

# Buser Tech: Uma Aposta para Sobreviver ao Apagão de Profissionais de Tecnologia

Tony Lampada<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Buser Brasil Tecnologia LTDA – São Paulo – SP – Brasil

tony.lampada@buser.com.br

**Abstract.** *The job market suffers with the scarcity of trained professionals able to solve problems by using and, most importantly, creating technology. Several companies report that the lack of skilled labor hinders their advance in development and innovation. Buser, as a company that promotes technology, adopted a strategy of improving training in technology with the qualification of specialized labor to survive the blackout of technology professionals. In this lecture, the authors will present and report the history of this initiative that started in late 2020, including the rationale for this initiative, the benefits offered to participants, who earn to study and improve their knowledge. Additionally, the results and lessons learned from the first pilot, called Buser Camp, will be presented, with the details of conducting the selection process of the participants, the teaching methodology involving the integration of learning with work in the company. Finally, the next steps will be presented, with the extension to Buser Tech, which doubles the training goal, the partnership with the Descomplica portal and also expands training with a new target audience in yet another selection process.*

**Resumo.** *O mercado de trabalho sofre com a escassez de profissionais capacitados para solução de problemas usando e, principalmente, criando tecnologias. Diversas empresas reportam que a falta de mão-de-obra qualificada atrapalha seus avanços de desenvolvimento e inovação. A Buser, como empresa que fomenta tecnologia, adotou uma estratégia de aprimorar a formação em tecnologia com a qualificação de mão-de-obra especializada para sobreviver ao apagão de profissionais de tecnologia. Nesta proposta de palestra, os autores apresentarão e reportarão um relato de experiência dessa iniciativa que começou no final de 2020, incluindo a justificativa para essa iniciativa, os benefícios oferecidos aos participantes, que ganham para estudar e aprimorar seus conhecimentos. Adicionalmente, serão apresentados os resultados e lições aprendidas do primeiro piloto, denominado Buser Camp, com os detalhes da condução do processo seletivo dos participantes, a metodologia de ensino envolvendo a integração do aprendizado com o trabalho na empresa. Finalmente serão apresentados os próximos passos, com a extensão ao Buser Tech, que dobra a meta de formação, a parceria com o portal Descomplica e também amplia a formação com um público-alvo novo em mais um processo seletivo.*

## 1. Introdução

Profissionais digitais, engenheiros de softwares, programadores, designers. São muitos os profissionais de TI (Tecnologia de Informação) responsáveis pela criação e desenvolvimento das diversas soluções tecnológicas em prática hoje nas grandes empresas, e

também desenvolvendo pesquisas para buscar novas alternativas a cada desafio que surge [Laurindo 2020].

Na medida em que as organizações investem crescentemente em tecnologia da informação (TI) e tal tecnologia influencia cada vez mais os seus processos de negócios [Kretschmer 2012], tem aumentado a preocupação com o gerenciamento de profissionais de TI, pois a contratação e capacitação deles envolvem investimentos significativos. Segundo alguns autores, a gestão dos recursos humanos é a variável crítica da gestão de TI [Lounsbury et al. 2007]. Em meio à intensa dinâmica da área de TI, os profissionais desse setor têm sido fortemente exigidos, pois precisam ter elevada capacidade técnica, flexibilidade e mobilidade [Vreuls and Joia 2012]. Assim, as empresas têm tido dificuldade para em contratar profissionais capacitados no mercado de tecnologia.

A incorporação de novas tecnologias que atendem aos diversos tipos de demandas e serviços tem alterado consideravelmente o nosso modo de viver, trabalhar, aprender e se relacionar. No entanto, nenhuma tecnologia conseguiu substituir o potencial humano, pelo menos até hoje, de maneira definitiva [de Neto 2019].

As falhas no gerenciamento de pessoal, a baixa disponibilidade e a demanda crescente de profissionais de TI são fatores que influenciam os profissionais a migrarem para outras empresas [Ang and Slaughter 2004]. Segundo Fryfrek & Pensanato (2007), o impacto dessa migração para as empresas de desenvolvimento de software é grande, pois possuem dependência dos profissionais envolvidos em seus projetos, principalmente pelo fato da alta especialização destes profissionais e a sua substituição não ser imediata.

## **2. Objetivo da Apresentação**

No Brasil, a grande maioria das cidades são ligadas por apenas uma empresa de ônibus, e nossos aeroportos e ferroviárias são insuficientes. Com isso, a população paga caro pela falta de opção. Muitos brasileiros se arriscam no transporte clandestino, por não terem recursos para as opções tradicionais [Buser 2016].

A Buser é uma alternativa segura e moderna, conectando pessoas que querem viajar para o mesmo destino com empresas de fretamento executivo. Utilizando uma tecnologia compartilhada e sustentável, a Buser fomenta a mobilidade no Brasil, criando uma nova opção de transporte segura, de qualidade e a preços justos [Buser 2016].

De acordo com Blake (2022), uma vantagem competitiva é uma diferenciação positiva da concorrência percebida pelo cliente e duradoura ao longo do tempo. Uma empresa tem uma vantagem competitiva quando está em uma posição melhor do que os concorrentes para garantir cliente e se defender contra forças competitivas. Dentre as vantagens competitivas, destaca-se o fornecimento de produtos ou serviços inovadores com o uso de tecnologias e profissionais capacitados.

A Buser, como empresa que fomenta tecnologia, adotou uma estratégia de aprimorar a formação em tecnologia com a qualificação de mão-de-obra especializada para sobreviver ao apagão de profissionais de tecnologia. O objetivo da palestra para a trilha da indústria do XIII Congresso Brasileiro de Software: Teoria e Prática (CBSOFT) é apresentar um relato de experiência dessa iniciativa que começou no final de 2020, incluindo a justificativa para essa iniciativa, os benefícios oferecidos aos participantes, que ganham para estudar e aprimorar seus conhecimentos.

Adicionalmente, serão apresentados os resultados e lições aprendidas do primeiro piloto, denominado Buser Camp, com os detalhes da condução do processo seletivo dos participantes, a metodologia de ensino envolvendo a integração do aprendizado com o trabalho na empresa. Finalmente serão apresentados os próximos passos, com a extensão ao Buser Tech, que dobra a meta de formação, a parceria com o portal Descomplica<sup>1</sup> e também amplia a formação com um público-alvo novo em mais um processo seletivo.

### 3. Relevância da Apresentação para o CBSOFT

Ao capacitar jovens talentos para resolver problemas criando tecnologia, a Buser contribui para aliviar o problema do apagão de profissionais. Ao compartilhar os detalhes de como essa capacitação acontece, cria-se um novo relato que pode inspirar outras organizações que sofrem do mesmo problema. Encoraja-se outras empresas com problemas, mentalidade, e valores semelhantes a fomentar iniciativas semelhantes ou até mais amplas.

### References

- Ang, S. and Slaughter, S. (2004). Turnover of information technology professionals: The effects of internal labor market strategies. *SIGMIS Database*, 35(3):11–27.
- Blake, C. (2022). *Importância de Sistemas e Tecnologias Estratégicas de Informação*. Amazon Kindle.
- Buser (2016). Manifesto buser. <https://www.buser.com.br/sobre>.
- de Neto, M. V. S. (2019). *Gestão da Tecnologia da Informação: Sustentação e Inovação para a Transformação Digital*. Brasport.
- Frufrek, G. L. and Pansanato, L. T. E. (2017). Rotatividade de pessoal: Pesquisa com profissionais de empresas brasileiras de desenvolvimento de software. *iSys - Brazilian Journal of Information Systems*, 10(2):05–29.
- Kretschmer, T. (2012). Information and communication technologies and productivity growth. (195).
- Laurindo, F. J. B. (2020). *Tecnologia da Informação: Planejamento e Gestão de Estratégias*. Atlas.
- Lounsbury, J. W., Moffitt, L., Gibson, L. W., Drost, A. W., and Stevens, M. (2007). An investigation of personality traits in relation to job and career satisfaction of information technology professionals. *Journal of Information Technology*, 22(2):174–183.
- Vreuls, E. H. and Joia, L. A. (2012). Proposição de um modelo exploratório dos fatores relevantes para o desempenho profissional do cio brasileiro. *Revista de Administração*, 47(2):307–324.

---

<sup>1</sup>[www.descomplica.com.br](http://www.descomplica.com.br)