria, Lisboa, Viseu, Coimbra e Porto.

Relativamente à dificuldade em contratar, Romeu Paz sustenta que “o contexto tecnológico tem sempre um desafio adicional e muito competitivo”. Esclarece, no entanto, que a acceptance rate da xgeeks está nos 92%, ou seja, 92% das ofertas que fazem são aceites. ■



Recursos demoram muito tempo a formar para terem fortes competências, como o mercado não espera, está a existir uma grande procura que faz aumentar o preço e diminui muito a qualidade técnica”



Emanuel Duarte
CEO | Diretor Executivo da HLink



Estamos numa fase de grande crescimento, tendo como objetivo para 2022, chegar aos 200 colaboradores em Portugal”



Romeu Paz
Site Operations Manager da xgeeks