



Tech Recruiter



ÍNDICE:

1

Introdução

2

Principais habilidades do profissional
Importância para as empresas

3

Desafios na contratação de profissionais de tech
O fenômeno da grande renúncia
O cenário brasileiro de tecnologia
Ferramentas de trabalho

4

Estratégias para encantar profissionais de tech
Um ambiente saudável
A importância da flexibilização
Fugindo do básico

5

Conclusão

1. Introdução

Com o mundo se tornando cada vez mais digital, a necessidade de empresas de todos os portes por profissionais de tecnologia aumentou exponencialmente, afinal, estamos na era das startups, e-commerces e serviços remotos. Para adequar o RH às especificações desse setor, uma nova profissão ganhou destaque: o tech recruiter.

Trata-se de um especialista técnico de recursos humanos, focado apenas na atração e encantamento de talentos de tecnologia. Dessa forma, a principal exigência é que o tech recruiter possua conhecimentos suficientes na área, a fim de criar descrições de vagas atraentes, conduzir entrevistas corretamente e elaborar testes de recrutamento.

A seguir, você vai entender quais são as principais habilidades que o tech recruiter deve ter, por que esse profissional é tão importante para as empresas, quais os maiores desafios que enfrenta e um passo a passo para resolvê-los.

Boa leitura!



2. Principais habilidades do profissional

Além das capacidades que todos os profissionais de RH devem ter, como pensamento estratégico, empatia, comunicação, proatividade e conhecimentos avançados em recrutamento e seleção, gestão de pessoas e rotinas administrativas, o tech recruiter deve apresentar algumas competências extras:

Compreensão de termos técnicos relacionados à tecnologia

Capacidade analítica do mercado tecnológico

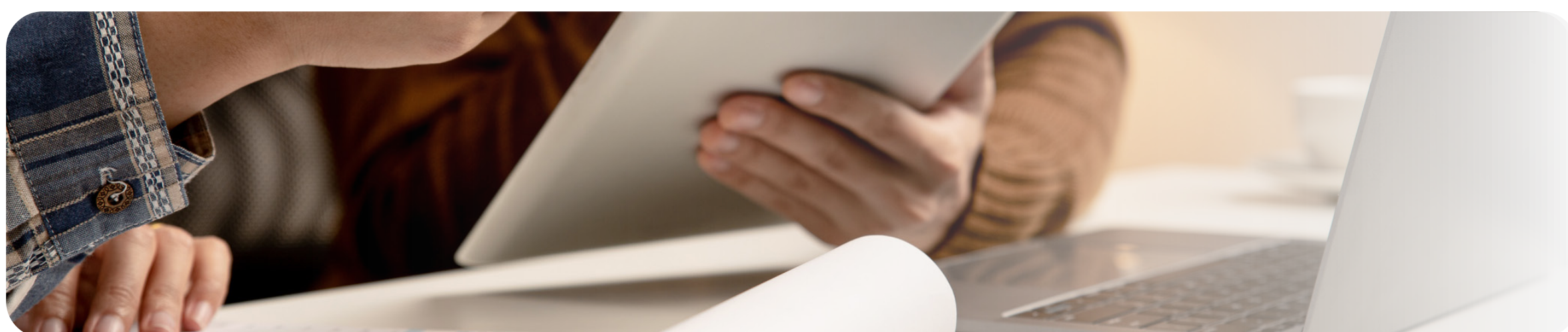
Constante vontade de aprender e de se manter atualizado

Criação de estratégias de incentivo para os profissionais de tech

Capacidade de negociação e flexibilização

Conhecimentos teóricos de tecnologia

Acompanhamento de tendências nacionais e internacionais



Importância para as empresas

Atualmente, não são apenas as empresas focadas em tecnologia que precisam contratar profissionais de TI, desenvolvedores, entre outras áreas tecnológicas, afinal, empresas de todos os portes já estão investindo em canais digitais. Para tornar esse processo mais fácil, rápido e eficiente, o auxílio de um tech recruiter é indispensável.

Isso porque, sem a presença de um recrutador técnico, empresas que não entendem os termos e competências do setor poderiam contratar profissionais que não estão totalmente qualificados para o cumprimento das tarefas, causando uma rotatividade desnecessária de pessoas no cargo, ou seja, o temido turnover.

Além disso, o tech recruiter atua como um intermediário entre a empresa e o profissional de tecnologia, garantindo que as necessidades de ambos serão atendidas e que todos os envolvidos serão beneficiados. Embora o RH tenha essas competências, os gestores não possuem conhecimentos suficientes sobre os desafios desse mercado específico.



3. Desafios na contratação de profissionais de tech



É indiscutível que o avanço tecnológico trouxe muitos benefícios para as empresas e facilitou a rotina de profissionais e consumidores. Porém, a migração em massa para o digital, que ocorreu nos últimos anos, trouxe impactos negativos que afetaram diretamente o setor de RH, com destaque para a escassez de especialistas de tech no mercado.

Por serem profissões relativamente novas, que estão em desenvolvimento e passam por constantes atualizações, a frequência de formação de profissionais qualificados de tecnologia não acompanha as demandas do mercado. O resultado é uma disputa entre as empresas, na qual a vencedora é aquela que oferece os melhores benefícios e flexibilidade.

Enquanto isso, para os especialistas em tech, a concorrência abre espaço para negociações que elevam o piso salarial, aumentam a demanda por benefícios e pela flexibilidade de horários e locais de trabalho. É a lei da oferta e procura em ação, tornando o trabalho do tech recruiter indispensável para que as contratações beneficiem ambas as partes.

Entre os maiores desafios do RH, que podem ser solucionados pelo tech recruiter, é possível observar a falta de compreensão sobre a área, que resulta nas falhas de comunicação entre a empresa e o profissional de tecnologia e nas dificuldades na avaliação do candidato. Além disso, é necessário levar em consideração os dois fatores a seguir:

1

O fenômeno da grande renúncia

A grande renúncia é um movimento que começou a assombrar os Estados Unidos em 2021, quando uma média mensal de 4 milhões de profissionais de diversas áreas, faixas etárias e status sociais preferiram até mesmo o desemprego às condições de trabalho que não estavam adequadas às suas necessidades.

Em poucos meses, o que era um problema local começou a se espalhar pelo mundo inteiro, incluindo o Brasil. Entre os profissionais de tech, as taxas de resignação foram ainda maiores, devido à alta demanda por pessoas capacitadas na área e à certeza de que não ficariam fora do mercado por muito tempo.

As principais razões que economistas e estudiosos encontraram para a grande renúncia foram o contato com outras formas de trabalho durante o isolamento social, que permitem maior flexibilidade e autonomia, e a intolerância à falta de preocupação das empresas com a qualidade de vida do funcionário, resultado do estresse causado pela pandemia.

2

O cenário brasileiro de tecnologia

Quando se trata de tecnologia e inovação, o Brasil está longe de ser um país autossuficiente e avançado, comparado aos gigantes Estados Unidos e China. Esse fator atrasou a formação de profissionais de tech, como mencionado anteriormente, mas também fez com que muitos brasileiros prestassem serviços para empresas estrangeiras.

Como resultado, temos uma gama de profissionais que estão acostumados a trabalhar em fusos horários diferentes, com uma carga horária reduzida e com remunerações mais altas, considerando a possibilidade de receber o salário em dólar e gastar em real. Além disso, muitos eram parte de uma equipe, o que evita a sobrecarga.

Com a alta demanda atual por profissionais de tech no Brasil e o alto custo de manutenção, é comum que empresas que precisam de tecnologia, mas não oferecem serviços totalmente focados nesse mercado contratem apenas um funcionário, que será responsável por todas as tarefas relacionadas à área, sem apoio ou descanso.

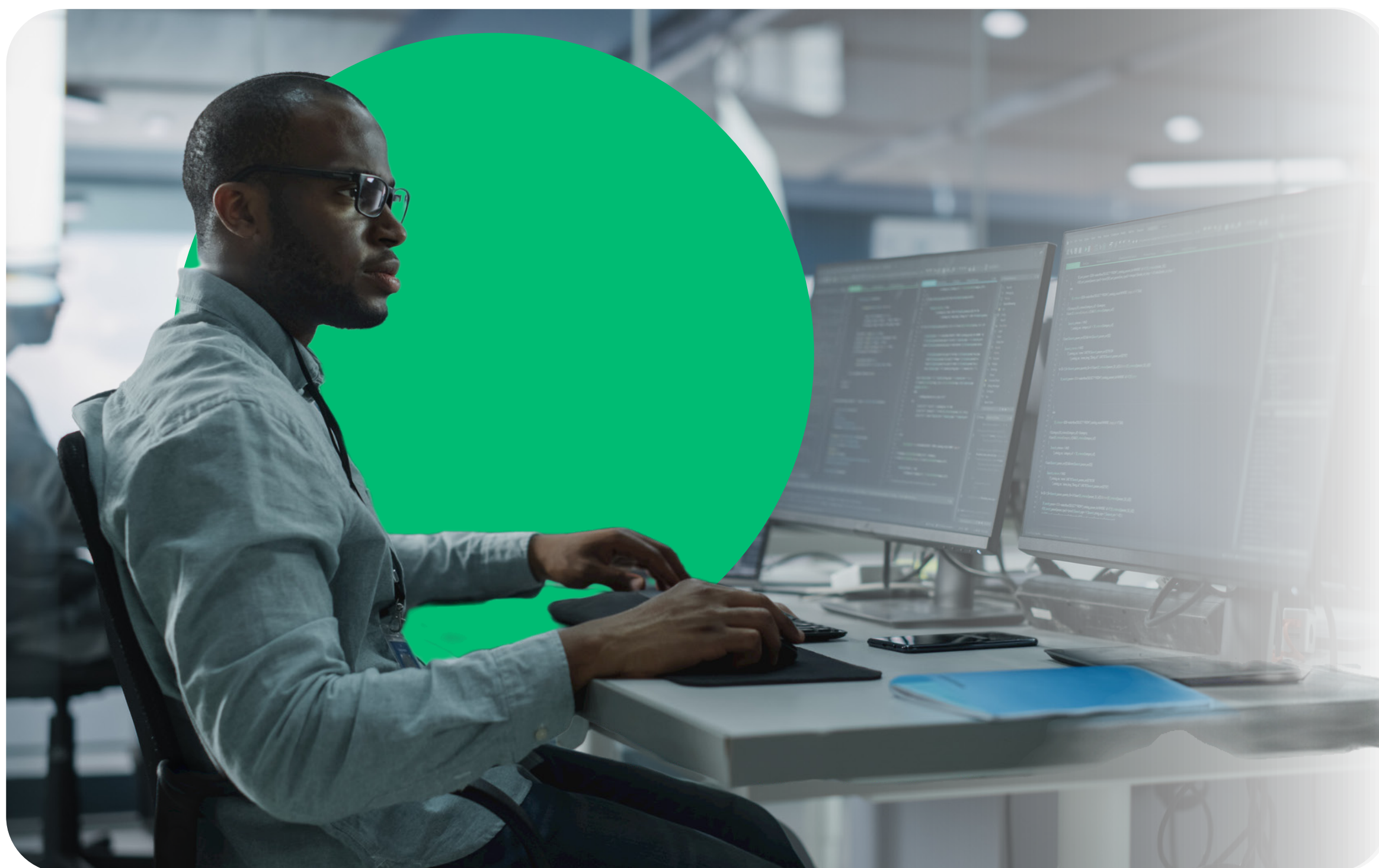
Dessa forma, o tech recruiter tem o papel fundamental de pensar em estratégias para atrair esses talentos para a empresa, mas também mantê-los engajados e motivados por todo o período após a contratação. O importante é garantir que os melhores profissionais de tecnologia brasileiros queiram prestar serviços para empresas locais.

Ferramentas de trabalho

Muitos trabalhadores estão buscando oportunidades em empresas que oferecem a possibilidade do trabalho remoto ou híbrido, devido à flexibilidade e ao gerenciamento de tempo. Para profissionais de tech, os benefícios desses modelos de trabalho podem ser ainda maiores, mas também trazem desafios.

Embora grande parte dos trabalhadores deste setor disponham de suas próprias ferramentas, torna-se responsabilidade da empresa oferecer segurança no transporte dessas máquinas de alta performance do local de trabalho para casa e vice-versa, o que pode ser um obstáculo para a flexibilização.

Da mesma forma, caso as máquinas de alta performance sejam disponibilizadas pela empresa, o transporte seguro se torna responsabilidade do colaborador, sendo que, muitas vezes, as ferramentas de trabalho são diversas e volumosas.



4. Estratégias para encantar profissionais de tech

Os desafios na atração e encantamento de especialistas em tecnologia podem parecer assustadores à primeira vista, mas as soluções são completamente viáveis para o tech recruiter. Para auxiliar sua empresa, listamos três estratégias que não exigem tantos esforços, são econômicas e trazem benefícios incríveis para a empresa. Confira!

Um ambiente saudável

Quando o assunto é ambiente saudável para trabalhar, muitas pessoas pensam em empresas moderninhas, que oferecem áreas de descanso e lazer que podem ser utilizadas durante o expediente, ou que criam exceções para as regras em momentos específicos. Mas, na verdade, essa é apenas uma entre as inúmeras possibilidades.

Um ambiente saudável é aquele que dá liberdade para o profissional exercer suas atividades, sem cobranças excessivas ou intromissões desnecessárias, além de manter um canal de comunicação aberto entre a liderança e os funcionários e incentivar feedbacks positivos e negativos da equipe.

Entretanto, essas características não são particulares das empresas presenciais, afinal, são mudanças simples no clima organizacional e implementação de ações focadas na valorização do colaborador, possíveis em qualquer modelo de trabalho.

A importância da flexibilização

Pessoas diferentes funcionam de maneiras diferentes, portanto, alguns profissionais têm mais facilidade de exercer suas funções pela manhã, enquanto outros podem preferir trabalhar de madrugada, quando terão mais tranquilidade e silêncio ao redor.

O problema é que a maioria das empresas funciona apenas durante o horário comercial, limitando a flexibilização de horários. Como o controle sobre sua carga horária e período de trabalho é uma das maiores exigências dos profissionais de tecnologia, este desentendimento pode ser ainda mais desafiador para o tech recruiter.

Para minimizar o problema, é possível propor alternativas capazes de satisfazer todas as partes, como flexibilidade limitada, apenas durante o período de funcionamento da empresa, ou a permissão para realizar projetos que não impactam diretamente outras áreas ou não exigem supervisão constante em horários alternativos.

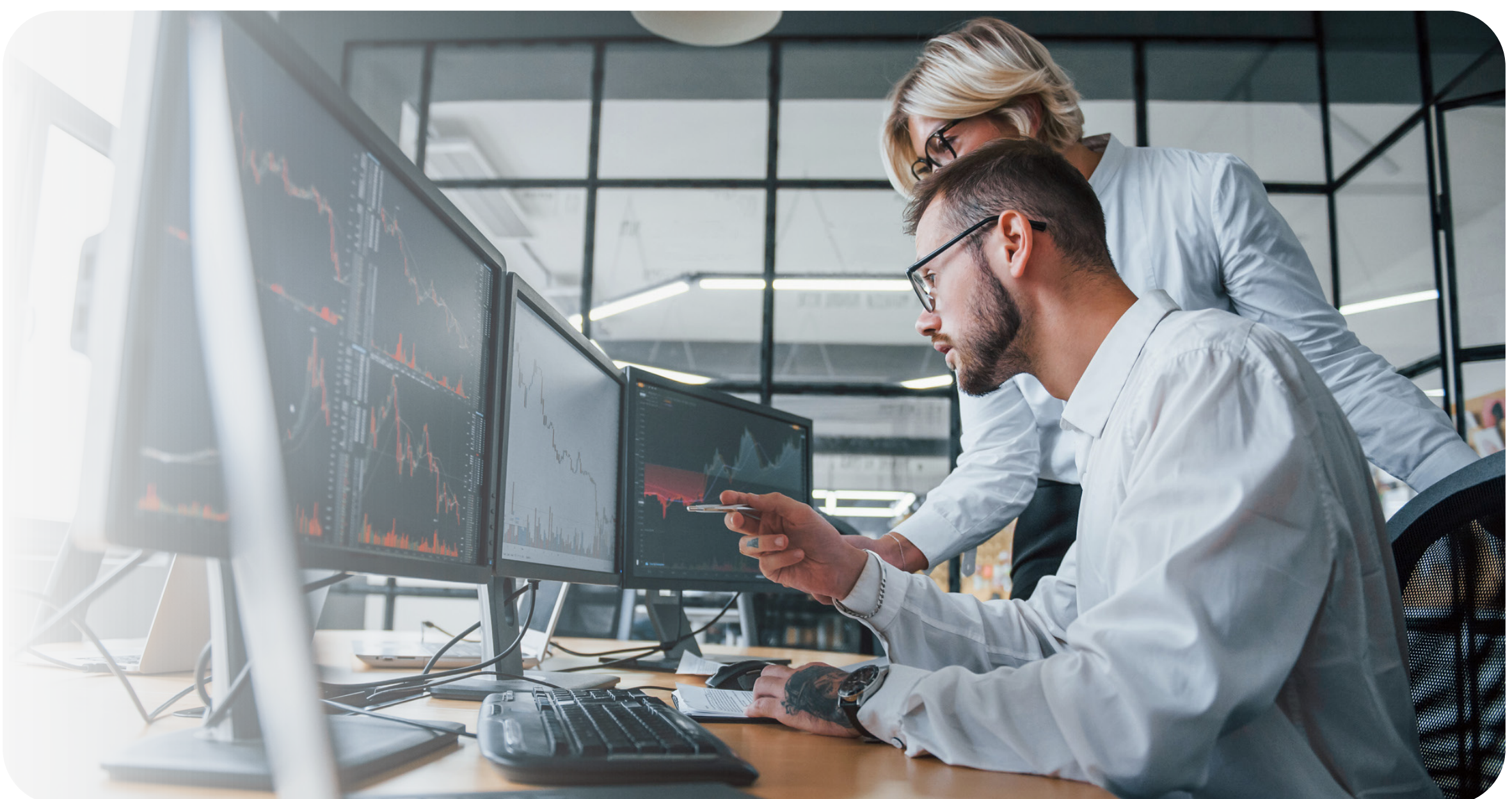
Fugindo do básico

Pensando no desafio do tech recruter em manter os profissionais do setor de tecnologia em empregos CLT, reduzindo o número de migrações para empresas internacionais ou para trabalhos informais, fica claro que apenas os benefícios obrigatórios não são mais suficientes para suprir suas necessidades.

Dessa forma, a melhor estratégia que o tech recruter pode implementar é fugir do básico, oferecendo uma carteira de benefícios flexíveis que seja capaz de proporcionar qualidade de vida, acesso à cultura, saúde e bem-estar, desenvolvimento profissional, redução de problemas financeiros e proteção de renda.

Isso se deve ao fato de que 78% dos CLTs, incluindo todas as áreas, priorizam o pacote de benefícios na hora de escolher um novo emprego, 25% teriam a iniciativa de abandonar o emprego atual por outra oportunidade que oferecesse um pacote de benefícios melhor, e apenas 53% dos CLTs estão satisfeitos com os benefícios oferecidos atualmente.

O setor de tech está em constante transformação, portanto, inovações fazem parte do dia a dia dos profissionais. Caso o tech recruter não pense em opções fora da caixinha, acompanhando as tendências do mercado, a atração e encanamento de profissionais de tecnologia serão cada vez mais difíceis.



5. Conclusão

A Creditas Benefícios tem a primeira carteira de benefícios do Brasil voltada para o RH estratégico, perfeita para a atração e encantamento dos melhores talentos do mercado. Com ela, o tech recruiter será capaz de oferecer todo o conforto e flexibilidade que o colaborador precisa e fortalecer os laços entre a empresa e o profissional de tech.



Seus benefícios flexíveis em um único cartão

Com o cartão de benefícios da Creditas Benefícios, o colaborador tem a flexibilidade para escolher se prefere utilizar o valor destinado à nutrição como VA ou VR e para utilizar o VT em transportes públicos ou em carros de aplicativos. Além disso, ganha descontos em compras de produtos variados e cursos na Creditas Store.

[Cartão de benefícios](#)



Investimento na saúde financeira

Com a carteira de benefícios flexíveis da Creditas Benefícios o colaborador tem direito a benefícios financeiros como a antecipação salarial, consignado com desconto diretamente na folha de pagamento e educação financeira, para evitar o endividamento e preocupações constantes com o orçamento.

[Saiba mais](#)



A Trybe é a escola de tecnologia mais orientada para a empregabilidade de estudantes. Seu curso de desenvolvimento web tem mais de 1500 horas e ensina na prática as principais hard e soft skills demandadas pelas empresas. 9 a cada 10 estudantes estão trabalhando em até 3 meses após a formatura.



Com o Programa de Empresas Parceiras, a Trybe conecta suas pessoas estudantes com empresas que possuem vagas de tecnologia.

Além de mais eficiência no processo de recrutamento, as empresas parceiras também reforçam sua marca empregadora para uma comunidade de +3000 pessoas desenvolvedoras que cresce a cada mês.

O programa é **100% gratuito**, clique no botão ao lado para saber como participar.

Saiba mais sobre a Trybe

