

# dicas info

EXAME

EDIÇÃO 70 | R\$ 14,95

ISSN 16079245



9 771807 924004

## Currículo certo = bom emprego



### Salários

Seus ganhos estão na média do mercado?

### Redes sociais

5 sites para mostrar seu potencial

### Currículos

Dicas e modelos para não errar na apresentação

### Idiomas

Aperfeiçoe seu inglês. De graça!



VAGAS | CARREIRA LÁ FORA | NETWORKING

# CURRÍCULOS E EMPREGOS

## MERCADO

- 06** ✎ Sobram vagas em TI
- 08** ✎ Exigência máxima
- 10** ✎ Como está seu salário
- 12** ✎ Rumo ao aeroporto
- 14** ✎ No DNA da tecnologia
- 16** ✎ A carreira tá no mapa
- 20** ✎ Arquitetos da web
- 24** ✎ Luz, câmera e tecnologia
- 26** ✎ O detetive das mídias sociais
- 28** ✎ Software em miniatura
- 31** ✎ Você manja de ITIL?
- 33** ✎ Sistemas? Não, negócios
- 35** ✎ A especialidade deles é gestão
- 37** ✎ A inteligência do negócio
- 39** ✎ Dados sob total proteção

- 42** ✎ Procuram-se mulheres de TI!
- 45** ✎ Dá para viver de game?

## CURRÍCULO

- 48** ✎ Currículo imbatível
- 51** ✎ Primeiro emprego

## CARREIRA

- 53** ✎ Rede de empregos
- 55** ✎ Fuja das gafes
- 57** ✎ Você sabe fazer networking?
- 60** ✎ Na hora do tetê-á-tê

- 62** ✎ Não contrato fumantes!

## METODOLOGIA

- 64** ✎ Pronto para o Scrum?

## CURSOS E FORMAÇÃO

- 68** ✎ Você passou no MIT!
- 70** ✎ Faça a escolha certa
- 71** ✎ Caia na programação
- 73** ✎ Aprimore seu inglês
- 76** ✎ Francês, alemão ou espanhol?
- 80** ✎ Dicas dos especialistas

## TENDÊNCIAS

- 81** ✎ A era da geração Y?





# CUIDE BEM DA CARREIRA

**O**s profissionais de tecnologia, telecomunicações e internet parecem não ter muito do que reclamar. Contam com média salarial mais alta que a da maioria, vagas de sobra e a possibilidade de ascensão rápida na carreira que trabalhadores de outras áreas nem imaginam existir. Em contrapartida, não podem parar um minuto. Quem não está permanentemente ligado no que acontece no mundo corre o risco de ficar ultrapassado em dois tempos. Apostar numa tendência que se mostra na verdade uma furada é outro risco que ronda aqueles que escolheram trilhar esse caminho.

Por essa razão, uma edição de **Dicas INFO** exclusiva sobre carreira em TI e web é sempre bem-vinda. Nesta, falamos de novas profissões que surgiram na esteira da explosão do consumo de vídeos e no rastro da popularização das redes sociais, apenas para citar dois exemplos. Quem é desenvolvedor vai se atualizar sobre Scrum, uma metodologia que promete resolver problemas de atrasos.

Nas páginas a seguir você encontrará também instruções sobre como produzir currículos que funcionam para profissionais (sim, a maioria das pessoas ainda não sabe produzir um) e para estudantes inexperientes que buscam um estágio. Truques e discussões sobre comportamento? Também tem, assim como indicações de cursos na web para aprender ou aprimorar conhecimentos em algumas linguagens de programação e em idiomas estrangeiros, cada vez mais requisitados. Tudo para você não perder o passo. Afinal, em tecnologia, tudo muda muito rapidamente.

**MARIA ISABEL MOREIRA**  
EDITORA DA DICAS INFO



## DICAS INFO

Uma publicação mensal da Editora Abril

**Para contatar a redação:**  
contateinfo@abril.com.br

**Para assinar a Dicas INFO:**  
(11) 3347-2121 – Grande São Paulo  
0800-701-2828 – Demais localidades  
abril.assinaturas@abril.com.br



10,0	IMPECÁVEL
9,0 a 9,9	ÓTIMO
8,0 a 8,9	MUITO BOM
7,0 a 7,9	BOM
6,0 a 6,9	MÉDIO
5,0 a 5,9	REGULAR
4,0 a 4,9	FRACO
3,0 a 3,9	MUITO FRACO
2,0 a 2,9	RUIM
1,0 a 1,9	BOMBA
0,0 a 0,9	LIXO

Veja os critérios de avaliação da **INFO** em detalhes na web em [www.info.abril.com.br/sobre/infolab.shl](http://www.info.abril.com.br/sobre/infolab.shl).

A lista das lojas onde os produtos testados podem ser encontrados está em [www.info.abril.com.br/arquivo/onde.shl](http://www.info.abril.com.br/arquivo/onde.shl).



Fundador: VICTOR CIVITA  
(1907-1990)

Editor: Roberto Civita

Presidente Executivo: Jairo Mendes Leal

Conselho Editorial: Roberto Civita (Presidente), Thomaz Souto Corrêa (Vice-Presidente), Giancarlo Civita, Jairo Mendes Leal e José Roberto Guzzo

Diretor de Assinaturas: Fernando Costa

Diretora de Mídia Digital: Fabiana Zanni

Diretor de Planejamento e Controle: Auro Luís de Iasi

Diretora-Geral de Publicidade: Thais Chede Soares

Diretor-Geral de Publicidade Adjunto: Rogerio Gabriel Comprido

Diretor de RH e Administração: Dimas Mietto

Diretor de Serviços Editoriais: Alfredo Ogawa

Diretor Superintendente: Alexandre Caldini

Diretora de Núcleo: Sandra Carvalho



Diretora de Redação: Débora Fortes

Redator-chefe: Mauricio Grego Editor Sênior: Carlos Machado

Editores: Airton Lopes, Juliano Barreto, Kátia Arima, Maria Isabel Moreira, Mauricio Moraes e Renata Leal

Estagiários: Leonardo Martins e Talita Abrantes

Editor de Arte: Jefferson Barbató Designers: Caíá Herreiro, Maurício Medeiros e Wagner Rodrigues

Colaboradores da edição: Vinicius Ferreira (editor de arte), Ana Lúcia Moura Fê, Daniela Moreira, Fernanda Angelo e Sérgio Vinicius (texto) e Ulysses Borges de Lima (revisão) Infolab: Luiz Cruz (consultor de sistemas), Alberto Pereira, Guilherme Bragatte e William da Silva (estagiários)

Gestor de Comunidades: Virgílio Sousa

Info Online Editores-assistentes: Fabiano Candido e Felipe Zmoginski Repórteres: James Della Valle, Guilherme Pavarin, Marco Aurélio Zanni e Paula Rotman

Webmaster: Renata Verdasca Desenvolvedor Web: Silvio Donegá Webdesigner: Renato Del Rio Produtor Multimídia: Márcio Alexandre Estagiário: Caio Melzer de Oliveira

www.info.abril.com.br

SERVIÇOS EDITORIAIS Apoio Editorial: Carlos Grassetti (Arte), Luiz Iria (Infografia)

Apoio Técnico e Difusão: Bia Mendes Dedoc e Abril Press: Grace de Souza Treinamento Editorial: Edward Pimenta

#### PUBLICIDADE CENTRALIZADA

Diretores: Marcos Peregrina Gomez, Mariane Ortiz, Robson Monte, Sandra Sampaio

Executivos de Negócio: Ana Paula Teixeira, Daniela Serafim, Eliane Pinho, Emiliano Hansenn, Karine Thomaz, Luciano Almeida, Marcelo Cavalheiro, Marcelo Pezzato, Marcio Bezerra, Maria Lucia Strotbek, Pedro Bonaldi, Renata Mioli, Rodrigo Toledo, Selma Costa, Sueli Fender, Susana Vieira

#### PUBLICIDADE RIO DE JANEIRO

Diretor de Publicidade Rio de Janeiro: Paulo Renato Simões Gerente: Edson Melo

Executivos de Negócios: Ailze Cunha e Leda Costa

Diretor de Publicidade Regional: Jacques Baisi Ricardo

#### PUBLICIDADE NÚCLEO TECNOLOGIA

Gerente: Francisco Barbeiro Neto

Executivos de Negócio: André Cecchi, Andrea Balsi, Débora Manzano, Edvaldo Silva, Fernando Sdrigues, Jorge Hidalgo, Jussara Dimes Costa, Léa Moreira e Thais Alfaya

Coordenadora: Christina Pessoa (RJ)

#### PLANEJAMENTO, CONTROLE E OPERAÇÕES

Gerente: Victor Zockun Consultor: Clélio Antonio, Valdir Bertholin, Wagner Cardoso

#### MARKETING E CIRCULAÇÃO

Gerente de Marketing: Viviane Ribeiro Gerente de Publicações: Iлона Moysés Analista de Marketing: Rafael Abicari

Projetos Especiais: Patricia Steward, Edison Diniz

Gerente de Eventos: Shirley Nakasone Coordenadoras de Eventos: Bruna Veratti, Carolina Flores e Ligia Cano

Gerente de Circulação - Avulsas: Carmen Lúcia de Sá Gerente de Circulação - Assinaturas: Viviane Ahrens

#### ASSINATURAS

Operações de Atendimento ao Consumidor: Malvina Galatovic RH Diretora: Claudia Ribeiro Consultora: Marizete Ambran

Em São Paulo: Redação e Correspondência: Av. das Nações Unidas, 7221, 17º andar, Pinheiros, São Paulo, SP, CEP 05425-902, tel. (11) 3037.2000 Publicidade São Paulo www.publilabril.com.br Classificados 0800.701.2066. Grande São Paulo tel. (11) 3037.2700 ESCRITÓRIOS E REPRESENTANTES DE PUBLICIDADE NO BRASIL: Central-SP (11) 3037-6564 Bauru Gnottos Mídia Representações Comerciais, tel. (14) 3227-0378. Belém Midiasolution Belém tel. (91) 3222-2303. Belo Horizonte Escritório tel. (51) 3282-0630. Triângulo Mineiro F&C Campos Consultoria e Assessoria Ltda., tel. (16) 3620-2702. Blumenau M. Marchi Representações, tel. (47) 3329-3820. Brasília Escritório tel. (61) 3315-7554; Representante Carvillaw Marketing Ltda., tel. (61) 3426-7342; Campinas CZ Press Com. e Representações, tel. (19) 3251-2007; Campo Grande Josimar Promoções Artísticas Ltda., tel. (67) 3382-2139. Curitiba Negócios Representações Comerciais, tel. (65) 8403-0616; Curitiba Escritório tel. (41) 3250-8000. Representante Via Mídia Projetos Editoriais Mkt. e Repres. Ltda., tel. (41) 3234-1224; Florianópolis Interação Publicidade Ltda., tel. (48) 3232-1617. Fortaleza Midiasolution Repres. e Negoc., tel. (85) 3264-3939. Goiânia Middle West Representações Ltda., tel. (62) 3215-5158. Maringá Atitude de Comunicação e Representação, tel. (44) 3028-6969; Porto Alegre Escritório tel. (51) 3327-2850. Representante Print Sul Veículos de Comunicação Ltda., tel. (51) 3328-1344; Recife MultiRevistas Publicidade Ltda., tel. (81) 3327-1597; Ribeirão Preto Gnottos Mídia Representações Comerciais, tel. (16) 3911-3025; Rio de Janeiro tel. (21) 2546-8282; Salvador AGMN Consultoria Public. e Representação, tel. (71) 3311-4999; Vitória Zambra Marketing Representações, tel. (27) 3315-6952

PUBLICAÇÕES DA EDITORA ABRIL: Almanaque Abril, Ana Maria, Arquitetura e Construção, Atividades, Aventuras na História, Boa Forma, Bons Fluidos, Bravo!, Capricho, Casa Claudia, Claudia, Contigo!, Disney, Elle, Estilo, Exame, Exame PME, Gloss, Guia do Estudante, Guias Quatro Rodas, Info, Info Corporate, Lovetown, Manequim, Manequim Noiva, Men's Health, Minha Novela, Mundo Estranho, National Geographic, Nova, Placar, Playboy, Quatro Rodas, Recreio, Revista A, Runner's World, Saude!, Sou Mais Eu!, Superinteressante, Titi, Veja, Veja Rio, Veja São Paulo, Vejas Regionais, Viagem e Turismo, Vida Simples, Vip, Viva! Mais, Você S/A, Women's Health Fundação Victor Civita: Nova Escola

INTERNATIONAL ADVERTISING SALES REPRESENTATIVES Coordinator for International Advertising: Global Advertising, Inc., 218 Olive Hill Lane, Woodside, California 94062. UNITED STATES: CMP Worldwide Media Networks, 2800 Campus Drive, San Mateo, California 94403, tel. (650) 513-4200, fax (650) 513-4482. EUROPE: HZI International, Africa House, 64-78 Kingsway, London WC2B 6AH, tel. (20) 7242-6346, fax (20) 7404-4376. JAPAN: IMI Corporation, Matsuo Bldg. 303, 18-25, Naka 1-chome, Kunitachi, Tokyo 186-0004, tel. (03) 3225-6866, fax (03) 3225-6877. TAIWAN: Lewis Int'l Media Services Co. Ltd., Floor 11-14 no 46, Sec 2, Tun Hua South Road, Taipei, tel. (02) 707-5519, fax (02) 709-8348

DICAS INFO CURRÍCULO CERTO = BOM EMPREGO, edição 70, (ISSN 18079245) é uma publicação da Editora Abril S.A. Distribuída em todo o país pela Dinap S.A. Distribuidora Nacional de Publicações, São Paulo

IMPRESSA NA DIVISÃO GRÁFICA DA EDITORA ABRIL S.A.

Av. Otaviano Alves de Lima, 4400, Freguesia do Ó, CEP 02909-900, São Paulo, SP



Presidente do Conselho de Administração: Roberto Civita

Presidente Executivo: Giancarlo Civita

Vice-Presidentes: Arnaldo Tibyriçá, Douglas Duran, Marcio Ogliaira e Sidnei Basile

www.abril.com.br



MARIA DE FÁTIMA, DA TOTVS: o programa de estágio funciona com um pulmão

# SOBRAM VAGAS

## EM TI

**Alheias à crise, empresas de tecnologia e internet continuam contratando, mas faltam profissionais**

POR MARIA ISABEL MOREIRA

**A** indústria de tecnologia da informação opera com 100 mil pessoas a menos do que necessita para realizar projetos e atingir suas metas. Há tempos existe um déficit de mão de obra nesse setor e a lacuna só vem se acentuando. Segundo estimativa da Associação Brasileira de Empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação (Brasscom), havia 27 mil vagas em aberto em 2005 – ou seja, em quatro anos, mais 73 mil posições de trabalho ficaram vazias.

“A demanda nesse setor cresce 6,5%, enquanto a oferta aumenta apenas 4%”, afirma Sérgio Sgobbi, diretor de educação da entidade. O motivo do desequilíbrio é que as escolas tradicionais não formam alunos na quantidade necessária. “O número total de vagas nunca é preenchido, e a evasão nos cursos de tecnologia é muito grande. Fica perto de 80%”, diz.

Como se esse descompasso do ensino não fosse suficiente, a tecnologia exige atualização num ritmo que muitos profissionais não conseguem acompanhar. Na avaliação de Ricardo Basaglia, headhunter da divisão de tecnologia da Michael

Page, a carência de profissionais é justamente nas novas ocupações. “Nas carreiras mais tradicionais, como supervisor de tecnologia, coordenador de sistemas e de infraestrutura, não há problema de mão de obra. Mas a chegada dos ERPs demanda a presença de especialistas, e não há formação rápida, até porque a atuação nesse setor exige também conhecimentos de negócios e de processos.”

Especialistas em SAP e gerência de projetos não são os únicos profissionais em falta. Quem investiu na carreira na área de segurança da informação também está colhendo frutos. Achar emprego na área ficou mais fácil com a certificação ISO 27000, padrão para sistema de gerência da segurança da informação que surgiu poucos anos atrás. “De três anos para cá existe a figura do analista de segurança da informação. Nas instituições financeiras, sua presença já é obrigatória”, afirma Eu Koan Song, gerente operacional da RH Info.

Muitos postos de desenvolvimento também continuam à espera de ocupantes. Profissionais que trabalham com Java são os mais procurados, mas a plataforma .NET também já reivindica um

grande contingente de trabalhadores, segundo observam os recrutadores. O mercado também busca cada vez mais testadores de software, um profissional que já não precisa ser tão técnico como o desenvolvedor, segundo Sgobbi.

## TREINAR E FORMAR

A saída para driblar o impasse é a implantação de políticas de qualificação profissional. Segundo Sgobbi, a Brasscom, os governos e muitas empresas concentram esforços nesse sentido. “É tiro mais rápido. Qualifica-se de acordo com a demanda, embora o mercado não se sustente só com isso.”

Essa foi a solução encontrada, por exemplo, pela integradora de sistemas e desenvolvedora de soluções de TI Kaizen. Desde 2006, a empresa observa quais são as carências do mercado e monta programas de capacitação com aulas presenciais aos sábados, em sua sede em Indaiatuba, no interior de São Paulo. Recentemente, a Kaizen abriu inscrições para um programa sobre colaboração e processos corporativos para tratar das tecnologias C#, ASP .NET e Sharepoint, além de design e administração.

“Não treinamos apenas no uso da ferramenta. É um programa de formação porque acreditamos que é preciso mais do que domínio das ferramentas para trabalhar em um projeto. É necessário conhecer também arquitetura e metodologia”, afirma Daniel Dystyler, diretor de gestão de talen-

tos da Kaizen. O programa de formação de talentos já consumiu investimentos da ordem de 100 mil reais e capacitou 97 profissionais, dos quais 30% foram integrar a lista de funcionários da própria empresa. Em edições anteriores, o programa abordou, entre outros temas, infraestrutura (virtualização, armazenamento, backup e Linux) e gestão eletrônica de documentos.

Na Totvs, treinamento também é rotina para capacitar as pessoas nas tecnologias próprias. Fora isso, a empresa faz outros investimentos para atrair talentos. O programa contínuo de estágio, segundo Maria de Fátima Albuquerque, diretora de relações humanas, funciona como um pulmão para a companhia – atualmente, são 200 estagiários e um total de 4 mil funcionários. “Como contrapartida para esse momento em que o mercado está tão concorrido, tivemos ainda uma boa exposição da marca. Isso fez com que recebêssemos muitos currículos”, diz.

Os investimentos da Kaizen para oferecer qualidade de vida e um ambiente de trabalho mais leve, descontraído e colaborativo também têm ajudado a empresa a minimizar as dificuldades com escassez de mão de obra, à medida que contribui de forma significativa para a retenção de profissionais. “Nosso turnover acumulado em 2008 foi da ordem de 4%. Não há dados formais, mas estima-se que esse índice gire em torno de 30% no mercado de TI”, afirma Dystyler. ❁



100 mil  
profissionais são  
necessários para suprir a  
demanda do mercado de TI



# EXIGÊNCIA MAXIMA

## Empresas de TI exigem mais dos profissionais na hora da contratação

POR DANIELA MOREIRA

O mercado de tecnologia está mais exigente na hora de contratar, segundo um estudo divulgado pela Impacta Tecnologia. A pesquisa encomendada à MBI Mayer&Bunge Informática, aplicada em 100 empresas de diferentes segmentos instaladas no Brasil, avaliou quesitos como tempo de atuação profissional no mercado, escolaridade, tipo de regime de trabalho e domínio de idiomas.

Enquanto em 2001 um total de 22% dos profissionais da área possuíam apenas o ensino médio, hoje o percentual é de apenas 6%, segundo o estudo. O levantamento revela ainda que 31% dos entrevistados têm superior completo e apenas 9% ainda não concluíram a graduação. Da amostra, 37% dos profissionais possuem pós-graduação completa e 9%, incompleta.

Quanto ao tempo de atuação, a maior parte dos profissionais (75,8%) está na área há mais de dez anos e 12,8% têm de oito a dez anos no setor. Menos de 1% entrou no segmento há um ano. Entre os profissionais consultados, cerca de um terço (31%) nunca trabalhou em outra área, enquanto outros 42% atuaram em outros setores por no máximo cinco anos.

O estudo indicou ainda que as promoções demoram mais a sair no setor do que se imagina. O tempo médio de espera por uma promoção foi de cinco anos para 52,4% dos entrevistados, enquanto 23,4% dos profissionais com mais de dez anos de mercado receberam promoções nos últimos dez anos.

Para Célio Antunes, presidente do Grupo Impacta, o resultado se deve ao fato de o estudo ter privilegiado as empresas de grande porte. “Nas companhias menores, a promoção tem de vir mais rápido, senão o funcionário vai embora”, afirma o executivo.

Os dados sobre a permanência dos funcionários na empresa reforçam essa constatação. Enquanto 21,5% deles estiveram empregados em uma única companhia ao longo da carreira, outros 65,8% passaram por duas a cinco no máximo. Quanto ao regime de trabalho, cerca de 70% dos entrevistados são contratados pela CLT, enquanto o outro terço se divide entre autônomos, microempresa e terceirizados. O inglês predomina como língua estrangeira dominada pelos profissionais com 94,6%, seguido do espanhol (40,9%), italiano (5,4%), francês (4,7%) e alemão (2%).



# COMO ANDA SEU SALÁRIO?

**Confira se seus rendimentos estão na média ou se chegou a hora de negociar um aumento**

POR MARIA ISABEL MOREIRA

O mercado de TI é um universo paralelo quando o assunto é salário. Além de passar quase sem arranhões pela crise, o setor é o que melhor remunera seus trabalhadores. “TI paga, em média, 2 025 reais, quando no mercado em geral a média é de 938 reais”, afirma Sérgio Sgobbi, diretor de educação da Associação Brasileira de Empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação, a Brasscom. Profissionais de recrutamento e seleção também confirmam que o setor é bom pagador. “Para profissionais em início de carreira, também é a área que melhor remunera”, diz Ricardo Basaglia, headhunter da divisão de tecnologia da consultoria em recrutamento Michael



Page. Confira na tabela abaixo, produzida pela RH **INFO**, a média salarial de algumas funções na área de tecnologia e internet. Embora a pesquisa tenha abrangência nacional, os estados de São Paulo e Rio de Janeiro participam com 40% e 20% dos dados, respectivamente.

## COMPARE SEUS RENDIMENTOS COM A MÉDIA DO MERCADO (EM REAIS)

CARGO	JÚNIOR	PLENO	SÊNIOR	CARGO	JÚNIOR	PLENO	SÊNIOR
ADMINISTRADOR DE DADOS (AD/DA), CONSULTOR DW/BI	2 581	3 796	5 725	ANALISTA DE SUPORTE NOVELL NETWORK	1 253	1 752	2 451
ADMINISTRADOR DE REDES E TELECOMUNICAÇÕES	1 475	2 356	3 310	ANALISTA DE SUPORTE UNIX	1 862	2 958	4 620
ANALISTA DE MICROINFORMÁTICA	805	1 384	2 125	ANALISTA DE SUPORTE WINDOWS	959	1 787	2 579
ANALISTA DE NEGÓCIOS/PROCESSOS/REQUISITOS/O&M	1 755	3 517	5 405	ANALISTA DE SUPORTE HELP-DESK	585	888	1 318
ANALISTA DE PRODUÇÃO, AMBIENTE MAINFRAME	1 704	2 596	4 037	ANALISTA DE SUPORTE MAINFRAME (IBM, UNISYS)	1 691	3 297	5 636
ANALISTA DE PRODUÇÃO, AMBIENTE MICROINFORMÁTICA OU CLIENTE-SERVIDOR	733	1 807	2 693	ANALISTA DE TELECOMUNICAÇÕES/TELEFONIA/TELEPROCESSAMENTO	1 470	2 505	3 795
ANALISTA DE SEGURANÇA DE INFORMAÇÕES	1 595	2 848	4 403	ANALISTA DE TESTES/IMPLANTAÇÃO DE SISTEMAS	1 241	2 092	3 170
ANALISTA DE SUPORTE AS400	1 110	1 772	3 802	ANALISTA FUNCIONAL ERP	2 799	4 403	6 366
ANALISTA DE SUPORTE BASIS (SAP)	1 825	2 754	4 714	ANALISTA-PROGRAMADOR AS/400	1 789	2 920	4 983
ANALISTA DE SUPORTE ERP	1 300	2 404	3 251	ANALISTA-PROGRAMADOR C, C++, VISUAL C	1 789	3 153	4 803
ANALISTA DE SUPORTE LINUX	829	1 203	1 886	ANALISTA-PROGRAMADOR CLIPPER	963	1 595	3 083
ANALISTA DE SUPORTE LOTUS NOTES/DOMINO	1 280	2 056	2 928	ANALISTA-PROGRAMADOR COBOL (PLATAFORMA BAIXA)	1 361	2 400	4 240
				ANALISTA-PROGRAMADOR DATAFLEX	1 173	2 279	3 590

CARGO	JÚNIOR	PLENO	SÊNIOR
ANALISTA-PROGRAMADOR DELPHI	1 512	2 327	3 266
ANALISTA-PROGRAMADOR FOXPRO	1 123	2 201	3 375
ANALISTA-PROGRAMADOR GENEXUS	1 597	2 410	3 936
ANALISTA-PROGRAMADOR INFORMIX, 4GL	1 274	2 188	3 690
ANALISTA-PROGRAMADOR JAVA	2 259	3 560	5 015
ANALISTA-PROGRAMADOR LOTUS NOTES	1 538	2 485	3 826
ANALISTA-PROGRAMADOR MUMPS	1 324	2 468	4 398
ANALISTA-PROGRAMADOR ORACLE	2 173	2 858	4 412
ANALISTA-PROGRAMADOR POWERBUILDER	1 747	2 684	4 677
ANALISTA-PROGRAMADOR PROGRESS	1 689	2 575	4 638
ANALISTA-PROGRAMADOR SQL WINDOWS/CENTURA BUILDER	1 550	2 608	4 094
ANALISTA-PROGRAMADOR UNISYS	1 521	2 376	3 473
ANALISTA-PROGRAMADOR VB (VISUAL BASIC)	1 432	2 049	3 253
ANALISTA-PROGRAMADOR WEB (ASP,.NET, PHP, ETC.)	1 723	2 579	4 327
ANALISTA-PROGRAMADOR ZIM	1 170	1 911	3 711
ANALISTA-PROGRAMADOR MAINFRAME IBM	1 831	3 148	4 534
AUDITOR DE SISTEMAS	1 479	2 405	3 933
CCNA/CCNP (CISCO CERTIFIED NETWORK ADMINISTRATOR/ PROFESSIONAL)	1 510	2 268	3 113
CLP (CERTIFIED LOTUS PROFESSIONAL)	1 617	2 301	3 166
CLS (CERTIFIED LOTUS SPECIALIST)	1 382	1 913	2 522
CNA (CERTIFIED NETWARE ADMINISTRATOR)	1 361	1 909	2 376
CNE (CERTIFIED NETWARE ENGINEER)	1 641	2 121	2 967
CONTATO COMERCIAL, VENDEDOR, REPRESENTANTE DE VENDAS	612	1 242	1 866
COORDENADOR DE DESENVOLVIMENTO (CLIENTE-SERVIDOR, WEB)	2 641	4 577	6 497
COORDENADOR DE DESENVOLVIMENTO (MAINFRAME)	3 514	4 742	6 907
COORDENADOR DE SUPORTE HELP-DESK	964	1 791	3 110
COORDENADOR DE SUPORTE TÉCNICO	2 285	3 562	5 354
DBA ADABAS	2 571	3 827	7 127
DBA DB2	2 808	4 056	6 820
DBA ORACLE	2 869	4 719	6 828

CARGO	JÚNIOR	PLENO	SÊNIOR
DBA PROGRESS	1 776	2 604	4 811
DBA SQL SERVER/SYBASE/ INFORMIX/INGRES	2 498	3 863	6 235
DIRETOR DE TECNOLOGIA/ INFORMÁTICA	9 705	17 736	27 352
DOCUMENTADOR DE SISTEMAS	822	1 406	2 016
ENGENHEIRO DE TELECOMUNICAÇÕES	1 917	3 244	5 204
ENGENHEIRO DE SOFTWARE/ SISTEMAS	1 638	2 866	4 622
ENGENHEIRO ELETRÔNICO/ ELETROTÉCNICO/ ELETRICISTA	2 266	3 522	5 444
ESTAGIÁRIO EM INFORMÁTICA	590	851	1 307
GERENTE DE CPD, SUPORTE E INFRA-ESTRUTURA	2 462	4 116	7 227
GERENTE DE CONTAS/ COMERCIAL/NEGÓCIOS	1 717	3 132	5 019
GERENTE DE PROCESSOS/ QUALIDADE/O&M	2 423	4 023	6 097
GERENTE DE PRODUÇÃO	2 432	4 110	6 842
GERENTE DE PROJETOS DE SISTEMAS	3 832	5 538	8 803
GERENTE DE TECNOLOGIA (TI)	5 563	8 460	13 243
GERENTE DE TELECOMUNICAÇÕES	2 701	4 244	8 033
INSTRUTOR	576	927	1 621
MCP (MICROSOFT CERTIFIED PROFESSIONAL)	1 154	1 682	3 077
MCSA (MICROSOFT CERTIFIED SYSTEMS ADMINISTRATOR)	1 453	2 414	3 611
MCSD (MICROSOFT CERTIFIED SOLUTION DEVELOPER)	2 045	2 797	4 470
MCSE (MICROSOFT CERTIFIED SYSTEMS ENGINEER)	1 552	2 526	3 877
MOUS (MICROSOFT OFFICE USER SPECIALIST)	956	1 582	2 097
OCP (ORACLE CERTIFIED PROFESSIONAL)	2 640	3 840	6 135
OPERADOR UNIX	8 15	1 238	1 800
OPERADOR DE MICROCOMPUTADOR	484	651	882
OPERADOR MAINFRAME IBM/UNISYS/AS400/ABC-BULL	983	1 681	2 401
PROGRAMADOR ABAP/4 (SAP)	2 367	3 294	4 416
TÉCNICO EM INFORMÁTICA	548	784	1 256
TÉCNICO EM TELECOMUNICAÇÕES/ TELEPROCESSAMENTO	889	1 404	1 953
WEBDESIGNER (PRODUÇÃO E MANUTENÇÃO DE SÍTÉS OU PORTAIS)	686	1 105	2 063
WEBMASTER (ADMINISTRAÇÃO DE SÍTÉS, PORTAIS E LOJAS VIRTUAIS)	1 083	2 161	3 853

FONTE: RH INFO (WWW.RHINFO.COM.BR) - AGOSTO DE 2009  
SALÁRIOS MENSIS EM REGIME CLT



**Sêmola, da Shell:**  
empregos em  
Londres e Haia  
no currículo

# RUMO AO AEROPORTO

## Os conselhos de quem fez carreira internacional

POR DANIELA MOREIRA

**L**ondres, Nova York, Amsterdã... Onde será seu próximo emprego? A carreira no exterior é sedutora e traz vantagens indiscutíveis, como a possibilidade de ganhar em uma moeda forte e conhecer novos lugares e pessoas. Mas também há muitos desafios: o alto custo de vida em países desenvolvidos, o choque cultural e o preconceito são alguns deles. Confira, a seguir, as dicas de três profissionais da área de tecnologia que construíram carreiras internacionais de sucesso.

### **MOSTRE O SEU POTENCIAL**

Com apenas 24 anos de idade, Ana Lúcia Caltabiano, hoje diretora de recursos humanos da HP, foi mandada para a sua primeira missão internacional. Durante sua passagem pelo programa de trainee da Procter & Gamble, a jovem profissional se destacou nas suas atividades e recebeu o convite para embarcar para Caracas, na Venezuela. Foram três anos de experiência no país e mais cinco nos Estados Unidos antes que a executiva voltasse à terra natal.

Para Ana Lúcia, que hoje ajuda a selecionar profissionais na HP Brasil para trabalhar em outras partes do globo, o segredo para abrir as portas para o exterior é brilhar por aqui antes. “O profissional tem de se destacar no que faz, tem de ter desempenho, não importa em que fase da carreira ele esteja”, opina a diretora de RH.

Marcos Sêmola, diretor de TI da Shell Internacional para a América Latina, concorda. “Esteja certo de que tenha um currículo competitivo, ou seja, que reúna sólida formação, conhecimentos práticos e, principalmente, evidências de que entregou valor para seus empregadores”, diz. Sêmola viveu três anos em Londres, como diretor de riscos da Atos Origin, e em seguida foi para Haia, na Holanda, como diretor global de governança, risco e conformidade da Shell International. “Invista, depois, em marketing pessoal, linguagem corporal e atitude — eles farão a diferença em uma entrevista. No mais, confie em você e aja a fim de abrir as portas. Elas não se abrirão espontaneamente”, afirma Sêmola.

## SEJA FLEXÍVEL

Outra dica de Ana Lúcia para quem quer internacionalizar a carreira é estar aberto à experiência. A especialista em recursos humanos conta que é comum deparar com candidatos que querem ir para o exterior, mas têm uma longa lista de exigências. “É aquele discurso do ‘eu quero ir, mas...’”, conta ela.

Segundo a executiva, muitos profissionais fazem exigências que tornam os custos inviáveis para a empresa, como pacotes gordos de benefícios e ajuda de custo para familiares. “Quando você tem interesse real, pensa menos na segurança e se atira”, diz ela.

## CONHEÇA BEM O SEU DESTINO

Mas estar aberto não significa mergulhar de cabeça em qualquer furada. Carlos Augusto de Castro, especialista em Business Intelligence, embarcou em jornada internacional sem conhecer o destino e acabou tendo uma experiência desafiadora. Depois de atuar em alguns projetos pontuais mundo afora, ele resolveu fincar bandeira definitivamente em um novo território: a Irlanda do Norte.

“Ao contrário do que motiva muitos, o que me atraiu não foi um aumento financeiro, mas sim a possibilidade de começar uma carreira internacional, de conhecer a vida profissional em outro país”, diz Castro. “Busquei trabalho em uma empresa multinacional que pudesse me transferir no futuro. Sempre buscava oportunidades e um dia apareceu.”

A empresa, uma grande multinacional da área financeira, cuidou de todo o processo – visto, hospedagem no primeiro mês e transferência. Mas, para Castro, faltou uma coisa fundamental: conhecer de perto seu destino. “Eu devia ter ido lá antes. Eu conhecia Londres e Nova York, e sabia que poderia viver nestas cidades. Não conhecia Belfast”, avalia. Segundo ele, a cidade já estava havia 10 anos sem ações terroristas, sem bombas e sem guerra. “Mas ainda era uma cidade dividida. E o mais difícil é realmente o clima, o inverno. O trabalho em si é o mesmo, seja em São Paulo, Manila, Londres ou Belfast”, conta o profissional. “Resumindo, não foi fácil minha adaptação.”

## MERGULHE NA NOVA CULTURA

Mas a história do nosso especialista em Business Intelligente teve um final feliz. Além de ter ajudado na adaptação ao continente Europeu, a experiência em Belfast abriu as portas para uma nova

aventura profissional em Londres. “Dessa vez, a experiência foi fantástica”, diz ele.

Para Ana Lúcia, da HP, é fundamental abraçar a cultura do seu novo país de residência para curtir a experiência. “É importante buscar aprender o idioma como se deve e não olhar pra trás, não ficar o tempo todo achando que seu país natal é um lugar onde tudo é melhor”, afirma ela.

Para quem faz o esforço, a recompensa é grande. “Tenho amigos em todos os países por que passei”, diz Ana Lúcia. “Além de ter me desenvolvido profissionalmente, desenvolvi-me pessoalmente e culturalmente. Morar em uma cidade como Londres, tendo o mundo ao alcance das mãos, é uma experiência riquíssima”, afirma Castro. “É a chance de conhecer novas formas de pensar, de se relacionar com culturas diferentes e, especialmente, de mudar sua própria percepção sobre o mundo e o mercado de trabalho”, diz Sêmola.

## SUPERE OS OBSTÁCULOS

Quem viveu a experiência sabe que é importante também sair do país preparado para as possíveis dificuldades. Um dos desafios é superar o preconceito dos colegas e aprender a se relacionar bem no novo ambiente. “É preciso criar novos relacionamentos executivos e alianças estratégicas”, afirma Sêmola. “Profissionalmente, você tem de extrapolar os limites. A competição é muito forte. E por mais que neguem, não existe um tratamento igualitário. Nós, estrangeiros, temos de ser melhores, não podemos ser iguais a eles”, diz Castro.

Se você colocou tudo isso na balança e decidiu que é hora de fazer as malas, confira os conselhos finais dos nossos experientes viajantes. “É imperativo ter desejo, autoconfiança, domínio de idiomas, formação teórica e prática de alto nível, disposição para aceitar as diferenças e capacidade para suportar a distância da família, além de saber administrar o fato de estar fora de sua ‘zona de conforto’”, recomenda Semola.

“Faça um grande esforço para aprender a língua. Depois, esforce-se para encontrar um emprego – ou diretamente do Brasil ou vindo com uma folga financeira para aguentar a espera. E, por último, mas não menos importante, vá com mente aberta e consciente de que vai encontrar momentos difíceis”, recomenda Castro. ☘



# NO DNA DA TECNOLOGIA

**Por que os bioinformatas andam sendo disputados tanto no Brasil como fora daqui** POR KÁTIA ARIMA

**G**enes, proteínas e códigos de computador. Assuntos que parecem díspares se mesclam no dia a dia do bioinformata, profissional que usa as ciências exatas e a informática para entender fenômenos biológicos. A carreira tem atraído engenheiros, matemáticos, analistas de sistemas, biólogos e químicos. Em comum, eles têm o computador e o empenho em correr atrás do que não aprenderam na graduação. Foi o que fez o biólogo e bioinformata Pablo Riera Freire, de 26 anos, que em julho trocou o Rio de Janeiro pela cidade de Houston, nos Estados Unidos, para fazer o doutorado na Baylor College of Medicine.

Freire se embrenhou pela bioinformática em 2005, quando participou, no Laboratório Nacional de Computação Científica (LNCC), em Petrópolis, de uma pesquisa relacionada com a bactéria *Xylella fastidiosa* – primeiro genoma sequenciado no Brasil. Em 2007, ele aceitou convite do MD Anderson Cancer Center, em Houston, para trabalhar na integração de

dados do TCGA (The Cancer Genome Atlas). “É um dos maiores projetos sobre câncer da atualidade”, diz.

Freire ganhou uma bolsa de 26 mil dólares anuais da instituição americana. “Bioinformatas são disputados a tapa nos Estados Unidos”, afirma a professora da UFRJ Ana Tereza Ribeiro de Vasconcelos, coordenadora do laboratório de bioinformática do LNCC. Um bom profissional pode ganhar 12 mil dólares por mês nos Estados Unidos, e no Brasil ninguém fica sem emprego, de acordo com a pesquisadora. Se optar pela área acadêmica, pode-se ganhar entre 6 mil reais e 7 mil reais. Na iniciativa privada os salários variam. “Um bioinformata com doutorado vai ganhar mais do que 4 mil reais, que é a média de um analista de sistemas.”

Para ela, não faz diferença se o profissional vem da área de exatas ou da de biológicas. “O importante é saber buscar os conhecimentos complementares, de preferência em nível de pós-graduação”, diz. Poucas empresas e instituições investem na

bioinformática no Brasil, mas a demanda por especialistas tem crescido, segundo a pesquisadora.

## HÁ VAGAS!

A bióloga e professora de imunologia Anna Carla Goldberg, que coordena pesquisa experimental no Instituto Israelita de Ensino e Pesquisa Albert Einstein, em São Paulo, não achou nada fácil a tarefa de encontrar um bioinformata para trabalhar com sequenciamento de DNA. Até que resolveu interromper o processo à espera da chegada do equipamento, Anna Carla havia recebido oito currículos, mas apenas um com o perfil desejado. A bolsa do CNPq é de 2 218 reais a 3 mil reais para este nível.

O pesquisador Guilherme Oliveira também está tendo dificuldade para recrutar graduados para fazer pesquisas no Centro de Excelência em Bioinformática de Minas Gerais (CEBio). Ele oferece bolsa de 1 521 reais para os formados, que deverão escrever código, scripts ou realizar análises estatísticas. “É difícil atrair candidatos da área de ciências da computação, eles conseguem rápido um emprego com salários maiores”, diz. Além disso, há a percepção de que se trata de mercado ainda restrito. “O trabalho na iniciativa privada ocorre na grande indústria farmacêutica e na indústria de biotecnologia de ponta, segmento ainda pequeno no Brasil.”

O bioinformata João Carlos Setubal, professor do Virginia Bioinformatics Institute (Virginia Tech), na cidade americana de Blacksburg, vê excelentes pers-

pectivas para a carreira de bioinformata no Brasil. “Os progressos alcançados em áreas como medicina, agricultura, meio ambiente são espetaculares e tendem a aumentar com o maior entendimento dos fenômenos biológicos”, diz. Segundo Setubal, as informações biológicas que modernos instrumentos conseguem captar podem contribuir para esse avanço. “E são os bioinformatas que tornam possível o aproveitamento dessa massa de dados”, diz. ☘

## 4 OPÇÕES DE PÓS-GRADUAÇÃO

### Mestrado em Bioinformática

Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) – Belo Horizonte (MG)  
[www.ufmg.br/cursos/cursos\\_pos\\_biolog.shtml](http://www.ufmg.br/cursos/cursos_pos_biolog.shtml)

### Mestrado e Doutorado em Bioinformática

Universidade de São Paulo (USP) – São Paulo (SP)  
[www.ime.usp.br/posbioinfo](http://www.ime.usp.br/posbioinfo)

### Mestrado e Doutorado em Modelagem Computacional

Laboratório Nacional de Computação Científica (LNCC) – Petrópolis (RJ)  
[www.lncc.br/~biologia/mestrado](http://www.lncc.br/~biologia/mestrado)

### Mestrado e Doutorado em Biologia Computacional e Sistemas

Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz) – Rio de Janeiro (RJ)  
[www.fiocruz.br](http://www.fiocruz.br)



**Pablo Freire, em Petrópolis:**  
doutorado em bioinformática  
nos Estados Unidos



# A CARREIRA TÁ NO MAPA!

**Navegadores GPS, Google Maps e outras ferramentas de geotecnologia estão abrindo novas oportunidades de emprego** POR ANA LÚCIA MOURA FÉ

**A** primeira viagem internacional de Rafael Martinez, de 24 anos, em setembro de 2008, foi longa, de São Paulo a Pequim. Na capital chinesa, o estudante de informática da Unicamp fez treinamento na Destinator Technologies, dona de um software de navegação para GPS. Martinez trabalhava como estagiário há quatro meses na Movix, especializada em aplicações de navegação. Com seis meses de casa, foi efetivado como analista de sistemas júnior. “Não imaginava que em pouco tempo estaria em projetos importantes, participando desde a análise de fontes de informação até sua inserção em um mapa digital”, diz.

A carreira rápida de Martinez é um exemplo de como a popularização de ferramentas de ge-

otecnologia, como GPS e mapas online, vem acelerando a demanda de profissionais nessa área. “Trabalhar com mapas hoje é um grande negócio. As aplicações associadas a bancos de dados são incontáveis”, diz o engenheiro cartógrafo Emerson Zanon Granemann, que dirige o site MundoGEO. Segundo ele, serviços de localização são o mercado que mais cresce, por exigir constante atualização. Já as aplicações mais populares são as de celulares, navegadores e rastreamento com GPS.

O aquecimento do mercado contou com um empurrão de empresas como Google, Microsoft e Yahoo!, que atraíram o interesse dos internautas para seus serviços. Marcelo Quintella, gerente do Google Maps no Brasil, diz que cres-



De **R\$ 2 mil** a **R\$ 8 mil**

é a faixa de salário de programadores e analistas de sistema de informação geográfica

FONTES: MULTISPECTRAL

ce o número de empresas que incluem suas informações em mapas do Google e que passam a exigir maior sofisticação e personalização da ferramenta. “Nesse caso, elas precisam de um profissional apto a usar tanto o módulo gratuito de programação e base de dados quanto o API Premier, a versão paga do Google Maps.”

Das 40 unidades da Embrapa (Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária), 30 usam recursos de geotecnologia. O maior mercado para esse pessoal é o governamental, na opinião de João Vila, pesquisador da Embrapa Informática Agropecuária. Mas ele também percebe que na área privada a demanda por profissionais é crescente. “Todo grande empreendimento no Brasil, seja uma indústria, seja uma fazenda que planeja desmatar áreas para pasto, precisa de licenciamento ambiental, que requer espacialização da propriedade e, portanto, profissional que entenda de geotecnologia”, diz.

A Sisgraph, que fornece câmera para fotos aéreas e aplicativo da americana Intergraph, contrata engenheiros e analistas de sistemas com forte embasamento em bancos de dados e linguagem de programação. A tarefa da equipe é customizar o aplicativo de acordo com as necessidades de cada cliente, integrando o software com outras tecnologias, como GPS, rádio e PABX. “Hoje, empresas de todos os tamanhos e segmentos estão abrindo os olhos para a importância de se ter informação gráfica no lugar de extensos relatórios”, diz Fernando Schmiegelow, diretor de marketing da Sisgraph.

Os salários em geotecnologia são compatíveis com o que o mercado paga em média para

analistas de sistemas e engenheiros, conforme o nível do profissional – júnior, pleno ou sênior. De acordo com Wagner Pacífico, diretor de marketing da Multispectral, produtora de mapas digitais, o salário inicial de um engenheiro cartógrafo é de cerca de 2 500 reais, podendo atingir 8 mil reais no momento em que assume função de liderança. “Já os chamados cadistas, que em geral são profissionais de geografia ou processamento que desenham os mapas validados pelo cartógrafo, têm salários que variam de mil reais a 5 mil reais”, diz ele. Por sua vez, os programadores e analistas de sistemas ganham de 2 mil reais a 8 mil reais, dependendo da linguagem de programação usada. “Esses profissionais devem conhecer geometria analítica e linguagem orientada a objeto”, informa.

### COMO SE PREPARAR

A Imagem, empresa especializada em sistemas de informação geográfica, criou há um ano a Academia GIS (sigla que significa Sistema de Informações Geográficas), com cursos de geoprocessamento, além de certificação internacional da Esri. Já foram treinados cerca de 2 870 profissionais, o que ainda não é o suficiente para atender a demanda do mercado, segundo Marcos Covre, diretor da Imagem. “Há casos de clientes que compraram nossas aplicações e acabaram contratando nossos funcionários, após desistirem de procurar gente apta a usar o sistema.”

Os profissionais da área mais disputados são o analista GIS e o desenvolvedor GIS. O analista trabalha mais para empresas usuárias, públicas e privadas, como a Petrobras, e secretarias



**Rafael Martinez:** de estagiário para analista de sistemas da Movix em seis meses

do meio ambiente. Já o desenvolvedor GIS é o profissional de TI que, em geral, é contratado por empresas que fornecem software e serviços de mapas. Segundo Covre, um dos perfis mais valorizados e disputados no mercado é o engenheiro cartógrafo com especialização em desenvolvimento de software. “Esse profissional tem a visão dos dois mundos”, diz.

Para quem está planejando se especializar por conta própria, os cursos de geotecnologia pesam no bolso. Na Academia GIS, a média dos preços é de 1 200 reais. Mas o gasto pode valer a pena: quem tem certificação internacional na área aumenta em até 53% as chances de conseguir um emprego, e recebe salários de 10% a 100% maiores em relação a profissionais que não ostentam o título, segundo a consultoria IDC. “A certificação atesta que o candidato está apto a desenvolver em qualquer plataforma”, diz Juliano de Carvalho Vitor, instrutor da Academia GIS.

Quem tem tempo e garra para ir além dos cursos de especialização pode tentar uma pós-graduação na área. O mestrado em sensoriamento remoto do INPE (Instituto Nacional de Pesquisas Espaciais) é um dos mais fortes do país, na opinião de João Vila, pesquisador da Embrapa. O curso funciona em São José dos Campos (SP), é gratuito e oferece diversas linhas de pesquisa, entre elas o geoprocessamento. A seleção é muito rigorosa. “Mas quem consegue entrar tem emprego garantido”, diz Maurício Alves Moreira, pesquisador do INPE e coordenador do curso. 📍

## MERGULHE NA ESPECIALIZAÇÃO

O INPE ([www.inpe.br/pos\\_graduacao](http://www.inpe.br/pos_graduacao)) oferece cursos de pós-graduação em sensoriamento remoto nos níveis de mestrado e doutorado desde 1972 e 1998, respectivamente. Ambos os cursos têm regime de dedicação integral. No caso do mestrado, a duração é de 24 meses.

O doutorado dura 48 meses. As linhas de pesquisa seguidas pelo instituto são sensoriamento remoto aplicado à agricultura ou à geologia, processos da hidrosfera, ecossistemas terrestres, geoprocessamento, comportamento espectral em alvos, sistemas e métodos de planejamento e gestão e processamento de imagens.



01



# ARQUITETOS DA WEB

**Sobram vagas (e bons salários) para quem sabe como organizar as informações espalhadas pelos sites**

POR ANA LÚCIA MOURA FÉ

**N**o escritório do portal Globo.com, no bairro da Barra da Tijuca, no Rio, a desenhista industrial Christiane Melcher, de 30 anos, tem uma tarefa bem específica. Ela se dedica a eliminar os excessos e as inconsistências do site, para tornar a navegação mais fácil e organizar o conteúdo. “Eu sempre me preocupei com o ponto de vista do usuário. Motivame saber o que o atrai e o que o afasta”, diz. A capacidade de se colocar no lugar do internauta rendeu a Christiane a profissão de arquiteta de informação, uma área em alta dentro das empresas que investem em internet.

É um cenário promissor: não faltam vagas nessa área, e os salários podem chegar a 12 mil reais. Quem tem perfil para agarrar uma delas? A formação importa pouco. Há espaço para profissionais de áreas tão diversas como biblioteconomia, administração, design e jornalismo. Em geral, eles aprenderam tudo por conta própria, mergulhando na internet e em experimentações práticas.

Os arquitetos ficaram disputados porque os sites ficaram mais complexos e as empresas precisam de cada vez mais resultados na internet. Além disso, está mais difícil manter a fidelidade do internauta. “Muitas empresas

**Carla e Karin,  
do portal R7:  
aprendizado  
na prática da  
profissão**



já sabem que perdem clientes e acessos por problemas de usabilidade”, diz Guilherme Reis, gerente de BI, produtos & conversão da WebMotors, que dá aulas de arquitetura da informação na Jump-Education e em cursos de pós-graduação da Impacta e da Unicidad.

Reis é autor de uma pesquisa de mestrado que confirma essa onda. Seu estudo revelou que o turnover entre os profissionais é elevado e que o termo “arquiteto de informação” é o que aparece com mais frequência na descrição dos cargos. Realizada em 2006 e repetida em 2008, a pesquisa teve como universo as pessoas cadastradas na AlfIA-pt, a lista de discussão mais frequen-

tada pelos profissionais da área. Atualmente, ela tem 1 227 cadastrados – estima-se que a categoria reúna aproximadamente 1 300 profissionais no país.

Em 2008, houve oferta de pelo menos uma vaga por semana na AlfIA-pt, diz Reis. A demanda por arquitetos de informação se reflete no bolso dos profissionais. “O salário vai de mil a 12 mil reais”, diz Amyris Fernandez, professora de interação humano-computador (usabilidade e psicologia cognitiva) da Impacta. De acordo com a pesquisa de Reis, um arquiteto ganha em média 3 600 reais mensais, com variações que dependem do tamanho da empresa, da região do país e da experiência do profissional.

## ESPAÇO PARA OS AUTODIDATAS

Os poucos cursos focados em arquitetura de informação foram criados nos últimos anos e

a literatura em português ainda é escassa. Por isso, a maioria dos profissionais que está nessa carreira começou pesquisando na internet, experimentando e consultando livros estrangeiros. É o caso da jornalista Carla Martins, 27 anos, e da desenhista de embalagens Karin Althuon, 24 anos, ambas da Rede Record.

“Sempre fui uma heavy user. Entrava em dezenas de sites americanos, comprava livros e revistas estrangeiros e estudava sozinha”, diz Carla. Ela foi promovida há pouco mais de dois anos, quando trabalhava como redatora da agência Ogilvy. “A arquiteta pediu demissão e eu estava pronta para substituí-la”, afirma. Carla chegou a fazer o curso de Arquitetura de Informação em Projetos Web da JumpEducation, pago pela agência.

Karin, por sua vez, aprendeu tudo no trabalho. Nunca fez nenhum curso específico, assim como a maioria dos arquitetos de informação – 57% deles são autodidatas, segundo o estudo de Reis. Carla e Karin dizem estar satisfeitas com os salários atuais. E nenhuma delas pensa em voltar para suas profissões de origem.

A carreira exige habilidades multidisciplinares, pois o arquiteto da informação negocia com diversos setores da empresa. São recomendados, por exemplo, conhecimentos de técnicas de organização da informação, usabilidade, gerenciamento de projetos, webdesign, desenho de interfaces, linguagens web, programação e até de bancos de dados.

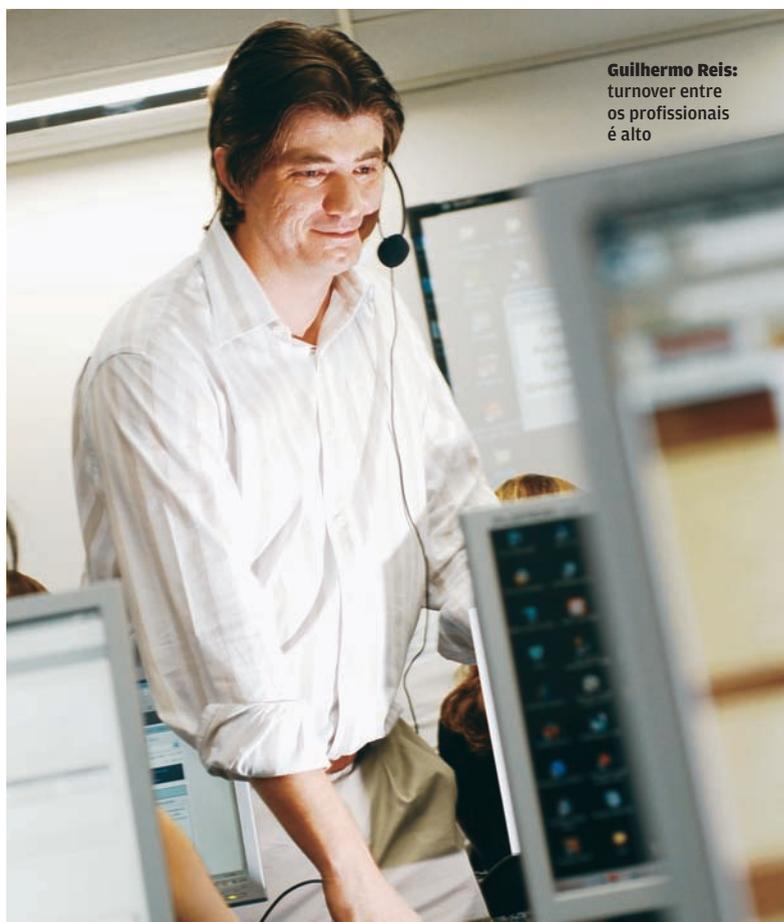
No mercado, há dois perfis de profissionais: o que atua em portais e agências, com ênfase em comunicação, e aquele com formação mais

### PROGRAMAS MAIS USADOS PELOS ARQUITETOS DA INFORMAÇÃO NO BRASIL

- 1 Axure
- 2 Power Point
- 3 Visio
- 4 Excel
- 5 Word

FONTE: PERFIL DO ARQUITETO DE INFORMAÇÃO  
NO BRASIL – 2008 (WWW.GUILHERMO.COM)





**Guilherme Reis:**  
turnover entre  
os profissionais  
é alto

tecnológica. “Este último é mais raro. Atua em fábricas de software, desenvolvendo aplicações complexas que vão além da web, como internet banking, sistemas de gestão empresarial, portais corporativos e extranets”, diz Fabio Palamedi, 33 anos, arquiteto de informação, consultor do UOL e professor de arquitetura da informação e marketing digital da Impacta. Segundo ele, o arquiteto é um cargo mais próximo do nível de gestão. “A evolução na carreira acaba levando o profissional a assumir cargos de gerente de produtos e de projetos ou coordenação de times”, diz.

## ONDE APRENDER

**Curso:** Pós-graduação em arquitetura da informação

**Local:** Faculdade Impacta  
([www.impacta.edu.br](http://www.impacta.edu.br))

**Mensalidade:** R\$ 787 (590,25 se o pagamento for efetuado até o dia 1º de cada mês)

**Duração:** 18 meses

**Carga horária:** 400 horas + orientação de monografia

**Curso:** Arquitetura de Informação em Projetos Web

**Local:** JumpEducation  
([www.jumpeducation.com.br](http://www.jumpeducation.com.br))

**Preço:** R\$ 980 (R\$ 854 para ex-alunos)  
Carga horária: 16 horas/aula

## CURSO RÁPIDO OU PÓS?

Entre as opções de capacitação em arquitetura da informação, destacam-se a pós-graduação da Faculdade Impacta e o treinamento de curta duração de Arquitetura de Informação em Projetos Web, da JumpEducation, ambos na capital paulista. Para quem procura estudos mais avançados, a saída é fazer especialização em áreas relacionadas ou partir para mestrado ou doutorado, definindo a arquitetura da informação como objeto de pesquisa.

Os interessados devem levar em conta que tudo ainda está sendo construído nessa carreira. “É um trabalho gratificante, mas ainda não é encarado como uma profissão. É visto como uma atividade técnica, uma ferramenta entre várias na área de comunicação digital”, diz Bruno Rodrigues, professor de arquitetura da informação e autor do livro *Web-writing – Redação & Informação para Web*. “É claro que daqui a cinco anos tudo pode mudar.” 📌



# LUZ, CÂMERA E TECNOLOGIA

## Aumenta a demanda por profissionais para produção de vídeos para a internet

POR PAULA ROTHMAN

**H**á pouco mais de um ano, quando decidiu produzir um hot site para o dia dos namorados, a operadora Brasil Telecom tinha apenas uma ideia: queria que o projeto girasse em torno de um interlocutor de mensagens amorosas. Com o briefing em mãos, o diretor de vídeo Vitor Freire, 26 anos, da agência TV1, começou seu trabalho: participou do processo de roteirização da história, ajudou a definir as falas, determinou como o personagem interagiria com o conteúdo – e em quais pontos do layout ele faria isso. Em paralelo, traçou um guia para saber em quais partes da filmagem haveria interatividade entre as cenas captadas e o conteúdo desenvolvido para web. “Só com tudo isso pensado é possível orientar atores e equipe na hora da gravação para obter o melhor resultado. Por exemplo, às vezes eles precisam apontar para algum lugar vazio na cena onde, só depois, vamos inserir uma imagem”, explica Freire.

De lá para cá, a TV1 teve um aumento de 10% na demanda por este tipo de serviço e criou um núcleo específico, formado por Freire e outros cinco profissionais dedicados exclusivamente à produção de vídeos com lógica digital e linguagem web. O investimento não foi à toa, já que o mercado brasileiro dá mesmo sinais de crescimento. Segundo dados da pesquisa Ibope Nielsen, a audiência da TV online em março aumentou 17% em relação a fevereiro deste ano. O número de internautas-espectadores também cresceu 12% se comparado ao ano passado – hoje, são 9,8 milhões. Lá fora, a Dow Jones também divulgou que, desde 2005, foram investidos 8 bilhões de dólares em ações que envolvem vídeos online.

“Quem vai entrar nessa área precisa ter noções de Flash, apesar de trabalhar com ferramentas de edição de vídeo. Tem de pensar de que forma esse vídeo vai ser usado na ponta

final, entender de interatividade e arquitetura de informação”, diz Leo Strauss, diretor de planejamento da equipe de videoweb da TV1. “Tem de entregar pronta uma determinada etapa, sabendo o que vai vir em seguida. Por exemplo, uma captação em Chroma vai para o flasheiro com o fundo recortado ou sem?”, exemplifica. Coordenadores de conteúdo, diretores de arte, arquitetos de informação, entre outros, complementam o trabalho de direção.

Os salários dos profissionais de uma equipe voltada para produção de vídeo para web variam, em média, de 4 mil reais a 8 mil reais, dependendo da experiência e da função de cada membro. A característica fundamental para quem se interessar pelo trabalho é ser um “heavy user” de vídeos online: alguém capaz de entender as possibilidades da internet, suas aplicações e que saiba interagir com as ferramentas da web. “Mais que experiência em cinema ou propaganda, tem de ser um navegador, um cara que conhece e que, como usuário, sabe o que funciona e o que não funciona”, explica Renata Ruffato, diretora de criação. Ainda que seja, sim, necessário ter um pouco de técnica e linguagem audiovisual, a diretora acredita que seja mais fácil treinar alguém com conhecimento de internet do que um experto em imagens que não entenda do universo digital. “É complicado ensinar alguém que só assiste TV a pensar de forma não linear, mostrar como a imagem pode ser interativa, levando você a vários caminhos por meios de botões e funções agregadas”, acrescenta.

Um exemplo dessa interatividade é a campanha criada para a estreia da série *Supercâmera*, do Discovery Channel, em abril deste ano. A ação viral consistia em três banners de vídeo dentro de um cenário de blogs especializados, nos quais os internautas podiam controlar a velocidade da ação e focar nos detalhes que queriam ver. “Segundo o próprio Discovery, a audiência bateu recorde na grade de programação: o primeiro programa da série registrou aumento de 100% na audiência média do canal”, diz Kate Souza, gerente comercial da TV1.

Com a popularização de sites como o YouTube e as assinaturas de banda larga mais acessíveis, é compreensível que cada vez mais pessoas assistam

aos vídeos na web e, conseqüentemente, cada vez mais as empresas se interessem por eles. Seja para fazer campanhas abertas ou em intranet, os vídeos na web podem ser inseridos em locais específicos, atingindo assim um público bastante segmentado. A possibilidade de mensuração de resultados também tem atraído interesse. Afinal, que anunciante não quer saber quem assistiu a seu vídeo, por quanto tempo e de que forma fez isso – se via blogs, redes sociais ou YouTube? “Isso sem falar nos baixos custos, já que a produção de um vídeo para a internet não chega a 1% do valor gasto em um vídeo para TV”, conclui Kate. ☘

De **R\$ 4 mil**  
a **R\$ 8 mil**  
é o salário de um videomaker,  
dependendo da função



**Freire, da TV1:**  
demanda de vídeo  
na empresa teve  
aumento de 10%



**Braga, da Divicom:** de olho nas redes para identificar nichos



# O DETETIVE DAS MÍDIAS SOCIAIS

**O analista de mídias sociais vasculha as redes em busca de opiniões e oportunidades** POR PAULA ROTHMAN

**T**witter, Facebook, YouTube, blogs e, claro, orkut. Em um país viciado em redes sociais, ter um trabalho que começa com uma boa olhada em todas elas pode parecer bastante promissor: só no Brasil, segundo dados do Comitê Gestor de Internet, somos cerca de 50 milhões de usuários dessas ferramentas. São espaços nos quais as pessoas buscam se agrupar por interesse e segmentam cada vez mais suas escolhas — o que, para as empresas, os torna ideais para atingir consumidores. E é aí que entra o cargo de analista de mídias sociais. Em parceria com uma equipe de marketing, dentro de empresas ou agências, ele é a pessoa responsável por aproveitar ao máximo o potencial dessas redes.

“Essa é uma função nova, que começou há no máximo três anos”, diz Sergio Sgobbi, diretor de capacitação da Associação Brasileira de Empresas de Tecnologia da Informação. “Tem uma grande oferta de vagas e há escassez de profissionais, e justamente por ser uma função recente essa situação eleva o nível da remuneração”, diz Sgobbi. Grande parte dos profissionais que já atua na área é formada em comunicação, mas, como o principal requisito é entender o universo das mídias sociais, qualquer um que tenha interesse na área, em tese, pode se capacitar para a função.

“A primeira tarefa do analista é ver se o que a empresa pensa de si é coerente com o que estão falando dela nesses canais”, afirma Edney Souza, sócio da Pólvara!, agência de comunicação especializada



# R\$ 4 mil

## é o que chega a ganhar um analista de mídias sociais em empresas e agências

nesse tipo de mídia. “Depois de coletar informações, ele vai perceber qual é a relevância da empresa em cada um desses espaços e decidir sobre o melhor nicho para o cliente”, completa. Ou seja, o analista de mídias sociais não tenta colocar a marca em todos os espaços possíveis e imagináveis, mas avalia, dentro da proposta passada pelo cliente, qual é a melhor forma de aproximação com aquela comunidade.

No caso da marca de cosméticos Lancôme, o foco foram os blogs especializados e as comunidades do orkut. Utilizados pontualmente em algumas campanhas, eles atraíram mais visitantes para o site da empresa por meio de promoções e conteúdo exclusivo. “Esses são espaços que possuem um público altamente fidelizado. Conseguimos inserir a marca exatamente onde as pessoas estão falando dela”, explica Fernando Arrais, da agência Media Contacts, responsável pela campanha.

Para o lançamento do perfume Magnifique foram selecionados blogs nos quais houve algum comentário a respeito da Lancôme nos últimos 12 meses. A empresa gostou tanto da campanha que repetiu a dose em um segundo lançamento, de máscara para cílios, investindo em um evento para blogueiras. “Após a ação, em um dia, a pré-venda daquele produto sozinha bateu todos os recordes de venda do site da Lancôme no Brasil”, diz Marcia Gonçalves, gerente de negócios digitais da empresa. Os bons resultados fazem com que, cada vez mais, as empresas prestem atenção às comunidades online. Na agência Media Contacts, por exemplo, em menos de um ano cresceu em 135% a demanda por serviços envolvendo mídias sociais.

### O DIA A DIA

A taxa de retorno dos usuários às comunidades é muito grande se comparada a outros sites. De acordo com Arrais, uma pessoa comum acessa cerca de oito vezes

por dia o orkut ou 25 vezes o Twitter, por exemplo, o que faz com que o analista tenha de ficar sempre de olho para agir o mais rápido possível. Felipe Braga, de 19 anos, contratado este ano pela administradora de saúde Divicom, sabe bem disso. “Todos os dias tenho de entrar e ver se o site está no ar, conferir todos os comentários, responder em alguns casos dando informações e nunca censurar as críticas”, explica.

Sua função é identificar nichos, criar e acompanhar as novas ferramentas e, depois, ajudar os diferentes departamentos da empresa a manter o conteúdo. Atualmente, ele gerencia um blog, uma wiki e um canal no YouTube, e graças ao monitoramento de interesse dos internautas conseguiu atingir bons resultados. Em janeiro, após uma pesquisa utilizando o Google Trends, Braga percebeu que na época do Carnaval havia aumento da procura de viagens para idosos, e recomendou que fosse feito um post sobre o assunto. “Dobramos os acessos diários e duas semanas antes do feriado éramos o primeiro do Google se alguém digitasse uma combinação simples de palavras, como idosos, viagem e carnaval”, diz. O sucesso levou a parcerias com empresas de turismo interessadas na visibilidade do blog da companhia.

A inteligência em SEO e o domínio de ferramentas de monitoramento são só algumas das características procuradas na hora de designar alguém para o cargo. Pessoas dinâmicas, familiarizadas com o ambiente das mídias sociais, usuárias e que tenham conhecimento mínimo de programação costumam se dar melhor. “Buscamos pessoas com tato e presença em redes sociais, que tenham blog, twitter, orkut, LinkedIn e capacidade de produção de conteúdo: texto, áudio, vídeo, foto”, diz Edney, da Pólvora!. E ele completa: “Falta no mercado gente para fazer isso. Quem tem preparo acadêmico não tem maturidade em mídias sociais. Acham que é besteira.”



C1

# SOFTWARE EM MINIATURA

**O sucesso dos smartphones faz aumentar a procura por desenvolvedores de aplicativos móveis** POR SÉRGIO VINÍCIUS

O desenvolvimento de aplicativos para aparelhos portáteis, como celulares e smartphones, passa por um boom comparável ao que ocorreu com a web no início dos anos 2000. Há mais vagas para profissionais especializados do que mão de obra no mercado. Resultado: salários maiores do que o de desenvolvedores de aplicações para computador e remunerações que podem passar de 9 mil reais por mês em grandes empresas.

Para entrar no mercado de desenvolvimento de aplicativos móveis, o profissional deve seguir um caminho semelhante ao de alguém que vai criar para o desktop. Caso queira atuar do lado

funcional, deve graduar-se em áreas ligadas à tecnologia, como ciências da computação. Se preferir focar em design, principalmente na produção de games, fazer pós-graduação em desenho industrial ou em áreas artísticas é indicado.

“Independentemente do perfil do profissional, a formação é a mesma do mercado tradicional, seja um designer, seja um programador. Porém, o interessado precisa estudar técnicas de desenvolvimento para dispositivos móveis ou aprender alguma linguagem de programação nova”, diz Alexander Nicolas Dannias, de 40 anos, diretor da Bsmart Business Solutions, especializada em desenvolvimento para aparelhos



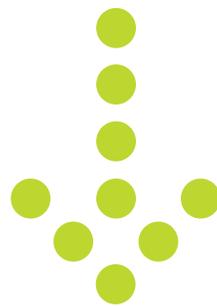
De **R\$ 5 mil**  
a **R\$ 9 mil**  
é a faixa salarial para  
profissionais de gerência  
de projetos de  
desenvolvimento com até  
dois anos de experiência

móveis. “Depois, o ideal é optar por especializações, voltadas a ensinar o bê-á-bá do ambiente portátil, e estudar muito por conta própria. Há, por exemplo, kits de desenvolvimento a custos extremamente acessíveis na internet”, afirma.

### DEPOIS DAS AULAS

Além do histórico acadêmico, o profissional deve exibir características pessoais específicas, como criatividade, interesse por novas tecnologias e abertura para novas ideias. É importante também ter consciência das restrições da plataforma com a qual vai trabalhar. “Cada integrante da equipe de desenvolvimento precisa estar ciente das limitações de hardware e software do dispositivo móvel. E, diante disso, apresentar soluções criativas para manter o nível da aplicação”, diz Guilherme Tsubota, de 31 anos, gerente de projetos mobile do iG e criador de games da 8D Games. “Criatividade no ambiente móvel é fundamental para poder suprir a deficiência técnica. Grosso modo, é comparável ao desenvolvimento em máquinas antigas – os profissionais tinham de ter ideias boas e úteis para que o aplicativo fizesse sucesso, driblando o pouco poder de processamento gráfico.”

Outro ponto que o profissional tem de ter em mente é a amplitude de um celular. Com um grupo tão heterogêneo de usuários – do jogador de



## TODO MUNDO QUER UM

No Brasil, havia 164 milhões de celulares em operação em agosto. A Agência Nacional de Telecomunicações (Anatel) calcula que há 85 telefones móveis para cada 100 habitantes no país. De acordo com o órgão, a venda de aplicativos e acesso à web correspondeu, em 2008, a 6,5% do faturamento das operadoras de telefonia, o equivalente a 3,2 bilhões de reais.



02

futebol a um CEO de multinacional, do motorista de ônibus ao surfista profissional –, deve-se desenvolver aplicações que agradem ou sejam úteis à maior parte das pessoas. Um programa ou jogo para celular é usado em uma fila do banco, dentro do ônibus ou na sala de espera do dentista. “De forma geral, a concepção do produto tem de levar em conta essa enormidade de situações. Isso garante que o usuário tenha acesso rápido às coisas de que precisa, de forma fácil e com poucos cliques”, afirma Tsubota. ❁



**Tsubota, do iG e 8D Games:**  
criatividade para driblar as limitações das plataformas

## NA TRILHA DO IPHONE

Uma das razões para o mercado de desenvolvimento de aplicativos estar em ebulição é a entrada de grandes competidores nos últimos tempos. Depois que a Apple colocou na web sua loja de aplicativos para iPhone, outros fabricantes correram atrás para criar seus espaços. Atualmente, são poucas as grandes empresas do mercado que não mantêm sua lojinha. Confira alguns endereços.

### Apple App Store

[www.apple.com/br/iphone/apps-for-iphone](http://www.apple.com/br/iphone/apps-for-iphone)



### LG Application Store

[www.lgapplication.com](http://www.lgapplication.com)



### RIM BlackBerry App World

[appworld.blackberry.com/webstore](http://appworld.blackberry.com/webstore)



### Samsung Application Store

[www.samsungapps.com](http://www.samsungapps.com)



### Nokia Ovi

[store.ovi.com](http://store.ovi.com)





# VOCÊ MANJA DE ITIL?

Se a resposta foi afirmativa, pode ter uma boa oportunidade esperando por você

POR FERNANDA ÂNGELO



Ramalho, da IT Partners: quatro projetos de ITIL em dois anos

**A** experiência do profissional especializado em ITIL (Information Technology Infrastructure Library, ou conjunto de boas práticas usadas em infraestrutura, operação e manutenção de sistemas de informação) é muito valorizada. Por conta disso, é difícil encontrar recém-formados atuando nesse segmento. Jovens que estão cursando o nível superior são ainda mais raros na área. Mas como toda regra tem sua exceção, Eduardo Ramalho, estudante de 22 anos do curso de Sistemas de Informação da FAAP, não apenas possui o nível intermediário da certificação ITIL como também já conta com dois anos de experiência na carreira de consultor em TI. Nesse período, passou por quatro grandes – e distintos – projetos de ITIL.

Há três anos na área de tecnologia – o primeiro deles dedicado a atividades mais técnicas –, o jovem realizou os treinamentos e as provas de certificação na consultoria IT Partners. Assim que concluiu o Foundations, que é a certificação básica, Ramalho foi contra-

tado para atuar como consultor na própria IT Partners. Em seguida, certificou-se Partitioner na versão 2 do ITIL e, de lá para cá, ganhou cada vez mais espaço dentro da consultoria. Normalmente, ele passa período integral no cliente, com reuniões quinzenais na sede da IT Partners. “Círculo na área estratégica da empresa, para pegar definições de como o projeto deve seguir, passo pelas áreas gerenciais para entender cada dimensão e pelo nível operacional, para explicar como as coisas devem funcionar”, afirma o especialista.

Cesar Monteiro, diretor da IT Partners, conheceu Ramalho em uma apresentação sobre ITIL que realizou para alunos da FAAP. “Identificamos seu jeito para projetos. A empresa investiu nele e hoje Ramalho já está em seu quarto trabalho”, afirma Monteiro. Ramalho acredita ter feito um excelente negócio ao trocar a área técnica pela de negócios. “A carreira de desenvolvedor parece promissora, especialmente por causa do alto salário inicial, mas o mercado não diferencia o jovem

do sênior”, diz. “Os profissionais de suporte somam conhecimento, mas não conseguem fazer carreira. Eles não entendem o que a empresa faz e acabam virando operários técnicos”, afirma Monteiro.

Sem revelar números absolutos, Ramalho diz que, na transição para a área de negócios, passou a ganhar somente 30% do que poderia receber como desenvolvedor. Um ano mais tarde, seus ganhos chegavam a 50% desse valor. Em mais um ano, estima ele, estará com remuneração equivalente à de um desenvolvedor pleno, posição que possivelmente ocuparia se tivesse se mantido naquela carreira. “A partir daí, acredito que possa ver meu salário seguir aumentando, o que não aconteceria se permanecessem na área de desenvolvimento”, afirma.

Clebert Mattos, diretor-geral da Pink Elephant, especializada em treinamentos e formação em ITIL, estima que a certificação intermediária garanta ao profissional um incremento de 30% em sua remuneração. “Hoje, o profissional com nível intermediário de especialização tem salário médio de 10 mil reais”, afirma.

Gerente geral de ITIL em um grande provedor de serviços de internet, cujo nome prefere não revelar, João Galdino Mello de Souza, de 36 anos, é responsável pela revisão de processos baseada em ITIL. Ele conta que a vantagem de ter o título ITIL Manager, obtido no início de 2007, está em se aproximar das áreas estratégica e de decisões. “Como isso gera maior visibilidade junto a pessoas-chave dentro da organização, as oportunidades para o profissional acabam sendo maiores”, diz.

Souza conta que passou pelas áreas técnica e de suporte no início da carreira, e que buscou a especialização por satisfação pessoal mais do que por remuneração. “A mudança no nível de relacionamentos acaba gerando novas oportunidades profissionais”, afirma. Além do trabalho no provedor, ele atua junto ao Exin, órgão que regulamenta os conteúdos e exames do ITIL. O relacionamento com a entidade surgiu por conta da especialização.

## NOVIDADES NO ITIL

O ITIL passou recentemente por uma reformulação não apenas de conteúdo (chegou à versão 3), mas também na estrutura de exames. No novo formato, o nível máximo é o de Expert, equivalente ao Manager V2, e o caminho para se chegar até ele ficou mais longo. “Quando a versão 2 do ITIL perder a validade, os pro-

fissionais que hoje estão habilitados a dar treinamento com o Foundations precisarão, no mínimo, da certificação Manager”, diz Mattos, da Pink Elephant. Segundo ele, toda trajetória para chegar ao nível máximo ganhará outros dois treinamentos – na V2 são quatro estágios, sendo um deles o Bridge, para preencher a lacuna entre as duas edições da biblioteca.

As mudanças na estrutura dos exames e o aumento na procura de profissionais elevaram a procura por treinamento em ITIL V2. Segundo Mattos, o número de turmas semestrais de Manager aumentou de dois para três em 2009. “Tivemos 70 profissionais certificados em Manager este ano, crescimento entre 30% e 40% em relação a 2008”, diz.

Os especialistas são unânimes ao afirmar que a certificação em Foundations, seja ela na versão 2 ou 3 do ITIL, é tão básica a ponto de não fazer muita diferença no currículo. “O curso de fundamentos se popularizou demais. Ele não basta”, garante Monteiro, da IT Partners. “A popularização é boa porque estabelece um patamar mínimo, mas equivale a saber ler e escrever”, afirma. Segundo ele, todas as empresas de serviços e outsourcing de TI estabeleceram o ITIL Foundations como prerequisite. “Os níveis mais elevados do ITIL exigem muito do profissional. Eles envolvem análise e gestão de mudanças, capacidade de síntese e evolução”, diz Monteiro. E são esses conhecimentos e essas habilidades que as empresas procuram. ❁

## ITIL EM NÚMEROS

**R\$ 8 mil e R\$ 10 mil**

é o custo médio para capacitação plena

**R\$ 10 mil**

é a média salarial de um profissional com nível intermediário

**30%**

é a média de aumento salarial obtida com a certificação em ITIL

**50%**

é o percentual de aprovação média nos programas de certificação

**450 mil**

exames de ITIL foram realizados em todo o mundo entre 1993 e 2008

**300**

é o número de profissionais no Brasil com nível máximo de certificação



# SISTEMAS? NÃO, NEGÓCIOS

O caminho está aberto para os profissionais que fazem o meio de campo entre TI e negócios POR FERNANDO ÂNGELO

**Erika, da Ci&T:**  
a dica é focar em negócios durante a formação

**E**ntender as demandas e os desafios de negócios do cliente e o que pode ser oferecido para melhor atender a cada situação. Este é o desafio diário de Wendell Muniz, gerente de BTO Delivery da HP Brasil. É ele quem define como uma solução de TI será implantada, quais produtos melhor se adequam às necessidades e, mais importante, quais profissionais possuem o melhor perfil para cada implementação. Cabe a ele a desagradável e complicada tarefa de, eventualmente, dizer ao cliente que ele não está ajustado às melhores práticas do mercado.

“Não basta dizer, eu preciso mostrar e explicar os motivos dessa constatação. Há uma série de resistências. Principalmente porque, muitas vezes, a notícia precisa ser dada a pessoas que estão há anos na empresa e até ajudaram a criar o negócio como ele é”, afirma Muniz. “Cada vez mais a tecnologia deixa de ser uma área de suporte aos negócios para se tornar um diferencial competitivo”, diz.

Para aumentar a competitividade de seus clientes e ganhar credibilidade e confiança junto aos gestores dessas empresas, Muniz aposta em suas especializações. Inicialmente formado em ciências

da computação pela Universidade de Uberlândia, o executivo detém o certificado de ITIL Manager e possui MBA em marketing pela ESPM. “Não adianta ter a experiência sem o embasamento teórico. As certificações demonstram e provam porque o caminho escolhido é o correto”, avalia Muniz.

Aos 37 anos de idade, Muniz fez carreira na HP. Em 1995 começou na área técnica, atuando com o desenvolvimento e a configuração de produtos da própria companhia. A partir do momento em que se desenvolveu profissionalmente, com maior alinhamento às demandas de negócios de TI, passou a consultor de negócios. Com mais ou menos três anos de experiência na área de consultoria técnica, orientou-se para a parte mais estratégica e hoje tem abaixo dele um grupo de aproximadamente 30 pessoas, das quais 12 ele gerencia diretamente.

“Estou na função de gerência, mas sou um consultor de negócios e serviços de TI. O próximo passo é investir em especializações que me ajudem a aumentar o nível de relacionamento dentro das empresas de forma ainda mais executiva”, diz. Em sua opinião, falta à área de tecnologia uma visão de marketing que ajude na transmissão da real finalidade do departa-

mento. “Pretendo me especializar um pouco mais para complementar essa visão”, afirma.

“O profissional que conhece só tecnologia não tem o mesmo valor daquele que consegue também conversar sobre negócios, que sabe quais ações tomar, quais problemas existem e como solucioná-los”, avalia Paulo Seixas, diretor de inteligência de negócios da Ci&T. Na visão do executivo, o desafio hoje é exatamente mesclar essas duas especialidades. “O mercado carece desse tipo de profissional”, afirma, acrescentando que a especialização se dá por MBA de negócios focados em TI. “A teoria dá recursos para conseguir executar a prática”, diz Seixas, reforçando o ponto de vista de Muniz.

De **R\$ 2 500**  
a **R\$ 15 mil**  
é a faixa salarial de analistas de negócios em TI

FONTE: ROBERT HALF, 2009

## SALÁRIOS EM ALTA

Para Seixas, o mercado de análise e inteligência de negócios é um setor muito aquecido, com salários bastante elevados. “Os consultores chegam a um nível sênior em um prazo muito mais curto do que o analista de sistemas. Com a diferença de ser muito mais reconhecido pelo cliente e outros profissionais da empresa porque traz resultados efetivos para a empresa”, afirma.

Erika Narita, analista de negócios em TI da Ci&T, conta que sua função ganhou força de quatro anos para cá. Formada em ciências da computação, Erika atuou por 12 anos na área de sistemas. Deixou essa função por três anos, período em que se dedicou ao trabalho de assessoria financeira. Há seis anos retornou ao setor de TI, e, com o suporte da experiência adquirida no mercado financeiro, vem atuando fortemente como analista de negócios.

A executiva detém o certificado de gestão de projetos do PMI (Project Management Institute) e hoje dedica esforços ao que chamam internamente na Ci&T de “engenharia de valor”. Sua dica para os novos profissionais é que busquem focar suas carreiras em negócios já durante a formação. Esta seria, segundo ela, uma maneira de aumentar o nível de relacionamento com profissionais de negócios, estabelecendo um networking mais eficiente. ☒



# A ESPECIALIDADE DELES É GESTÃO

**Profissionais que atuam com programas de ERP são contratados a peso de ouro** POR FERNANDA ÂNGELO

O lugar certo, o momento certo, uma boa dose de curiosidade e um tanto de dedicação. Assim poderia ser resumida a trajetória profissional de Eduardo Borba. Aos 39 anos, o diretor de pesquisa e desenvolvimento da integradora Sonda Prockwork tem mais tempo de experiência na tecnologia SAP do que a fabricante possui de mercado brasileiro. Em 1995, antes que a empresa se estabelecesse no Brasil, Borba foi convidado a integrar o projeto de implantação do ERP (software de gestão empresarial) alemão na Bayer, companhia em que atuava como profissional de compras. O convite, segundo ele, não foi à toa. “Sempre busquei somar inteligência aos negócios com os quais me envolvia. Comecei a fomentar a criação de relatórios na Bayer

e, por conta do meu envolvimento com o pessoal do CPD (Centro de Processamento de Dados), acabei convidado a integrar a equipe do projeto”, justifica.

Administrador de empresas com habilitação em análise de sistemas, Borba diz que a implantação do sistema dependeu da interação e comunicação constante com a equipe da SAP na Alemanha. Seu envolvimento precoce com a empresa fez com que, um ano mais tarde, em 1996, ele se tornasse consultor na própria SAP tão logo ela desembarcou no Brasil. Dois anos se passaram até que ele fosse promovido à gerência do projeto de localização do software. “Minha formação seguramente ajudou nesse processo, que envolveu muito mais do que a simples tradução do software: tratou de sua localização no que diz

**Borba, da Sonda Prockwork:** especialização em SAP antes de a empresa chegar ao país

## PORTAS DE ENTRADA DO SAP

<b>FI</b>	Finança
<b>CO</b>	Controladoria
<b>PP</b>	Planejamento de produção
<b>MM</b>	Gestão de materiais
<b>SD</b>	Vendas e distribuição
<b>ABAP</b>	Linguagem de programação

respeito a impostos, livros fiscais e outros processos peculiares ao mercado brasileiro”, afirma.

Antes de assumir, em 2008, a atual posição na Sonda Procwork, empresa em que comanda uma equipe de 160 profissionais no desenvolvimento de soluções complementares às oferecidas pela SAP, Borba dedicou outros oito anos ao estabelecimento de uma equipe de globalização dentro da SAP no Rio Grande do Sul. “A ideia era montar no Brasil equipes de desenvolvimento com o mesmo nível de conhecimento daquelas existentes lá fora”, explica.

Até 2006 Borba não teve endereço fixo – viajava constantemente a trabalho –, e por isso recorreu a cursos online para obter as especializações. “Só recentemente fui buscar as certificações oficialmente junto à SAP”, diz, referindo-se às especializações em NetWeaver e MM (Materials Management).

Para ele, o mais difícil para evoluir no mundo SAP não é obter esses atestados de qualificação, mas sim

De **R\$ 3 500**  
a **R\$ 5 mil**  
é o salário inicial de um  
profissional SAP

cumprir a tarefa de unir os conhecimentos de negócios aos tecnológicos. A tecnologia, segundo Borba, é mais simples quando se trata de um profissional com formação em TI. Tanto é que hoje ele também gerencia projetos de desenvolvimento sobre plataforma Microsoft, entre outras. “Minha missão é conciliar as atividades dos profissionais mais técnicos com aqueles de negócios para garantir que as demandas dos clientes sejam atendidas”, resume.

Também especializado no mercado ERP, José Acácio dos Santos, gerente de serviços de SAP na integradora SysPrice, conta que seu trabalho envolve desde a análise pré-vendas de um projeto – incluindo a sua precificação – até a entrega do serviço contratado pelo cliente. A experiência adquirida em passagens por empresas como Cargill, GM, Monsanto e a própria SAP deu a Santos o conhecimento ne-

cessário para assumir a atual posição. “Sempre trabalhei com TI. Comecei como programador e depois assumi funções de maior responsabilidade”, afirma, lembrando que atuou como analista de sistemas, analista de negócios, gerente de projetos e gerente de TI antes de chegar ao cargo ocupado hoje.

Com formação em tecnologia em negócios da informação, especialização em administração estratégica empresarial e MBA executivo em logística e estratégia organizacional, Santos também obteve especializações na Academia SAP. A universidade corporativa da SAP constitui um universo à parte no mundo da TI. Maurício Lubachescki, gerente de vendas indiretas de educação da SAP, diz que são mais de uma centena de especializações. “São seis as portas de entrada para esse universo”, resume o executivo, referindo-se às certificações nos módulos básicos do sistema de gestão (*veja quadro na página anterior*). Os cursos têm duração de 30 dias, sendo dez deles na forma de e-learning e os outros 20 com aulas presenciais. “Tradicionalmente, são os próprios profissionais que investem nessa especialização, normalmente ministrada pelos parceiros SAP”, observa.

Desde janeiro de 2007, quando a empresa lançou o programa SAP Professionals no Brasil, mais de 16 mil pessoas fizeram algum treinamento. “O índice de aprovação ainda gira entre 40% e 45% no país”, revela Lubachescki. “É uma especialização que demanda muito empenho e muito tempo”, explica.

A justificativa para tamanha procura talvez esteja na remuneração dos profissionais SAP. Segundo Lubachescki, um profissional que ingresse como júnior no ecossistema SAP recebe de 3 500 reais a 5 mil reais mensais. Considerando que o preço dos treinamentos varia entre 6 500 reais e 9 mil reais, o retorno sobre o investimento se dá em menos de dois meses.

Há mercado para tanta gente? A resposta é sim. “Em alguns módulos, a demanda é maior que a procura”, afirma Claudia Barronca, gerente de RH da empresa de consultoria e outsourcing Topmind. Segundo ela, só a Topmind fechou a contratação de 15 profissionais SAP no primeiro semestre. “Nas especializações mais recentes, como de Real State, ainda falta mão de obra”, assegura. No entanto, ela alerta que nem só o diploma é procurado no momento do recrutamento. “É preciso que o profissional possua alguma experiência no mercado”, afirma. ☛

# A INTELIGÊNCIA DO NEGÓCIO

## O segredo do profissional de BI é saber colher e analisar os dados do mercado

POR FERNANDA ÂNGELO

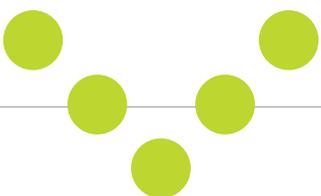
**D**epois de oito anos de experiência, uma graduação em sistemas da informação e algumas certificações no currículo, Alexandre Kuntgen, consultor especialista em BI da CPM Braxis, voltou à sala de aula em 2007. Dessa vez, para um curso superior de gestão financeira. À frente dos 50 profissionais que integram a área de business intelligence da consultoria, na qual trabalha desde 2006, Kuntgen depende de conhecimentos sobre finanças, consolidação e gestão de negócios para propor aos clientes a melhor solução para os problemas de suas companhias.

“O conhecimento técnico é importante, mas espera-se que esse profissional proponha sugestões para as necessidades apresentadas pelos clientes”, afirma. A lógica é simples. Com o mercado cada vez mais competitivo, as empresas precisam ser muito mais profundas e certas na análise de dados dos mercados em que atuam ou daqueles que pretendem entrar. E não há muitos profissionais capazes de suprir dessa demanda.

Aos 27 anos, Kuntgen detém certificações em ABAP, Portal e BW (todas SAP). Sua carreira teve início dez anos atrás, como programador ABAP em em uma consultoria concorrente, na qual trabalhou por sete anos. Dois anos mais tarde, passou à área de BI. Sua entrada na CPM Braxis ocorreu em 2006, trabalhando com relatórios e processos de planejamento orçamentário, áreas que exigem mais domínio de negócios do que técnico.

Depois do curso de gestão financeira, Kuntgen planeja a especialização em gestão de projetos e pessoas do PMI. Segundo ele, será um investi-

**Kuntgen, da CPM Braxis:** volta à sala de aula para entender ainda mais de negócios



# R\$ 15 mil

## é o que chega a ganhar um analista de BI, em grandes empresas, com mais de 15 anos de experiência

FONTE: ROBERT HALF, 2009

mento de seu próprio bolso, mas bastante valorizado pela empresa. Ele estima que o ROI do PMI na CPM Braxis ocorra em um ou dois anos, não apenas em termos financeiros, mas também de reconhecimento. “Apenas o conhecimento técnico é insuficiente para a evolução do profissional dentro da carreira de BI”, afirma.

Marcelo Fernandes, gerente de operações da área de soluções de BI da Resource, concorda. “Esse profissional precisa buscar sempre o aumento de conhecimento em negócios, mercados e ferramentas.” Hoje com 40 anos, Fernandes lida com TI desde os 15, quando iniciou o ensino técnico em processamento de dados na Fundação Bradesco. Mais do que uma decisão racional, foi sua habilidade para entender e falar a linguagem das empresas que o levou a trabalhar o desenvolvimento atrelado a negócios. “Entrei para o mercado de BI cerca de seis anos atrás para atender a uma demanda por profissionais de inteligência de negócios”, lembra. “Comecei fazendo a intermediação entre a área de negócios e a técnica, e até hoje este é o meu principal desafio diário”, afirma.

Para Fernandes, o profissional precisa moldar-se para atuar como alguém que consiga identificar quais informações devem ser analisadas e a forma como os interesses da empresa têm de ser vistos. Ele encontrou na faculdade de Direito o curso superior que lhe abriria novas oportunidades e traria a capacidade de análise fundamental em outros projetos, voltados para a área jurídica. Fernandes também é formado em ciências da computação.

### PRECISA DE CERTIFICAÇÃO?

No comando de uma equipe de mais 80 profissionais dedicados a BI, o executivo da Resource é

certificado nas tecnologias Business Objects (deitada hoje pela SAP) e IBM/Cognos. Apesar disso, acredita que nessa área a certificação ainda não tem seu valor. “Aqui, a experiência em projetos e a qualificação no nível de negócios são o que realmente importa. As ferramentas basicamente trabalham com o mesmo conceito, sobre o mesmo raciocínio”, diz.

“Atualmente, o número de tecnologias de BI é muito grande”, diz Marcio Marotti, diretor de Business Solutions da CPM Braxis – há soluções BO, SAS e Hyperion, entre outras. Assim como Fernandes, ele acredita que a visão de negócios seja mais importante do que o domínio das tecnologias em si. “O consultor que só conhece tecnologia não tem mais espaço”, alerta. “No momento em que ele conhece uma das tecnologias mais disseminadas, consegue rapidamente lidar com as demais”, afirma Marotti.

Carolina Martins, coordenadora de recrutamento e seleção da Resource, engrossa o coro quando diz que o requisito por certificação é incomum em BI. “A procura se dá por profissionais com experiência e conhecimento de negócios.” Segundo ela, quando se fala em desenvolvimento, 95% dos profissionais contratados vêm da área de sistemas. O número cai para 60% quando o assunto é BI. Como em quase todas as carreiras em tecnologia, inglês é outro item que conta pontos no currículo desse profissional. ☘

### CURSAR O QUÊ?

Formação mais comum dos profissionais de BI

Tecnologia da Informação

Engenharia

Matemática

Estatística

# 10

profissionais de BI são contratados por mês, em média, na Resource e de 5 a 6 na CPM Braxis



# DADOS SOB TOTAL PROTEÇÃO

**Profissionais que cuidam da integridade das informações estão em alta nas empresas**

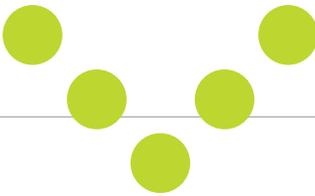
POR SÉRGIO VINÍCIUS

**U**m computador ligado à web está sujeito a danos virtuais e físicos ilimitados. Ele pode ser invadido por hackers e receber vírus e outros arquivos maliciosos. Os dados que armazenam podem ser apagados, alterados ou roubados. Seus cabos, rompidos. A máquina está ainda sujeita a descargas elétricas, incêndios, roubos e até explosões. Antever esses problemas, preveni-los e solucioná-los o mais rapidamente possível são as funções dos gestores de segurança da informação. O problema é que esses profissionais não lidam apenas com um computador ligado à rede, mas com centenas ou milhares de equipamentos — e não apenas PCs, mas também servidores, impressoras, discos — unidos entre si e conectados à internet.

Tanto no Brasil como no exterior não há uma definição precisa de como são chamados os profissionais que atuam nessa área. Títulos como CISO (Chief Information Security Officer) ou CSO (Chief Security Officer) são recorrentemente utilizados. Mas designações como gerente de segurança da informação, diretor de segurança da informação e gestor de governança, compliance e risco também são comuns. O salário inicial de quem atua na área está entre 3 mil reais e 4 500 reais e pode ultrapassar 15 mil reais, dependendo do tempo de carreira e da especialização.

“Profissionais de segurança em TI trabalham para compreender o negócio — o que a empresa faz, do que ela precisa e quais são suas particularidades. Feito isso, desenvolvem-se soluções para a construção de sistemas computacionais mais seguros”,

**Novaes Neto:**  
especialização  
tem de ser a meta



us\$ 598,4

milhões deverá ser o total movimentado pelo mercado de gestão de segurança na América Latina em 2013, ante US\$ 186,1 milhões em 2007, segundo a Frost & Sullivan

diz Alexandre Freire, de 33 anos, especialista em soluções de segurança para clientes estratégicos da Oracle Latin America. “A ideia, de forma geral, é reduzir riscos, como roubo de informações, fraudes e acessos não autorizados aos sistemas”, afirma o especialista, com passagens pela IBM e Microsoft.

A preocupação com software é apenas um dos pontos com os quais o gestor de segurança deve se preocupar. “O cuidado com a segurança, seja física, eletrônica ou virtual, deve ser constante”, diz o consultor em segurança Leonardo Cardoso de Moraes, de 39 anos. “Uma vez, vi em um grande órgão público do poder judiciário, que havia investido milhões de reais em máquinas e sistemas, todos os equipamentos de rede, como switches e roteadores, ao alcance do público. Um transeunte mal-intencionado poderia derrubar toda a rede jogando um copo d’água nos equipamentos. O papel do responsável pela segurança é zelar por isso também”, afirma o profissional, que trabalhou na Shell, CSN e Americanas, antes de abrir sua empresa.

## DA TI TRADICIONAL

Atualmente, os profissionais que atuam com segurança da informação no mercado brasileiro são oriundos das áreas de tecnologia tradicionais. O processo para entrar no mercado, invariavelmente, é iniciado em uma faculdade ligada a sistemas, como ciências da computação ou engenharia de telecomunicações. Depois de encerrado o curso superior, o interessado pode fazer uma extensão, uma pós-graduação ou uma especialização em segurança da informação.

“O mercado necessita de profissionais multidisciplinares e grandes negociadores”, diz Nelson Novaes Neto, de 30 anos, chief information security officer, especialista em segurança ligado ao Comitê Gestor de Internet e responsável pela segurança de um dos

maiores portais da América Latina. “Além da formação universitária, como engenheiro de telecomunicações, fiz especializações em direito aplicado à internet, MBA em gestão empresarial e mestrado em psicologia experimental. Depois da formação acadêmica, o ideal é se especializar o máximo possível.”

Em relação ao desenvolvimento profissional, de acordo com o Information Security Global Work Force Study, realizado pela Frost & Sullivan, 78% dos gerentes no mundo mencionam certificação como um importante critério para avaliação de um profissional. “Quem já trabalha com segurança da informação, atua em TI com algumas responsabilidades de segurança ou apenas tem interesse no assunto, deve pensar seriamente em obter certificação e diplomas acadêmicos relacionados à área”, diz Novaes Neto. Segundo ele, a certificação é mais do que apenas uma forma de atualizar e revisar a base de conhecimentos para passar em exames técnicos. “É também a melhor maneira de manter o acesso às últimas notícias referentes a sistemas de informação e a questões de segurança”, diz.

As principais certificações na área de segurança da informação são aquelas fornecidas pelas CISSP ([www.isc2.org](http://www.isc2.org)), CISM ([www.isaca.org/cism](http://www.isaca.org/cism)) e CBCP ([www.certtest.com/bcp-detail.html](http://www.certtest.com/bcp-detail.html)). Elas prometem destaque internacional para o profissional e garantem que as habilidades do analista de segurança sigam um padrão mundialmente reconhecido.

Segundo os profissionais, a melhor escola é mesmo a prática e o autodidatismo. “O profissional precisa ser autodidata. Quem trabalha em TI tem essa característica e não é diferente em segurança da informação”, aponta Freire. “Eu sempre tive o cuidado, por exemplo, de manter uma infraestrutura com servidores e equipamentos dentro de casa para estudo e pesquisa. Investi na minha formação e no meu estudo sem depender de ninguém para fazer isso por mim.” ☺

R\$ 3 mil

é a média do salário inicial de um analista de segurança

FONTE: ROBERT HALF – 2009



# PROCURAM-SE MULHERES DE TI!

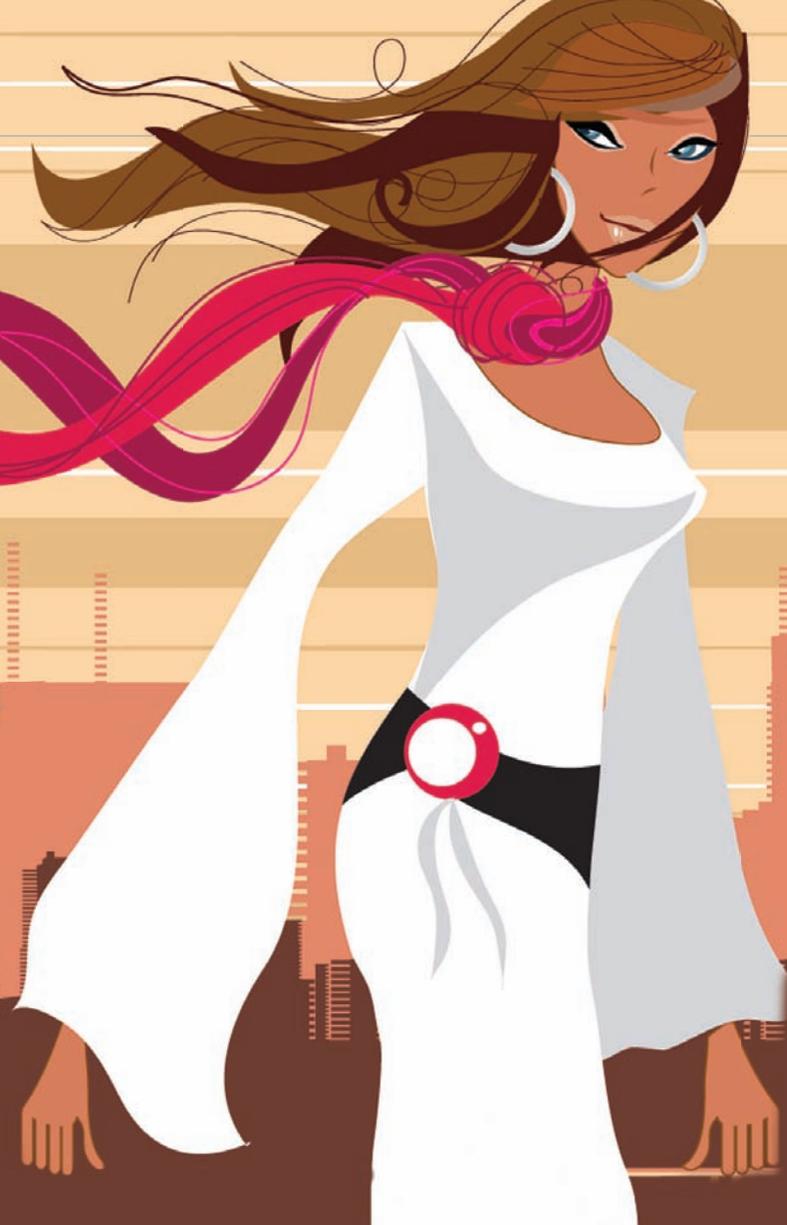
**Talentos femininos são disputados por empresas como Google, IBM e Microsoft. Mas o número de alunas nas faculdades de tecnologia diminui**

POR KÁTIA ARIMA

**D**epois de passar pela prova técnica, que levou seis horas para ser resolvida, Eliana Mendes Pinto, de 23 anos, estudante de Engenharia da Computação da Unicamp, foi para a entrevista. Ela concorria a uma vaga de estágio na Inmetrics, especializada em gerenciamento de performance de sistemas, e emplacou. “O chefe disse que a empresa gostava de contratar profissionais do sexo feminino, pois temos uma visão detalhista”, diz a estudante. Eliana está acostumada a ser uma das poucas mulheres — se não a única — na sala de aula. Quando entrou para a faculdade, em 2005, a turma tinha só dez mulheres, de um total de 90 alunos. Nos últimos anos, o percentual de

alunas matriculadas no curso de Engenharia de Computação da Unicamp só tem diminuído: em 2009 elas preencheram apenas 5,26% das vagas.

A situação é a mesma nas outras instituições de ensino. A participação de mulheres nas salas de aula é de 10% no curso de Engenharia da Computação no ITA, 10% em Ciência da Computação da Unesp de Bauru (SP) e 10% em Engenharia de Computação da Universidade Federal de Itajubá (MG). Nos cursos de treinamento técnico da Impacta Tecnologia, apenas 30% dos inscritos são mulheres. “Nos anos 80, chegamos a ter 50% de participação feminina, mas infelizmente o número de alunas tem diminuído.



## AS MULHERES NA TECNOLOGIA

**16,14%**

dos profissionais da área de tecnologia no Brasil são mulheres

**5,25%**

das alunas matriculadas no curso de Engenharia da Computação na Unicamp são mulheres

**21,43%**

dos presidentes e CEOs no Brasil são mulheres

**24%**

dos profissionais de TI nos Estados Unidos são mulheres

**18%**

dos alunos de graduação de Computação e Ciências da Informação são mulheres nos Estados Unidos

FONTE: UNICAMP, CATHO, IMPACTA E NCWIT

Nunca há mais de dez por turma”, diz o professor Routo Terada, coordenador do curso de Ciência da Computação da USP, que oferece 50 vagas por turma. O fenômeno não se restringe ao Brasil. Nos Estados Unidos, por exemplo, apenas 18% dos alunos de graduação de Computação e Ciências da Informação são mulheres, de acordo com o National Center for Women and Information Technology (NCWIT).

### CLUBE DO BOLINHA

“Os professores e as empresas lamentam a baixa procura de mulheres pelas carreiras de tecnologia”, diz a professora Cláudia Medeiros, do Instituto de Computação da Unicamp. Na opinião dela, um dos motivos que afastam as mulheres dos cursos de tecnologia é a imagem da profissão. “Existe uma visão enganosa de que quem lida com computador não tem interação social.”



**Vera Marques,  
da Roche:** na  
coordenação do time  
de tecnologia, com  
120 profissionais

A falta de estudantes do sexo feminino nos cursos de tecnologia naturalmente reflete no quadro de funcionários das empresas. Segundo a Catho, apenas 16,14% dos profissionais da área são mulheres. É um contraste com outros setores, como RH, que tem uma representação feminina que chega a 51,67%. Na área de internet, apenas 11% dos profissionais é do sexo feminino, segundo levantamento da Associação Brasileira de Webmasters e Webdesigners (Abraweb). A baixa adesão das mulheres às carreiras da área de tecnologia é decepcionante, na visão de Ione de Almeida Coco, vice-presidente dos programas para executivos do Gartner. Há seis anos, ela organiza encontros de executivas da área de TI. Em sua opinião, o perfil do CIO mudou e isso abriu caminho para as mulheres. “Hoje, o CIO não precisa mais ser tão técnico”, diz.

Empresas como IBM, Google e Microsoft têm se empenhado para atrair mulheres aos seus quadros de funcionários. No escritório brasileiro da Microsoft, 27% dos profissionais são do sexo feminino. “Nos esforçamos para atrair mulheres de talento, pois trazem um olhar diferente à empresa”, diz Luisa Furusho, diretora de RH da Microsoft no Brasil.

## MANICURE DO GOOGLE

Na filial de Belo Horizonte do Google, onde são desenvolvidos os produtos, apenas 6% dos funcionários são mulheres. Para aumentar a adesão feminina às carreiras de tecnologia, o Google criou o prêmio

Brazil Women in Technology. “O objetivo é dar visibilidade a essas mulheres”, diz Mônica Duarte Santos, gerente de RH do Google Brasil. No escritório em São Paulo, as funcionárias dispõem de facilidades como manicure e sala de aleitamento materno.

Na IBM, há um grupo formado por 22 mulheres e três homens que se reúnem para discutir as questões referentes à carreira das mulheres. Nos encontros, descobriu-se que as profissionais deixam de fazer networking para dedicarem-se à família. “Elas dispensam o happy hour e perdem chances de conhecer novas pessoas”, afirma Deborah Fagundes, gerente do setor de finanças da IBM, que lidera o grupo. As mulheres podem usar as políticas de flexibilidade da empresa. “Ferramentas de trabalho remoto ajudam a conciliar a vida profissional e pessoal.”

## JOGO DE CINTURA

Para progredir em sua carreira e conquistar a posição de CIO da Alcoa, Tânia Nossa, de 42 anos, teve de enfrentar desafios na sua vida pessoal. Há quatro anos, após se separar de seu marido, teve de se mudar com os dois filhos de São Paulo para Poços de Caldas (MG), onde iria comandar a criação da unidade de serviços de TI. Atualmente, ela lidera 400 funcionários. “Não precisamos nos masculinizar para ter sucesso”, diz. Na empresa, 26,4% da equipe de TI são mulheres – na liderança de TI, são 20,5% do sexo feminino.

A diretora de tecnologia da Roche para a América Latina, Vera Marques, de 44 anos, coordena 120 profissionais de TI. “A mulher sabe negociar com paciência”, diz. Na Unisys, quando há candidatas com as mesmas qualidades disputando a mesma vaga, a mulher pode levar vantagem. “É um diferencial competitivo, pois a empresa valoriza a diversidade”, diz Regina Curi, diretora de RH da Unisys Brasil.

Neusa Ferreira da Rocha, diretora de TI e operações da Amil, de 57 anos, também percebe que as mulheres passaram a ser valorizadas na empresa. É um cenário muito diferente do que ela encontrou no início da sua carreira, quando nem conseguia participar dos processos de seleção por causa do machismo. Neusa conduz processos espinhosos, como a integração do sistema da empresa com o da Dix-Amico, que foi incorporada. Para as profissionais que pretendem ter sucesso na área, ela recomenda muita dedicação e pouca fofoca. “Não é exclusivo das mulheres, mas esse é um mal que atrapalha a carreira de muitas delas”, diz. ❀



# DÁ PARA VIVER DE GAME?

**Produzir jogos é o ganha-pão de centenas de brasileiros** POR KÁTIA ARIMA

**Q**uando trabalhava programando aplicativos comerciais, há dez anos, Marcelo Oliveira, de 29 anos, tinha um ótimo salário, mas não estava satisfeito com o que fazia. “Voltava para casa para fazer o que queria, que era produzir games”, conta. Não demorou para que ele seguisse sua paixão. Quando se formou em ciência da computação, em 2005, abriu sua própria empresa de desenvolvimento de jogos,

a Green Land Studios. Atualmente, é o programador líder do estúdio paulista da Ubisoft, uma das maiores publicadoras de jogos do mundo, dona de títulos como Prince of Persia e Splinter Cell. “É um privilégio ver alguém se divertindo com minha obra”, diz.

Se você, como Oliveira, sonha trabalhar produzindo jogos, pode começar a pensar na possibilidade. O mercado ainda é pequeno. Mas tem



**Mangione:**  
vencedor do  
BRGames

crescido nos últimos anos e as perspectivas para o futuro são animadoras. Há centenas de brasileiros ganhando a vida assim. “A indústria de games brasileira está vivendo sua primeira fase de maturidade”, afirma Winston Petty, presidente da Associação Brasileira das Desenvolvedoras de Jogos Eletrônicos, a ABrGames.

Segundo levantamento da entidade, em 2008 havia 560 profissionais em 42 empresas brasileiras que produziam software para jogos eletrônicos, com faturamento total de 87,5 milhões de reais. “São poucas empresas, a maioria delas pequenas. Mas algumas já têm estabilidade”, diz. O estudo também apontou que o salário médio dos profissionais da área é 2 273 reais.

## MERCADO GLOBALIZADO

O mercado interno é formado principalmente pelas agências de publicidade e pelas empresas que encomendam jogos de treinamento, afirma Petty. Mas os negócios no mercado externo também são importantes. Segundo a ABrGames, 43% da produção nacional é destinada à exportação. Um bom exemplo está na Overplay, sediada na cidade de Campinas (SP). Seus 30 funcionários dedicam a maior parte do tempo a jogos como o Winemaker Extraordinaire, vendido em 20 países. “Abrimos a empresa em

2004 e fomos a várias feiras internacionais para mostrar nosso trabalho. Só em 2007 as publicadoras apostaram em nós”, conta Jairo Magartha, sócio da empresa.

O governo brasileiro tem investido na área de games, com apoio às empresas que desejam expor em feiras internacionais e com concursos como o BRGames, do Ministério da Cultura. O cientista da computação Philip Mangione, de 31 anos, foi um dos vencedores dessa competição. Vai receber 70 mil reais para investir em seu jogo. “Desejo gerenciar projetos num grande estúdio, e, no futuro, ter minha própria empresa”, diz.

Na produção de jogos, os profissionais se dividem em papéis como programador, artista de som, artista de gráficos 2D e 3D, produtor (game producer, que gerencia o projeto), testador (confere se não há erros no jogo) e designer (roteirista). A recomendação dos profissionais, para quem pretende trabalhar num estúdio, é especializar-se numa função específica. “É importante ter uma visão geral das etapas de produção de games, mas focar numa área de competência é essencial”, afirma Tarquínio Teles, diretor-presidente da Hoplon, estúdio brasileiro que obteve capital de risco e apoio da IBM para fazer o jogos Taikodom. Cinquenta profissionais dedicam-se a esse jogo online multijogadores.

## ONDE APRENDER

A maioria dos profissionais que desenvolve jogos adquiriu conhecimento sobre essa atividade dentro de uma empresa, diz Ivan Patriota, diretor de operações da Meantime Mobile Creations. A empresa sediada em Recife (PE) contrata profissionais de diversas áreas. Criada em 2003, a Meantime já produziu 60 títulos e tem uma equipe de 23 pessoas.

A Ubisoft montou seu estúdio em São Paulo em busca da criatividade brasileira. Na inauguração, em maio do ano passado, eram 20 profissionais. Agora são 48. “Aqui temos bons programadores e artistas que sabem trabalhar em equipe. Afinal, é um país que recebeu influências do mundo todo”, afirma Bertrand Chaverot, diretor da empresa no Brasil. Ele tem dificuldades para encontrar um bom designer de games. “Não há profissionais com experiência e os cursos são novos”, diz.

Há, no Brasil, alguns cursos voltados para quem deseja trabalhar com jogos. Na avaliação de profissionais da área, eles ainda estão amadurecendo. “Não aproveitei tudo no curso, pois há professores que não conhecem tanto sobre games”, diz Philip Mangione. Ele foi aluno do curso de pós-graduação Games: Produção e Programação, no Senac-SP, que tem como objetivo formar empreendedores na área. “Há gente eufórica que se reúne para fazer um jogo, mas não consegue tocar o negócio”, diz Cláudio Bueno, coordenador do curso.

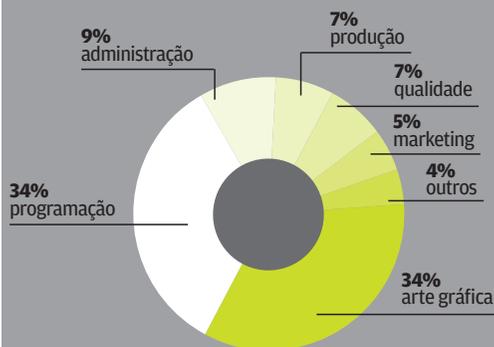
Paulo Biagioni, de 28 anos, graduou-se em 2007, em Design de Games, na Universidade Anhembi Morumbi. “Gostei do curso, pois ensina a entender o mercado e mostra como construir um jogo original”, diz. Biagioni também foi escolhido no concurso BR Games e receberá a verba para fazer seu jogo.

O Curso Superior de Tecnologia em Jogos Digitais, da PUC-SP, é generalista. Tem disciplinas como roteiro, marketing e laboratórios. Procura ensinar a produzir games para plataformas variadas. Para o coordenador do curso, Rogério Cardoso dos Santos, o cenário é otimista. “Empresas oferecem vagas para os alunos. Muitos deles já trabalham na área. É um mercado aquecido”, diz. ☛

## PRODUÇÃO BRASILEIRA

### O que os profissionais fazem

Atividades na produção de jogos no Brasil<sup>(1)</sup>



### Game tipo exportação

Parcela da produção de jogos que é exportada<sup>(1)</sup>



**2 273**  
reais é o  
salário  
médio no  
setor de  
jogos no  
Brasil<sup>(1)</sup>

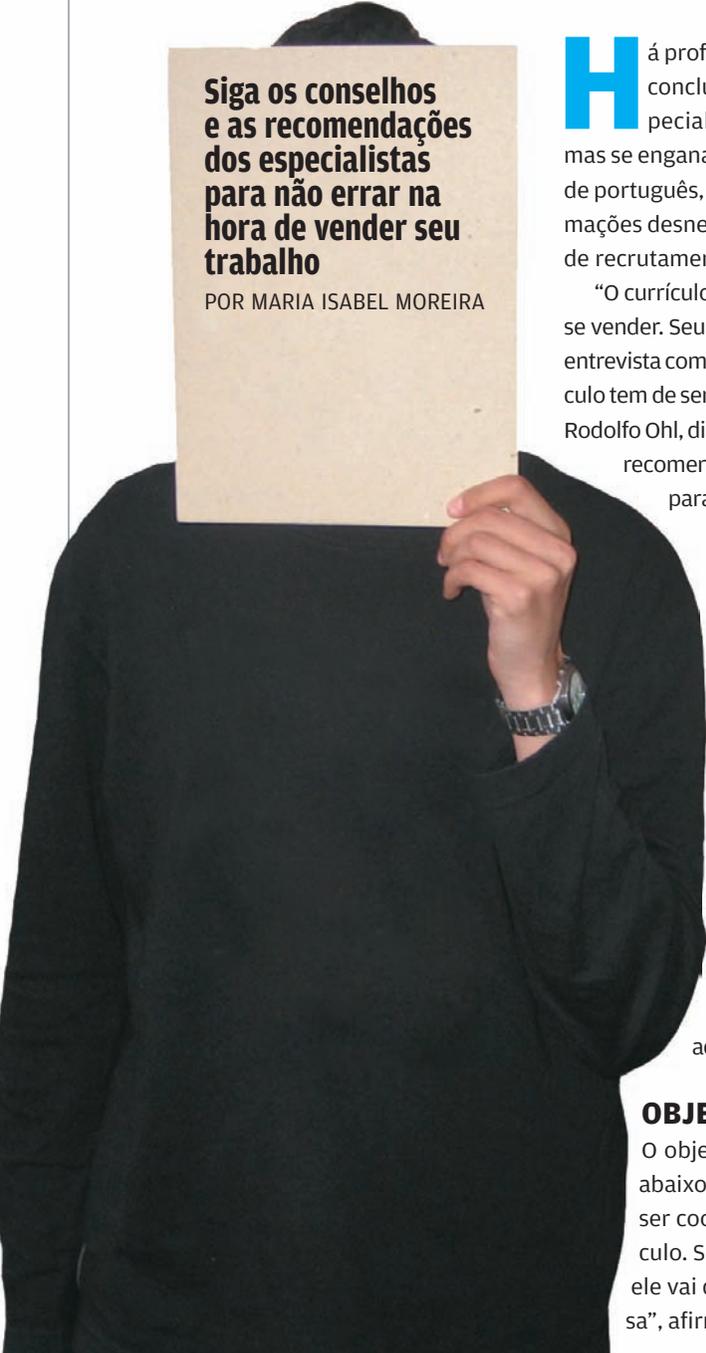
**87,5**  
milhões  
foi o  
faturamento  
da área  
de software  
de games no  
Brasil<sup>(1)</sup>

**560**  
profissionais  
estão  
empregados  
em 42  
empresas que  
produzem  
games<sup>(1)</sup>

FONTES: (1) ABRAGAMES



# CURRÍCULO IMBATÍVEL



**Siga os conselhos  
e as recomendações  
dos especialistas  
para não errar na  
hora de vender seu  
trabalho**

POR MARIA ISABEL MOREIRA

**H**á profissionais que fazem as melhores graduações, concluem MBA, passam por diversos cursos de especialização, conseguem certificados invejáveis, mas se enganam feio na hora de preparar o currículo. Erros de português, falta de clareza, ausência de concisão e informações desnecessárias são comuns, segundo profissionais de recrutamento e seleção.

“O currículo é um instrumento que o profissional usa para se vender. Seu objetivo com ele é conseguir entrar na sala de entrevista com o profissional de RH ou o decisor. Então o currículo tem de ser bem elaborado e tratado com carinho”, afirma Rodolfo Ohl, diretor da Monsterbrasil.com. Confira, a seguir, as recomendações de Ohl e de outros especialistas da área para preparar um currículo arrasador.

## **DIGA QUEM VOCÊ É**

Comece sempre com seu nome completo. Se quiser, informe também seu estado civil. Números de CPF e RG são dispensáveis. “Fotografia, mais ainda”, diz Ricardo Basaglia, headhunter da Michael Page.

## **NÃO SE ESCONDA**

Logo abaixo do seu nome, coloque telefones, e-mail e cidade. O endereço também pode aparecer, mas não é fundamental. “O importante é informar a cidade de domicílio”, afirma Rodolfo Ohl. Alguém que esteja disposto a mudar também pode fazer constar as cidades nas quais aceitaria trabalhar.

## **OBJETIVOS CLAROS**

O objetivo tem de estar claramente explícito logo abaixo da identificação e dos contatos. “Quem quer ser coordenador de TI tem de colocar isso no currículo. Se o recrutador usar um mecanismo de busca ele vai digitar essa informação no campo de pesquisa”, afirma Ohl. Segundo ele, além de localizar possí-

veis interessados mais facilmente, em frações de segundo o profissional encarregado da seleção pode avaliar se vai continuar lendo o currículo ou não.

## DIGA DO QUE É CAPAZ

Logo depois do objetivo, resuma suas principais qualificações, incluindo projetos, realizações e certificações. “Em cinco ou seis linhas, mostre do que você é capaz”, afirma Ohl. Depois, para cada empresa que trabalhou ou projeto de que participou deixe claro qual foi sua participação, resultados alcançados e ferramentas e soluções utilizadas. “As pessoas listam os conhecimentos técnicos, mas é mais importante mostrar os ganhos práticos, como economia de custo, aumento de receita etc.”, diz Basaglia. No final do currículo, liste todas as suas certificações e informe quais organizações as concederam.

## CONCISÃO É ESSENCIAL

O currículo deve ter no máximo duas páginas. Mais que isso, pode desanimar o examinador. “Lembre-se sempre de que currículo é diferente de histórico profissional. Já recebi currículos com diversas páginas de Word”, afirma Eu Koan Song, gerente operacional da RH Info.

## FALE APENAS A VERDADE

Se seu inglês é intermediário, diga isso. Se não participou de um projeto importante numa das empresas pelas quais passou, nem pense na hipótese de incluir-se no grupo para impressionar o recrutador. A mentira pode ser descoberta na entrevista ou depois que você conseguir o emprego e vai pegar mal.

## PORTUGUÊS IMPECÁVEL

Parece óbvio dizer que o currículo precisa estar livre de erros de ortografia e gramática, mas não é o que acontece. Na prática, muitos documentos trazem erros crassos. Caso não confie nos seus conhecimentos, peça a ajuda de um revisor. Os mesmos cuidados devem ser dispensados aos currículos em inglês.

## APRESENTE-SE BEM

Escreva uma carta de apresentação clara, objetiva e resumida, destacando seus objetivos e suas principais qualificações. Procure conhecer antes as empresas, seus produtos, serviços e projetos e faça textos personalizados. “Como atualmente os currículos são enviados por e-mail, a apresentação deve ser redigida no corpo da mensagem”, diz Song. Tente também descobrir quem é a pessoa mais indicada para receber seu currículo para evitar que ele pare numa gaveta ou fique esquecido na caixa postal.

## CURRÍCULO NA WEB

Cinco serviços de procura de vagas e divulgação de currículos

**Monsterbrasil.com**  
[www.monsterbrasil.com.br](http://www.monsterbrasil.com.br)  
Grátis

**Curriculum.com**  
[www.curriculum.com.br](http://www.curriculum.com.br)  
Grátis

**Michael Page**  
[www.michaelpage.com.br](http://www.michaelpage.com.br)  
Grátis

**Manager**  
[www.manager.com.br](http://www.manager.com.br)  
Pago – 59 reais mensais

**Catho Online**  
[www.cathoonline.com.br](http://www.cathoonline.com.br)  
Pago – 69,90 reais mensais



## PORTFÓLIO NA WEB

Criar um site na web para mostrar as produções é uma boa estratégia para profissionais de design. Mas o risco é grande. Se a página não for benfeita e atraente, em vez de ajudar ela pode depor contra você. “É preciso também ter o cuidado de atualizar o endereço constantemente com novos trabalhos”, afirma Ricardo Basaglia, headhunter da divisão de tecnologia da Michael Page. Nessa área, segundo ele, os trabalhos ficam rapidamente datados.



# A TEORIA NA PRÁTICA

**Jonas Filipo**

Rua Sintra Garcia, 92, São Paulo - SP  
04000-000  
Telefones: (11) 3890-0000/ 9000-0102  
jfilip@provedor.com.br

## Objetivos

- Gerência de projetos de TI
- Consultoria e implantação de sistemas de gestão e aplicativos SAP

## Principais qualificações

- Experiência de 12 anos na implantação de projetos de TI em clientes de grande porte como Segs Alimentos e Cisso Construções
- Coordenação de equipe dedicada à implantação de ambiente SAP

## Experiência profissional

LUX BRASIL - janeiro de 2003 a setembro de 2009  
Gerência de projetos de implantação e integração de aplicativos em ambiente SAP

### Principais realizações:

- Migração do sistema integrado de gestão SAP/R3 da versão 4.0 para 4.7 nas unidades fabris e escritórios da Segs Alimentos em todo o Brasil. O projeto envolveu mais de 100 profissionais de diversos fornecedores de soluções e serviços e foi concluído no prazo e com o orçamento estipulados. O projeto incluiu a padronização de todos os processos da empresa e a otimização da infraestrutura de hardware, com o objetivo de rodar a nova versão do sistema sem exigir novos investimentos em equipamentos.
- Implantação da plataforma SAP NetWeaver e do SAP Enterprise Portal na Cisso Cimentos, com base na qual foi montado o portal B2B da empresa. No prazo de dois anos, o portal respondia por 50% do faturamento da empresa, que é da ordem de R\$ 1,5 bilhão ao ano.

ICM - agosto de 1997 a fevereiro de 2003  
Gerente de soluções de software para e-business

### Principais realizações:

- Responsável pela implantação de portais corporativos e de comércio eletrônico em clientes da área financeira, do comércio e da indústria.
- Estágio no laboratório de desenvolvimento da ICM americana em Seattle, onde participou de pesquisas nas áreas de ciência da computação, banco de dados e business intelligence.

## Formação acadêmica

Certificação PMP (Project Management Professional) atribuída pelo Project Management Institute (PMI) na área de gestão de projetos - junho de 2007  
Pós-graduação em Gerência de Projetos na Fundação Getúlio Vargas de São Paulo - março de 2005  
Graduação em Ciência da Computação pelo Instituto de Matemática e Estatística da Universidade de São Paulo (USP) - 1993-1997

## Idiomas

- Inglês fluente
- Espanhol intermediário

## SIGA DOS MODELOS

Baixe no Downloads  
**INFO** outros modelos  
de currículo

### Desenvolvedor

[www.info.abril.com.br/downloads/modelo-de-curriculo-para-desenvolvedores](http://www.info.abril.com.br/downloads/modelo-de-curriculo-para-desenvolvedores)

### Especialista em infraestrutura

[www.info.abril.com.br/downloads/modelo-de-curriculo-para-profissionais-de-infraestrutura](http://www.info.abril.com.br/downloads/modelo-de-curriculo-para-profissionais-de-infraestrutura)

Faça o download deste modelo de currículo em [www.info.abril.com.br/downloads/modelo-de-curriculo-para-profissional-de-ti](http://www.info.abril.com.br/downloads/modelo-de-curriculo-para-profissional-de-ti)





# PRIMEIRO EMPREGO

## O que um aspirante a vaga de estágio deve colocar no currículo

POR DANIELA MOREIRA

**T**odo profissional em início de carreira depara com um dilema: como montar um bom currículo com pouca ou nenhuma experiência de trabalho? Segundo os especialistas em recrutamento, é possível montar um currículo diferenciado para vagas de estágio mesmo sem muita bagagem.

“O currículo é como uma fotografia do profissional. O importante é explorar os ângulos certos para que ele se torne atrativo”, diz Rodolfo Ohl, diretor do Monsterbrasil.com. Em primeiro lugar, não se esqueça das regras universais para qualquer bom currículo: caprichar no português, fornecer todos os contatos atualizados e nunca mentir sobre sua formação e experiência. Dito isso, vamos às dicas que podem ajudar a valorizar um currículo de principiante.

### EXPERIÊNCIA ACADÊMICA

O primeiro conselho é enfatizar a experiência acadêmica. Destacar cursos, experiências de laboratório na faculdade e detalhar projetos de estudo que tenham sido interessantes. Algumas empresas da área de tecnologia, como o Google, valorizam muito o histórico acadêmico. “Partimos do princípio de que um aluno que desempenha bem no ambiente acadêmico terá uma boa performance no trabalho”, conta Emmanuel Evita, gerente de comunicação de produtos do Google Brasil. O gigante das buscas realiza eventos com frequência

nas melhores universidades de tecnologia do país para buscar talentos promissores. “Participação no movimento estudantil e iniciativas como empresa júnior também contam pontos”, diz Ohl.

### TRABALHO VOLUNTÁRIO

A segunda dica é destacar experiências no exterior – programas de intercâmbio, cursos de férias e até mesmo viagens a lazer devem ser mencionadas. “Qualquer tipo de experiência, mesmo que de curto prazo, vale destacar”, afirma o especialista. Outra maneira de incrementar o currículo é incluir trabalhos voluntários, mesmo que não seja relacionado à vaga pretendida. Isso mostra que o candidato tem versatilidade e disposição para colocar a mão na massa.

Por fim, valorize qualquer experiência profissional pregressa, mesmo que breve. “É importante ser criativo na hora de relatar as experiências. Não inventar, mas explorar bem seus melhores ângulos”, diz Ohl. “Ao mostrar suas realizações, mesmo que pequenas, você pode sair na frente de outros candidatos. É importante lembrar de que você vai disputar com outros profissionais nas mesmas condições”, afirma Ohl.

Ainda em dúvida por onde começar? Confira na página seguinte o modelo fornecido pelo Centro de Integração Empresa-Escola (CIEE) e, se preferir, baixe-o no Downloads **INFO**, em [www.info.abril.com.br/downloads/modelo-de-curriculo-para-estagio](http://www.info.abril.com.br/downloads/modelo-de-curriculo-para-estagio).

**PRESTE MUITA  
ATENÇÃO PARA NÃO  
COMETER ERROS  
DE PORTUGUÊS,  
INACEITÁVEIS EM  
CURRÍCULOS**

**Daniel de Freitas Martiniano**  
22 anos - solteiro  
RG e CPF  
Rua Arthur Pereira Prado, 222  
São Paulo - SP  
10200-000  
(11) 7777-2020 / 7001-1234  
danielm@provedor.com.br

### **ÁREAS DE INTERESSE**

Desenvolvimento de aplicações Java para ambiente de negócios

### **Formação acadêmica**

• Instituto de Matemática e Estatística – USP  
Ciência da Computação  
2006 - 2010 (previsão)

### **Idioma(s)**

• Inglês – fluente  
Cultura Inglesa – 2000 - 2004

### **Vivência internacional**

• Intercâmbio no United International College, em Londres  
2004 – sete meses  
Aperfeiçoamento dos conhecimentos de inglês

### **Informática**

- Curso de introdução à lógica da programação – Impacta Tecnologia
- Curso de lógica orientada a objetos – Impacta Tecnologia
- Curso de programação Java, módulos I e II – Impacta Tecnologia

### **Cursos complementares**

- Java EE Open Source Brazilian Road Show – São Paulo  
Caesar Business Paulista – 30 de setembro de 2009
- 5º Seminário Java do RSJUG – Porto Alegre  
Faculdade Dom Bosco – 23 e 24 de junho de 2006

### **Experiência profissional**

- 2007-2008 – AGC Consultoria Contábil  
• Auxiliar de help desk  
Apoiar equipe de suporte no atendimento aos usuários

### **Informações complementares**

- Trabalho voluntário como contador de histórias  
Projeto Conta Mais – 2008 - atual

**ALÉM DAS  
INFORMAÇÕES  
SOBRE CURSOS,  
ACRESCENTE  
REALIZAÇÕES  
ACADÊMICAS  
IMPORTANTES SE  
HOVER**

**CURSOS NO EXTERIOR E  
INTERCÂMBIOS VALEM  
PELO CONTATO COM  
OUTRAS CULTURAS**

**TRABALHOS VOLUNTÁRIOS  
MOSTRAM SUA VERSATILIDADE  
E DISPOSIÇÃO PARA  
TRABALHAR**

**DESTAQUE QUALQUER  
EXPERIÊNCIA  
PROFISSIONAL, MESMO  
QUE PEQUENA**

# REDE DE EMPREGOS

## Cinco redes sociais para mostrar seu talento e arranjar boas oportunidades

POR JAMES DELLA VALLE

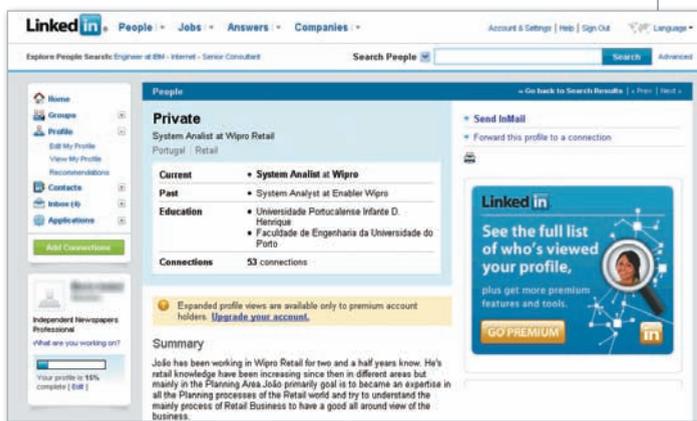
**V**ocê está presente no orkut e no Facebook? Tudo bem. Mas se o objetivo é mostrar seu talento no trabalho, talvez valha a pena investir um pouco de tempo na criação e manutenção de um perfil numa rede social mais especializada. Sites como o Linke-

din e o Eacademy podem funcionar como excelentes vitrines e têm potencial para ajudar profissionais em busca de recolocação ou novas oportunidades. Confira as principais características de alguns desses espaços virtuais de trocas e contatos profissionais.

### LINKEDIN

[www.linkedin.com](http://www.linkedin.com)

A rede reúne mais de 45 milhões de membros ao redor do planeta e tem representantes de 200 países. De acordo com o site, executivos da lista de companhias Fortune 500 são membros do serviço. Tudo dentro do LinkedIn é relacionado a trabalho. Diferentemente de outras redes sociais, você não pode adicionar um contato sem que ele conheça você. É preciso utilizar seus colegas para fazer apresentações e conseguir conversar com o profissional desejado. Outra ferramenta interessante do serviço é a capacidade de opinar sobre o desempenho profissional de colegas. As referências, desde que verdadeiras, podem auxiliar na hora de buscar uma nova oportunidade.



### ECADEMY

[www.ecademy.com](http://www.ecademy.com)

A página tem o objetivo de conectar profissionais, permitir que seus usuários anunciem seus serviços e promover encontros em eventos. Além disso, o site apresenta conteúdo para atualização profissional e dicas sobre como melhorar o desempenho. Clubes — ou comunidades — estão disponíveis para agrupar os profissionais por afinidade e até promover discussões sobre novas técnicas e tendências do mercado.

## INDICA

www.indica.com.br

O Indica é uma iniciativa nacional que também visa ligar profissionais. A principal diferença é que uma boa parte do serviço dentro da rede é feita pelos “indicadores”, pessoas responsáveis por apontar os profissionais que as empresas estão procurando. Alguns “headhunters” ganham comissão pelo serviço que é anunciado nas páginas do site. Os valores variam de acordo com a vaga divulgada.

## PLAXO

www.plaxo.com

O Plaxo é o mais parecido com uma rede social comum. A diferença é que ele também é utilizado pelos usuários para divulgar dados profissionais. Entre suas comodidades está a possibilidade de conectá-la com outros serviços online também, como Twitter, Facebook e blogs. Na área de carreira, é possível fazer ligações com outros profissionais e publicar o currículo. Também há uma ferramenta para compartilhar ofertas de emprego.

## MONSTER

www.monsterbrasil.com.br

A proposta da Monster é um pouco mais leve que a de outras redes sociais. A empresa de recrutamento oferece em seu site uma área para que o visitante crie seu perfil e faça a ponte com outros profissionais. Nos perfis cadastrados é possível incluir currículo, contatos e referências.



# FUJA DAS GAFES!

**Como as empresas consultam a web na hora de contratar, é melhor se comportar adequadamente** POR SÉRGIO VINÍCIUS

**N**inguém com o mínimo de bom senso apareceria em uma entrevista de emprego de bermuda, camiseta regata e chinelo. Encarar o recrutador com esses trajes é uma atitude comparável, no mundo virtual, a fazer parte de uma comunidade “Eu vivo enganando meu chefe”. Aos olhos de um possível contratante, o resultado é um só: “próximo candidato, por favor!”. Embora não haja uma norma de como se portar na web, profissionais que procuram novos empregos devem ficar atentos a alguns detalhes para não cometer gafes em seus perfis em redes sociais. Fugir de comunidades preconceituosas e caprichar no português são cuidados óbvios, mas não são os únicos. Blogar durante o horário de expediente e falar mal da empresa na web são outras atitudes que não pegam bem e fecham portas.

“Há casos isolados em que o candidato participou de alguma comunidade específica e essa atitude o prejudicou na busca de emprego. Contudo, participar de comunidades como “Odeio acordar cedo” no orkut não significa que o profissional não goste de trabalhar, que tenha baixa produtiva-

de”, diz Camila Mariano, gerente de atendimento da empresa de recrutamento Catho Online. “Sites de relacionamento são de cunho pessoal e não profissional, com exceção daqueles específicos para networking. Contudo, cabe ao profissional ter discernimento e responsabilidade por seus atos. Já que praticamente muitos desses canais são públicos, convém a ele saber o que pode prejudicar ou não sua imagem profissional.”

De acordo com especialistas em RH, as empresas de contratação e recrutamento, em sua maioria, sabem discernir entre as redes sociais puramente pessoais, como orkut e Facebook, e as profissionais, caso do LinkedIn. Entretanto, nem sempre a empresa que contratou o serviço de recrutamento para preencher a vaga faz a mesma separação.

“Se chega às mãos de um contratante meia dúzia de opções, ele irá vasculhar a vida virtual do indivíduo. E se der de cara com algo que não o agrada, mesmo que seja em um blog pessoal, ele vetará o candidato”, afirma Marcelo Abrileri, sócio-fundador do site Curriculum.com.br. “É normal existir essa busca de informações gerais de quem será contratado. Afinal, um des-



As empresas de recrutamento e de RH também levam em consideração as redes sociais no momento de optar por esse ou aquele candidato. As que mais estão em alta são o LinkedIn, que é uma plataforma voltada exatamente as relações profissionais, e o Twitter, no qual a pessoa pode demonstrar conhecimento de assuntos específicos e exibir seu grau de popularidade. Rede social mais popular no Brasil, o orkut é usado apenas como critério de desempate – se dois candidatos têm qualificações equivalentes, o site serve como item para aprofundar o conhecimento de sua vida pessoal.

## SEMANA MAIS CURTA

Sexta-feira, 16h30. A equipe do Curriculum.com.br vai realizar uma conferência remota por telefone com outra empresa em meia hora. Enquanto os membros do site de vagas se preparam para a reunião, chega uma mensagem eletrônica na caixa de entrada de Abrileri. Era um pedido de adiamento da conversa. Motivo alegado: outro projeto urgente havia surgido e seria necessário encará-lo com unhas e dentes. Motivo real: todo mundo queria sair logo do trabalho para iniciar mais cedo o fim de semana.

“Depois de receber a mensagem, informei a equipe que não haveria reunião naquele dia. Então, alguém daqui de dentro resolveu acessar o perfil no Twitter da empresa com a qual estávamos negociando e deu de cara com uma mensagem que dizia que, como era sexta-feira, todo mundo tinha resolvido enforçar o trabalho e sair mais cedo”, diz Abrileri. “Se uma empresa cometeu uma gafe dessas, não é difícil imaginar o que acontece com os profissionais por aí”, afirma.

Os deslizes normalmente resultam da falta de percepção de que a internet é pública. Blogar ou tuitar o tempo todo, inclusive no horário de traba-

lho, pode ser considerado bola fora pelos contratantes. Utilizar essas mesmas ferramentas e redes sociais, grupos de discussão e fóruns para falar mal da empresa em que trabalha ou trabalhou – ou ainda para soltar o verbo contra colegas de trabalho e chefes – são atitudes reprovadas pelos profissionais de RH. Para evitar gafes, é bom ter em mente que podemos estar sempre sendo observados, ou seja, lidos, assistidos ou acompanhados.

Erros de português também afastam possibilidades de contratação, não importa onde estejam – sites pessoais, redes sociais, currículos online. Em casos onde é necessário se expressar em inglês, como no LinkedIn, azeitar os conhecimentos e revisar a linguagem é um excelente recurso. Nesse serviço, em especial, as possibilidades de gafe são minimizadas porque não é possível escancarar a vida pessoal de forma tão contundente quanto no orkut ou no Facebook.

Mas até mesmo a escolha do avatar no LinkedIn pode ser motivo de desastre. Quem procura uma oportunidade na área financeira pode não ser bem-sucedido se colocar uma foto em que está de óculos escuros, fones de ouvido gigantes ou cabelo desgrenhado. Mas se sua área de atuação é comunicação ou criação, essa imagem pode ser vista de modo positivo. “O bom senso e a percepção de enquadramento são fundamentais quando o assunto são as redes sociais”, diz Renata Garrido, consultora da empresa de recrutamento DMRH. “Saber até onde se pode ir e entender que todos terão acesso às suas informações são nortes valiosos.”

## COMPORTE-SE

### Cinco dicas do que não fazer nas redes sociais

- Nunca entre em comunidades preconceituosas
- Modere a linguagem em posts e comentários
- Capriche sempre no português e no inglês
- Não fale mal da empresa, do chefe e dos colegas de trabalho
- Evite blogar, tuitar ou comentar durante o expediente
- Não use avatares nem publique fotos comprometedoras



# VOCÊ SABE FAZER NETWORKING?

**Dicas e conselhos para quem deseja montar uma boa rede de relacionamentos**

POR SÉRGIO VINÍCIUS

**H**á três anos, quando montou um blog sobre desenvolvimento para web, o especialista em aplicações ricas Fábio Vedovelli não imaginava que, graças à página, conseguiria mais projetos e trabalhos para sua empresa, a RIA Labs Desenvolvimento. Em janeiro de 2009, quando abriu uma conta no Twitter, o sócio-diretor da empresa não cogitava que, por meio da ferramenta, conseguiria clientes em países como Estados Unidos, Holanda e Alemanha. Longe de investir em uma equipe de marketing internacional ou mesmo em táticas agressivas para conquistar clientes, o que levou o desenvolvedor paulista de 35 anos a criar projetos para pessoas ao redor do mundo foi seu networking.

O jargão em inglês diz respeito à rede de contatos profissionais de uma pessoa e o modo como ela se porta diante deles. A finalidade? Galgar degraus na carreira ou encontrar melhores oportunidades de trabalho e de desenvolvimento.

No caso de Vedovelli, foram usados um blog ([www.vedovelli.com.br](http://www.vedovelli.com.br)) e o Twitter (@vedovelli). “As coisas aconteceram gradativamente. Com o blog, passei a ficar conhecido, assim como meus trabalhos. Pessoas que nunca vi me procuravam por e-mail, messenger e Skype. Com o Twitter, a popularidade se disseminou, via boca a boca digital”, diz. Segundo ele, as duas plataformas o ajudaram a mostrar o trabalho e a disseminá-lo entre pessoas até então

desconhecidas. “Hoje, presto serviço para pessoas de que nem tenho ideia do rosto.”

De acordo com o desenvolvedor, não importa a ferramenta utilizada para realizar o networking. O importante é mostrar o conteúdo. De nada adianta criar um blog e uma conta no Twitter e atirar para todo lado, assim como recorrer a todos os contatos de e-mail e mensagens instantâneas e sair pedindo emprego. “No caso do Twitter, para ficar em um exemplo, o ideal é repassar no serviço todos os links interessantes”, diz. “Mas deve-se ter foco. O Twitter abre uma janela para a web e pode mostrar que você é interessado e estuda.”

## DA PRÁTICA À TEORIA

A tática de Vedovelli também funciona na teoria. De acordo com especialistas em carreira, é essencial investir em ferramentas online e, principalmente, em redes sociais na internet para criar, aumentar e manter o networking. “Participar de debates, encontros e grupos de discussão na sua área é um primeiro passo para formar uma boa rede de relacionamentos”, diz Renata Garrido, consultora do Grupo DMRH, especializado em seleção de profissionais. “A partir desse primeiro passo, atuar vivamente em ambientes como Twitter e LinkedIn, expondo ideias e opinando em discussões, é um bom modo de ser lembrado.”

O LinkedIn ([www.linkedin.com](http://www.linkedin.com)) é uma rede de relacionamentos voltada a relações profissionais. O perfil do usuário traz itens como formação, especializações, prêmios, cargo e hierarquia dentro de uma empresa. Por meio da plataforma, profissionais podem se encontrar e trocar ideias e indicações. De forma simplista, poderia ser chamado de “orkut do trabalho”. Além dele, o usuário deve ter o perfil atualizado, com especial ênfase nos campos destinados ao trabalho, em redes sociais genéricas, como o próprio orkut e o Facebook. Ter perfil no microblog Twitter ([www.twitter.com](http://www.twitter.com)) e um blog profissional, atualizados regularmente, também ajudam na tarefa de “ver e ser visto”.

Ferramentas como e-mail e mensageiro instantâneo também são armas para estreitar relações, mas os especialistas em recrutamento não recomendam iniciar “trocas de ideias” com desconhecidos por esses dois meios. “O e-mail pode até ser usado para iniciar uma aproximação profissional, mas com parcimônia. Prioritariamente, o networking não é formado por amigos, mas por pessoas com os mesmos

## ISSO FUNCIONA

**7 dicas para iniciar um networking e se manter em evidência na busca por oportunidades.**

- 1** Crie um e-mail para assuntos profissionais e use-o para contatos de sua carreira.
- 2** Com o mesmo e-mail, crie contas em programas de mensagens instantâneas e se inscreva em grupos de discussão ligados a sua carreira.
- 3** Inscreva-se em redes sociais específicas, como a profissional LinkedIn, e abrangentes, como orkut, Facebook e Twitter.
- 4** Monte um blog ligado aos seus interesses profissionais e o atualize com frequência.
- 5** Seja atuante em redes sociais, grupos de discussão, blogs e sites ligados ao assunto de seu interesse.
- 6** Seja interessante e mostre-se interessado pelas opiniões alheias. Deixe que os outros saibam o que você pensa a respeito da carreira.
- 7** Contate formalmente as pessoas mais atuantes ou interessantes nos grupos de que participa e estreite a relação com conversas formais por e-mail, mensagens instantâneas ou outras ferramentas.



© 1

## ISSO NÃO FUNCIONA

### 7 falhas que você deve evitar para que sua imagem não fique arranhada na rede de contatos

**1** Erros de português. Ao enviar mensagens, fazer considerações, publicar conteúdo ou atualizar seu perfil em redes sociais, capriche no português.

**2** Imagem pessoal. A aparência é importante em um relacionamento profissional. Por isso, evite publicar fotos pessoais em situações pouco ortodoxas, mas não deixe de mostrar sua vida social se for o caso.

**3** Intolerância. A troca de experiência e de informações é uma via de duas mãos. Saiba respeitar quem tem opiniões diferentes da sua e não se inflame em fóruns públicos.

**4** Bajulação. Tenha bom senso ao se comunicar com seus contatos. Forçar amizades inexistentes ou fazer elogios exaltados pode afastar as pessoas.

**5** Impessoalidade. Mensagens podem ter um formato padrão, mas o ideal é que o conteúdo seja específico para quem recebe – quem lê, deve ter a sensação de que aquela mensagem foi escrita para ele.

**6** Spam. Não mande mensagens em massa, com todos os destinatários exibidos. Pior ainda se o conteúdo for seu currículo ou uma frase do tipo “Quero um emprego. Você tem uma vaga para mim?”

**7** Insistência. Se você entrou em contato com alguém e não obteve resposta, seja paciente e tenha bom senso antes de insistir. Ninguém gosta de ser apressado.

interesses de trabalho”, diz Jeffrey M. Abrahams, da empresa de recrutamento de executivos Abrahams Executive Search. “Enviar uma mensagem em massa dizendo que está procurando emprego não é uma boa tática de recolocação profissional. Que dirá de networking, que é um conceito bem menos palpável”, afirma Abrahams.

Assim como spam nunca faz sucesso, impessoalidade também não empolga. É importante, no entanto, ir com calma quando o assunto é sociabilidade. Para que a rede de contatos profissionais aumente e prospere, é preciso mostrar-se interessante e interessado, mas sem cometer exageros. Mensagens com excesso de intimidade podem constranger e afastar contatos. A recomendação é usar o bom senso. De acordo com Abrahams, forçar uma situação, numa tentativa de estreitar laços, pode repelir em vez de atrair. “Parabenizar um contato por uma conquista é saudável, mas perguntar como está a família sem conhecer a pessoa cara a cara ou sem ter abertura para isso parece bajulação”, afirma Renata Garrido. ❌



## NETWORKING APROVADO

A consultoria americana Challenger, Gray and Christmas divulgou uma pesquisa que comprova a força do networking. Em um estudo com 200 executivos de RH, a rede de contatos foi apontada como o meio de recolocação profissional mais eficiente por 48%. Em segundo lugar, com 43%, aparecem as redes sociais. Outros métodos como empresas de recrutamento, sites de emprego, áreas de emprego em páginas corporativas, contatos telefônicos, envio aleatório de currículos, classificados de emprego e participação em feiras ficaram bem atrás na preferência dos profissionais.





# NA HORA DO TÊTE-À-TÊTE

Dicas e conselhos para  
ir bem nas entrevistas  
de emprego

POR DANIELA MOREIRA



**N**ão se tem uma segunda chance para causar uma boa primeira impressão. Quando aplicada a um processo de seleção, a máxima é ainda mais crítica. Por isso, caprichar na entrevista de emprego é fundamental. Para se dar bem nesta etapa decisiva, é preciso estar muito bem preparado. Consultamos especialistas em recrutamento de profissionais de TI e destacamos dicas que podem fazer a diferença. Confira!

## 1 FAÇA A LIÇÃO DE CASA

A preparação para uma boa entrevista começa bem antes da hora H. O bom candidato pesquisa tudo sobre a companhia que vai entrevistá-lo: o que ela faz, quem são seus maiores clientes, quem são seus concorrentes, qual é o mercado em que atua. Nesse momento, também é importante tentar antecipar todas as perguntas que normalmente surgem em uma entrevista e pensar nas suas respostas – isso vai ajudar a responder as perguntas de maneira clara, objetiva e com convicção.

## 2 NÃO SE ESQUEÇA DO BÁSICO

Algumas recomendações parecem bastante óbvias, mas nunca é demais reforçá-las. A primeira é: seja pontual. Chegar antes do horário marcado mostra respeito ao tempo do selecionador. “Em um processo muito disputado, esse pequeno detalhe pode definir o resultado”, afirma Rodolfo Ohl, diretor do MonsterBrasil.com. Ao chegar ao local da entrevista, seja educado com todos os funcionários, faça uma saudação simpática à recepcionista e dê um aperto de mão confiante no entrevistador. Jamais atenda ao celular durante a entrevista e mantenha sempre o contato visual com o selecionador, demonstrando atenção.

## 3 CAPRICHE NA AUTOCONFIANÇA

É importante responder às questões objetivamente, passando sempre uma visão otimista e demonstrando autoconfiança no que está dizendo. Se você não acreditar em si mesmo, dificilmente vai convencer alguém do seu potencial. Mas cuidado para não ultrapassar a linha e soar arrogante demais. “Alguns candidatos tentam fazer perguntas para demonstrar seus conhecimentos e intimidar o entrevistador. Coisas como ‘você sabe o que é Twitter?’”, conta Ana Lúcia Caltabiano, diretora de recursos humanos da HP. “Isso pega muito mal”, alerta a executiva.

## 4 PREPARE-SE PARA SER TESTADO

O profissional da área deve sempre estar pronto para demonstrar os conhecimentos técnicos que alega ter. Esses testes podem, inclusive, acontecer de maneira verbal, ao longo da entrevista. “O entrevistador pode exigir que ele detalhe sua participação em projetos, descreva suas atitudes em cenários críticos ou mesmo demonstre habilidades técnicas”, alerta Basaglia. O mesmo vale para idiomas. Por isso, nunca minta sobre o seu nível de conhecimento no currículo.

## 5 FIQUE ATENTO ÀS PEGADINHAS

Algumas perguntas mais inusitadas podem pegar o candidato de surpresa. Se o entrevistador pedisse para você olhar para uma máquina de chicletes no refeitório da empresa e estimar quantas bolas coloridas têm lá dentro, o que você responderia? Segundo Emmanuel Evita, gerente de comunicação de produtos do Google Brasil, esse é o tipo de pergunta que um candidato pode enfrentar no processo seletivo do gigante das buscas. “O entrevistador está mais interessado no raciocínio lógico que o candidato vai fazer para chegar à resposta do que na exatidão do número”, diz Evita. “Quando o selecionador faz uma pergunta inusitada, em geral ele quer testar a criatividade ou entender a formulação das ideias, a lógica do candidato”, afirma Basaglia.

## 6 NÃO DEIXE DÚVIDAS NO AR

Não hesite em fazer perguntas sobre a empresa, o trabalho e o próprio processo seletivo. Além de mostrar interesse, você evita embarcar em uma roubada. Também é importante deixar claro quais são os seus objetivos e seu plano de carreira. “Assim, fica mais fácil para a empresa entender se ela faz sentido para o profissional e vice-versa”, diz Basaglia.

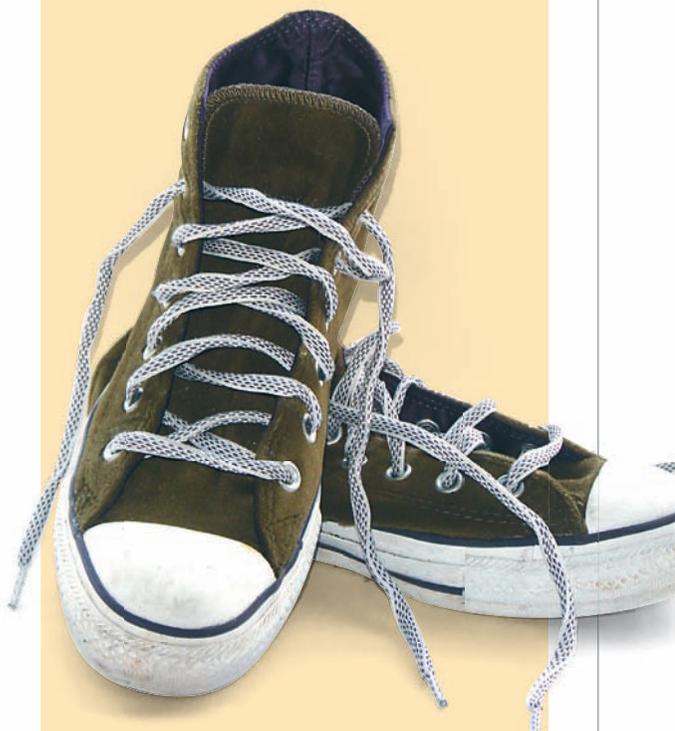
## 7 FAÇA UM FOLLOW-UP EDUCADO

Por fim, os especialistas indicam fazer um balanço da entrevista e enviar um e-mail ao selecionador, agradecendo a oportunidade, colocando-se à disposição para quaisquer esclarecimentos e enfatizando pontos importantes que possam ter ficado de fora da conversa ou que sejam dignos de reforço.

## VISTA-SE PARA O SUCESSO

Acertar na roupa mais adequada para a entrevista pode ser um desafio maior para o profissional de tecnologia, já que muitas empresas da área têm códigos de vestimenta mais flexíveis do que as de outros setores. A dica dos especialistas é, mais uma vez, tentar fazer uma investigação prévia sobre a cultura da empresa para não errar no guarda-roupa. Em qualquer situação, no entanto, é melhor dispensar o tênis e a camiseta.

“Se a entrevista for em uma consultoria de recrutamento e o candidato não souber quem é a empresa contratante, na dúvida é melhor pecar pelo excesso – terno e a gravata não serão demais”, recomenda Ricardo Basaglia, responsável pela divisão de TI da empresa Michael Page. E, de preferência, seja mais conservador do que ousado nas suas escolhas – prefira cores e corte sóbrios em vez de tons muito vibrantes e modelos extravagantes.





# NÃO CONTRATO FUMANTE!

**O cigarro pode acabar queimando uma contratação em algumas empresas de tecnologia** POR ANA LÚCIA MOURA FÉ

**D**e uma pilha de currículos, sobram dois candidatos com a mesma experiência e formação. Um é fumante, o outro tem antecedentes criminais. Qual deles tem mais chances de conseguir o emprego? O fumante, certo? Não, necessariamente. Para muitos empregadores, o hábito de fumar é pior do que ter sido fichado na polícia. Foi o que revelou um estudo feito pelo Sebrae com 505 pequenas empresas há cerca de um ano e meio. A maior restrição na hora da admissão, com cerca de 41%, foi o alcoolismo. Logo atrás vieram os fumantes (18,2%), seguidos de pessoas com antecedentes criminais (14,7%).

“Ninguém fala explicitamente sobre isso. Mas é visível o cerco ao fumo nas empresas”, diz Luiz Alberto Panelli, headhunter da Panelli Motta, Cabrera e Associados. O assunto é delicado. As empresas não querem ver suas imagens arranhadas por acusações de discriminação, nem se envolver em questões trabalhistas, embora haja legislação no país que proíba o uso de cigarro em recintos fechados — a menos que haja um local reservado para isso, o fumódromo. No estado de São Paulo, até os espaços para fumo estão proibidos desde agosto.

Companhias como a Positivo e a Nokia proíbem o cigarro em suas fábricas. Mas afirmam que não impõem nenhuma barreira à contratação de fumantes.

“Se indagadas, quase todas as empresas dirão que não fazem restrição nenhuma a fumantes”, diz Rodolfo Ohl, diretor do site de empregos Monster Brasil. Mas quando participam de pesquisas, protegidos pelo sigilo, muitos empresários deixam clara a aversão ao cigarro. Nada menos que 81% dos presidentes e diretores têm restrições à contratação de fumantes, segundo pesquisa da empresa de recrutamento Catho.

## PROGRAMAÇÃO SEM FUMAÇA

São raros os exemplos de companhias que estão abolindo totalmente os fumantes do ambiente de trabalho. É o caso da AlfaData Solutions, pequena empresa que presta serviços de informática em São Bernardo do Campo, na Grande São Paulo. De acordo com Ivan Kaparrós, gerente da AlfaData, já houve funcionários fumantes, mas ninguém jamais foi demitido por isso. “Hoje, decidimos não contratar mais fumantes”, afirma. Segundo ele, os motivos são garantir o conforto e a saúde dos funcionários, a higiene no local de trabalho e a produtividade.

A E-Value, desenvolvedora de sites localizada em Campinas, no interior de São Paulo, assume o combate ao cigarro. Em março, a empresa estava recrutando programadores e colocou como requisitos na internet: não fumantes, dinâmicos e que

trabalhem em equipe. “Damos sempre preferência a quem não tem o vício. Queremos garantir a saúde de todos os profissionais e melhorar a produtividade”, diz Eduardo Andrade, diretor da E-Value.

O ato de acender um cigarro se torna cada vez mais difícil no ambiente de trabalho. Na T-Systems, empresa alemã da área TI, não há fumódromo para os funcionários mesmo nas unidades localizadas em cidades onde o espaço para fumantes ainda é permitido por lei. “Quem quiser fumar tem de sair do prédio”, diz Valéria Alves de Oliveira, analista de benefícios da empresa. Ela admite que no call center da T-Systems os candidatos não fumantes têm mais chance de conseguir uma vaga.

A psicóloga e coordenadora de recrutamento e seleção da Talent Four Consulting Tatiana Salvador Borgoni diz que o cigarro interfere na produtividade dos funcionários, afetando negativamente os resultados da companhia. “Mas profissionais de recrutamento não vão excluir um candidato por causa disso por ética”. Ela admite, no entanto, que tal critério pode ser usado como desempate.

Quem não tem o vício aproveita para valorizar isso, como faz Wagner da Silva, de 24 anos, que cursa Sistemas de Informação na Universidade Nove de Julho, em São Paulo. “Escrevo que sou não fumante na primeira linha do meu currículo”, diz o estudante. “Meus colegas acham que ser fumante prejudica na hora de uma entrevista”, diz Silva.

Reservar um espaço na empresa para os fumantes incentiva o vício, diz a psicóloga Tatiana Borgoni. A

melhor forma de incentivo ao não tabagismo, segundo ela, é dificultar que a pessoa saia de sua mesa para fumar e oferecer ajuda na luta contra o hábito. “Uma ideia é transformar o fumódromo em espaço de descompressão, com atividades relaxantes”, diz.

E isso pode dar certo, como mostra o caso de Ricardo Levati Cortez, 39 anos, gerente de negócios da Apdata, empresa de desenvolvimento de soluções de tecnologia da informação para a área de RH. Cortez está entre os 30% de funcionários da Apdata que largaram o cigarro graças a ambientes de descompressão instalados na companhia desde 2002. “Parei de fumar no dia 13 de maio de 2004, data que comemoro como um segundo aniversário”, diz. Os 250 funcionários da Apdata, com sede em São Paulo e escritórios no Rio de Janeiro e nos Estados Unidos, têm à disposição fumódromo arborizado com base no conceito de Feng Shui, capela ecumênica, sala de cromoterapia, ambiente de descanso e massagista. ❖

## O CIGARRO EMBAÇA

As maiores restrições numa  
admissão, em %

**41** Alcoolismo

**18,2** Fumo

**14,7** Antecedentes criminais

FONTE: SEBRAE

**Xô fumaça:** na AlfaData Solutions, em São Bernardo do Campo (SP), fumantes não são mais contratados





# PRONTO PARA O SCRUM?

As metodologias ágeis  
viraram o mantra das equipes  
de desenvolvimento.  
Veja se você está preparado  
para entrar nessa.

**D**epois de trabalhar cinco anos com gerenciamento de projetos, o paulista Alexandre Magno, de 32 anos, pensou em largar a carreira. “Estava desmotivado pela burocracia, mas vi uma luz quando conheci as metodologias ágeis”. Hoje, ele é diretor da consultoria AdaptWorks, que ajuda a implementar o Scrum, a mais badalada metodologia ágil do momento, em times de desenvolvimento de empresas do Brasil e da Europa. Magno também costuma atender (ou melhor, decepcionar) os headhunters que pedem indicações de profissionais com experiência em Scrum. A mão de obra escassa nessa área não consegue dar conta da demanda aquecida. A metodologia já entrou para o dia a dia de empresas do porte da Microsoft, Citibank, Boeing e British Telecom e virou presença obrigatória para quem desenvolve para web, das startups ao Yahoo!.

O Scrum não pode ser baixado da internet ou tirado de dentro de uma caixinha. Ele tampouco resolve magicamente atrasos na entrega de projetos de tecnologia. Mas, pode sim, dar vida nova ao ciclo de desenvolvimento de software das empresas e tornar as equipes mais eficientes. Baseado em uma reorganização dos métodos de trabalho, o framework é, antes de mais nada, uma mudança cultural dentro das equipes. No lugar da relação hierárquica vertical, entra a parceria entre times de profissionais com especialidades com-

plementares e chefes que têm a obrigação de se comunicar de forma padronizada. Em vez da formalidade na documentação dos projetos, há reuniões diárias e rápidas. E, mais importante, o acúmulo de tarefas e dos atrasos na entrega dos projetos dá lugar a uma cultura de ciclos curtos de desenvolvimento que aperfeiçoam um produto sempre funcional.

## SITE DO BBB PARA ONTEM

Prazo apertado, equipe pequena e grandes expectativas da chefia. Apesar de ter sido idealizado por americanos, os problemas atacados pelo Scrum são bem conhecidos pelos programadores brasileiros. “Tínhamos um prazo extremamente apertado para a criação do site do BBB em 2007. Trabalhando como linha de produção não daríamos conta”, afirma Jacques Varaschim, diretor de tecnologia da Globo.com. “Precisávamos quebrar paradigmas e decidimos que aquela equipe trabalharia com Scrum.” Deu certo, e de lá para cá a Globo.com adotou o Scrum em todas as suas 18 equipes de desenvolvedores. No total, 150 profissionais criam, desenvolvem e testam software para web seguindo uma rotina mais ágil.

Além das equipes de programadores, chamadas de times, outros dois papéis são atribuídos aos profissionais: o Scrum Master e o Product Owner. O primeiro é um chefe-servil, que tem como principal função

remover obstáculos que podem atrapalhar o trabalho da sua equipe. É preciso acessar dados de outro departamento? O Scrum Master tem de correr atrás da autorização, e assim por diante. O product owner, ou PO, descreve meticulosamente as funções que espera ver implementadas e define as prioridades de cada uma delas.

Os pedidos vêm em forma de listas em que são colocadas as chamadas “histórias de usuário” para cada função. São duas ou três linhas bem resumidas com o que se espera de determinado recurso do site ou do software. É a partir desses dados que são feitos os backlogs dos produtos, com a documentação sobre o que deve ser feito, o que já foi e o que fica para depois.

## REUNIÃO SEM CADEIRA

Com essa estrutura, o trabalho começa a ser executado de forma modular. Planejamento, execução e revisão são feitos diariamente por meio de reuniões rápidas de até 15 minutos, que definem quais tarefas serão desenvolvidas no dia. Para garantir a rapidez, os encontros são feitos com os membros do time em pé. Sem espaço para enrolação.

“No Scrum, cada profissional desempenha um papel, não é preso a um cargo. Aquele estereótipo do programador introspectivo não se encaixa mais nesse cenário. É preciso ter liderança, ser multifuncional e assumir compromisso com a

### 4 ENDEREÇOS ESSENCIAIS

**Agile Commons**  
<http://agilecommons.org>  
Principal comunidade sobre metodologias ágeis, com dicas, discussões e calendário de eventos

**Scrum Alliance**  
[www.scrumalliance.org](http://www.scrumalliance.org)  
Endereço útil para tirar dúvidas sobre certificação e treinamentos

**Agile Manifesto**  
<http://agilemanifesto.org>  
Documento com os princípios que norteiam as metodologias ágeis

**Control Chaos**  
[www.controlchaos.com](http://www.controlchaos.com)  
Página da Advanced Development Methods, empresa atual do guru do Scrum, Ken Schwaber

## A LÍNGUA DO SCRUM

### Daily Scrum

Reunião diária de 15 minutos para acompanhar avanços. Todos ficam em pé

### Product backlog

Lista de tarefas a serem cumpridas

### Product Owner

Profissional que dita o ritmo dos projetos, pedindo funções e definindo prioridades

### ScrumMaster

Gerente que trabalha para a equipe, resolvendo problemas que atrapalham seu desempenho

### Scrum of Scrums

Usada em projetos grandes, para troca de informações, é uma equipe com membros de vários scrums

### Sprint

Período de tempo em que um grupo de tarefas deve ser cumprido

equipe”, diz Mauricio De Diana, líder do grupo de arquitetura da Locaweb e responsável pela implementação do Scrum na empresa. Dessa forma, as reuniões (também chamadas de cerimônias) servem como um preciso termômetro para o desempenho das equipes envolvidas e definem com precisão os prazos para a entrega de cada etapa de um projeto. Nessas reuniões, não há uma hierarquia fixa definida. Nos manuais de boas práticas do Scrum existe até a figura nada elogiosa do “gorila na sala”, usada para descrever o membro que não deixa que os outros membros falem.

## TAREFAS NO SPRINT

O tempo não é simplesmente medido em dias ou horas de trabalho no mundo do Scrum. Cada conjunto de tarefas é colocado dentro de um sprint, ou seja, um período predeterminado, que varia entre três e trinta dias, em que é preciso chegar a um resultado. Geralmente, cada sprint tem 15 dias, e durante esse tempo são implementadas funcionalidades ao produto – como um novo menu de categorias para um site ou uma nova função para o buscador.

Outra técnica interessante é a medição de dificuldade de cada tarefa, que pode ser feita de maneira lúdica, usando fichas de pôquer. O membro do time que realiza a parte mais penosa do trabalho, por exemplo, ganha pontos e pode pedir mais prazo do que outro que realiza uma

tarefa relativamente mais simples. O acompanhamento diário evita atrasos e dá noção real do tempo e da força de trabalho necessária para realizar cada projeto. Assim, os times são autorregulados e podem mudar a direção do trabalho rapidamente, algo bastante exigido no desenvolvimento de produtos e serviços baseados na web.

O Scrum não é a única metodologia ágil nem precisa ser o único framework a ser usado por uma equipe de desenvolvimento. Há outras opções com nível maduro de implementação, como o FDD (Feature Driven Development) e a Extreme Programming (XP). Também existem metodologias complementares, como o desenvolvimento orientado a testes (TDD). A vantagem do Scrum é que ele absorve muito bem os elementos das outras metodologias e é mais adaptável.

Empresas com grandes projetos (e, consequentemente, grandes equipes) lançam mão de uma coordenação inteligente do Scrum, chamada de Scrum of Scrums. Assim, líderes de cada equipe definem estratégias e trocam informações sobre seus projetos, evitando trabalho repetitivo



## RUGBY NO ESCRITÓRIO?

Não precisa decorar nada. Scrum não é uma sigla. O termo é usado para definir uma situação do rúgbi. No jogo que é primo do nosso futebol, o scrum é um modo de recomeçar a partida depois de uma falta. Membros dos dois times ficam em posição de disputa de bola, formando um túnel com brutamontes dos dois lados. A força da equipe como um todo é que define quem se dá bem. Daí a inspiração da metodologia ágil de desenvolvimento.

ou desperdício da força de trabalho. Outra prática comum é restringir o tamanho dos times de desenvolvimento em, no máximo, 12 profissionais. A ideia é não inchar as equipes, o que tornaria as reuniões mais demoradas e o trabalho de cada Scrum Master mais penoso. A chegada do método não implica necessariamente um novo plano de carreira para o funcionário. Os membros do time não precisam assumir o cargo de Scrum Master para ganhar mais.

## PROCURAM-SE SCRUM MASTER!

O ritmo de adoção de metodologias ágeis nas empresas é maior do que o mercado de trabalho pode oferecer. Embora o Brasil já seja um dos quatro países que mais têm pedidos de certificação na Scrum Alliance, a principal autoridade no assunto, as empresas penam para encontrar profissionais prontos. Está aí uma boa oportunidade de trabalho. “Headhunters me ligam direto pedindo gente pronta para trabalhar com Scrum. Só que esse tipo de profissional só vai existir daqui a dois anos. Ainda estamos em uma fase de transformação cultural”, diz Alexandre Magno, da Adaptworks.

Atualmente, as empresas brasileiras investem no treinamento interno e na contratação de consultores. A implementação do Scrum, no entanto, não é feita a fórceps. “É preciso ter uma grande confiança na equipe, pois o modelo do Scrum não delega a responsabilidade para apenas uma pessoa”, diz Jacques Varaschim, da Globo.com. No portal, foi contratado um consultor alemão, que revisa processos de tempos em tempos e corrige a atuação dos profissionais. Novos Product Owners e Scrum Masters ainda trazem vícios antigos de quando atuavam pelos métodos tradicionais de trabalho. Dentro desse cenário, não bastam apenas profissionais certificados, é preciso de comprometimento e de uma revisão dos processos, para que a cultura antiga da empresa não contamine as práticas do Scrum.

Quem não está empregado ou ainda está na faculdade, pode, além de correr por uma certificação, começar a estudar e aplicar a filosofia dos métodos ágeis em seus projetos pessoais. “O Scrum Master é o grande conhecedor do processo. Ele precisa de liderança e boa comunicação. São habilidades mais ligadas às ciências humanas do que às exatas”, afirma Alexandre Magno. ☘

## SCRUM EM VÍDEO

Aprenda mais sobre a metodologia de desenvolvimento na web

### Em menos de 10 minutos

Quer entender o que é Scrum? Em 8 minutos esse vídeo explica a metodologia de desenvolvimento e os principais conceitos que você vai ouvir ao participar de um projeto baseado nela. Produzido pela axosoft, o vídeo é complementado por uma seção de perguntas e respostas.

[www.axosoft.com/ontime/videos/scrum](http://www.axosoft.com/ontime/videos/scrum)



### Introdução ao Scrum

Robert Dempsey, fundador e CEO da empresa americana Atlantic Dominion Solutions, criou um canal no YouTube para mostrar às empresas as vantagens do uso do Scrum no desenvolvimento de software.

[www.youtube.com/user/agiledevwithrob](http://www.youtube.com/user/agiledevwithrob)



### Google Tech Talks

Entre no canal Google Tech Talks e dê uma busca por Scrum e Agile. Você encontrará entre a infinidade de vídeos disponíveis, sobre os mais variados assuntos, alguns sobre a experiência do Google com Scrum.

[www.youtube.com/user/googletechtalks](http://www.youtube.com/user/googletechtalks)





# VOCÊ PASSOU NO MIT!

Onde (e como) estudar tecnologia fora do Brasil

POR MAURÍCIO MORAES

**O**s alunos da Unicamp Davi Barbosa, de 23 anos, e Arthur Azevedo de Amorim, de 22, cruzaram o Atlântico e foram estudar computação na École Polytechnique de Paris. O investimento foi praticamente zero: bolsas de estudo cobriram as despesas. Para concluir a experiência, que durou cerca de dois anos e meio, eles arrumaram as malas de novo e encararam um estágio de pesquisa. Cardoso foi para a Universidade da Pensilvânia, nos Estados Unidos, enquanto Amorim atravessou o Canal da Mancha e passou uns tempos na Universidade de Cambridge, no Reino Unido.

Garantia de um upgrade no currículo, universidades de renome internacional como École Polytechnique, Stanford, Harvard, Cambridge ou Massachusetts Institute of Technology (MIT) não são miragem. Muitos brasileiros já conseguiram fazer toda a graduação ou parte dela, cursar uma pós ou ainda passar por um estágio nessas instituições. Isso não significa que entrar lá seja moleza. Ter bom desempenho acadêmico, cartas de recomendação respeitáveis e fluência

no idioma são itens que ajudam na disputa por uma vaga. Várias universidades brasileiras, como USP e Unicamp, mantêm convênios internacionais. Geralmente esses acordos dão direito a fazer parte da graduação lá fora, como aconteceu no caso de Barbosa e Amorim. Cada instituição estrangeira, no entanto, adota um processo seletivo diferente. Como muitas vezes são concedidas bolsas de estudo, a concorrência costuma ser grande e pode incluir avaliações e entrevistas. É preciso correr atrás de informações sobre as oportunidades e ficar atento aos prazos.

Dá também para fazer a graduação ou a pós, do início ao fim, no exterior. Nesse caso, o estudante que não puder arcar com as despesas terá de batalhar por uma bolsa que cubra as mensalidades e garanta a sua sobrevivência. Em Harvard, o preço do curso é de 34 mil dólares por ano. O MIT cobra 36 mil. Sempre é possível tentar obter ajuda financeira total ou parcial diretamente com as instituições. No caso de mestrado ou doutorado, também é possível recorrer a órgãos como a Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de

Nível Superior (Capes), do Ministério da Educação.

O cearense Leonardo Barros Viana, de 33 anos, encarou uma acirrada seleção organizada pelo Instituto Brasil-Estados Unidos e pelo Institute of International Education, em 1996, e garantiu uma vaga na Universidade do Estado da Luisiana. O esforço valeu a pena. “O estilo de educação americano é diferente do brasileiro. Quase todos os cursos têm duração de quatro anos e acabam requerendo bem menos créditos do que os seus equivalentes no Brasil.”

Por conta disso, muitos estudantes optam por se formar em mais de um deles. “Acabei exagerando e me formei em cinco: Engenharia Elétrica, Engenharia de Computação, Ciência da Computação, Matemática e Física.” Hoje, Viana trabalha como engenheiro de software do Windows Home Server, na Microsoft americana. Em junho, concluiu mestrado na Universidade de Washington, em Seattle – tudo pago pela empresa.

## TIRO PRECISA SER CERTEIRO

Como conquistar uma vaga lá fora é um desafio e tanto, é preciso ter certeza de que esse é o melhor caminho. “Meu conselho principal é não ‘ir por ir’. Fazer mestrado ou doutorado em uma universidade de ponta no Brasil pode ser igual ou melhor do que ir para o exterior”, afirma Paulo Blikstein, de 37 anos, professor da Universidade Stanford. O brasileiro encarou um mestrado no MIT entre 2000 e 2002 porque queria estudar no grupo de Seymour Papert, um dos maiores especialistas em tecnologia educacional do planeta.

Dominar o idioma é fundamental para concluir o curso. Escrever a tese não é nada simples. No caso do MIT, são entre 200 e 300 páginas em inglês. Segundo Blikstein, pior do que isso é enfrentar a saudade da família, dos amigos e do país. “Mas, para quem tem



**Arthur Amorim:** computação na École Polytechnique e estagiário em Cambridge

interesse em pesquisa, estar em um centro de excelência, esbarrando em um prêmio Nobel no refeitório, é incrível. Ter tempo com pessoas brilhantes é realmente transformador. Elas pegam as suas ideias meio mal formadas e em uma manhã reorientam sua cabeça.”

Outra vantagem está na troca de experiências. Nos três meses em que estagiou no MIT, Alfredo Sandes, de 21 anos – que cursa Engenharia Eletrônica no ITA –, conviveu com alunos de diferentes países. “No laboratório havia inglês, caribenho, chinesa, tunisiano, sul-coreano. Você cresce muito em contato com eles”, diz.

Ter maturidade é importante para ser bem-sucedido, diz Ricardo Saur, de 70 anos, consultor da Brasscom. Nos anos 60, ele conseguiu uma bolsa da Petrobras para fazer mestrado em Stanford. Quando voltou, o acréscimo no currículo fez uma grande diferença na carreira. “Foi uma experiência singular”, diz. ☺

## TOP-4 DA TECNOLOGIA

UNIVERSIDADE	CURSOS	PREÇO POR ANO <sup>(1)</sup> (EM DÓLARES)	DURAÇÃO	INFORMAÇÕES
MIT	Engenharia Elétrica e Ciência da Computação	36 000	4 anos (graduação) ou de 1 a 2 anos (mestrado)	<a href="http://www.mitadmissions.org">www.mitadmissions.org</a>
STANFORD	Ciência da Computação	37 000	4 anos (graduação) e 2 anos (mestrado)	<a href="http://admission.stanford.edu">http://admission.stanford.edu</a> e <a href="http://gradadmissions.stanford.edu">http://gradadmissions.stanford.edu</a>
HARVARD	Ciência da Computação	34 000	4 anos (graduação) e 2 anos (mestrado)	<a href="http://www.harvard.edu/admissions">www.harvard.edu/admissions</a>
CAMBRIDGE	Ciência da Computação (graduação) e Ciência da Computação Avançada (mestrado)	21 000	3 anos (graduação) e 1 ano (mestrado)	<a href="http://website.grader.com">http://website.grader.com</a>

(1) O valor não inclui nenhuma despesa, como custo das acomodações e material exigido  
Fontes: MIT, Stanford, Harvard e Cambridge



# FAÇA A **ESCOLHA** CERTA

**Ranking do MEC indica quais são as melhores e as piores faculdades e centros universitários do país**

POR MARIA ISABEL MOREIRA

**Q**ue curso fazer? Que faculdade é a melhor? A decisão sobre a escolha do curso cabe a você, mas o MEC divulgou um levantamento que pode dar uma resposta à segunda questão. O Índice Geral de Cursos 2008 é um indicador de qualidade e apresenta o ranking das faculdades e dos centros universitários com base na avaliação de seus programas de graduação e pós-graduação. O resultado final é expresso em valores contínuos (que vão de 0 a 500) e em faixas (de 1 a 5). Instituições com notas 1 e 2 são consideradas insatisfatórias e, se não melhorarem seus resultados, podem ficar impedidas de abrir novos cursos e ampliar o número de vagas existentes.

Entre as instituições especializadas em tecnologia, o Instituto Tecnológico da Aeronáutica, o ITA, ficou em primeiro lugar no ranking das faculdades. O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina ficou no topo da lista dos centros universitários. Um dado interessante



é que a maioria das instituições com as melhores notas nas duas categorias é federal ou estadual. Vale lembrar, porém, que nem todas as universidades e instituições de ensino participam da avaliação. USP e Unicamp, por exemplo, ficaram de fora. A tabela completa com o IGC 2008 pode ser encontrada na página do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira ([www.inep.gov.br/areaigc](http://www.inep.gov.br/areaigc)). ☒

## OS 5 MELHORES CENTROS UNIVERSITÁRIOS

NOME	UF	PONTOS	FAIXA
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina	SC	468	5
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Sul-rio-grandense	RS	428	5
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Espírito Santo	ES	347	4
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás	GO	306	4
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Pernambuco	PE	296	4

## AS 5 MELHORES FACULDADES

NOME	UF	PONTOS	FAIXA
Instituto Tecnológico de Aeronáutica	SP	468	5
Instituto Militar de Engenharia	RJ	428	5
Faculdade de Tecnologia de Sorocaba	SP	347	4
Instituto Superior de Tecnologia em Ciências da Computação do Rio de Janeiro	RJ	336	4
Faculdade de Computação e Informática da Fundação Álvares Penteado	SP	329	4

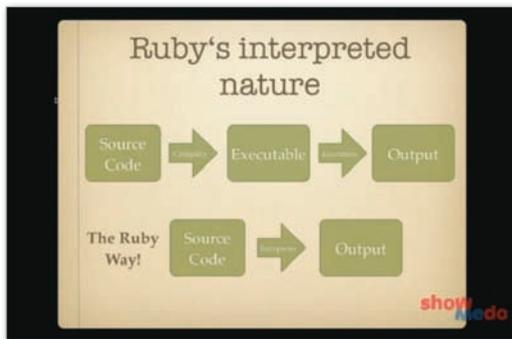
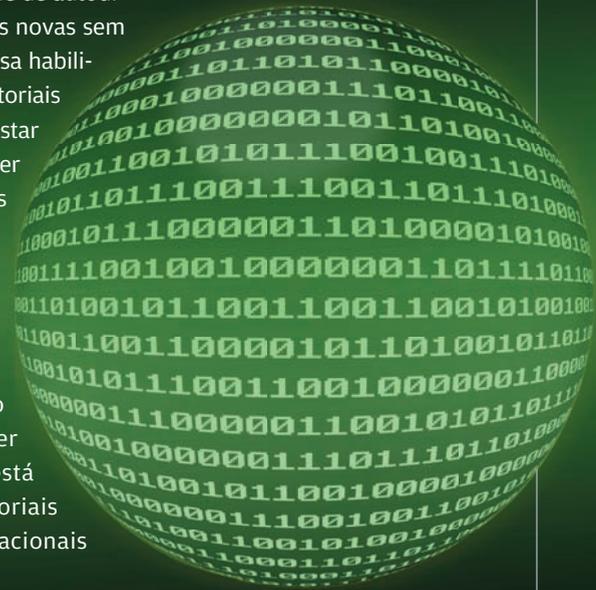


# CAIA NA PROGRAMAÇÃO

Aprenda a programar com cursos online gratuitos POR DANIELA MOREIRA

**T**odo profissional da área de tecnologia tem um quê de autodidata – adora fuçar na internet e descobrir coisas novas sem precisar de professor, certo? Por que não usar essa habilidade para turbinar o currículo? Com o vasto acervo de tutoriais disponível na internet, é possível aprender muito sem gastar nada. Uma pesquisa no YouTube, por exemplo, pode render dezenas de diferentes dicas, aulas e até cursos completos sobre o tema desejado – em português, inclusive.

Para facilitar sua vida, selecionamos alguns vídeos que trazem aulas sobre sete linguagens de programação que interessam ao profissional de tecnologia – de Java e C++ a Ruby e Python. O conteúdo está em inglês – o que também a ajuda a praticar o idioma, um pré-requisito fundamental para qualquer profissional que queira se dar bem na carreira – e está hospedado no site ShowMeDo, que traz também tutoriais sobre ferramentas de produtividade, sistemas operacionais e programas de design, entre outros. Confira.



**Rubyonrails Videos, Tutorials and Screencasts**  
We have 13 series for learning Rubyonrails.

<p>[090] Railscasts Week 12 (3 videos)</p> <p>a series of video-tutorials by Ryan Bates</p> <p>Let Ryan Bates take you through a growing series of great Rails tips.</p> <p>2 4</p>	<p>[089] Railscasts Week 11 (3 videos)</p> <p>a series of video-tutorials by Ryan Bates</p> <p>Let Ryan Bates take you through a growing series of great Rails tips.</p> <p>3 0</p>	<p>[083] Railscasts Week 10 (3 videos)</p> <p>a series of video-tutorials by Ryan Bates</p> <p>Let Ryan Bates take you through a growing series of great Rails tips.</p> <p>4 0</p>	<p>[082] Railscasts Week 9 (3 videos)</p> <p>a series of video-tutorials by Ryan Bates</p> <p>Let Ryan Bates take you through a growing series of great Rails tips.</p> <p>7 5</p>
<p>[081] Railscasts Week 8 (3 videos)</p> <p>a series of video-tutorials by Ryan Bates</p> <p>Let Ryan Bates take you through a growing series of great Rails tips.</p> <p>2 0</p>	<p>[080] Railscasts Week 7 (3 videos)</p> <p>a series of video-tutorials by Ryan Bates</p> <p>Let Ryan Bates take you through a growing series of great Rails tips.</p> <p>2 0</p>	<p>[079] Railscasts Week 6 (3 videos)</p> <p>a series of video-tutorials by Ryan Bates</p> <p>Let Ryan Bates take you through a growing series of great Rails tips.</p> <p>3 4</p>	<p>[078] Railscasts Week 5 (3 videos)</p> <p>a series of video-tutorials by Ryan Bates</p> <p>Let Ryan Bates take you through a growing series of great Rails tips.</p> <p>2 0</p>

## RUBY

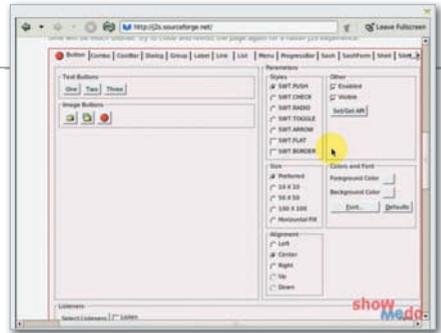
[showmedo.com/videotutorials/ruby](http://showmedo.com/videotutorials/ruby)

O Ruby é uma linguagem dinâmica de programação da década de 90 que voltou à moda com o advento da Web 2.0. Esta série de vídeos oferece uma boa introdução ao tema, abordando desde conceitos básicos da linguagem até a instalação, testes e abordagens mais avançadas.

## RUBY ON RAILS

[showmedo.com/videotutorials/rubyonrails](http://showmedo.com/videotutorials/rubyonrails)

Ruby on Rails é um meta-framework gratuito que promete aumentar a velocidade e a facilidade no desenvolvimento de sites orientados a banco de dados. A série de vídeos sobre o tema inclui os três screencasts que ajudaram a popularizar o fenômeno.



## JAVA

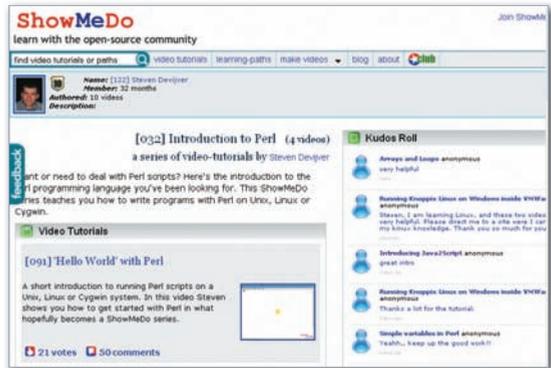
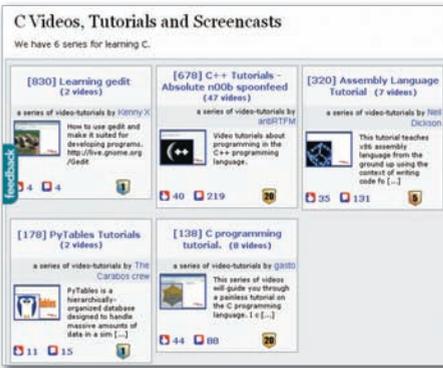
[showmedo.com/videotutorials/java](http://showmedo.com/videotutorials/java)

O Java é uma linguagem de programação orientada a objeto que não sai de moda e tem uma das comunidades mais ativas de colaboradores. O ShowMeDo oferece 11 séries de aprendizado sobre Java, abordando temas como engenharia reversa e Jython – uma mistura de Python com Java.

## JAVASCRIPT

[showmedo.com/videotutorials/javascript](http://showmedo.com/videotutorials/javascript)

JavaScript é uma linguagem de programação criada pela Netscape em 1995, que a princípio se chamava LiveScript. Embora tenha sintaxe semelhante à do Java, o JavaScript é totalmente diferente no conceito e no uso. A série aborda desde o básico da linguagem até o uso de ferramentas como Java2Script.



## C e C++

[showmedo.com/videotutorials/c](http://showmedo.com/videotutorials/c)

A série de vídeos sobre C e C++ – versão orientada a objeto do C – é uma das mais completas do ShowMeDo. Os tutoriais mostram diferentes fluxos de trabalho no desenvolvimento de aplicativos e exploram as habilidades necessárias aos programadores, além de contar um pouco da história das linguagens.

## PERL

[showmedo.com/videotutorials/perl](http://showmedo.com/videotutorials/perl)

Perl é uma linguagem de script bastante usada para administração de sistemas, automatização de tarefas em data centers e sites dinâmicos da web. Esta série de vídeos discute scripts simples e operações aritméticas e condicionais, entre outros tópicos ligados ao tema.



## PYTHON

[showmedo.com/videotutorials/python](http://showmedo.com/videotutorials/python)

Esta série de vídeos é focada em Python, linguagem de programação mais robusta cada vez mais usada em diversas frentes, desde a criação de aplicações para web até programas para smartphones. O curso cobre diversos tópicos, incluindo programação de interfaces de usuário gráficas e criação de wikis. Ajuda a executar desde as tarefas mais simples do dia a dia até operações complexas utilizando a linguagem.



# APRIMORE SEU INGLÊS

**Cursos ajudam você a desenferrujar conhecimento e decolar na carreira** POR DANIELA MOREIRA

**A** falta de conhecimentos em inglês é um dos maiores entraves para um profissional da área de tecnologia deslanchar na carreira. E não é só o profissional que sofre. A carência de mão de obra capacitada no idioma é tanta que muitas empresas especializadas em recrutamento já optam por buscar jovens com inglês fluente e capacitá-los tecnicamente para suprir a demanda.

Se você não quer ficar atrás na corrida pelo emprego dos seus sonhos, é hora de aprimorar seu inglês. E você pode fazer isso sem gastar nenhum centavo, usando ferramentas e serviços disponíveis na internet. O segredo é ter disciplina e empenho. Listamos seis opções de cursos em áudio e vídeo, com direito a exercícios para praticar as lições e até avaliações – tudo grátis. Bom proveito!

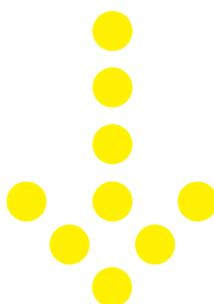
## BBC LANGUAGES

O site da rede britânica BBC oferece um vasto acervo gratuito para quem quer aprender idiomas. Sobre inglês, há vários recursos interessantes, incluindo a série Flatmates, que traz sempre um episódio em áudio, acompanhado de material impresso com destaque para o vocabulário da lição e um quiz rápido. A série já passou do episódio 200. Portanto, tem bastante material para praticar. O site traz ainda lições de gramática – a série Grammar Challenge dá dicas em áudio de como usar as estruturas mais complicadas do idioma e Face Up to the Phrasals ensina a usar os traçoeiros verbos combinados a preposições ou advérbios. Também há dicas de pronúncia e vocabulários à vontade. Divirta-se explorando todas as possibilidades.

[www.bbc.co.uk/worldservice/learningenglish](http://www.bbc.co.uk/worldservice/learningenglish)

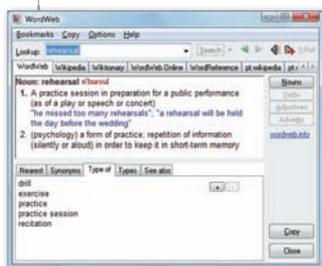


The screenshot shows the BBC Learning English website interface. At the top, it says 'BBC LEARNING ENGLISH'. Below that, there's a navigation bar with 'Home', 'General & Business English', 'Grammar, Vocabulary & Pronunciation', 'Words in the News', 'The Teacher', 'News about Britain', 'Pronunciation tips', 'Ask about English', 'How to...', 'Keep your English up to date', 'Face Up to Phrasals', 'Grammar Challenge', 'Funky Phrasals', 'Quizzes', 'The Flatmates Community', 'For teachers', 'Specials', 'About us', and 'Downloads'. The main content area is titled 'The Teacher' and 'Sport idioms: Football'. It includes an introduction, a list of three idioms (The kick off, Moving the goalposts, A political football), and a video player showing a man speaking. On the right side, there are several sidebar sections: 'Downloads' (Video 11 Mb, Script 20 K), 'Sport idioms' (Football, Boxing), 'Colour idioms' (Blue, Silver, Green, Gold, Red, White), and 'Food idioms' (Pie, Egg, Beans, Vegetables, Tea, Fruit).



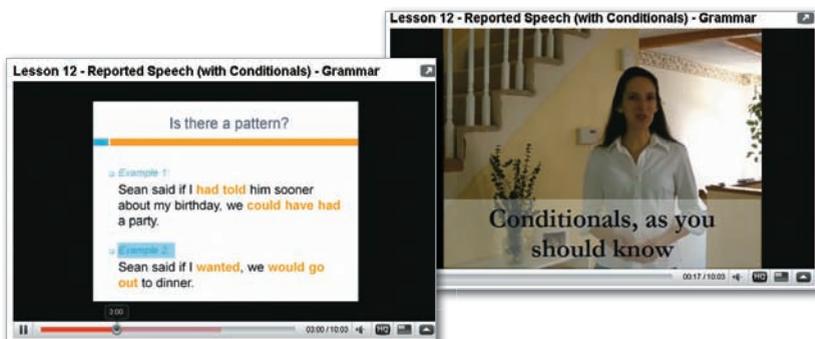
## TRABALHO OFFLINE

Nem todo mundo fica conectado o tempo todo. Se você trabalha ou estuda offline em vários momentos, vale a pena baixar um dicionário para seu computador para consultas rápidas. O gratuito WordWeb ([www.info.abril.uol.com.br/downloads/wordweb](http://www.info.abril.uol.com.br/downloads/wordweb)) é um dicionário inglês-inglês com mais de 150 mil definições. Se você optar por incluir o dicionário na área de notificação do Windows, poderá usá-lo com outras aplicações, como o processador de textos e o navegador. O programa também pode ser instalado em pen drives. O WordWeb ([www.wordwebonline.com](http://www.wordwebonline.com)) tem uma versão online e outra paga, mais completa, que sai por 19 dólares.



## LEARNING ENGLISH

Se você tem dificuldade para se concentrar em aulas monótonas e repetitivas, a série Learning English é o método que você procura. O professor Mr. Duncan esbanja criatividade e humor nas videoaulas ministradas pelo YouTube. Sem um pingo de pudor, ele canta, dança e capricha nas caretas. Embora a gramática fique de lado, as aulas são divertidas e ajudam a dar um bom reforço no vocabulário. [www.youtube.com/user/duncaninchina](http://www.youtube.com/user/duncaninchina)



## ENGLISH WITH JENNIFER

Para quem gosta de métodos mais tradicionais, a professora Jennifer é outra boa opção disponível no YouTube. Dúvidas em pronúncia, gramática e vocabulário, as aulas são bastante didáticas – com direito a explicações no quadro e tudo mais. Os vídeos são mais simples e caseiros, mas abordam tópicos interessantes. Há, por exemplo, uma série de vídeos sobre gírias e linguagem informal, erros mais frequentes e como fazer relatos. [www.youtube.com/user/JenniferESL](http://www.youtube.com/user/JenniferESL)

## ENGLISH AS 2ND LANGUAGE

Se você é bastante disciplinado e independente nos estudos, o canal do About.com é um prato cheio. Ele funciona como um portal com diversos links para uma infinidade de materiais relacionados ao aprendizado do inglês – desde os tradicionais tópicos de gramática e listas de vocabulário até guias preparatórios para exames de proficiência, passando por tutoriais de como montar planos de estudos eficientes, programas que ajudam a estudar e cursos por e-mail, que você assina e recebe diariamente na sua caixa de mensagem ou ainda por SMS. Só tome cuidado para não se perder no meio de tanto conteúdo. [esl.about.com](http://esl.about.com)





## ENGLISH AS A SECOND LANGUAGE PODCAST

Este é o modelo ideal para quem passa horas no trânsito das grandes cidades. Se você tem um MP3 player, está na hora de transformar o tempo perdido em hora-aula. A série English as a Second Language Podcast já tem quase 500 episódios no acervo. Os programas podem ser baixados gratuitamente pelo site ou pelo iTunes. Para quem quer reforçar o aprendizado, o site oferece guias em texto com definições, a transcrição do áudio e testes de compreensão, mas este material é cobrado à parte – o preço é 10 libras mensais (30 reais, na cotação atual).

[www.eslpod.com/website/index\\_new.html](http://www.eslpod.com/website/index_new.html)

## BUSINESS ENGLISH POD

Ideal para quem vai usar o inglês no trabalho, este podcast trata de temas relacionados ao mundo dos negócios. Ensina como se portar ao telefone ou em uma reunião de trabalho, como se sair bem em uma entrevista de trabalho ou fazer uma venda – tudo em inglês, claro. Também cobra por lições complementares online e notas de estudo, mas o podcast é inteiramente grátis.

[www.businessenglishpod.com/category/esl-podcast](http://www.businessenglishpod.com/category/esl-podcast)



## DEFINIÇÃO A UM CLIQUE

Não é preciso gastar um único tostão também na compra de dicionários. A menos que você faça questão de folhear os exemplares de papel pesadões, a web oferece opções de consulta gratuitas muito eficientes, com direito ao áudio para conferir a pronúncia, sinônimos, exemplos de uso, genealogia e verbetes relacionados em enciclopédias. Confira duas dessas opções.

### Answers.com

[www.answers.com](http://www.answers.com)

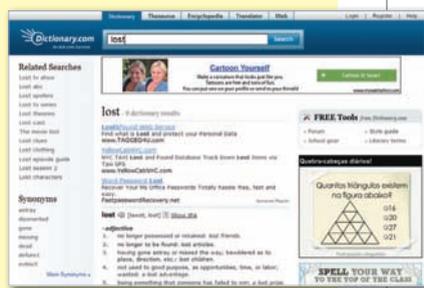
Além do bom conteúdo do dicionário *The American Heritage Dictionary of the English Language*, entre outras fontes, o Answers.com oferece utilitários como barras de ferramentas para o IE e o Firefox e um programa que permite que se clique em qualquer palavra, em qualquer programa, para abrir um pop-up com sua definição. O Answers também está antenado com as redes sociais, oferecendo integração com Facebook, MySpace, delicious, entre outros serviços. Seu perfil no Twitter oferece dicas de vocabulário e acesso a verbetes.



### Dictionary.com

[dictionary.reference.com](http://dictionary.reference.com)

Para quem gosta de conferir mais de uma fonte, este é o endereço certo. O Dictionary.com reúne definições de vários dicionários, incluindo *Webster*, *The American Heritage* e *WordNet*. A divisão por abas facilita a consulta aos dicionários, ao tesouro, às enciclopédias e às ferramentas de tradução. É possível baixar também uma barra de ferramentas para o browser e seguir o perfil do dicionário no Twitter e no Facebook. Se preferir, faça o download de um programinha para acesso rápido a definições de qualquer programa.





# FRANCÊS, ALEMÃO OU ESPANHOL?

**Confira as opções na web para incrementar seu desempenho em outros idiomas** POR MARIA ISABEL MOREIRA

**S**aber inglês é obrigatório, mas em algumas empresas e posições, o profissional que domina outros idiomas pode se dar bem. E a web, mais uma vez, é um bom ponto de partida para quem quer sair do zero ou um empurrãozinho para aqueles que já têm certo domínio, mas andam meio fora de forma. Interessado no aprendizado de espanhol, francês, alemão ou japonês? Visite os endereços que selecionamos.

## FRANCÊS



## ABOUT.COM

[french.about.com](http://french.about.com)

O conteúdo de francês da About.com possibilita dias e dias de estudo, mas exige disciplina e organização – e conhecimento de inglês, já que o site está nesse idioma. Quem se aventura, também não pode ter preguiça de ler. Apesar de contar com recursos de áudio, o que é fundamental para o estudo de qualquer língua, o material disponível na forma de texto predomina. O risco é se perder diante de tantas possibilidades. Para orientar os estudos, se você é iniciante, pode começar clicando na guia Start Learning. Se já tem algum domínio, melhor é explorar as novidades da página inicial do curso e os recursos disponíveis na guia Practice/Perfect para aprimorar seus conhecimentos. Outra dica é assinar a newsletter da About para ficar por dentro dos novos conteúdos e discussões.



## DICIONÁRIOS DE FRANCÊS

### French-English Dictionary

[www.french-linguistics.co.uk/dictionary](http://www.french-linguistics.co.uk/dictionary)

A interface não atrai, mas ele traz definições em inglês de palavras e expressões francesas.

### WordReference

[www.wordreference.com/fr](http://www.wordreference.com/fr)

Para saber as definições em francês você terá de optar pelos pares de idioma inglês-francês ou espanhol-francês.

### Reverso Dictionary

[dictionary.reverso.net/french-english/](http://dictionary.reverso.net/french-english/)

A vantagem desse dicionário inglês-francês/francês-inglês é trazer frases de exemplo que ajudam na compreensão.



## BBC

[www.bbc.co.uk/languages/french](http://www.bbc.co.uk/languages/french)

O site para ensino de francês da BBC é obrigatório para quem quer aprender o idioma. A vantagem está no layout mais agradável e na maior abundância de recursos multimídia. Quem está partindo do zero, encontra no endereço um curso para iniciantes em seis estágios e 24 passos. Denominado French Steps, o curso mostra como se expressar em diferentes situações e inclui dicas de gramática, pronúncia e lista de vocabulário. Quem não se considera tão iniciante pode partir para o Ma France. Basta selecionar um destino num mapa semelhante ao de uma linha de metrô. O destino para quem já está no nível intermediário é reforçar o aprendizado em alguns pontos de gramática com a leitura de artigos em jornais e revistas. Há ainda inúmeros outros recursos, incluindo o Cool French, sobre gírias e linguagem informal.

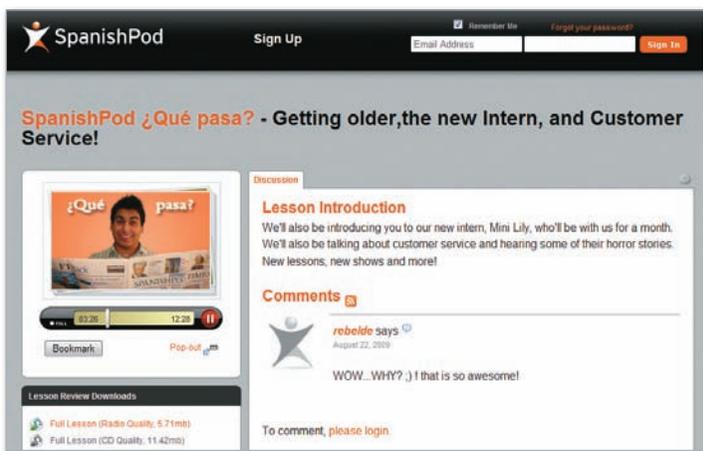


## FRANCOCLIC

[francoclie.mec.gov.br](http://francoclie.mec.gov.br)

Fruto de uma parceria entre o Ministério da Educação e a Embaixada da França, o site Francoclie reúne uma série de materiais para o aprendizado de francês, produzidos especialmente para alunos brasileiros. Um bom começo é o módulo Reflets – Brésil. Como o próprio site define, é uma espécie de telenovela com 24 lições que ensina o básico do idioma. Além de vídeos, para cada lição há tópicos de gramática e exercícios de compreensão e de variações, além de um resumo. É possível também baixar a apostila completa do curso em PDF. Mas é bom ter uma conexão rápida.

## ESPAÑHOL



## SPANISHPOD

[spanishpod.com](http://spanishpod.com)

Gratuito e na medida para quem quer aproveitar o tempo parado no trânsito das grandes cidades, os podcasts da SpanishPod para iniciantes ajudam a ganhar vocabulário e acostumar os ouvidos ao novo idioma. As explicações são todas em inglês, mas os diálogos em espanhol são repetidos diversas vezes para reforçar o entendimento. Quem quiser ir mais fundo e avançar para outros níveis de aprendizado tem de assinar um dos planos pagos – as assinaturas mensais custam 9 dólares (Basic), 29 dólares (Premium) e 39 dólares (Praxis). O plano mais caro dá direito também ao aprendizado de francês, italiano, inglês e chinês. Nesses planos há uma série de outros materiais didáticos, incluindo lições, transcrições, vocabulário e acesso por iPhone. Antes de assinar, é possível fazer um teste por sete dias.



## HOW TO SPEAK SPANISH

[http://www.ehow.com/videos-on\\_180\\_speak-spanish.html](http://www.ehow.com/videos-on_180_speak-spanish.html)

A série de 39 vídeos da Expert Village/eHow ensina frases para que você se vire em diferentes situações. Não há um tópico sequer de gramática. A apresentadora limita-se a dizer uma frase e depois apresentá-la em espanhol. Como em outros cursos na web, o idioma de origem é o inglês.



## VOICES EN ESPAÑOL

[spanish-podcast.com](http://spanish-podcast.com)

Você não vai propriamente aprender espanhol neste endereço, mas poderá manter vivos seus conhecimentos do idioma e aprimorá-los. O Voices en Español combina blog, podcast e newsletter para levar aos interessados algumas discussões sobre o uso do idioma, e principalmente sobre cultura e comportamento em geral e hispanidade em particular. O endereço é mantido por uma americana apaixonada pelo idioma. O problema é que não tem uma periodicidade definida. Os posts – e muitas vezes os podcasts propriamente ditos – são precedidos de explicações em inglês.

## SPANISHPODCAST

[spanishpodcast.org](http://spanishpodcast.org)

Outra boa opção em espanhol é esse podcast semanal produzido em Barcelona. Os episódios misturam diálogos com aulas de gramática e são muito proveitosos. O acesso ao áudio e à transcrição dos diálogos é gratuito (é possível ler na web ou baixar um PDF). Exercícios e outros materiais didáticos podem ser adquiridos à parte, ao valor de 4,95 dólares cada episódio. Vale a pena também visitar a área Vocabulário, que aborda assuntos como provérbios, falsos cognatos e frases de uso cotidiano, e o blog, onde sempre se aprende um pouco mais do idioma e da cultura espanhola.



## DICIONÁRIOS DE ESPANHOL

[clave.librosvivos.net](http://clave.librosvivos.net)

[http://www.ehow.com/vid-rees-on\\_180\\_speak-spanish.html](http://www.ehow.com/vid-rees-on_180_speak-spanish.html)

Busca palavra completa, que se inicia ou termina por um conjunto de letras ou ainda que contenha outra palavra. Outro ponto positivo é que traz definições completas em espanhol.

## Real Academia Española

[www.rae.es](http://www.rae.es)

O dicionário em espanhol-espanhol é completo e traz definições não somente no espanhol falado na Espanha como palavras e significados nos diversos países da América Latina.

## WordReference

[www.wordreference.com/ptes](http://www.wordreference.com/ptes)

Para saber o equivalente em espanhol de uma palavra em português – e vice-versa –, esse é um bom destino.



## ALEMÃO



## DW-WORLD.DE

[www.dw-world.de/dw/0,,2594,00.html](http://www.dw-world.de/dw/0,,2594,00.html)

Se o seu negócio é alemão, o site da Deutsche Welle é o endereço certo. Na aba de navegação, clique em Aprender Alemão para abrir a lista do conteúdo disponível. Há opções de estudo para iniciantes, pessoas com nível intermediário e profissionais interessados em aprender um pouco mais sobre alemão voltado para negócios. O material mistura textos, áudio e exercícios. Um dos cursos, o Deutsch Mobil, traz conteúdo relacionado a turismo e viagens para acesso por dispositivos móveis – há também opção de download do curso em Java para celulares. O site da Deutsche Welle inclui ainda uma série de bons vídeos, mas tudo em alemão – não há legendas nem em inglês.

## JAPONÊS



## CURSO DE JAPONÊS NHK WORLD

[www.nhk.or.jp/lesson/portuguese/index.html](http://www.nhk.or.jp/lesson/portuguese/index.html)

Viagem marcada para o Japão? Comece agora a tomar aulas com a NHK. Com certeza você não vai sair falando japonês fluentemente, mas pode aprender algumas expressões para não ficar totalmente perdido quando estiver andando pelas ruas de Tóquio, Kioto ou outra cidade japonesa. Quando concluir o curso Leo no Japão você saberá cerca de 100 expressões de uso diário. Para facilitar, tanto os textos como as explicações das aulas em áudio estão em português. Os arquivos de áudio podem ser ouvidos no computador ou baixados em formato MP3 para armazenamento em celulares e outros players portáteis de áudio. Também é possível baixar um PDF com o conteúdo das aulas. Explore também o curso Nihongo Divertido que traz, entre outros tópicos, expressões idiomáticas, onomatopeias e trava-línguas.



# DICAS DE ESPECIALISTAS

**Canais no YouTube dão toques de comportamento no trabalho e ajudam quem está interessado em melhorar algumas habilidades** POR MARIA ISABEL MOREIRA

## DICAS DO POLITO

O canal do professor Reinaldo Polito ([www.youtube.com/user/Pol2226](http://www.youtube.com/user/Pol2226)) não é exclusivamente profissional – há vídeos de bichinhos, aterrissagens etc. –, mas quem assumiu uma nova posição, terá de começar a falar em público e está com medo do desafio encontra no canal uma série de 15 vídeos com dicas bem práticas para se sair bem nessa tarefa. Como dominar o medo, transmitir naturalidade, persuadir com simpatia, usar bem a voz, gesticular corretamente e enfrentar o branco são alguns dos temas abordados na série.



## CARREIRA COM MARIO PERSONA

Criatividade, marketing pessoal, administração do tempo, relacionamento no trabalho, networking, empregabilidade e oratória. Estes e outros temas ligados a comunicação e carreira são abordados pelo consultor, palestrante e escritor Mario Persona na TV Barbante ([www.youtube.com/user/tvbarbante](http://www.youtube.com/user/tvbarbante)), no YouTube. O canal reúne mais de 120 vídeos. Pode ser útil vê-los para pegar algumas dicas e clarear ideias.

## OUÇA PAT GOODWIN

Na lista de reprodução sobre carreira How to Get a Job ([bit.ly/x2Jtg](http://bit.ly/x2Jtg)), da eHow, você vai encontrar conselhos e respostas para dúvidas comuns quando o assunto é carreira. Você sabe como responder a perguntas numa entrevista de emprego? Está seguro sobre a melhor maneira de produzir um currículo? Sabe como se vestir para o trabalho? A consultora Pat Goodwin dá as dicas. Os vídeos estão em inglês, com legendas no mesmo idioma. Alguns temas são repetidos em mais de um vídeo. O problema é que a lista deixou de ser alimentada há um bom tempo.





# A ERA DA GERAÇÃO Y?

Como é o perfil da nova geração de profissionais que está tomando conta do mercado de trabalho **POR DANIELA MOREIRA**

**U**ma geração que se desenvolveu em tempos de grandes avanços tecnológicos e prosperidade econômica, que foi adulada e superprotegida por seus pais, que cresceu cercada de estímulos e ação e não quer saber de monotonia nem suporta ser contrariada. É mais ou menos assim que se define a geração Y, os jovens que nasceram a partir da década de 80 e que nos últimos anos vêm provocando uma transformação radical do ambiente de trabalho.

Se, de um lado, eles trazem dinamismo e inovação ao mundo corporativo, de outro causam estranhamento e desconforto aos gestores de gerações anteriores. O especialista Sidnei Oliveira, autor do livro *Geração Y*, concedeu a seguinte entrevista sobre essa nova geração de profissionais que está tomando conta do mercado de trabalho.

**INFO - Qual é o perfil do profissional da geração Y?**

**SIDNEI OLIVEIRA** – A primeira característica é a conectividade. É uma geração mais plugada nas coisas – não só na tecnologia. Claro que a tecnologia é a maior manifestação, mas a questão vai além. É o jovem que vê conexões em coisas do cotidiano que aparentemente não têm ligação nenhuma, que soam abstratas para outras gerações. Por exemplo, um jovem pode conectar uma experiência de trabalho com uma experiência de lazer, o que é inconcebível para gerações anteriores. Expressões como “primeiro o trabalho, depois o lazer” não fazem sentido para ele. Outra característica é que essa geração é mais colaborativa. Não no sentido de espírito coletivo, comunitário da geração anterior, mas no sentido de trabalhar em equipe, se envolver em ambientes em que possam manifestar uma

parte da coisa e não o todo. Ele quer pessoas em volta e acredita que as coisas só acontecem em colaboração. Outra característica é a individualidade. Não é no sentido do egoísmo, mas de deixar sua marca, mesmo que seja pequena. Essas características estão cada vez presentes na forma de pensar e agir dos jovens.



### **Qual é o impacto da chegada desta geração no mercado de trabalho?**

A geração Y é a grande força de trabalho que está chegando às empresas, é o celeiro das novas lideranças. O impacto, por enquanto, parece ser mais negativo porque a maioria das empresas ainda trabalha com estruturas e modelos voltados a gerações anteriores. Há um conflito de interesses. As redes de relacionamento, por exemplo, ainda são muito estigmatizadas, ainda são encaradas com desconfiança no mundo corporativo. Mas algumas empresas já estão tirando proveito deste cenário, criando ambientes mais flexíveis, seja no horário, no acesso aos meios de comunicação ou até no modo de se vestir. E já há jovens que estão percebendo que as empresas mais flexíveis dão a ele um ambiente mais produtivo.



### **As empresas de tecnologia são mais abertas?**

Certamente. Esse modelo é muito bem visto em empresas de tecnologia. Você não conseguiria ter um ambiente informal como o do Google em um escritório de advocacia, por exemplo. Alguns ramos vão demorar mais para chegar lá. Outros vão fazer concessões e beliscar só uma parte dessa inovação. Mas, sem dúvida, o jovem Y vai escolher trabalhar na empresa em que tenha liberdade de ação.



### **A hiperqualificação é uma das características da atual geração. Isso é positivo ou negativo?**

Não é questão de ser bom ou ruim. O cenário atual exige uma qualificação maior. Há 20 anos, você tinha um alto executivo de 30 anos em uma grande empresa com uma faculdade só, sem falar inglês. Como ele chegou a essa posição? Trabalhou 10 anos e acumulou experiência. Atualmente, nenhuma empresa aceita um jovem executivo que não tenha faculdade, MBA, inglês e possivelmente uma terceira língua. A exigência aumentou e o jovem não tem escapatória, tem de se qualificar até porque a concorrência é muito maior. Se quiser disputar as

melhores vagas, tem de buscar qualificação. O outro lado da moeda é que os jovens estão correndo tanto atrás de qualificação que estão perdendo a inteligência cognitiva. Estão superqualificados teoricamente, mas não têm vivência prática. E quando esses jovens deparam com os grandes desafios, eles cometem erros primários. Por isso as empresas estão começando a repensar o modelo. Algumas estão trazendo executivos de volta para fazer um processo de “mentoring”. Mas é um momento de transição. Ainda veremos muitos problemas decorrentes disso.



### **Qual é a diferença dos líderes de ontem para os de hoje?**

As gerações de gestores anteriores foram formadas na premissa da informação. Eu sou gestor porque sei mais do que meus subordinados. Isso funcionou bem para a geração X, mas hoje a informação virou commodity. Esse líder antigo tem dificuldade porque sente que perdeu poder. Já o jovem da geração Y sequer tem chance de estabelecer o poder pela posse de informação. Ele sabe que não vai ser respeitado por isso. O que funciona é a capacidade de relacionamento, a capacidade de estabelecer conexões e alianças. Ele vai estabelecer sua liderança de maneira colaborativa.



### **Qual é o seu conselho para o profissional Y?**

Primeiro: se você acha que é conectado, corra, porque você ainda precisa se conectar mais. O mercado vai exigir isso. “Ah, chegou esse tal de Twitter. Vou esperar para ver no que vai dar...”. Não, você não pode esperar. O segundo conselho é: ache um mentor, alguém que dê desafios, alguém que vai desenvolver seu talento, que não necessariamente é tão plugado quanto você, mas que tem experiência de vida. Muitos jovens estão perdidos entre um monte de possibilidades e não aceitam conselhos de quem tem mais experiência. Busque um mentor e tenha uma postura de discípulo, não para a tecnologia, mas para outras coisas da vida. O jovem da geração Y é como uma criança que entra em uma loja de brinquedos e sai pegando tudo o que vê pela frente, mas se ocupa tanto em pegar os brinquedos que se esquece de brincar. Portanto, o último recado é: cuidado, senão você vai ser um engenheiro em nanotecnologia com mestrado em física quântica fritando hambúrguer no McDonalds. ☹