



**ANDERSON LUCIANO DE SOUZA
JOSÉ VINICIUS TEODÓRIA DOS SANTOS**

**PANORAMA DO MERCADO DE TRABALHO NA ÁREA DE TECNOLOGIA DA
INFORMAÇÃO PARA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MUNICÍPIO DE
JI-PARANÁ**

Ji-Paraná
2023

**ANDERSON LUCIANO DE SOUZA
JOSÉ VINICIUS TEODÓRIA DOS SANTOS**

**PANORAMA DO MERCADO DE TRABALHO NA ÁREA DE TECNOLOGIA DA
INFORMAÇÃO PARA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MUNICÍPIO DE
JI-PARANÁ**

Monografia apresentada à Banca Examinadora do Curso de Sistemas de Informação do Centro Universitário São Lucas Ji-Paraná, como requisito de aprovação para obtenção do Título de Bacharel em Sistemas de Informação.

Orientador: Prof. Esp. Romário Vitorino Ferreira.

Ji-Paraná
2023

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação - CIP

S729p Souza, Anderson Luciano de.

Panorama do mercado de trabalho na área de tecnologia da informação para pessoa com deficiência no município de Ji-Paraná. / Anderson Luciano de Souza; José Vinicius Teodória dos Santos. – Ji-Paraná, 2023.

34 p.; il.

Trabalho de Conclusão de Curso (Sistemas de Informação)
– Centro Universitário São Lucas Ji-Paraná, 2023.

Orientador: Prof. Esp. Romário Vitorino Ferreira.

1. Pessoa com deficiência. 2. Mercado de trabalho. 3. Tecnologia e acessibilidade. I. Santos, José Vinicius Teodória dos. II. Ferreira, Romário Vitorino. III. Título.

CDU 331.5-056.26(811.1)

AGRADECIMENTOS

Agradecemos a Deus pela oportunidade e sabedoria que vivêssemos de muita aprendizagem e conhecimento e chegamos até aqui, para realização desse grande sonho dessa etapa das nossas vidas, que concluímos. Nossa gratidão ao Professor Orientador: Romário Vitorino por nos orientar com muito conhecimento e sabedoria tirando nossas dúvidas para que pudéssemos devolver nossa Monografia com maior excelência e nos fez trabalhar em equipe para conseguirmos o melhor resultado nessa reta final tirando o nosso melhor para alcançar nossos objetivos. Agradecemos nossos familiares e amigos que desde o início da faculdade nos apoiaram na caminhada desse grande sonho torcendo e nos dando suporte em muitos momentos difíceis, mas eles sempre nos dando coragem e acreditando que poderíamos alcançar nossos objetivos, dessa nossa etapa.

RESUMO

O intuito desta monografia é trazer novamente a discussão em ambiente acadêmico o panorama do mercado de trabalho para pessoas com deficiência especificamente na área de Tecnologia da Informação na região de Ji-Paraná, analisar como as empresas especificamente do ramo de tecnológico se adequam para as ofertas de vagas inclusivas em seus quadros. Pesquisar sobre o a inclusão das pessoas PCD, a aplicação de tecnologias assistivas no ambiente de trabalho, a luz dos direitos assegurados pela lei brasileira que tornam as pessoas com deficiência, plenamente capazes de exercerem seu direito ao trabalho, ofertando a estas pessoas sua própria autonomia com tecnologias que ajudam a desempenhar suas respectivas tarefas, em busca do resultado. Analisando o contexto geral aplicando a metodologia de pesquisa científica através de consultas a publicações, trabalhos acadêmicos, leis posts e blogs especializados que abordaram o tema, pesquisas de campo principalmente questionário on-line, direcionado a empresas e gestores de Recursos Humanos da região, a aplicabilidade do princípio individual da capacidade, e a proposta de soluções que sejam amenizadores da causa exposta por esta monografia, visando sempre à inclusão do indivíduo e o acesso aos direitos que trazem dignidade a pessoa com deficiência.

Palavra-chave: pessoa com deficiência, mercado de trabalho, tecnologia e acessibilidade.

ABSTRACT

The purpose of this monograph is to bring back to discussion in an academic environment the panorama of the labor market for people with disabilities specifically in the area of Information Technology in the region of Ji-Paraná, to analyze how companies specifically in the technological sector adapt to the offers of inclusive vacancies in their staff. Research on the inclusion of PCD people, the application of assistive technologies in the work environment, in the light of the rights guaranteed by Brazilian law that make people with disabilities fully capable of exercising their right to work, offering these people their own autonomy with technologies that help to perform their respective tasks, in search of the results. Analyzing the general context, applying the methodology of scientific research, through consultations with publications, academic works, law, post's and specialized blogs that approach the subject, field research mainly online questionnaire, directed to companies and Human Resources managers of the region, the applicability of the individual principle of capacity, and the proposal of solutions that alleviate of the cause exposed by this monograph, always aiming at the inclusion of the individual and access to the rights that bring dignity to people with disabilities.

Keywords: Disabled person, labor market, technology, accessibility.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 Porcentagem da População PCD no Brasil.....	14
Figura 2 - Cumprimento da Cota PCD de empregabilidade em Ji-Paraná.....	15
Figura 3 - Quantitativo de empresas do ramo de serviços da Informação registradas sob os respectivos CNAEs.....	18
Figura 4 - Empresa do ramo de tecnologia em Ji-Parana.....	19
Figura 5 - Grafico das empresas que atuam na area de Web Design em Ji-Parana	20
Figura 6 - Empresas que atuam na area de Desenvolvimento de Software Não-Customizáveis.....	20
Figura 7 - Empresas que atuam na area de Desenvolvimento de Software Customizáveis.....	21
Figura 8 - Desenvolvimento de Software sob Encomenda.....	21
Figura 9 - Tela inicial da Pesquisa Watzap.....	24
Figura 10 – Tamanho da empresa em Número de empregados.....	26
Figura 11 – Função ou cargo dos entrevistados na empresa.....	27
Figura 12 – Existência de colaboradores PCDs ns empresas.....	27
Figura 13 – Sobre a contratação pelo Regime de Cotas.....	28
Figura 14 – Sobre os tipos de deficiência que os PCDs contratados possuem.....	28
Figura 15 – Sobre a existência de um banco de talentos específicos para PCDs.	29
Figura 16 – Sobre a atuação da empresa na área de tecnologia da Informação.....	29
Figura 17 – Sobre Pcds atuando na área de TI.....	30
Figura 18 – Sobre os cargos ocupados por PCDs exercem na área da TI.....	31
Figura 19 – Existência de vagas para PCDs na área de TI.....	32

LISTA DE TABELAS

Tabela 1.....	24
---------------	----

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

PCD – Pessoa com deficiência, ou Pessoa Portadora de Deficiência

CID – Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde

OMS – Organização Mundial da Saúde

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia Estatística

RAIS – Relação Anual de Informações Sociais

CNAE – Classificação Nacional de Atividades Econômicas

Cód. – Código

JUCER – Junta Comercial do Estado de Rondônia

e-SIC – Sistema de Informações ao Cidadão

Google forms – Formulários do Google

Sumário	
1	INTRODUÇÃO.....8
2	JUSTIFICATIVA.....9
3	OBJETIVO10
3.1	Objetivo Geral10
3.2	Objetivos específicos10
4	REFERENCIAL TÉORICO11
4.1	DA LEGISLAÇÃO.....11
4.2	DEMAIS AUTORES12
4.3	Dados da População PCD no Brasil 2015.....14
4.4	Dados da População PCD em Ji-Paraná15
4.5	Mercado de Trabalho15
4.6	Cenário das empresas de Tecnologia em Ji-Paraná16
5	MÉTODOS E MATERIAIS23
5.1	FORMULÁRIO DO GOOGLE23
6	RESULTADOS26
7	CONCLUSÃO33

1 INTRODUÇÃO

No Brasil somente em 1989 fora introduzida na constituição brasileira o reconhecimento da existência da pessoa Portadora de Deficiência, como cidadão com direitos iguais a todos os demais cidadãos, ao longo dos anos e constante revisão das leis e normas que regulam o acesso dos PCDs a todos os direitos que lhes são devidos, chegaram à confecção do Estatuto da Pessoa Portadora de Deficiência, promulgado em 06 de Julho de 2015, através da Lei 13.146, formalizando então os direitos a esses cidadãos.

Por sua vez esses cidadãos se deparam com muitas barreiras para chegarem a usufruir dos seus respectivos direitos, no que se refere às acessibilidades, sejam elas Arquitetônicas, de Comunicação e Atitudinal, muitas vezes não são trabalhadas nas empresas, para que a empresas seja realmente inclusiva. Discorrer sobre o direito ao trabalho, o reconhecimento da personalidade do indivíduo, o direito de escolha da sua profissão em face da aptidão individual, bem como conhecer o panorama atual da cidade de Ji-Paraná, especificamente na área de TI e a colocação desses profissionais no referido mercado.

Na intenção de trazer o referido tema ao ambiente acadêmico, trazemos novamente luz a este debate de forma que a sociedade de um modo geral possa ter acesso aos resultados aqui produzidos na proposta de servirem estes ao propósito de reconhecer e fazer valer esses direitos a esta parcela da população.

2 JUSTIFICATIVA

É de sua vez lembrar que respeitadas às limitações de cada indivíduo, as capacidades individuais são de livre escolha, cada profissional se interessa por aquilo que sua aptidão o dispõe a se habilitar e se empreender no conhecimento para o desempenho de suas tarefas, o que por sua vez traz de volta a discussão do tema proposto, onde a contratação do profissional PCD, pelas empresas com a suposta “inclusão” deste profissional no mercado de trabalho tem suas perspectivas um tanto quanto suprimidas, quando por parte das empresas, uma vez que estas nem sempre estão dispostas a se adequarem de forma a ofertarem condições justas para que o trabalho possa ser exercido com desenvoltura pelo trabalhador PCD.

Diante disso, se faz necessários trabalhos no âmbito acadêmico, que busque esclarecer melhor as informações, consiste em realizar uma revisão dos trabalhos já existentes sobre o tema abordado, que pode ser em livros, artigos, enciclopédias, monografias, teses, filmes, mídias eletrônicas e outros materiais cientificamente confiáveis.

É a linha de raciocínio a ser adotada pelo pesquisador, que serve como diretriz para reflexão permite-se verificar o estado do problema a ser pesquisado, sob o aspecto teórico e de outros estudos e pesquisas já realizados. Isto nos traz a pesquisa de como as empresas no município de Ji-Paraná, mais especificamente no ambiente de TI se comportam no quesito adequação de ambiente voltado para o trabalhador PCD, bem como as empresas têm interesse em se adequarem para absorver tal mão de obra.

3 OBJETIVO

A seguir são listados os objetivos, que propõem este trabalho.

3.1 Objetivo Geral

Analisar o Mercado de Trabalho especificamente a área de Tecnologia da Informação, para as Pessoas com deficiência e observar se a empresa tem acessibilidade e tecnologia como suporte necessário para sua contratação.

3.2 Objetivos específicos

Analisar o Mercado de trabalho na área de TI no município de Ji-Paraná, para as pessoas com deficiência.

Verificar as vagas existentes para a área de TI.

Analisar a forma como as empresas ofertam suas vagas para PCDs.

Criar uma coleta de dados, para analisar se a empresa contrata de através da Lei de Cotas.

Analisar como o processo de inclusão de Pessoas com Deficiência, no seu ambiente de trabalho, para tornar acessível, em seu processo de autonomia dentro da empresa.

4 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste tópico abordaremos as leis, o panorama e parte da bibliografia registrada que nos remetem ao estudo sobre o tema abordado nesta monografia,

4.1 DA LEGISLAÇÃO

A lei nº 8213, de 24 de Julho de 1991, assinada pelo então presidente Fernando Collor de Melo, no seu Artigo 93, obrigou as empresas a manter um proporcional de até 5%, do seu quadro de funcionários por pessoas, reabilitadas, portadoras de necessidades especiais, habilitadas. (BRASIL, 1991)

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregada está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I - Até 200 Empregados.....	2%;
II - De 201 a 500.....	3%;
III - De 501 a 1.000.....	4%;
IV - De 1.001 em diante.	5%.

Também a Lei 13.146 de Julho de 2015 (BRASIL, 2015), que institui o “Estatuto da Pessoa com Deficiência”, garante no seu artigo 34 e 35 o direito ao trabalho para todas as pessoas PCDs.

Art. 34. A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

§ 1º As pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos.

§ 2º A pessoa com deficiência tem direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor.

§ 3º É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena.

§ 4º A pessoa com deficiência tem direito à participação e ao acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador, em igualdade de oportunidades com os demais empregados.

§ 5º É garantida aos trabalhadores com deficiência acessibilidade em cursos de formação e de capacitação.

Art. 35. É finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego, promover e garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho.

Parágrafo único. Os programas de estímulo ao empreendedorismo e ao trabalho autônomo, incluídos o cooperativismo e o associativismo, devem prever a participação da pessoa com deficiência e a disponibilização de linhas de crédito, quando necessárias.

Diante disso, observa-se que a Lei 13.146 (BRASIL, 2015), Intitulada Estatuto da Pessoa com Deficiência, no seu artigo 34 é muito específica ao tratar do direito ao trabalho da pessoa PCD, a aplicação dessas leis e normas ficou ainda enfrentam resistência por parte de muitas empresas e colaboradores, afirmado pelo Blog "Igual na matéria publicada em 24 de maio de 2021" (SCHWARZ, 2021).

4.2 DEMAIS AUTORES

Apesar dos avanços, as Pcds ainda se deparam com dificuldades de segregação e exclusão social pautada por preceitos (GLAT & PLETSCHE, 2012).

No entanto, existem algumas barreiras para o cumprimento da Lei. O estudo de TANAKA & MANZINI (2005), aponta que os empregadores acreditam que as Pcds possuem condições de exercerem as atividades corriqueiras de boa parte dos postos de trabalho, mas apontam dificuldades em função da baixa escolaridade, de condições inadequadas da infraestrutura das empresas, da mobilidade urbana precária até o trabalho e também dos programas insuficientes de treinamento profissional. Por outro lado, as empresas têm buscado, cada vez mais, desenvolver iniciativas em gestão de pessoas para fomentar uma força de trabalho multicultural, com equidade entre gêneros, etnias, classes sociais e necessidades especiais. A diversidade tem sido fundamental para a geração e discussão de ideias sob diferentes pontos de vista, o que resulta em projetos inovadores e competitivos no mercado global. A tendência para a diversidade nas corporações tem se estendido a cada ano, resultando em pesquisas anuais sobre as empresas e suas práticas de diversidade e inclusão, como aplicada pela DiversityInc, onde foram ranqueadas as 50 empresas mundiais com as melhores práticas no tema (DIVERSITYINC, 2015).

A falsa ideia de incapacidade vinculada à deficiência, a insistência em selecionar algumas categorias de deficiências ou certos níveis de comprometimento, são fontes de resistência para o ingresso no âmbito profissional (SUZANO et. al, 2014).

Em adição, as Pcds precisam lidar com uma série de barreiras de acessibilidade, como as funcionais, as atitudinais e as arquitetônicas (ASSIS & CARVALHO -FREITAS, 2014).

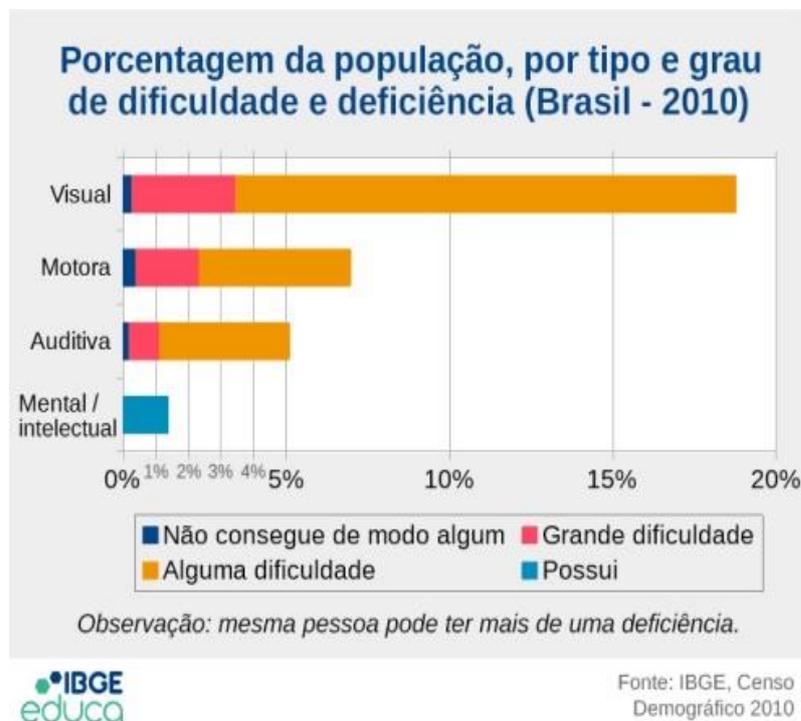
Um levantamento efetuado recentemente pela Relevo, uma empresa especializada em recrutamento no setor de tecnologia, aponta que menos de 2% (1,6%) dos convites das empresas de TI são voltados para candidatos que possuem algum tipo de deficiência (SERVIO, 2021).

Destaca-se que há uma tendência em contratar PCD que exijam menores adaptações no ambiente de trabalho, bem como se faz necessário incluir o funcionário neste debate de inclusão das PCD nas diversas tarefas da empresa; iii) ao acompanhamento da PCD no cotidiano da empresa que ocorre uma assistência na execução das atividades e; iv) ao relacionamento das PCD com os outros funcionários há facilidade na ambientação e necessidade de conhecimento sobre as deficiências. De início, se constatou que os funcionários com deficiência ocupam uma parcela muito próxima ao mínimo requerido, o que pode iniciar uma falta de confiança na capacidade produtiva das PCD. Essa desconfiança se reflete na forma como essas pessoas são direcionadas aos postos de trabalho, visto que, conforme algumas respostas evidenciaram a concepção sobre a limitação das PCD, que as colocam em desvantagens com os demais funcionários e restringem suas potencialidades. O psicólogo apresenta como elemento fundamental neste processo, tanto em relação ao preenchimento da lacuna sobre a falta de informação sobre as deficiências, bem como na promoção de estratégias de inclusão (DO CARMO, GILLA e QUITÉRIO, 2020).

4.3 Dados da População PCD no Brasil 2015

Estima-se que no Brasil tenha 12,5 milhões de pessoas com deficiência não existem registros oficiais de números exatos de incapacitados, ou seja, nos baseamos apenas em estatísticas produzidas pelos órgãos responsáveis conforme IBGE, Censo demográfico 2010, visualizado na figura 1.

Figura 1 Porcentagem da População PCD no Brasil



Fonte: Pessoas com deficiência | Educa | Jovens - IBGE¹

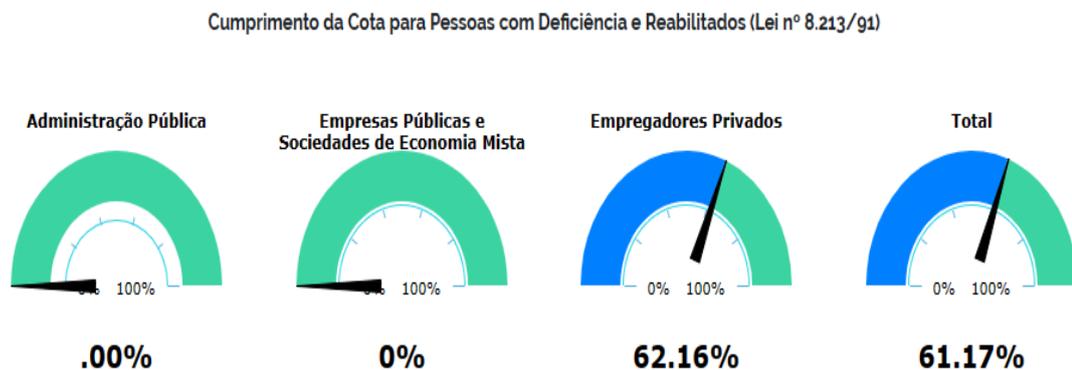
¹ Até o fechamento desta Monografia, os resultados do CENSO 2022, não haviam sido divulgados pelos órgãos oficiais.

4.4 Dados da População PCD em Ji-Paraná

Segundo o, Portal da Inspeção do trabalho do Governo Federal (MTE, 2010), na cidade de Ji-Paraná, o cumprimento da Cota para Pessoas com deficiência e reabilitados, as empresas privadas são as que mais ofertam vagas para pessoas PCD, porém como mostra a figura 2 extraída do site ainda há vagas não preenchidas em todos os setores de trabalho, principalmente quando se aponta a Administração Pública e as Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista.

O relatório CNAE não apresenta dados sobre a área de tecnologia, nos obrigando a ir de porta em porta das empresas de Tecnologia em busca de tal informação, o que pretendemos alcançar com a pesquisa online.

Figura 2 - Cumprimento da Cota PCD de empregabilidade em Ji-Paraná



Fonte: SIT Abas (trabalho.gov.br)

4.5 Mercado de Trabalho

Também sobre a vacância de posições de empregos para pessoas PCDs conforme a pesquisa que realizamos, todas as empresas dispõem de vagas para esses trabalhadores.

A pesquisa revelou que as vagas disponíveis quase nunca são preenchidas na sua totalidade, fato que é relevante quando se concentra nas peculiaridades desse grupo de pessoas.

4.6 Cenário das empresas de Tecnologia em Ji-Paraná

A Resolução Nº 1, de 19 de Novembro de 2018 - Publicado no Diário Oficial da União Nº 222, de 20 de Novembro de 2018 - CONCLA - IBGE (BRASIL, 2018), existem 03 CNAES existentes para empresas voltadas para Desenvolvimento de Softwares, são eles:

1 - 6201-5/01 - Desenvolvimento de Programas de computador sob encomenda.

2 - 6202-3/00 - Desenvolvimento e licenciamento de programas de computador customizáveis.

3 - 6203-1/00 - Desenvolvimento e licenciamento de programas de computador não customizáveis.

Conforme o E-SIC, Sistema Eletrônico do Serviço de Informações ao Cidadão (RONDONIA, 2018), site disponibilizado pelo governo do estado de Rondônia o número de empresas que atuam diretamente no desenvolvimento de serviços de softwares sob os respectivos CNAES citado no Cenário de Empresas de tecnologia de Ji-Paraná, 263 empresas estão em atividade atualmente.

No estado de Rondonia, conforme a JUNTA Comercial do Estado e Rondonia(JUCER) existem 819 empresas num total de 1063 cnpj's ativos nos respectivos CNAEs, 6201-5/01 e 6202-3/00.

Em Ji-Paraná segundo a Junta Comercial do Estado de Rondonia no observatório do desenvolvimento Regional (sepog.ro.gov.br), existem 18.780 empresas ativas, das quais 263 empresas, registradas sob a atividade cód. 62 - Atividades dos serviços de tecnologia da informação destas segundo o observatório:

1) 22,5% que totalizam 22 empresas atuam no area de **WebDesign**;

2) 10,14% que totalizam 52 empresas atuam na area de Desenvolvimento em de Software TI **não customizados**;

3) 14.81 que totalizam 76 empresas atuam na area de Desenvolvimento em de Software TI **customizados**;

4) 15,98% que totalizam 82 empresas atuam na area de Desenvolvimento em de Software TI **sob encomenda**;

Outras 281 atuam nas áreas de Suporte Técnico em manutenção e Consultoria em serviços de informática, totalizando ainda 54,77% das empresas com CNPJ registrados sob a atividade cód 62.

É importante ressaltar que entre estas empresas na sua maioria são empresas que não representam especificamente a atividade fim da área de desenvolvimento, podemos citar ainda conforme o observatório as empresas que exploram o comércio de internet, energia solar, até mesmo as empresas que produzem conteúdo para internet, jornalistas blogueiros e afins. Todos estes se utilizam do mesmo código de atividades.

Não se exclui destas aquelas empresas cuja o registro, difere da sua real atividade, ou exercem atividades diferentes mas que possuam uma estrutura própria de parques tecnológicos.

A figura 3 traz a quantidade de empresas com registro ativo até o dia 18 de maio de 2023, sob os respectivos CNAEs, incluindo os que se denominam Empresários, Sociedade, Filial de Empresário na UF da Sede, Filial de Sociedade com Sede Fora e Filial de Sociedade na UF da Sede.

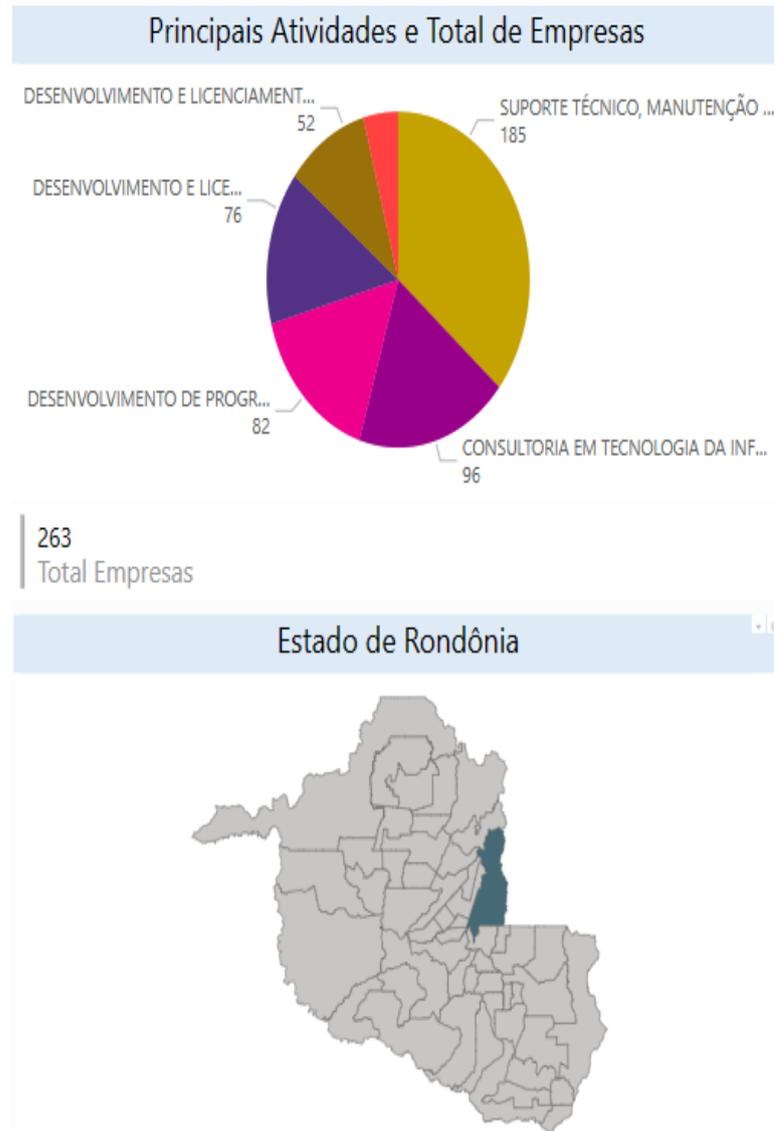
Figura 3 - Quantitativo de empresas do ramo de serviços da Informação registradas sob os respectivos CNAEs

MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA E COM. EXTERIOR		Data...: 18/05/2023
SECRETARIA DE COMÉRCIO E SERVIÇOS		Hora...: 11:58
DEPARTAMENTO NACIONAL DE REGISTRO DO COMÉRCIO		Página: 001 / 001
JUNTA COMERCIAL DO ESTADO DE RONDÔNIA		
ESTATÍSTICO DO CADASTRO		
CONSTITUIÇÃO: 01/01/1500 a 18/05/2023		
SITUAÇÃO: REGISTRO ATIVO		
ATIVIDADES		
UF: RO		
Descrição	Quantidade	
Empresário		
6201-5/01 - Desenvolvimento de programas de computador sob encomenda	49	
6202-3/00 - DESENVOLVIMENTO E LICENCIAMENTO DE PROGRAMAS DE COMPUTADOR CUSTOMIZÁVEIS	94	
Sociedade		
6201-5/01 - Desenvolvimento de programas de computador sob encomenda	356	
6202-3/00 - DESENVOLVIMENTO E LICENCIAMENTO DE PROGRAMAS DE COMPUTADOR CUSTOMIZÁVEIS	436	
Filial de Empresário na UF da Sede		
6201-5/01 - Desenvolvimento de programas de computador sob encomenda	8	
6202-3/00 - DESENVOLVIMENTO E LICENCIAMENTO DE PROGRAMAS DE COMPUTADOR CUSTOMIZÁVEIS	1	
Filial de Sociedade com Sede Fora		
6201-5/01 - Desenvolvimento de programas de computador sob encomenda	31	
6202-3/00 - DESENVOLVIMENTO E LICENCIAMENTO DE PROGRAMAS DE COMPUTADOR CUSTOMIZÁVEIS	50	
Filial de Sociedade na UF da Sede		
6201-5/01 - Desenvolvimento de programas de computador sob encomenda	19	
6202-3/00 - DESENVOLVIMENTO E LICENCIAMENTO DE PROGRAMAS DE COMPUTADOR CUSTOMIZÁVEIS	19	
Total Geral:		1.063
Total de Empresas:		819

Fonte: RELATORIO QUANTITATIVO - ÁREA DE TI (cge.ro.gov.br)

Ilustrado na figura 4, o grafico aponta a distribuição das empresas do ramo de Tecnologia em Ji-Paraná. Seguido do mapa do estado de Rondônia destacando a cidade de Ji-Paraná, que totalizam 263 empresas registradas no referido município.

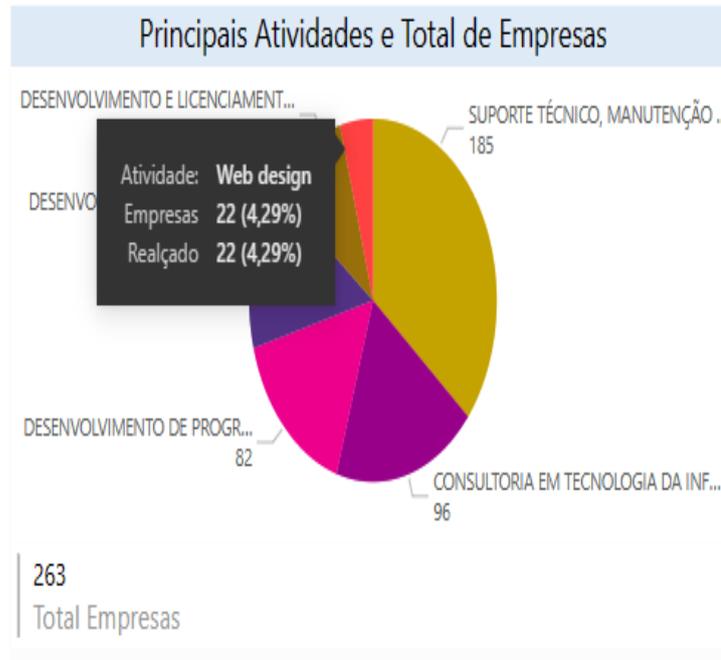
Figura 4 - Empresa do ramo de tecnologia em Ji-Paraná



Fonte: - | Portal do Observatório (sepog.ro.gov.br)

A figura 5 destaca a porcentagem de empresas do ramo de Tecnologia atuante especificamente na área de Web Design na cidade de Ji-Paraná, esses representam a menor fatia do percentual das empresas do ramo.

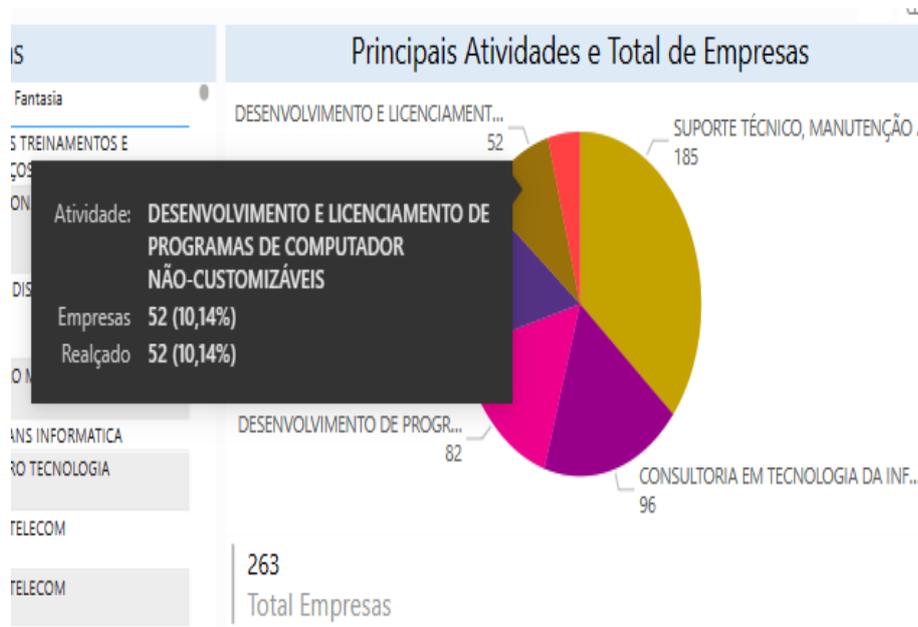
Figura 5 - Gráfico das empresas que atuam na área de Web Design em Ji-Paraná



Fonte: - | Portal do Observatório (sepog.ro.gov.br).

A figura 6 destaca o número de empresas que atuam na área de desenvolvimento de Software Não Customizáveis, abrangendo dez por cento do total das empresas pesquisadas

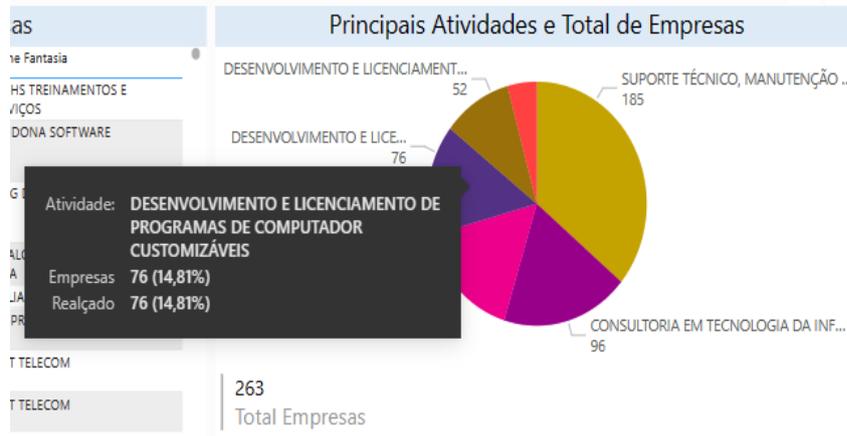
Figura 6 - Empresas que atuam na área de Desenvolvimento de Software Não-Customizáveis



Fonte: - | Portal do Observatório (sepog.ro.gov.br)

Na temática quantitativa da figura 7, apresenta-se o gráfico indicativo do percentual de empresas que atuam na área de Desenvolvimento e Licenciamento de Programas de Computador Customizáveis. Essa parcela de empresas representam um total de 76 empresas.

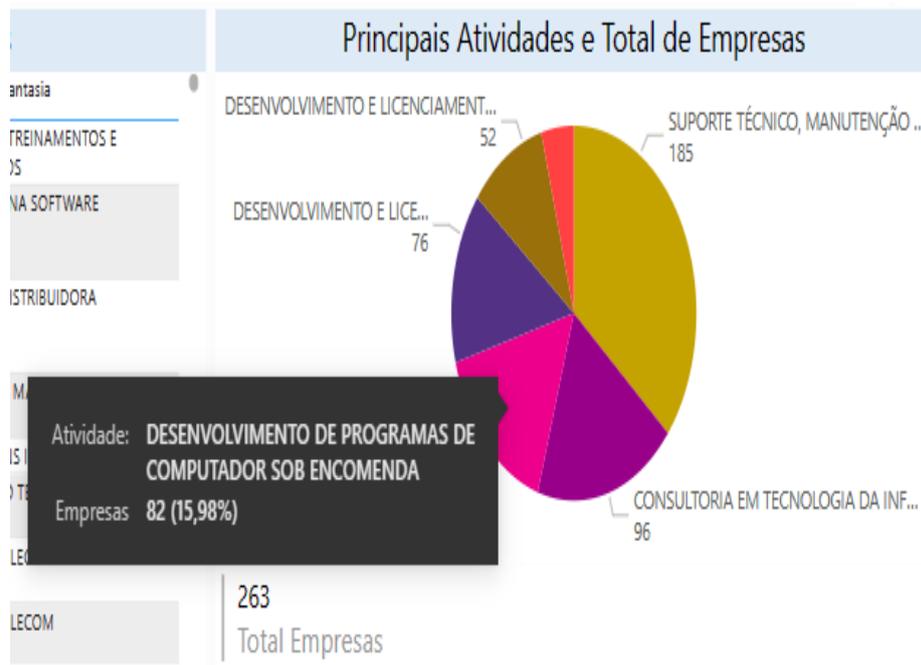
Figura 7 - Empresas que atuam na área de Desenvolvimento de Software Customizáveis



Fonte: - | Portal do Observatório (sepog.ro.gov.br).

O número de empresas que desenvolvem programa de computador sob encomenda, representa um percentual de 15,98% das empresas, ilustrada na figura 8 somando um total de 82 empresas.

Figura 8 - Desenvolvimento de Software sob Encomenda



Fonte: - | Portal do Observatório (sepog.ro.gov.br)

A maior parte das empresas relacionadas nesta inicial são empresas que prestam serviços de suporte e manutenção embora estejam indiretamente ligadas as áreas de desenvolvimento, são serviços extremamente essenciais a continuidade dos projetos de desenvolvimento.

Afirma-se através destes gráficos, um percentual elevado em números de empresas do ramo na região de Ji-Paraná, reafirmando as empresas que demandam de muito serviço tecnológico e que tem a sua própria estrutura de informatização e que atuam nas mais diversas áreas existentes. Estas por sua vez não são contabilizadas nestes gráficos, porém acabam sendo uma grande geradora de mão de obra na área de tecnologia.

5 MÉTODOS E MATERIAIS

Este trabalho foi desenvolvido a partir de uma pesquisa quantitativa, direcionada a empresários e gestores de recursos humanos, envolvidos com a área de Tecnologia da Informação e ou no processo de contratação das empresas atuantes na área, onde buscou-se a validação de dados estruturados, estatísticos, com análise de alguns casos, das inúmeras abordagens possíveis para este estudo a pesquisa quantitativa foi a mais apropriada para a obtenção do resultado. Gerando através das respostas coletadas os gráficos que validaram o resultado final deste trabalho.

5.1 FORMULÁRIO DO GOOGLE

Na pesquisa realizada através da ferramenta Formulário do Google foi criada a pesquisa, que abordará junto às empresas do ramo, gerentes de Recursos Humanos de outras Empresas, e também empresas com grande número de funcionários de Ji-Paraná, sobre o tema, e sua realidade nas empresas pesquisadas.

A pesquisa não coletou dados pessoais, tão somente as respostas fornecidas pelos participantes, respostas estas que trouxe a realidade dos pesquisados em relação ao tema.

A pesquisa foi disponibilizada via canal de mídia social WATZAP, através do link curto: <https://forms.gle/a8kSABvfYPkAQ6XGA> e fora direcionada as empresas do setor interessadas, aos gerentes de Recursos Humanos e pessoas ligadas ao assunto em pesquisa, profissionais entre 25 e 60 anos na cidade de JI-PARANA.

Figura 9 - Tela inicial da Pesquisa Watzap



Fonte: <https://forms.gle/eSubtP1jTzf5Xvs86> (Próprio autor)

Tela inicial do questionário utilizado para a coleta de dados através de pesquisa de opinião do público alvo envolvido, os quais são gestores de empresas do município de Ji-Paraná. Criado com uso da ferramenta Google Forms, com a sequencial de dez perguntas dividas em duas sessões voltada ao perfil do entrevistado e, relação a sua respectiva empresa, e a relação da empresa com a empregabilidade da pessoa PCD, as perguntas são de simples respostas com opções de múltipla escolha. Esta tem objetivo de colher do entrevistado as informações referentes ao processo de contratação de pessoas PCD, nas suas respectivas empresas.

Listamos as referidas perguntas:

Tabela 1

Perguntas:	Opção de respostas
Relacionado ao quadro de colaboradores da empresa, assinale a opção que apresenta a faixa que representa o número de colaboradores de sua empresa.	<ul style="list-style-type: none"> a) De 1 a 20 b) De 21 a 50 c) De 51 a 100 d) De 100 a 200 e) Mais de 200
Relacionado ao cargo do entrevistado, assinale a opção que representa a sua função dentro da empresa.	<ul style="list-style-type: none"> a) Sócio Proprietário b) Diretor c) Gerente de TI d) Gerente de RH e) Outro
Relacionado a colaboradores PCDs, assinale a opção que representa a situação atual da empresa.	<ul style="list-style-type: none"> a) Não há colaboradores PCDs atualmente na empresa. b) Há entre 1 e 5 colaboradores PCDs na empresa c) Há entre 6 e 10 colaboradores PCDs na empresa d) Há mais de 10 e que 50 colaboradores PCDs na empresa. e) Há mais de 50 colaboradores PCDs na empresa.
Em relação aos colaboradores com	<ul style="list-style-type: none"> a) Atualmente não possuímos colaboradores PCDs. b) Os colaboradores PCDs são contratados

deficiência, assinale a opção que representa a situação da sua empresa.	SOMENTE pelo regime de cotas exigido pela lei (Lei 8.213). c) Os colaboradores PCDs NÃO SÃO contratados SOMENTE pelo regime de cotas exigido pela lei (Lei 8.213). d) Não tenho conhecimento sobre o processo de contratação de PCDs.
Sobre os colaboradores que são PCDs na empresa, assinale o(s) tipo de deficiências que os colaboradores possuem:	a) Deficiência física b) Deficiência auditiva c) Deficiência visual d) Deficiência mental e) Deficiência múltipla f) Não há colaboradores PCDs.
Existe alguma forma de banco de talentos e/ou currículos na empresa: Assinale a opção que representa a situação atual da empresa.	a) Não possuímos b) Sim, há UM banco de talentos/currículos para pessoas COM deficiência e um banco de talentos/currículos para pessoas SEM deficiência. c) Sim, há UM ÚNICO banco de talentos/currículos que agrupa pessoas COM e SEM deficiência. d) Sim, há SOMENTE, um banco de talentos /currículos para pessoas COM deficiência. e) Sim, há SOMENTE, um banco de talentos/currículos para pessoas SEM deficiência.
Em relação a área de tecnologia da informação, assinale a opção que representa de atuação que a empresa se enquadra.	a) A empresa atua com foco exclusivo na tecnologia da informação voltada para a parte física da TI (Infraestrutura, redes, instalação e manutenção de softwares e hardwares). b) A empresa atua com foco exclusivo na tecnologia da informação voltada para a parte de desenvolvimento de software. c) Há empresa atua em outro ramo de mercado, no entanto, possui um amplo setor de tecnologia da Informação. d) Há empresa atua em outro ramo de mercado, e atualmente possui um ou mais setor de tecnologia de informação e está expandindo seu (s) setores (s) de TI. e) Há empresa atua em outro ramo de mercado, e atualmente possui um quadro reduzido de profissionais de Tecnologia de Informação.
Há colaboradores PCDs atuando no setor de tecnologia da informação da empresa:	a) Não há colaboradores PCDs na empresa. b) Somente há na empresa colaboradores PCDs trabalhando com TI. c) Há colaboradores PCDs trabalhando com TI e há colaboradores PCDs trabalhando em outros setores.
Sobre os colaboradores que trabalham com TI, assinale o(s) cargo(s) que eles atuam:	a) Desenvolvedor de Software b) Infraestrutura de TI c) Análise de Sistemas d) Suporte Técnico e) Gestão em TI f) Outros
Sobre o cenário de contratação de profissionais PCDs na área de TI em Ji-Paraná	a) Há disponibilidade de vagas para contratação, mas não há candidatos PCDs qualificados com os requisitos técnicos exigidos. b) Não há vagas disponíveis para PCDs mas há candidatos PCDs qualificados com os requisitos técnicos para a TI. c) Não tenho conhecimento sobre este cenário.
Responderam às perguntas	06 participantes

6 RESULTADOS

Como parte do resultado a pesquisa, sob o uso da ferramenta Formulários do Google, a pesquisa foi encaminhada a parte dos empresários e gestores voltados para o ramo de TI e representantes de RH das empresas regionais, para que voluntaria e anonimamente respondessem a pesquisa.

Encaminhou-se para um total de 13(treze) profissionais, e obtivemos a resposta de 06(seis) dos entrevistados.

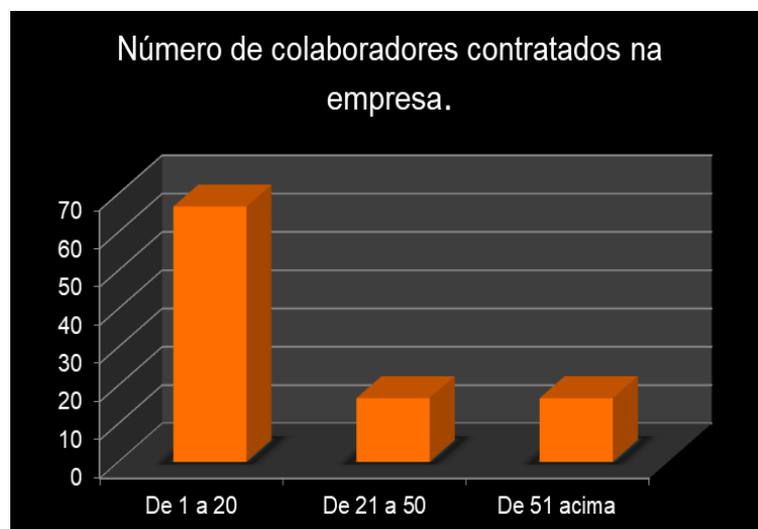
A pesquisa foi disponibilizada no dia 13 de junho de 2023 e ficou no ar até o dia 15 de junho de 2023.

Encaminhou-se perguntas que tratam do Panorama Regional de Empregabilidade de Pessoas Com Deficiência mais especificamente na área de TI. Obtivemos a resposta de parte dos participantes, 06(seis) no total que receberam o convite.

A seguir destacamos os pontos de maior relevância para a pesquisa.

- 1) Sobre a quantidade de colaboradores de cada empresa pesquisada;
 - a) 60% dos entrevistados informaram que possuem de 1 a 20 funcionários em suas respectivas empresas.
 - b) 20% possuem de 21 a 50 funcionários;
 - c) 20% possuem de 51 a 200.

Figura 10 – Tamanho da empresa em Número de empregados

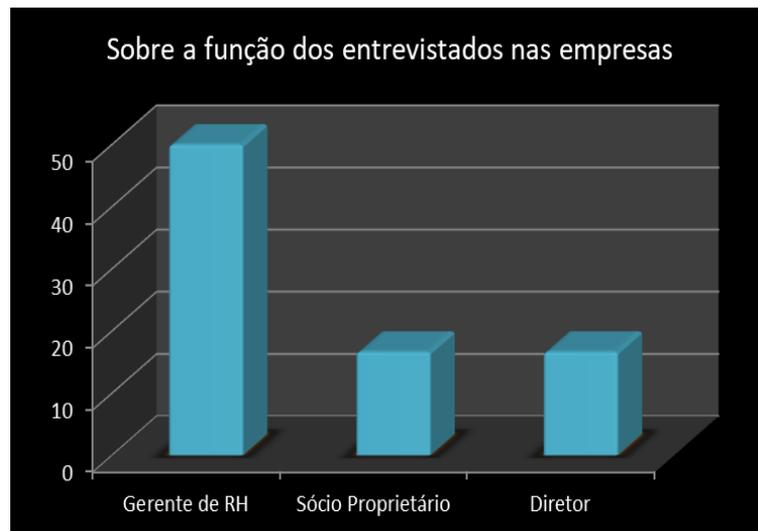


Fonte: O próprio autor

2) Sobre a função de cada entrevistado na sua respectiva empresa:

- a)60% Gerente de RH;
- b)20% Sócio Proprietário;
- c)20% Diretor.

Figura 11 – Função ou cargo dos entrevistados na empresa

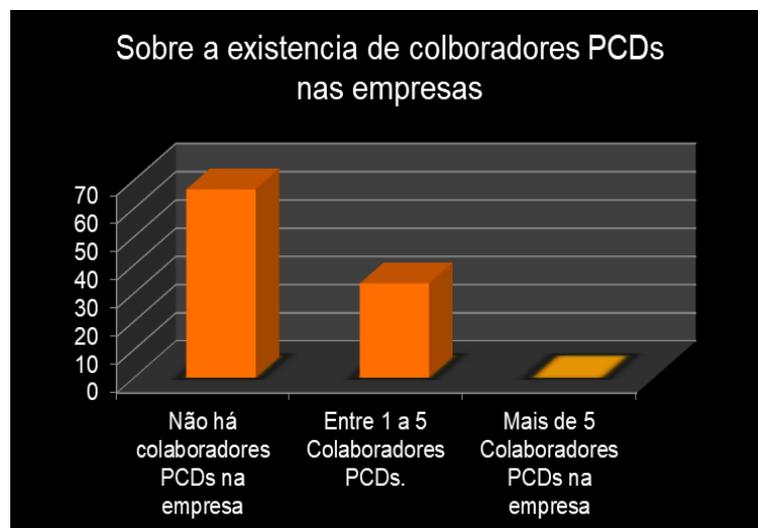


Fonte: O próprio autor

3) Sobre a existência de colaboradores PCDs nas empresas:

- a)66% Informaram que não há colaboradores PCDs, atualmente nas empresas.
- b)33% Responderam que existe entre 1 e 5 colaboradores PCDs, empregados nas respectivas empresas atualmente.

Figura 12 – Existência de colaboradores PCDs ns empresas



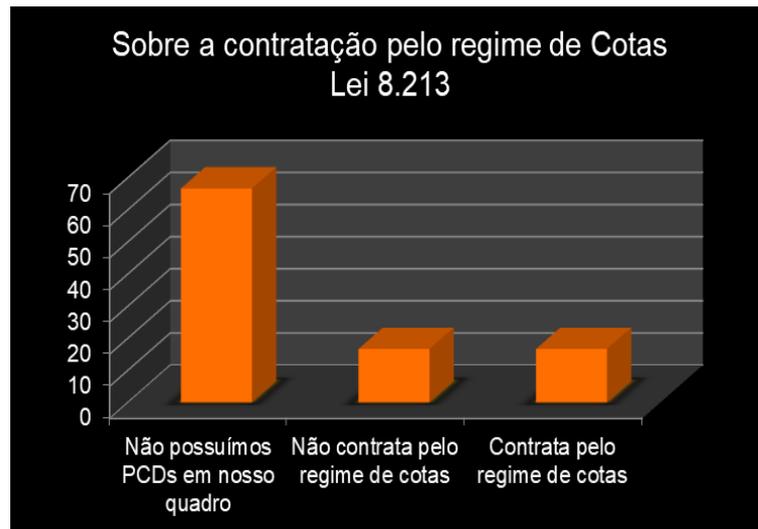
Fonte: O próprio Autor

4) Sobre o regime de contratação de colaboradores PCDs:

a) 20% Responderam que os colaboradores PCDs são contratados somente pelo regime de cotas (Lei 8.213).

b) 20% Responderam que os colaboradores PCDs Não são contratados somente pelo regime de cotas.

Figura 13 – Sobre a contratação pelo Regime de Cotas



Fonte: O próprio Autor

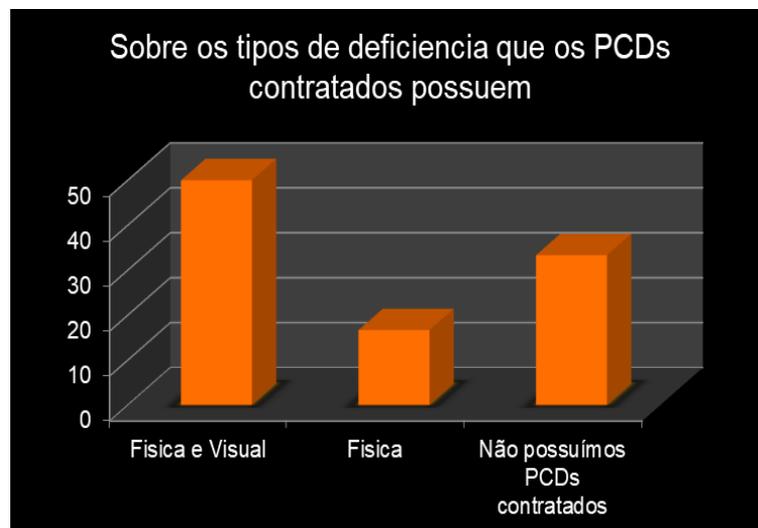
5) Sobre o tipo de deficiência, que possuem os trabalhadores PCDs contratados.

a) 50% Deficiência física e visual

b) 16% Deficiência física.

c) 33% Não temos PCDs contratados.

Figura 14 – Sobre os tipos de deficiência que os PCDs contratados possuem



Fonte: O próprio Autor

6) Sobre a existência de banco de talentos específicos na empresa.

a) 70% Há um banco de talentos/currículos geral para todas as pessoas.

b) 20% Há um banco de talentos específicos para pessoas PCDs.

c) 10% Não possuímos um banco de talentos.

Figura 15 – Sobre a existência de um banco de talentos específicos para PCDs.



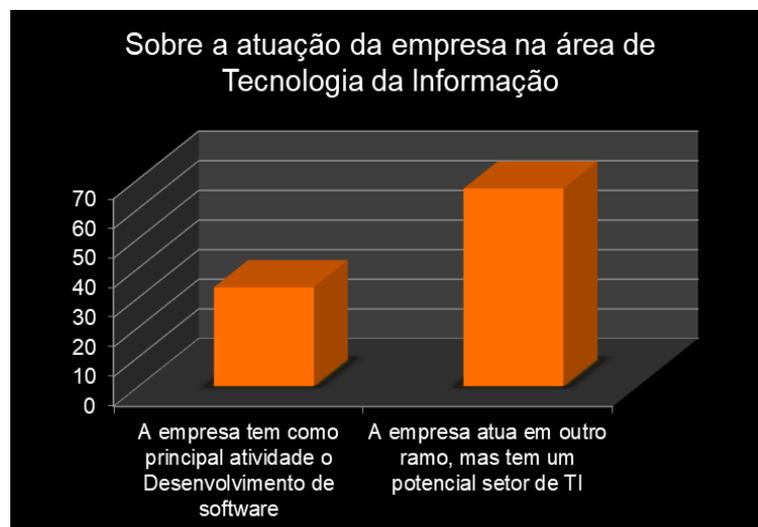
Fonte: O Próprio Autor

7) Sobre a atuação da empresa na área de Tecnologia da Informação.

a) 70% A empresa tem como principal atividade o desenvolvimento de Software.

b) 30% A empresa tem outra atividade principal, porém possui amplo setor de Tecnologia da informação.

Figura 16 – Sobre a atuação da empresa na área de tecnologia da Informação

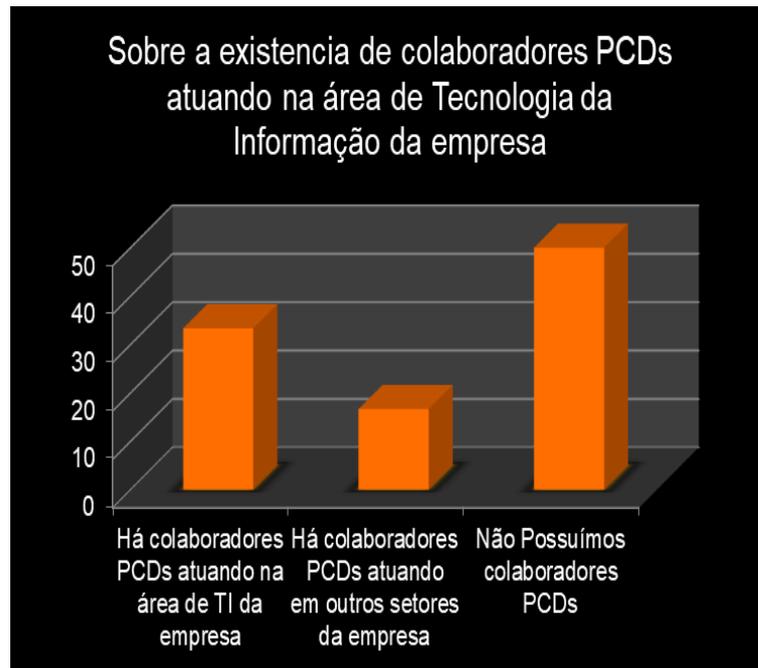


Fonte: O próprio Autor

8) Sobre a existência de colaboradores PCDs na área de TI das empresas.

- a) 25% Existem trabalhadores PCDs atuando na área de TI.
- b) 25% Existem trabalhadores PCDs, atuando em outros setores da empresa.
- c) 50% Não existem trabalhadores PCDs na empresa atualmente.

Figura 17 – Sobre Pcds atuando na área de TI

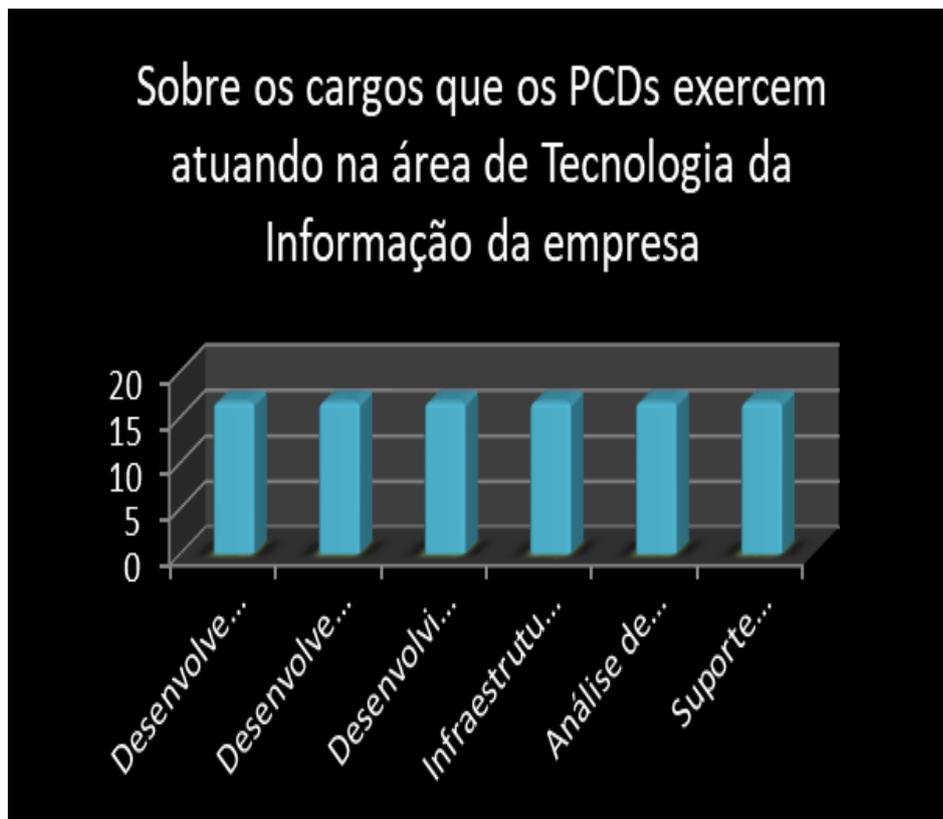


Fonte: O próprio Autor

9) Sobre as funções e ou cargos que os trabalhadores PCDs exercem na área de TI das empresas.

- a)16% Desenvolvedor de Software, Infraestrutura de TI, Análise de Sistemas, Suporte Técnico e Gestão em TI.
- b)16% Desenvolvedor de Software, Infraestrutura de TI, Suporte Técnico e Gestão em TI.
- c)16% Desenvolvedor de Software.
- d)16% Infraestrutura de TI
- d)16% Análise de Sistemas.
- e)16% Suporte técnico.

Figura 18 – Sobre os cargos ocupados por PCDs exercem na área da TI



Fonte: O próprio Autor

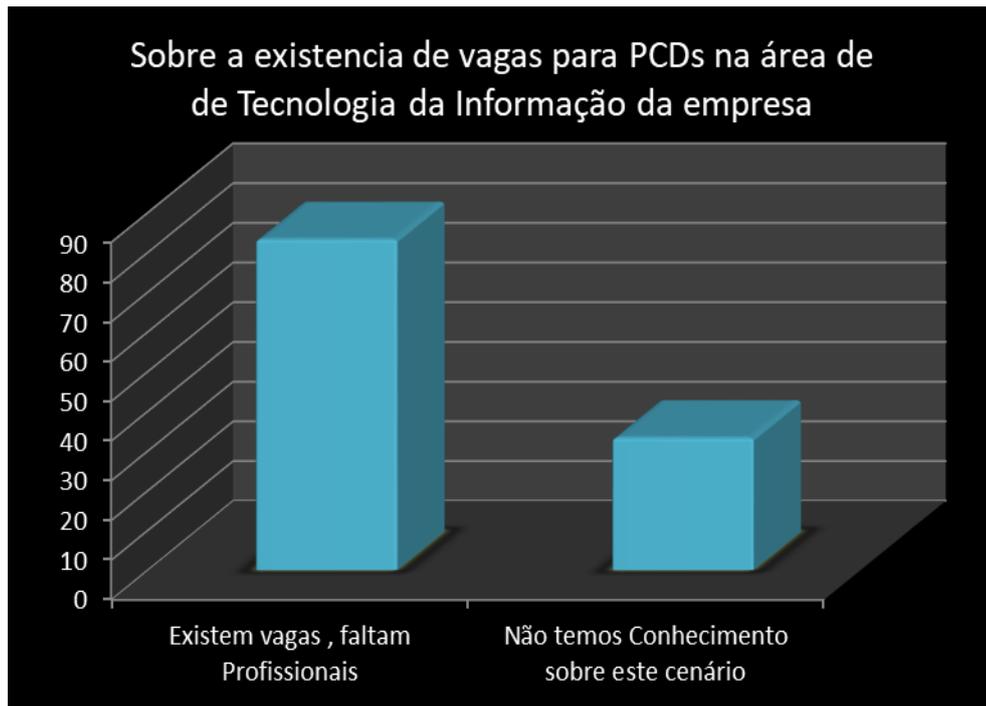
10) Sobre a existência de vagas para PCDs na área de TI.

a) 60% Existem vagas, mas não há profissionais qualificados para preencher as vagas.

b) 40% Não tenho conhecimento sobre este cenário.

Sobre o número de colaboradores PCDs nas empresas participantes.

Figura 19 – Existência de vagas para PCDs na área de TI



Fonte: O próprio Autor

7 CONCLUSÃO

Conforme dados coletados, os resultados obtidos demonstram que a busca por soluções a esta problematização, ou a suavização de algo desta natureza realmente precisa partir de muitas frentes dentre as quais propomos aqui algumas delas, sendo indispensáveis as mídias sociais ferramentas como Facebook, Instagram, LinkedIn, Youtube e outros mais tantos quantos possíveis.

Não se pode vitimizar o profissional PCD por sua condição, mas se faz necessário a busca pessoal pela sua realização, isso se aplica a todos os campos da vida e a todo indivíduo. Não se podem negar anos de exclusão desta parcela da população que uma vez assistida em seus direitos aliados a seus esforços pode-se alcançar inúmeros resultados muito positivo.

Como o tema é de grande repercussão e discussão em todos os níveis da sociedade, não podemos aqui ofertar uma solução conclusiva que irá resolver de vez por todas a temática abordada.

Propomos inicialmente ao centro Universitário Afya São Lucas, a criação de um registro com dados de Alunos formados na instituição na condição PCD, e suas áreas de formação, para que futuramente possa servir como fonte de pesquisas para Trabalhos Acadêmicos semelhantes. Seja este um Post fixo no site da instituição de acesso livre a toda a sociedade.

Criada a página no Instagram "vagasdempregopcd", como também uma das ferramentas que pode contribuir na mitigação desse problema, esta que deverá ser alimentada, diariamente através de depoimentos voltados ao tema, ofertas de vagas e divulgações a respeito.

Uma busca constante pela sobrevivência, pelo trabalho e dignificação da humanidade individual parte de um conjunto de ações coletivas, que devem ter em sua essência a contribuição coletiva e a preservação da integridade do outro. Neste tom aquilo que é um bem coletivo torna-se um bem social, uma vez atingido esse patamar a dignidade do indivíduo se faz protegida e o desejo de luta e sucesso de cada um vai ganhando espaço e tornando a realidade da subsistência cada vez mais palpável.

Igualando as oportunidades traremos mais justiça e dignidade para todos que desejam usufruir das realizações de seu próprio trabalho.

REFERENCIAS

BRASIL. Presidencia da República - Casa Civil. **L8213consol.**, 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 16 Abril 2023.

BRASIL. Presidencia da Republica - Secretaria-Geral. **L13146**, 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 19 Abril 2023.

BRASIL. RESOLUÇÃO Nº 1, de 19 de novembro de 2018. **Imprensa nacional - DOU**, 2018. Disponível em: <https://www.in.gov.br/web/dou/-/resolucao-n-1-de-19-de-novembro-de-2018-50861201>. Acesso em: 23 Abril 2023.

DO CARMO, Marwin M. I. D. B.; GILLA, Clarissa G.; QUITÉRIO, Patricia L. Interação em Psicologia. <https://pdfs.semanticscholar.org/d924/c8b581b21547b7aa1fbc67f9419f4afa2870.pdf>, p. 9, Janeiro 2020. ISSN 03. Disponível em: <https://pdfs.semanticscholar.org/d924/c8b581b21547b7aa1fbc67f9419f4afa2870.pdf>. Acesso em: 25 Fevereiro 2023.

MTE. Portal da Inspeção do Trabalho. **Radar Sit**, 2010. Disponível em: <https://sit.trabalho.gov.br/radar/>. Acesso em: 05 maio 2023.

RONDONIA. E-SIC. **e_-SIC ACADÊMICO**, 2018. Disponível em: <https://esic.cge.ro.gov.br/>. Acesso em: 30 MAIO 2023.

SCHWARZ, Andrea. Igual inclusão e diversidade. **Discriminação de pessoas com deficiência**, Maio 2021. ISSN 1. Disponível em: <https://igual.com.br/blog/2021/05/24/discriminacao-de-pessoas-com-deficiencia/>. Acesso em: 01 jun. 2023.

SERVIO, Gabriel. TI seleciona apenas 1,6% de pessoas. **Olhar Digital**, 07 Outubro 2021. ISSN 2. Disponível em: <https://olhardigital.com.br/2021/10/07/pro/ti-pessoas-com-deficiencia-processos-seletivos-pesquisa/>. Acesso em: 19 Maio 2023.

Bataliotti, Soellyn E. Profissionalização de pessoas com deficiência no contexto atual I. Disponível em: Minha Biblioteca, Cengage Learning Brasil, 2015.

FERNANDES, Adriana V.; LEITE, Adriano S.; LEITE, Adriano S.; Manual dos direitos da pessoa com deficiência. [Digite o Local da Editora]: Editora Saraiva, 2012. E-book. ISBN 9788502170322. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502170322/>. Acesso em: 15 jun. 2023.