

Ebook A-Players

[eBook] O Guia Definitivo para Construção de equipes em Tecnologia

Tenha acesso às estratégias e soluções para formar equipes vencedoras!

Hoje, mais do que nunca, os avanços como Inteligência Artificial, Realidade Virtual e Aumentada, Cibersegurança, Blockchain estão não apenas redefinindo os limites do que é possível, mas também remodelando o mercado de trabalho em sua essência.

No Brasil, o mercado de tecnologia também está crescendo a um ritmo acelerado. De acordo com a [IDC Brasil](#), TI deve crescer 6,2% em 2023, chegando a US\$ 80 bilhões.

Todo esse progresso traz consigo uma complexidade emergente: **a necessidade de recrutar talentos de tecnologia de forma mais assertiva.**

Atualmente, a demanda supera muito a oferta e a tecnologia é vital para o sucesso dos negócios. Os candidatos estão redefinindo os padrões de carreira, o recrutamento não é mais apenas uma função de RH - é uma estratégia empresarial crítica.

Este e-book, portanto, é um guia definitivo para navegar por esse novo paradigma. Ao longo dos próximos capítulos, desvendaremos o cenário atual e mergulharemos profundamente na crescente necessidade de recrutamento assertivo, seus impactos e, o mais importante, apresentar a solução ideal para a sua empresa!

Em um mundo onde o foco é a inovação, garantir a equipe certa não é apenas um diferencial, é a chave para o futuro.

Seja bem-vindo. Vamos começar esta jornada juntos.

Boa leitura!

Capítulo 01

Panorama Atual do Mercado de Tecnologia

A inovação tecnológica é a força matriz que molda nosso presente e esboça o futuro.

Neste capítulo, vamos explorar as tendências tecnológicas predominantes, a crescente demanda por profissionais de TI e os desafios que organizações e startups enfrentam na atualidade.

Tendências Atuais e Futuras em Tecnologia

As tendências tecnológicas não são apenas interessantes – elas têm o poder de remodelar organizações. Algumas das tendências mais importantes incluem:

Inteligência Artificial (IA) e Machine Learning (ML): os avanços em IA e ML transformam setores, da saúde ao entretenimento. A capacidade dessas tecnologias de processar informações e aprender com elas tem o potencial de reinventar a maneira como tomamos decisões, fazemos negócios e interagimos com o mundo digital.

Computação em Nuvem: redefine a maneira como os dados são armazenados e acessados, permitindo maior flexibilidade e escalabilidade nas operações de negócios. As abordagens de nuvem híbrida e multicloud têm provado ser essenciais para negócios modernos.

Internet das Coisas (IoT): a conectividade de dispositivos continua crescendo, permite maior automação e análises mais inteligentes em setores variados. A chegada de novas gerações de conectividade, como o 5G/6G, apenas aceleram essa tendência.

Cibersegurança: em um mundo digitalizado, proteger dados e informações tornou-se primordial. É, portanto, um foco principal para empresas de todas as dimensões.

Realidade Virtual e Aumentada: essas tecnologias estão redefinindo a forma como interagimos com o espaço digital, tornando-o mais imersivo e integrado ao mundo real.

A Crescente Demanda por Profissionais de TI

Com o boom tecnológico, a demanda por especialistas em TI tem aumentado rapidamente. A necessidade de digitalização, a explosão de dados e a constante inovação em campos como IA significam que profissionais de TI estão no centro do novo paradigma econômico.

Eles não são apenas demandados, mas essenciais para a operação e crescimento de empresas em quase todos os setores.

Desafios enfrentados pelas organizações e startups

Neste cenário, é vital para organizações e startups adotar estratégias inovadoras, para se manterem competitivas e também prosperarem em um mundo tecnologicamente avançado.

Escassez de Talentos em Tecnologia: o setor de TI enfrenta um déficit notável em relação à disponibilidade de profissionais qualificados. Com a rápida evolução tecnológica, a necessidade por especializações específicas muitas vezes supera a quantidade de profissionais disponíveis no mercado, causando uma competição acirrada.

Recrutamento Competitivo: a busca por talentos transformou-se em uma corrida onde organizações precisam oferecer mais do que bons salários: ambientes de trabalho inovadores, oportunidades de desenvolvimento profissional e benefícios atraentes tornaram-se quase que obrigatórios para atrair os melhores talentos.

Reter Talentos: a retenção de profissionais é tão desafiadora quanto a sua contratação. O risco de turnover é real, com profissionais frequentemente sendo atraídos por novas oportunidades e desafios em outras empresas.

Constante aprendizado: a tecnologia demanda que os profissionais estejam em constante atualização. Organizações, assim, precisam investir regularmente em treinamentos e cursos para garantir que suas equipes se mantenham à frente das inovações.

Diversidade e Inclusão: a diversidade é fundamental para impulsionar a inovação. Criar equipes diversificadas e inclusivas é crucial, mas ainda representa um desafio. Muitas empresas buscam corrigir desequilíbrios históricos, mas a jornada rumo a ambientes verdadeiramente inclusivos é complexa e requer esforço contínuo.

Tendências de Trabalho Remoto: a pandemia da COVID-19 forçou uma reavaliação sobre como trabalhamos. O trabalho remoto transformou-se em uma norma para muitos, levando empresas a repensar estratégias de gerenciamento, comunicação e colaboração para equipes distribuídas.

Fluxo de Saída de Profissionais: a rotatividade, especialmente em startups e empresas em crescimento, pode ser uma grande ameaça. A perda de talentos pode significar a perda de conhecimento vital, afetando projetos e a moral da equipe.

Capítulo 02

A importância do recrutamento assertivo

Com a evolução da tecnologia, o recrutamento assertivo de talentos de TI se tornou um pilar fundamental para o sucesso das organizações.

Este capítulo aprofundará nossa compreensão sobre o que constitui o recrutamento assertivo, por que ele é crucial e os inúmeros benefícios que traz tanto para as empresas quanto para as equipes de tecnologia.

Além disso, exploraremos o profundo impacto que uma contratação assertiva pode ter na produtividade e na cultura empresarial.

O que é recrutamento assertivo e por que ele é crucial

O recrutamento assertivo de talentos de TI é um processo estratégico que envolve a identificação, atração e seleção de profissionais altamente qualificados que se alinham não apenas com as habilidades técnicas necessárias, mas também com a cultura, os valores e os objetivos da empresa.

Isso vai muito além de simplesmente preencher uma vaga; trata-se de encontrar o candidato ideal que trará um impacto positivo duradouro. Esse enfoque é crucial porque o sucesso de uma organização frequentemente depende das pessoas que a compõem.

No atual mundo em que vivemos, onde a inovação e a adaptação rápida são essenciais, contar com uma equipe de talentos assertivamente recrutados pode ser a diferença entre liderar o mercado e ficar para trás.

Os benefícios de contratações assertivas para empresas e equipes

As contratações assertivas geram uma série de benefícios significativos tanto para as empresas quanto para as equipes de tecnologia.

Ao selecionar candidatos que se encaixam perfeitamente nas necessidades e na cultura da organização, as empresas podem alcançar:

- **Maior eficiência operacional:** Os profissionais assertivamente recrutados são capazes de contribuir rapidamente, minimizando a curva de aprendizado e aumentando a produtividade.
 - **Redução de rotatividade:** Candidatos que se alinham com a cultura da empresa têm maior probabilidade de permanecer a longo prazo, reduzindo custos associados à rotatividade.
 - **Impulso à inovação:** Equipes que compartilham valores e objetivos têm maior probabilidade de colaborar de maneira eficaz, fomentando a inovação.
 - **Melhor clima organizacional:** Contratações assertivas podem melhorar a cultura da empresa, criando um ambiente de trabalho mais saudável e agradável.
- ### 2.3 O impacto de uma contratação assertiva na produtividade e cultura empresarial

A contratação assertiva exerce um impacto profundo na produtividade e na cultura empresarial. Quando as empresas selecionam candidatos que se alinham com sua missão, visão e valores, isso cria um ambiente no qual os funcionários se sentem motivados, engajados e inspirados a darem o melhor de si.

O [Google](#) é conhecido por seu processo de recrutamento altamente rigoroso e seletivo, que tem sido fundamental para o sucesso da empresa. Eles têm uma cultura de inovação e colaboração, e seus funcionários são altamente motivados e engajados.

Uma equipe de tecnologia composta por profissionais recrutados de forma assertiva é mais propensa a:

- Trabalhar de forma colaborativa
- Buscar soluções criativas para desafios complexos
- Manter um alto nível de produtividade

Essa sinergia entre os membros da equipe não apenas impulsiona a inovação, mas também fortalece a cultura empresarial, criando uma atmosfera onde o sucesso é uma consequência natural.

Capítulo 03

Riscos das contratações inadequadas

Existem muitos riscos em contratações de profissionais de TI e isso pode afetar negativamente as empresas em múltiplos aspectos, incluindo consequências financeiras, produtividade, reputação corporativa e retenção de talentos.

Contratar um profissional de TI inadequado pode levar a custos diretos significativos, incluindo salários, benefícios e despesas de recrutamento. Além disso, podem surgir custos indiretos como:

- Necessidade de treinamento adicional, aumentando as despesas com materiais e tempo de equipe.
- Retrabalho e atrasos em projetos, afetando a reputação e o relacionamento com clientes.
- Custos de rotatividade, incluindo recrutamento e treinamento de substitutos.
- Redução da produtividade geral, com salários pagos sem a correspondente entrega de resultados.

Esses fatores combinados podem prejudicar a eficiência operacional e a qualidade do trabalho, destacando a importância de um recrutamento assertivo.

Autoestima e produtividade da equipe

A autoestima e a produtividade da equipe são dois fatores essenciais para o sucesso de qualquer empresa. Quando a autoestima da equipe está alta, os funcionários estão mais motivados e produtivos, o que leva a resultados positivos para a empresa.

Por outro lado, quando está baixa, os funcionários podem estar desmotivados, estressados e menos propensos a serem produtivos, o que pode ter um impacto negativo nos resultados da empresa.

3 Fatores que impactam a autoestima e a produtividade da equipe

Existem vários fatores que podem impactar nesses pontos, incluindo:

1. **Liderança:** os líderes têm um papel fundamental no estabelecimento do moral da equipe. Quando os líderes são inspiradores e motivadores, eles criam um ambiente de trabalho positivo e produtivo.
2. **Cultura organizacional:** quando a cultura é positiva e inclusiva, os funcionários se sentem mais valorizados e respeitados.
3. **Recursos e condições de trabalho:** os funcionários precisam de recursos e condições de trabalho adequados para serem produtivos. Isso inclui um ambiente de trabalho seguro e confortável, equipamentos e ferramentas adequados, e oportunidades de treinamento e desenvolvimento.

Riscos associados à reputação da empresa e retenção de talentos

Uma reputação empresarial negativa, resultante de práticas inadequadas de contratação, pode levar à perda de clientes e dificuldades no recrutamento e retenção de talentos.

Além disso, a retenção de talentos é fundamental para o sucesso contínuo da empresa, exigindo ações proativas para manter uma equipe estável e experiente.

Características de um processo de recrutamento eficaz

Para mitigar os riscos mencionados, é crucial adotar um processo de recrutamento eficaz, que inclui:

- Definição clara do perfil ideal do candidato, incluindo habilidades técnicas, experiência, qualidades comportamentais e alinhamento cultural;
- Avaliação do potencial de crescimento do candidato e suas habilidades específicas para o cargo;
- Uso de tecnologia e inovação para aprimorar o processo de recrutamento.

As contratações inadequadas podem ter um impacto devastador nas empresas, elas podem levar a custos financeiros significativos, perda de produtividade e reputação, e até mesmo à perda de clientes.

Capítulo 04

Como definir o perfil ideal do candidato

O perfil ideal do candidato é uma descrição das habilidades, experiência e características necessárias para o sucesso no cargo. Ele é essencial para o processo de recrutamento, pois ajuda a identificar os candidatos mais qualificados.

Para definir o perfil ideal do candidato, é importante analisar e refletir:

Quais são as habilidades e conhecimentos técnicos necessários para o cargo?

Qual é o nível de experiência necessário para o cargo?

Quais são as competências comportamentais necessárias para o cargo?

O candidato está alinhado com a cultura da empresa?

A definição do perfil ideal do candidato deve ser feita em conjunto com a equipe responsável pelo cargo. Isso ajudará a garantir que o perfil seja realista e esteja alinhado com as necessidades da empresa.

Exemplos de competências comportamentais

Comunicação: capacidade de se comunicar de forma eficaz, verbal e por escrito.

Trabalho em equipe: capacidade de trabalhar de forma colaborativa com os outros.

Resolução de problemas: capacidade de identificar e resolver problemas.

Liderança: capacidade de liderar e motivar o próximo.

A importância da análise comportamental e cultural

Além das habilidades técnicas, as competências comportamentais e o alinhamento cultural também são importantes para o sucesso no cargo.

Competências comportamentais

São características pessoais e interpessoais que influenciam o desempenho no trabalho. Elas incluem habilidades como comunicação, trabalho em equipe, resolução de problemas e liderança.

Elas são fundamentais, pois ajudam os funcionários a se adaptarem ao ambiente de trabalho, a se relacionarem com colegas e clientes, e a serem bem-sucedidos em suas funções.

No próximo capítulo será possível compreender o posicionamento e o propósito da A-Players. Continue sua leitura para entender todo o valor agregado das nossas ofertas e os benefícios do nosso formato de trabalho.

Capítulo 05

A solução A-Players

Feita de pessoas e que valorizam propósitos de vida, a A-Players é uma instituição que busca um mundo onde a tecnologia seja sempre uma experiência transformadora. Desde 2017, oferece soluções tecnológicas para facilitar vidas e permitir que as rotinas de trabalho sejam menos maçantes e mais divertidas.

A A-Players é uma A-People Company, o que significa que coloca as pessoas no centro de sua estratégia. Sua cultura é baseada em quatro pilares:

Empatia: a capacidade de se colocar no lugar do outro, entender suas necessidades e perspectivas.

Confiança: a crença na capacidade dos outros de fazer o seu melhor.

Responsabilidade: o compromisso com a excelência e o resultado.

Autonomia: a liberdade para tomar decisões e agir de forma independente.

Essa cultura humanizada se reflete em todos os processos da A-Players, incluindo o recrutamento e seleção.

TaaS

O Taas é a solução ideal para recrutamento e seleção de talentos. Uma solução que une: **agilidade, acesso a talentos, economia, eficiência e escalabilidade.**

Nos **times estendidos**, a A-Players usa toda sua experiência em projetos para “turbinar” o seu time existente e contratar os melhores talentos para o seu projeto. É perfeito para empresas que necessitam de agilidade,

escalabilidade e que não dispõem de tempo, conhecimento ou estrutura específica para contratações de serviços especializados de tecnologia. Dessa forma, a contratação pode acontecer de maneira personalizada em um regime flexível e a gestão funcional do time é responsabilidade do cliente

Já nos **squads dedicados**, a construção de uma equipe forte é fator-chave para o sucesso de qualquer organização. Com a segurança de quem já criou diversos squads “do zero” para negócios diversos, por isso, entregam uma experiência completa para os clientes. Nesta oferta a contratação também acontece em um regime personalizado, porém a gestão funcional do squad é responsabilidade da A-Players.

Com o **tech recruiting** e **seleção de talentos**, usam toda a inteligência para atrair os melhores profissionais, que melhor se identificam com a cultura da sua empresa. O recrutamento e seleção desses profissionais é responsabilidade da A-Players, contudo a contratação acontece diretamente com o cliente.

Para saber mais sobre **Taas**, [clique aqui](#).

Humanização do processo A-Players

Na A-Players, a humanização nos processos de recrutamento e seleção de profissionais de tecnologia é uma prioridade. O objetivo da empresa vai além de identificar habilidades técnicas excepcionais; ela busca reconhecer a singularidade de cada candidato.

Sua abordagem supera a análise tradicional de currículos, enfatizando a importância das interações pessoais e da compreensão das motivações individuais.

Estratégias de Recrutamento Humanizado

A A-Players adota estratégias de recrutamento humanizado, incorporando entrevistas mais holísticas e diálogos abertos. Isso permite à empresa construir conexões genuínas com os candidatos, compreendendo suas aspirações profissionais e valores pessoais.

Esse processo personalizado assegura a seleção de candidatos que não apenas se destacam tecnicamente, mas que também se alinham à cultura e aos valores da empresa.

Gestão de Carreiras Focada no Indivíduo

Na gestão de carreiras, mantém o princípio da humanização como um pilar essencial. O foco da empresa se estende para além do desenvolvimento técnico, abarcando a integralidade do profissional.

São implementados acompanhamento regular, feedback construtivo e programas de mentoria para fornecer suporte contínuo.

Promovendo Bem-estar e Desenvolvimento Pessoal

A A-Players reconhece que a realização profissional está intrinsecamente ligada ao bem-estar e ao crescimento pessoal. A empresa não oferece apenas oportunidades desafiadoras; ela promove também um ambiente que valoriza a diversidade, a inclusão e o equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

Impacto da Humanização no Ambiente de Trabalho

Esta abordagem humanizada não apenas fortalece a lealdade dos profissionais à empresa, mas também contribui para um ambiente de trabalho mais colaborativo e enriquecedor.

Outsourcing de TI

Outsourcing de TI é uma área crucial onde a A-Players se destaca. Essa terceirização permite que empresas concentrem esforços em seu core business, delegando a gestão de TI a especialistas.

Vantagens para o outsourcing de TI:

Redução de custos: acesso a uma rede global de profissionais de TI, o que permite reduzir custos com contratação e treinamento.

Acesso a expertise global: a A-Players conta com profissionais de TI de todo o mundo, o que garante acesso a uma expertise global.

Flexibilidade: soluções flexíveis, que podem ser adaptadas às necessidades específicas de cada empresa.

Agilidade: a A-Players é uma empresa ágil, que pode atender às demandas das empresas de forma rápida e eficiente.

Case de sucesso:

Casas de sucesso: [AGCO](#)

Líderes globais com foco em desenvolvimento, fabricação e distribuição de soluções agrícolas, a AGCO é uma grande parceira da A-Players!

O profissional A-Players que atua no cliente possui quatro anos de experiência em programação, se destacou na AGCO por sua energia e capacidade de resolver problemas. Sua entrada na empresa coincidiu com a necessidade de desenvolver um dashboard de telemetria para os tratores conectados via satélite.

Evolução

Trabalhando como fullstack developer, focamos principalmente no desenvolvimento front-end, desempenhando um papel crucial na otimização do painel de administração para os Telemetrie Managers. Buscamos constantemente superar expectativas, envolvendo-nos também na arquitetura do sistema para garantir sua escalabilidade e estabilidade.

Apoio da A-Players

A A-Players foi essencial no crescimento deste profissional, oferecemos suporte constante e um canal de comunicação aberto para assistência em desenvolvimento de carreira e treinamento. A empresa facilitou a adaptação do profissional na AGCO, proporcionando uma experiência de trabalho equivalente à dos funcionários efetivos, com benefícios adicionais.

Impacto e Resultados

O trabalho da A-Players na AGCO resultou em melhorias significativas na usabilidade e eficiência do dashboard de telemetria. Além disso, superamos desafios culturais, contribuindo para a transição da AGCO de uma empresa agrícola para uma mais focada em tecnologia.

“O que a A-Players faz hoje no mercado de outsourcing é inovação. Seja no modelo de lidar com o funcionário, seja na forma de trabalhar, na forma de passar um feedback, inovação no contrato”. - Profissional A-Players

Casas de sucesso: Spark

A A-Players atua para a Spark, uma empresa de marketing médico, com uma profissional desenvolvedora WordPress especializada. A Spark possui uma abordagem única, onde os desenvolvedores também atuam como designers, criando soluções inovadoras para seus clientes.

Objetivos e Desafios do Projeto

Os projetos da A-Players na Spark tinham como objetivo principal inovar e otimizar tempo na aprovação de designs para sites médicos e de bem-estar. Enfrentamos o desafio de trabalhar com templates padronizados, enquanto buscávamos promover inovações que refletissem as necessidades e estilos únicos de cada cliente. Nosso trabalho incluiu o desenvolvimento de sites como Wellness Marketplace Spa, Tone by MD, Always Aesthetic Plastic Surgery e Andromeda Medspa, cada um com requisitos e públicos-alvo distintos.

Colaboração e Soluções da A-Players

A A-Players desempenhou um papel crucial no desenvolvimento desta profissional, fornecendo apoio contínuo e encorajamento para inovação e crescimento. Essa parceria permitiu que reduzíssemos significativamente o tempo de desenvolvimento de uma página inicial de 4-6 dias para apenas 2 dias, mantendo a alta qualidade e inovação.

Recursos e Implementação

Utilizamos WordPress, Elementor, Custom HTML & CSS, e JavaScript para desenvolver os sites. Este processo de implementação envolveu a adaptação de templates padrão da Spark, inovando em elementos como menus e paletas de cores para refletir a identidade de cada cliente.

Desafios e Soluções

O principal desafio foi equilibrar a necessidade de inovação com os templates padronizados da Spark e os prazos apertados. Além disso, houve o desafio da profissional de aprimorar suas habilidades em inglês e UX/UI design. Oferecemos suporte contínuo nesses aspectos, superamos esses obstáculos e alcançamos um alto padrão de excelência nos projetos.

Casas de sucesso: Unimed POA

A profissional contratada pela Unimed Porto Alegre integra uma área de Segurança da Informação que, na época, estava potencializando sua estrutura e equipe. O objetivo principal era estabelecer essa área como uma unidade estratégica, focada em segurança, mapeamento de processos, propostas de melhorias e análise de gestão e riscos.

Desafios Enfrentados

Um dos principais desafios enfrentados foi mudar a percepção dos outros profissionais e gestores sobre a área de segurança da informação, que era vista mais como operacional do que estratégica. Era necessário reforçar a cultura de segurança que enfatizasse a importância estratégica da área, ao invés de apenas operacional.

Contribuição da A-Players

A A-Players desempenhou um papel fundamental ao recrutar toda a equipe de segurança da informação da Unimed Porto Alegre. Com um processo de seleção assertivo, a A-Players conseguiu formar um time coeso, com perfis técnicos maduros, profissionais alinhados à cultura da empresa e uma diversidade de habilidades.

Processos de Implementação

Promovemos grandes entregas e continuamos ativos em projetos importantes. Desenvolvemos o Plano de Resposta a Incidentes, focado em LGPD e vazamento de dados, que está em constante atualização e requer testes e revisões periódicas.

Além disso, lideramos o Programa de Conscientização e Educação em Segurança da Informação, um projeto para treinar colaboradores da área, estabelecendo manuais e processos documentados. Outro projeto significativo foi o desenvolvimento de estratégias contra ransomware.

Abordagem humanizada e especializada da A-Players

A A-Players destaca-se significativamente no cenário de recrutamento de profissionais, diferenciando-se por meio de um processo humanizado que vai muito além do convencional. O cuidado e zelo pela credibilidade são tangíveis na prática, refletindo-se no comprometimento genuíno com os profissionais abordados e recrutados. Nunca será sobre preencher vagas, mas de construir relações sólidas e duradouras!

A equipe da A-Players compreende as necessidades e aspirações individuais de cada candidato, proporcionando entrevistas mais profundas, diálogos abertos e um acompanhamento atento ao longo de toda a jornada do profissional.

Ao unir expertise técnica com uma abordagem humanizada, a A-Players é uma verdadeira A-People company, proporcionando não apenas contratações eficientes, mas também um ambiente de trabalho mais satisfatório para os profissionais e para as empresas-clientes. Essa abordagem integral faz da A-Players uma escolha excepcional para quem busca talentos técnicos e parcerias duradouras.

Capítulo 06

Conclusão

Em um mundo marcado pela rápida inovação e evolução tecnológica, montar equipes de TI que são não apenas qualificadas, mas também adaptáveis e culturalmente alinhadas, torna-se essencial para o sucesso e a resiliência das organizações. Este guia destacou as tendências emergentes, os desafios de recrutamento e a necessidade de abordagens humanizadas e especializadas, exemplificadas pela metodologia da A-Players.

Encorajamos líderes de TI, gestores de RH e recrutadores a refletir sobre estas estratégias e a considerar a A-Players como um parceiro na construção de equipes eficientes.

Para mais informações, consultas ou para iniciar uma parceria frutífera, convidamos você a entrar em contato conosco. Juntos, podemos atender às exigências do presente e preparar-nos proativamente para os desafios e inovações do futuro.