

Tech Recruiter desponta no mercado

» MARIANA ANDRADE*

Nos próximos três anos, a área da tecnologia demandará 797 mil profissionais brasileiros, segundo estudo *Demanda de Talentos em TIC e Estratégia TCEM*, realizado pela Associação das Empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) e de Tecnologias Digitais (Brasscom). Para isso, é preciso ampliar a formação de talentos e superar o déficit que prevê um total de meio milhão de profissionais na área.

Dados da TIC mostram que são formados, por ano, cerca de 53 mil pessoas em cursos de perfil tecnológico para suprir uma demanda média anual do mercado de em torno de 159 mil profissionais. Entre as diversas ramificações da área, de acordo com recente pesquisa do LinkedIn, intitulada *LinkedIn Economic Graph*, realizada na própria plataforma, foram elencados os 10 empregos em alta em 2022.

Entre eles, está o tech recruiter, profissional responsável por recrutar e selecionar exclusivamente profissionais da tecnologia. Em meio ao cenário de busca incessante por profissionais de TI qualificados, a presença deste cargo no quadro de funcionários das empresas está cada vez mais requisitada. Mesmo compartilhando funções com a equipe de recursos humanos ou gestão de pessoas, a principal diferença está presente no processo de contratação.

Para filtrar esse banco de talentos, o tech recruiter tem a vantagem de ter conhecimentos na área da tecnologia e saber como funciona o mercado. Para contratar o candidato ideal para a empresa, é realizada tanto a análise de habilidades técnicas como também comportamentais.

Minervino Júnior/CB/D.A Press



Para Guilherme Amorim, o profissional não deve apenas saber de tecnologia

A especialista em gestão de pessoas Ana Camila Oliveira afirma que o tech recruiter sabe “exatamente como encontrar, abordar e atrair esse público”. Segundo ela, a pandemia acelerou a necessidade de evoluir o desenvolvimento tecnológico dentro de empresas, que notaram diversos gaps na estrutura tecnológica. Para a especialista, ter um profissional desse porte entre os funcionários posiciona a empresa estrategicamente à frente do mercado.

A especialista enxerga o processo de contratação do TI ideal como “uma caça ao tesouro”. “As empresas notaram a dificuldade. Então, a procura por tech recruiters aumentou para suprir o posicionamento estratégico em seus mercados”, afirma.

Posição polivalente

Desde 2020, o brasileiro Guilherme Amorim, 22 anos,

trabalha com recrutamento e seleção. Ele confessa que à época não conhecia as funções de um tech recruiter. Atualmente, concilia a faculdade de psicologia no Centro Universitário lesb com o emprego de analista de atração e seleção — especializado em selecionar profissionais na área de TI — na Dafiti Group.

Guilherme afirma que a paixão pela profissão chegou para valer em 2021, quando foi contratado por uma consultoria, onde recebeu treinamentos específicos na área. “Foi aí que me apaixonei pela atuação. Percebi que era bem diferente de um recrutamento tradicional, e a sensação de desafio cumprido me motivou a pesquisar sobre as tecnologias, os perfis e as diferenças de cada área e profissional”, comenta.

Do latim *curiositas*, a palavra curiosidade é definida como “desejo por conhecimento”.

Seguindo ao pé da letra o significado, Guilherme acredita que se manter curioso pode estimular a procura e o entendimento das novidades do mercado.

De acordo com ele, de modo geral, o que as empresas buscam são profissionais com boas hard skills, para execução técnica, e boas soft skills, para relacionamentos e resultados.

“O desempenho do profissional e do time vão além do conhecimento técnico em si”, conta. “Vai além de trazer um candidato com experiência. Buscamos pessoas que estejam alinhadas aos nossos comportamentos, valores e energia”, completa.

Ele afirma que oferecer uma boa remuneração não é o único atrativo que mantém o colaborador dentro de uma empresa, “apesar do salário ser um fator muito importante na vida de qualquer um”.

Para o futuro, Guilherme

planeja expandir suas habilidades e continuar atuando no ramo com metodologias ágeis dentro do processo de recrutamento e seleção. “Um tech recruiter não deve apenas saber de tecnologia. É importante saber negociar, ter bons relacionamentos e conseguir lidar com as frustrações da área”, diz.

No mercado de tech recruiter há quase três anos, Vanessa Santolin, 42, formada em administração de empresas com especialização em gestão de pessoas, integra a equipe de recrutamento da Oi. Depois de oito anos atuando em RH, optou por se profissionalizar na área após observar mudanças no mercado de trabalho da tecnologia.

Pouco antes da pandemia, Vanessa foi pioneira em inserir o “novo cargo” na empresa. “Surgiu, a oportunidade de participar de cursos de tech recruiter para conhecer o mundo e métodos ligados ao recrutamento de profissionais de TI”, compartilha. Os cursos citados por ela foram oferecidos pela empresa como um “test drive” para analisar a receptividade dos colaboradores. Após esse período, o treinamento foi replicado com toda a equipe de RH.

Como a demanda no mercado é maior que o número de profissionais de TI, muitas vezes o recrutamento é realizado com funcionários já contratados. “Existe muita competitividade entre empresas para conseguir encontrar o perfil ideal para a posição disponível”, conta.

“O tech recruiter é um profissional resiliente e não pode desistir apenas por ouvir um ‘não’. Recebemos diversas respostas negativas. A paciência é a peça chave. Não é fácil encontrar o ‘profissional perfeito’”, completa.