**Confira cinco dicas para reter talentos na área de TI**

*Alta rotatividade de profissionais é um dos principais problemas enfrentados pelos gestores; especialista cita motivos que levam ao desligamento e orienta sobre como reduzir a taxa de turnover na empresa*

A rotatividade de colaboradores é um problema que atinge empresas de todos os setores no Brasil, mas especialmente as de Tecnologia da Informação (TI), segundo um estudo divulgado no ano passado pela Robert Half, empresa global de recursos humanos. De acordo com o levantamento, 54% dos gestores da área de tecnologia entrevistados admitem que a taxa de turnover na empresa aumentou em 2022, em relação ao período pré-pandemia e 48% dos desligamentos registrados foram a pedido do próprio colaborador.

“Com a transformação digital registrada durante a pandemia e o crescimento de várias empresas de tecnologia e startups, o mercado de TI ficou bastante acirrado, com muitas oportunidades para os profissionais. As empresas, de um modo geral, já tinham muita dificuldade em reter os talentos, mas com os colaboradores sendo cada vez mais assediados pelos recrutadores, isso ficou ainda mais difícil nos últimos anos”, explica Janaina Lima, COO e sócia da Icon Talent, empresa de recrutamento e seleção em TI.

De acordo com a especialista, com a demanda em alta, muitos profissionais do setor optam por mudar de emprego visando apenas o retorno financeiro imediato, o que pode comprometer a sua imagem a longo prazo. “Observamos que principalmente os profissionais mais jovens buscam salários e posições melhores e por isso acabam aceitando as várias propostas que surgem. O problema é que quando essa prática se torna comum, nem sempre é vantajosa, pois pode comunicar ao mercado que aquele profissional não se compromete com as empresas ou com os projetos e, lá na frente, isso acaba sendo um fator de desclassificação em processos seletivos”, alerta Janaina Lima.

Por outro lado, em um ambiente altamente competitivo como a TI, as empresas precisam estar atentas para proporcionar aos colaboradores um ambiente acolhedor e seguro. Para isso, ela destaca alguns caminhos que os gestores devem tomar para reter os talentos:

**1 – Seja assertivo já na contratação**

Apesar de parecer óbvio, o processo de seleção é a principal etapa para reduzir o turnover das empresas. Ser assertivo na contratação envolve muito mais do que as habilidades técnicas exigidas para a função. “É neste momento que precisamos identificar, além da qualificação técnica, as soft skills do profissional e conferir se elas estão de acordo com a cultura organizacional, ou seja, se ele de fato poderá se integrar à equipe e de que forma contribuirá para o crescimento da corporação”, afirma Janaina Lima.

**2 – Tenha uma boa política de benefícios**

O pacote de benefícios é um dos itens mais importantes para reter os talentos e o que os profissionais levam em consideração no momento de escolher uma vaga. A flexibilidade de horário, a possibilidade de trabalho remoto ou híbrido, plano de saúde e convênio com academias são alguns dos exemplos do que os profissionais buscam nas empresas.

**3 – Ofereça oportunidades de desenvolvimento**

Na área de TI a atualização profissional é extremamente importante, por isso oferecer subsídios para que os colaboradores façam cursos de capacitação, técnicos ou de idiomas, pode ser um diferencial da sua empresa no mercado.

**4 – Faça feedbacks constantemente**

“O relacionamento aberto e transparente entre o gestor e a equipe, com feedbacks constantes pode melhorar e muito o engajamento do profissional com a empresa. Ao receber retornos imediatos de suas ações, o profissional se sente acolhido e responsável pelo que está fazendo, com o respaldo dos superiores para que suas ações sejam mais assertivas e inovadoras”, destaca Janaina Lima.

**5 – Desenvolva planos de carreira sólidos**

Muitos profissionais acabam mudando de emprego atraídos pela possibilidade de crescimento a curto ou médio prazo. Por isso, ter um plano de carreira sólido e transparente faz toda a diferença para incentivar a permanência dos colaboradores na sua empresa.

Para Janaina Lima as corporações que investem na qualidade de vida dos colaboradores conseguem manter um time coeso e mais comprometido com o desenvolvimento empresarial. “Além das aptidões técnicas, esses profissionais se tornam peças-chaves para o negócio, pois conhecem todos os detalhes dos projetos e processos e possuem um entendimento maior do negócio como um todo. Ao reduzir a taxa de turnover você consegue uma sinergia na equipe, que trabalha em um ambiente mais eficiente, seguro e acolhedor”.

**Sobre a Icon Talent**

A Icon Talent é uma empresa especializada em processos de recrutamento e seleção de profissionais de TI. A empresa é liderada pelas sócias Christina Curcio e Janaina Lima, profissionais do ramo de TI que, após atuarem por mais de 25 anos como gestoras na área de tecnologia em grandes empresas como Nissan, American Axle, Grupo Positivo, Volvo, entre outras, perceberam que existia um gap na hora de contratar profissionais especializados. Afinal, hoje, com o crescimento das tecnologias e a expansão do mercado de trabalho, recrutar profissionais de TI qualificados exige, além de lidar com o déficit de profissionais, entender as complexidades, especificidades, atribuições das vagas, cargos, perfil profissional e diversas outras características que somente um profissional de TI tem. Neste cenário de um RH altamente qualificado, a Icon Talent soma hoje mais de 300 clientes, entre multinacionais, empresas nacionais de médio e grande porte do Brasil e do mundo. Ainda, em 2022 a empresa aumentou seu ticket médio em 30%, o que mostra que o mercado está em sintonia com a proposta da empresa. No total, são em média 200 vagas por ano e atualmente, mais de 20 mil perfis formam sua base de talentos.