



# **O MERCADO DE TRABALHO NA ÁREA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO NA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA: UM OLHAR A PARTIR DAS EMPRESAS CONTRATANTES DO EXTREMO SUL DA BAHIA<sup>1</sup>**

Kaíque Silva Santos<sup>2</sup>

Aldemir Inácio de Azevedo<sup>3</sup>

Nadja Núbia Ferreira Leite Cardoso<sup>4</sup>

Vinicius de Oliveira Nepomuceno<sup>5</sup>

## **RESUMO**

Este trabalho realizou um estudo sobre o perfil de demandas e expectativas das empresas que contratam profissionais na área de tecnologia da informação e comunicação na região extremo Sul da Bahia. O objetivo foi identificar se a formação oferecida pelas instituições de ensino profissional e tecnológico atende às demandas do mundo do trabalho no contexto regional, na área de tecnologia da informação e comunicação. O referencial teórico dialoga com estudos que caracterizam o mundo do trabalho contemporâneo no setor informacional. A pesquisa foi desenvolvida a partir de metodologia quanti-qualitativa, de caráter exploratório, e aplicou questionário semi-estruturado junto a empresas dos municípios de Eunápolis e Porto Seguro. Os resultados mostraram a predominância de trabalhadores do sexo masculino, numa área em que o ensino superior se mostra fundamental, porém na maioria das vezes essa formação é conjugada com outras qualificações em função do dinamismo exigido dos profissionais. As principais habilidades desejadas pelas empresas em relação aos trabalhadores informacionais são a capacidade de apresentar soluções e resolver problemas, criatividade, iniciativa, lealdade, sinceridade, compromisso, paciência e controle emocional.

**Palavras-chave:** Tecnologias da Informação e Comunicação, Mercado de Trabalho, Formação profissional

## **INTRODUÇÃO**

O mercado de trabalho tem se inovado cada vez mais e diversas transformações tem ocorrido ao longo dos anos, principalmente com a evolução do setor da tecnologia informacional (TIC). Sabe-se que por diversos fatores da realidade contemporânea, a área de T. I.C é altamente dinâmica e as inovações constituem uma característica muito própria desse campo do conhecimento. Isso requer um recorrente compromisso das instituições de ensino e pesquisa e dos profissionais da área para acompanhar as transformações nas demandas do mercado de trabalho. Quando se trata da educação profissional e tecnológica, os cursos

<sup>1</sup> A pesquisa foi desenvolvida com apoio de bolsa de iniciação científica concedida pela PRPGI/IFBA.

<sup>2</sup> Estudante do curso de Técnico em Informática do Instituto Federal da Bahia - BA, [kaiquecatequista@gmail.com](mailto:kaiquecatequista@gmail.com);

<sup>3</sup> Professor e Pesquisador do Instituto Federal da Bahia - BA. Doutor em Desenvolvimento Sustentável. [aldemircds@gmail.com](mailto:aldemircds@gmail.com)

<sup>4</sup> Professora e Pesquisadora do Instituto Federal da Bahia – IFBA. Doutora em Ensino, História e Filosofia das Ciências (UFBA). [nadjanubia@ifba.edu.br](mailto:nadjanubia@ifba.edu.br)

<sup>5</sup> Professor e Pesquisador do Instituto Federal da Bahia – IFBA. Mestre Gestão e Tecnologias Aplicadas a Educação (UNEB/GESTEC). [viniciusoliveira@ifba.edu.br](mailto:viniciusoliveira@ifba.edu.br)



oferecidos na área de T.I.C. buscam preparar o egresso para conviver com as mudanças que ocorrem no seu ambiente de atuação, seja ele acadêmico ou mercadológico.

O campo de trabalho na área de T.I.C. materializa grande parte das mudanças econômicas, produtivas e trabalhistas advindas da revolução informacional durante as últimas décadas. E ainda continua a passar por transformações ocasionadas pelo processo de organização do capital globalizado, as quais são determinantes para a existência das empresas e para a configuração do perfil de atuação do trabalhador. De acordo com Bridi e Braunert (2015, p. 199,200) a “revolução tecnológica de base microeletrônica que colocou o conhecimento e a informação no centro da “nova economia” trouxe “como uma de suas consequências o crescimento do número de profissões que envolvem a produção e processamento de informações, a exemplo do trabalho de desenvolvimento de software”.

Esse estudo busca investigar o perfil de demandas e expectativas das empresas que contratam profissionais na área de tecnologia da informação e comunicação (TIC's) na região extremo Sul da Bahia, especialmente dos egressos do Curso Análise e Desenvolvimento de Sistemas, oferecido pelo Instituto Federal da Bahia, Campus Eunápolis, no tocante à sua formação e campo de atividade na região. O objetivo foi identificar se a formação oferecida pelas instituições de ensino profissional e tecnológico atende às demandas do mundo do trabalho no contexto regional, na área de tecnologia da informação e comunicação. Como a área de tecnologia é uma das que mais emprega é importante saber o perfil do profissional que o mercado requer para que as instituições de ensino busquem incluir no Projeto Político Pedagógico desses cursos as demandas do mercado e perceber o acolhimento desses profissionais nas empresas da região.

A pesquisa foi desenvolvida a partir de metodologia quanti-qualitativa, de caráter exploratório, e aplicou questionário semi-estruturado junto a empresas dos municípios de Eunápolis e Porto Seguro. Os resultados mostraram a predominância de trabalhadores do sexo masculino, numa área em que o ensino superior se mostra fundamental, porém na maioria das vezes essa formação é conjugada com outras qualificações em função do dinamismo exigido dos profissionais. Percebe-se um mercado mais exigente, que cobra dos trabalhadores informacionais agilidade na resolução de problemas, criatividade, curiosidade epistêmica, iniciativa, compromisso, controle emocional e visão ampla na interação com o conhecimento profissional e social.

## **METODOLOGIA**



As atividades desta pesquisa são orientadas por uma metodologia de abordagem quali-quantitativa, já que privilegia a análise do tema a partir de aspectos qualitativos da realidade social em sua diversidade de expressões e conexões, mas também recorre à quantificação de alguns dados que foram coletados. Além disso, esse tipo de pesquisa enfoca a compreensão e explicação das dinâmicas das relações sociais entre um grupo de pessoas, uma organização, uma instituição, uma trajetória etc. (FLICK, 2002; GOLDENBERG, 2009). Na pesquisa qualitativa todos os fenômenos são igualmente importantes e preciosos: a constância das informações e sua ocasionalidade, a frequência e a interrupção, a fala e o silêncio.

É necessário encontrar o significado manifesto e o que permaneceu oculto no contato com a realidade pesquisada (CHIZZOTTI, 1995, p. 84). A abordagem qualitativa pressupõe que existe uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito, uma interdependência entre sujeito e objeto e um vínculo indissociável entre o mundo subjetivo e a subjetividade do sujeito. O sujeito pesquisador capta e atribui significados àquilo que observa. E os sujeitos pesquisados são reconhecidos como sujeitos que a partir da experiência de vida elaboram conhecimento, produzem práticas, criam representações, explicações e conexões simbólicas para a vivência cotidiana. Ademais, junta-se a verificação estatística de uma hipótese por meio de dados concretos e quantificáveis, isto é, por meio de números.

Do ponto de vista dos objetivos estabelecidos que foram atingidos no âmbito desta investigação o caráter exploratório é que balizou a busca pelas informações, a interação com o objeto e a construção de elos interpretativos entre as situações incorporadas nas discussões a serem realizadas. Essa orientação prioriza a aproximação com o problema tendo como propósito explicitá-lo, principalmente em suas nuances não captadas na superfície da sua manifestação, resguardando, porém, o olhar holístico sobre o mesmo. Busca-se aprimorar ideias e quiçá trazer novas ideias à tona. Por fim, uma característica fundamental da pesquisa exploratória é que permite ampla flexibilidade e valoriza quaisquer aspectos relativos ao objeto de estudo (GIL, 2007, p. 41).

Além de fazer revisão bibliográfica sobre o tema, a fim de compreender melhor os conceitos e ideias produzidos pela literatura acadêmica sobre as características do mercado de trabalho na área de T.I.C. no contexto contemporâneo, com o objetivo de desenvolver avanços teóricos empiricamente fundamentados (FLICK, 2009), foram utilizados alguns instrumentos que viabilizaram a investigação. Para isto, foram diagnosticadas as empresas que mais contratam profissionais de T.I.C. na região de Eunápolis e Porto Seguro, contatadas por telefone solicitando autorização para participação na pesquisa e aplicados questionários



semiestruturados com auxílio da plataforma *Google Forms*, enviados via *online* às empresas. O procedimento para a aplicação dos questionários seguiu rigorosidade a legislação sobre ética em pesquisa, sendo submetido e aprovado pelo comitê da ética da Plataforma Brasil.

## REFERENCIAL TEÓRICO

A palavra tecnologia traz consigo uma diversidade de conceitos, ideias e significados. Desse modo, pode ser caracterizada como uma aplicação de conhecimentos científicos, segundo a afirmação de Marcovitch (1997, p. 27) que a define como “a aplicação concreta de um conhecimento científico e técnico à concepção, desenvolvimento e fabricação de um produto”. É importante destacar que, de acordo com Cavalcanti e Gomes (2001, p. 54) a tecnologia se caracteriza como um “conjunto de técnicas sistematizadas com aplicação no trabalho humano”.

A difusão das TICs nas atividades de produção acarretou a intensificação da produtividade dos trabalhadores, aumentando a capacidade de acumulação de capital. Com isto, a revolução tecnológica propiciou maior participação dos trabalhadores e maior necessidade de capacitação profissional no mercado de trabalho (CASTELLS, 2011), especificamente no setor da tecnologia da informação e comunicação.

Os trabalhadores informacionais, chamados também de trabalhadores digitais, surgiram como consequência do processo de transformação capitalista das últimas décadas. Em diversas empresas, até mesmo aquelas que não possuem a tecnologia informacional como atividade fim, é possível encontrar um departamento próprio voltado para o desenvolvimento de tecnologias da informação (MORENO, 2016). Essa nova dinâmica é fundamental para o processo de crescimento das empresas, já que as torna mais competitivas e inovadoras, capacitadas para geração de maiores lucros e possibilitam a produção de novos conhecimentos científicos, influenciando, desta forma, transformações na organização do trabalho.

Concomitante às mudanças advindas dos recursos tecnológicos, as inovações requerem dos trabalhadores maiores qualificações educacionais e profissionais para que possam acompanhar essas evoluções e não serem caracterizados como obsoletos. Por outro lado, há um desafio complexo ao caracterizar competências e habilidades requeridas a um profissional de T.I.C no mercado de trabalho. Segundo Dal Rosso (2008), as empresas estão exigindo maior envolvimento do trabalhador nesse setor, mais cobrança por resultados, habilidades intelectuais.

Os trabalhadores informacionais revelam que têm certa flexibilidade e autonomia em relação aos horários de trabalho, por vezes também podem trabalhar fora do ambiente das empresas, por meio das TICs. Sendo um exemplo disso, os trabalhadores *Home Office*, que



fazem trabalho remoto, teletrabalho, *telework* ou *home work* (COSTA, 2007; ALVES, 2008; ALEMÃO e BARROSO, 2012).

Além da forma de prestação de serviço como desenvolvedores de *software* existem outros tipos de profissões dentro do mercado informacional como os analistas de sistemas, que se dividem em várias escalas na carreira: analista Júnior é o primeiro estágio para a função, executando funções de analista, mas ainda necessita de maior acompanhamento; o analista pleno que pode possuir uma maior experiência profissional e maior domínio técnico; o analista sênior passa a assumir projetos e soluções mais elaboradas, gerenciando pessoas (MARTINS, 2016). Ademais, encontram-se as variantes como técnicos, profissionais vinculados à criação de produtos e/ou responsáveis por atividades de manutenção de sistemas e gerentes, assim como os consultores de tecnologias informacionais, engenheiros de computação, administradores de redes, sistemas e banco de dados e técnicos em operação e monitoramento de computadores e os gestores de projetos.

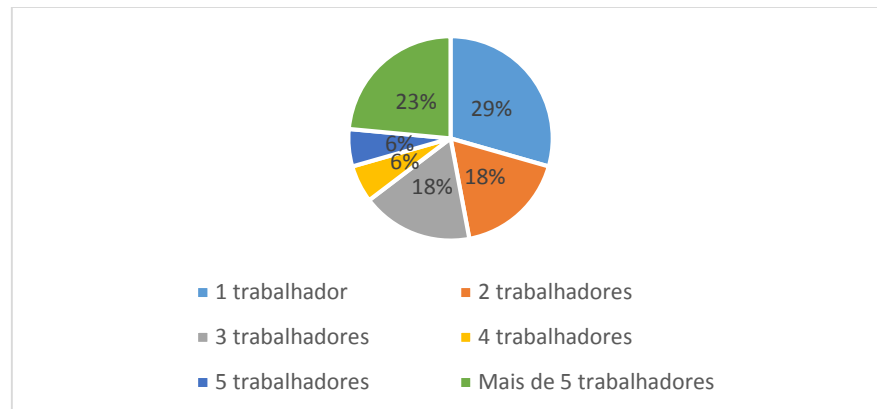
Sendo este campo de tamanha amplitude e aceitação no mercado, é importante perceber as necessidades das empresas quanto à contratação desses profissionais do setor informacional nas diversas áreas de atuação para que os cursos da área profissional e tecnológica possam trazer maior rendimento na dinâmica empresarial.

## **RESULTADOS E DISCUSSÃO**

Com o objetivo de conhecer melhor a atuação dos egressos de T.I.C como profissionais e em quais empresas eles (elas) trabalham, foram contatadas por telefone cento e trinta e cinco empresas. Dentre estas, foram identificadas 45 que continham profissionais da área. Desse total, 28 (62,2%) da cidade de Eunápolis e 17 (37,8%) de Porto Seguro. Na maioria delas, o setor de TIC é uma atividade meio, com representatividade de 75,6% do total. Como indicado na metodologia, foi enviado um questionário semi-estruturado para todas as 45 empresas que possuem trabalhadores de tecnologia da informação e comunicação, todavia apenas 17 responderam, sendo 10 (58,8%) de Eunápolis e 3 (17,6%) de Porto Seguro e 4 (23,6%) existentes/atuentes nas duas cidades.

A pesquisa indicou que dentre as empresas participantes, 5 delas (29%) têm em seu quadro de funcionários 1 trabalhador da área da tecnologia da informação e comunicação, 3 (18%) empresas possuem 2 trabalhadores, 1 (6%) tem 4 trabalhadores, 1 (6%) empresa tem 5 profissionais da área e 4 (23%) empresas empregam mais de 5 funcionários na área de TI. Os dados estão no gráfico 1, abaixo.

Gráfico 1 - Número de trabalhadores de TI nas empresas pesquisadas



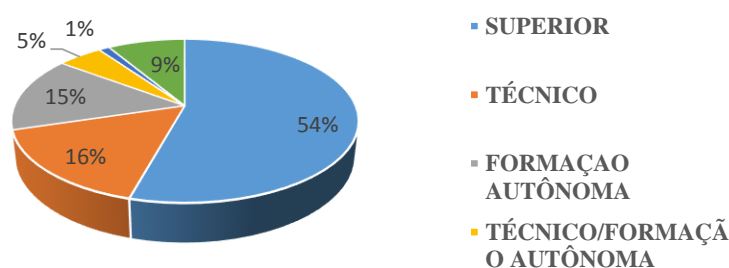
Fonte: Pesquisa do autor.

A maioria dos profissionais presentes nas empresas pesquisadas são do sexo masculino (83%). Na pesquisa de Silva (2017) é possível observar que essa realidade de segregação causada por sexo acontece no setor de TI, cujo mercado de trabalho constitui-se, predominantemente, por sujeitos do sexo masculino.

Quanto às áreas de formação dos profissionais, observa-se que os cursos Análise e Desenvolvimento de Sistemas e Sistemas de Informação constituem, cada um, 29,4% das áreas de formações dos indivíduos presentes nas empresas, o curso Gestão em Tecnologia da Informação e Comunicação ocupa 23,5% do campo de atuação dos profissionais, Jogos Digitais 5,9% e a formação em Informática em geral (nível técnico) é a que mais preenche as empresas, com 70,5%. O total de 5,9% não informou a sua formação. No questionário, os entrevistados poderiam assinalar mais de uma alternativa, já que cada trabalhador pode obter mais de uma formação, motivo pelo qual os percentuais superam 100%.

Quanto ao nível de qualificação dos trabalhadores, embora os profissionais com formação superior sejam em maior número (54%), existem muitos com formação de nível técnico(16% ) ou autônoma(15), como consta no gráfico 2 abaixo.

Gráfico 2 - Nível de qualificação dos trabalhadores pesquisados



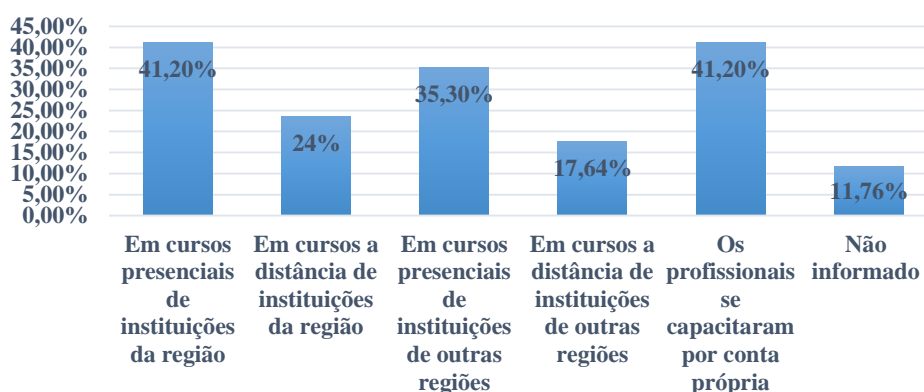
Fonte: Pesquisa do autor.



Além do mais, 64,7% dessas empresas não requerem o setor de TIC como atividade empresarial ligada diretamente às demandas fins da empresa, mas como atividade meio. Apenas 35,3% das empresas utilizam a TI como atividade fim. Constatou-se, portanto, que as empresas estão cada vez mais usando a tecnologia informacional, mesmo quando não são destinadas à atividade fim (MORENO, 2016). Quanto à forma de contratação das empresas em cuja atividade a TIC é exercida como atividade fim, 66,6% das contratações se dá pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), 16,6% se dá por projeto/produto e 16,6% contratam pessoa jurídica. As organizações que utilizam a TIC como atividade meio, as formas de contratações são predominantemente pela CLT, totalizando 91% e apenas 9% como pessoa jurídica.

A formação dos trabalhadores informacionais acontece em diferentes tipos de instituições e existem os que se capacitaram por conta própria. No contexto da pesquisa, 41,2% das empresas contrataram profissionais com formação em instituições presenciais da região. 24% cursaram em instituições a distância da região, 35,3% formaram-se em cursos presenciais de instituições de outras regiões e 17,64% em cursos à distância de instituições de outras regiões, mostrando que a EAD é uma realidade também no setor de TIC. Os profissionais que se capacitaram por conta própria totalizaram 41,20%. Martins (2016), em suas entrevistas, retratou o autodidata como aquele que “aprende o processo sozinho, busca maneiras independentes de resolver questões de codificação, programação e desenvolvimento”. O gráfico 3 mostra esses dados.

*Gráfico 2 - Tipo de instituição onde aconteceu a formação dos trabalhadores entrevistados pela pesquisa*



Fonte: Pesquisa do autor.

Os trabalhadores exercem diversas atividades nas empresas. As mesmas foram exemplificadas pelos contratantes como a análise e suporte a servidores *Microsoft/Linux*, análise de dados para sistemas de automação comercial, formatação, desenvolvimento de sites,



designer gráfico para desenvolvimento web, e-commerce, mídias digitais, suporte para software e hardware, tráfego de dados de trabalho, manutenção de impressoras, sistema de vigilância, análise e desenvolvimento de relatórios gerenciais, análise e desenvolvimento de processos e rotinas operacionais, suporte, administração de banco de dados e de redes.

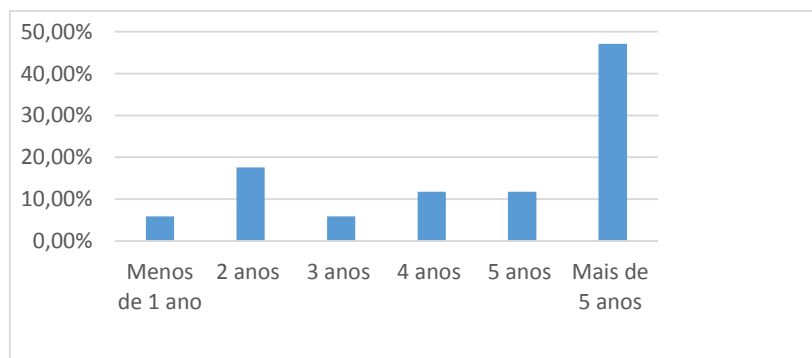
A maioria dos contratantes, totalizando 58,8%, relatou que o perfil dos profissionais formados nas instituições de ensino da região atende às demandas do mercado de trabalho. Todavia, 35,3% não conseguiu atender às demandas das empresas e 5,9% dos contratantes não responderam essa questão. Para alguns empregadores, para que haja melhoria na formação dos profissionais da área de TIC nessa região é preciso:

Aumentar a parte pratica dos cursos se possível, aumentar a integração dos estudantes no meio profissional durante o curso com o incentivo a estágios e criar mais cursos na área de tecnologia, pois é uma área muito vasta e com diversas demandas. (Entrevistado 15)

A necessidade de aumentar a experiência na área é recorrente em diversas falas dos entrevistados, a partir de mais estágios e também com o aprofundamento nas linguagens de programação, a necessidade de fazer uma gestão de qualidade que cria bons relatórios e não só intervindo se tiver problemas nos bancos de dados. Ademais, possibilitar a segurança dos dados das empresas e formações em Eletrotécnica ou Eletrônica Básica também seriam formas de atender melhor as demandas das empresas.

Os dados da pesquisa revelaram que 25% trabalhadores possuem 2 a 5 anos que estão no grupo de funcionários da empresa, especificamente no setor de T.I.C. 23% estão com mais de 5 anos na empresa, 15% com menos de 1 ano, 11% estão com 1 a 2 anos trabalhado e 26% não informaram o tempo de serviço. Foi observado que os funcionários de T.I.C. das empresas pesquisadas, considerando por percentual, 47,1% ficam mais de 5 anos em média trabalhando nas empresas, 17,6% ficam 2 anos, 11,8% trabalham por 4 anos, 11,8% ficam 5 anos, 5,9% ficam 3 anos e 5,9% ficam menos de 1 ano. No gráfico abaixo é mostrado esses percentuais.

Gráfico 5 - Tempo médio estimado de permanência dos trabalhadores de TI das empresas pesquisadas







Fonte: Pesquisa do autor.

Quando se trata do desligamento da empresa por parte dos trabalhadores, a baixa remuneração é uma das maiores motivações (35,3%). Já a busca por novos desafios profissionais caracteriza a situação de 29,4% dos trabalhadores. A mudança de área de atuação soma 17,6% dos casos. A busca por melhores condições de trabalho totaliza 11,8% e o término e contrato com prestadoras terceirizadas são de 5,9%.

Quando as perguntadas sobre as principais características que um profissional de T.I.C. precisa ter, a grande maioria das empresas (71%) espera dos trabalhadores a capacidade de apresentar soluções e resolver problemas. Já a criatividade totaliza 6% das respostas, a tomada de iniciativa 13% e a lealdade, sinceridade, compromisso paciência e controle emocional corresponde a 6%. Além disso, o bom relacionamento com os colegas de trabalho e a facilidade de trabalhar em equipe, torna-se evidente em muitos relatos. Zarifian (2008) descreveu a comunicação, como aquela que não pode ser classificada somente como uma disposição individual, entretanto deve ser analisada de maneira a se construir um entendimento e possibilitar um compromisso de melhor funcionamento da equipe, obtendo uma conservação das relações interpessoais.

Das empresas entrevistadas, 29% já tiveram um trabalhador formado no curso de Análise e Desenvolvimento de Sistemas egresso do IFBA-Campus Eunápolis, 65% ainda não contrataram egressos do curso de ADS e 6% não informaram. Dentre as empresas que já tiveram egressos do IFBA, 80% delas disseram que a formação desses colaboradores correspondeu parcialmente com as demandas da empresa e 20% corresponde totalmente. Todavia deve ser considerado a quantidade de alunos formados que foram apenas 19 ao longo da existência do curso.

Entre 65% das empresas que nunca tiveram profissionais egressos do IFBA-Campus Eunápolis, a justificativa foram desenvolvimento insatisfatório em entrevistas de seleção, ou porque o profissional requerido não é da análise de sistemas, entre outros fatores. A falta de experiência na área também é um fator relevante, conforme relato de uma das empresas:

Sou o responsável pela TI, já procurei candidatos no IFBA Eunápolis, mas infelizmente os candidatos não apresentaram experiência anterior para a contratação, e no momento em que fiz a pesquisa a vaga era para analista pleno, se fosse para analista júnior eu teria chamado para entrevista alguns alunos que já haviam realizado algumas atividades na área de TI. Acredito que IFBA deveria montar um laboratório com situações reais (tipo um servicedesk com problemas provocados e o aluno teria que se virar nos 30 para resolver) para entregar o aluno mais preparado para o mercado já que existe o caso do aluno ainda está estudando e não teve a oportunidade de ter o primeiro emprego.



A pesquisa ainda incluiu a questão de gênero no mercado de trabalho. 41,2% das empresas relataram que os homens e mulheres são tratados igualmente em todos os aspectos; 17,6% acreditam que existe preconceito em relação às mulheres; 11,8 % afirmam que homens e mulheres apresentam o mesmo desempenho profissional, porém as mulheres recebem remuneração menor; 5,9% disseram que os homens se destacam na área de T.I.C. e por isso são tratados de forma diferente em relação às mulheres e; 23,5% não têm opinião formada sobre o assunto, não opinando em relação a questões de gênero.

Em relação a contratação ou a presença de gays/lésbicas/transexuais na empresa, 82,4% declararam que contrataram ou contratam gays/lésbicas/transexuais e 17,6% disseram que a empresa nunca contratou. Dentre as empresas que contratam profissionais homoafetivos 28,6% possui ou já possuíram 1 profissional homoafetivo, 35,7% não possuem ou nunca tiveram nenhum funcionário homoafetivo, 7,1% possuem 2 profissionais homoafetivos e 28,6% das empresas não opinaram sobre o assunto.

Levando em consideração a forma como os profissionais declaram na empresa em que trabalham em relação à raça/etnia, a maioria se declara pardo, com o percentual de 76,5%, 11,8% se declaram negros e 11,8% declaram-se. Somando negros e pardos chega-se a um total de 88,2% dos trabalhadores.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A tecnologia informacional tem revolucionado o modo como as empresas têm oferecido os seus produtos e seu uso cada vez mais imprescindível nas empresas, tanto naquelas que utilizam a mesma como atividade fim, quanto nas que fazem o uso como atividade meio, já que ela é utilizada como parte do processo produtivo.

Diante disso, a pesquisa apresentada foi muito relevante, levando em consideração que faz parte de um projeto de pesquisa maior que visa melhorar cada vez mais o perfil do egresso do Curso de Análise e Desenvolvimento de Sistemas – Campus Eunápolis, partindo das empresas que os contrata, buscando conhecer melhor o mercado empregatício e as suas exigências na área da tecnologia da informação e comunicação. Dessa maneira, as análises contidas no trabalho fazem referência às características presentes no setor de T.I.C como um todo, concentrando um olhar para o contexto regional.

Verifica-se que o número de empresas destinadas a atividade meio que possuem trabalhadores de T.I.C é maior do que aquelas cuja produção é voltada para atividade fim; que profissionais de várias formações na área da tecnologia ocupam esse mercado; que a realidade



segregatória, reconhecida pela literatura na qual se emprega mais homens que mulheres, se perpetua também nas cidades de Eunápolis e Porto Seguro; que a maioria dos profissionais de T.I.C que atua nas empresas da região possui formação superior entretanto, há também os que possuem a formação técnica ou autônoma e outros que além de formação superior ou técnica continuam se profissionalizando como autodidatas; que a maioria dos contratantes está satisfeita com os profissionais que atuam em suas empresas, embora algumas empresas apontaram a necessidade de melhoria na formação desses profissionais.

Com referência ao curso Análise e Desenvolvimento de Sistemas do IFBA-Campus Eunápolis, a maioria das empresas dessa investigação nunca contratou trabalhadores egressos dessa instituição, mas é importante ressaltar que esse curso só teve, até o momento, 19 graduados. A maioria das empresas que tiveram trabalhadores egressos do curso de ADS (80%) revela certa satisfação com os seus funcionários e 20% deles atendem satisfatoriamente as demandas da empresa.

Esse é um estudo introdutório para pesquisas futuras mais direcionadas à atuação dos profissionais de T.I.C no mercado, partindo da escuta das empresas contratantes quanto às características requeridas a estes profissionais. Os resultados revelam que os critérios principais necessários é a capacidade de apresentar soluções e resolver problemas, criatividade, iniciativa, lealdade, sinceridade, compromisso, paciência e controle emocional. Portanto, o mercado de trabalho no setor de T.I.C na região de Eunápolis e Porto Seguro é promissor, porém, cresce a demanda por trabalhadores cada vez mais experientes e autônomos em sua carreira profissional.

## REFERÊNCIAS

ALEMÃO, Ivan; BARROSO, Márcia Regina Castro. O teletrabalho e o repensar das categorias tempo e espaço. **Enfoques**, v. 11, n. 1, p. 73-88, 2012.

ALVES, Daniela. **Gestão, produção e experiência do tempo em teletrabalho**. 2008. 246f. Tese (Doutorado em Sociologia) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2008.

BRIDI, Maria Aparecida; BRAUNERT, Mariana Bettega. O TRABALHO NA INDÚSTRIA DE *SOFTWARE*: a flexibilidade como padrão das formas de contratação. **Caderno CRH**, Salvador, v. 28, n. 73, p. 199-213, 2015

CASTELLS, M. A Sociedade em Rede: A Era da Informação: economia, sociedade e cultura. 6. ed. v. 1. São Paulo: **Paz e Terra**, 2011.

CAVALCANTI, M.; GOMES, E. Inteligência Empresarial: Um Novo Modelo de Gestão Para a Nova Economia. **Produção**, v. 10, n. 4, p. 53-63, 2001.



- CHIZZOTTI, Antonio. Pesquisa em Ciências Humanas e Sociais. 2ª ed. São Paulo: **Cortez**, 1995, 164p.
- COSTA, Isabel de Sá Affonso. Teletrabalho: subjugação e construção de subjetividades. **Revista de Administração Pública – RAP**, Rio de Janeiro, v. 41, n. 1, p. 105-124, 2007.
- DAL ROSSO, S. Mais trabalho! A intensificação do labor na sociedade contemporânea. São Paulo: **Boitempo**, 2008.
- FLICK, U. Desenho da pesquisa qualitativa. Porto Alegre: **Artmed**, 2009.
- FLICK, U. Introdução à pesquisa qualitativa. Porto Alegre: **Artmed**, 2002.
- GIL, A. C. Como elaborar projetos de pesquisa. 4. ed. São Paulo: **Atlas**, 2007.
- GOLDENBERG, Mirian. A arte de pesquisar. Como fazer pesquisa qualitativa em Ciências Sociais. 11ª edição. Rio de Janeiro: **Record**, 2009, 107p.
- MARCOVITCH, J. Tecnologia da Informação e Estratégia Empresarial. São Paulo: **Futura**, 1997.
- MARTINS, Amanda Coelho. **Criatividade, autonomia e precariedade**: O trabalho dos profissionais em tecnologia da informação. 2016. 96 p. f. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2016.
- MORENO, Angelina Michelle de Lucena. **O trabalho imaterial e as novas tecnologias da informação e comunicação**: As condições de trabalho em P&D e TI. 2016. 146 p. f. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de São Paulo.
- SIQUEIRA, Marcus Vinicius Soares. **O Discurso Organizacional em Recursos Humanos e a Subjetividade do Indivíduo**: uma Análise Crítica. Tese de doutorado, Fundação Getúlio Vargas Escola de Administração de Empresas de São Paulo, São Paulo, 2004.
- ZARIFIAN, Philippe. *Competência e objetivo: por uma nova lógica*. 1ª ed. 3ª reimpressão. São Paulo: **Atlas**, 2008.