

## **INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: PERCEPÇÕES DE PROFISSIONAIS EM EMPRESAS DO SETOR DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO**

### **Alexandre Manduca**

Doutor em Comunicação e Semiótica (PUC/SP). Professor na Fatec Sebrae e na Fatec Ipiranga

### **Patrícia Sales Patrício**

Doutora em Ciências da Comunicação (ECA/USP). Professora na Fatec Ipiranga

### **Bárbara Vitória dos Reis Santos**

Graduada em Tecnologia em Gestão Comercial (Fatec Ipiranga)

### **Resumo**

O objetivo deste trabalho é avaliar a percepção e conhecimento dos funcionários das empresas de médio porte Alfa e Beta, na área de tecnologia da informação (TI) localizadas em São Paulo, sobre os produtos que desenvolvem se atendem ou não a pessoas com deficiência e verificar as formas de aceitação que há para profissionais com deficiência no ambiente com tecnologia. Foi realizada pesquisa com 44 profissionais da área de TI destas empresas e conclui-se que as empresas em que trabalham poderiam, mas não investem em produtos para a inclusão de pessoas com deficiência.

**Editor Geral**

Prof. Dr. Mário Pereira Roque Filho

**Organização e Gestão**

Prof. Ms. Clayton Pedro Capellari

**Correspondência**

Alameda Nothmann, nº 598 Campos Elíseos, CEP 01216-000 São Paulo – SP, Brasil.

+55 (11) 3224.0889 ramal: 218

E-mail: [f272dir@cps.sp.gov.br](mailto:f272dir@cps.sp.gov.br)

**Palavras-chave:** Inclusão; tecnologia da informação; pessoas com deficiência;

## **Abstract**

The objective of this work is to evaluate the perception and knowledge of the employees of medium-sized companies Alfa and Beta, in the area of information technology (IT) located in São Paulo, about the products they develop serve or not people with disabilities and to verify the forms of acceptance that exist for professionals with disabilities in the environment with technology. A survey was carried out with 44 professionals in the IT area of these companies and it was concluded that the companies in which they work could, but do not invest in products for the inclusion of people with disabilities.

**Keywords:** Inclusion; information Technology; disabled people;

## **Introdução**

Este artigo tem como objetivo mostrar a percepção de profissionais (pessoas não portadoras de deficiência) da área de tecnologia da informação (TI) sobre como é a inclusão desses profissionais no ambiente organizacional e quais os maiores desafios para que um profissional com deficiência da área de tecnologia consiga se desenvolver tanto quanto os demais. Para tanto, foram entrevistados 44 profissionais das empresas Alfa e Beta, ambas de médio porte e localizadas na cidade de São Paulo.

Os profissionais, atualmente no mercado da tecnologia que não dispõem de deficiências, tendem a não pensar no desenvolvimento de um sistema, que se adapte a pessoas com deficiência, ou que seja de fácil compreensão para aqueles que têm alguma limitação intelectual, por exemplo.

O segmento de TI é um dos mercados que mais crescem no Brasil e no mundo. E incluir a diversidade é um desafio para gestores nas empresas, sejam *startups*, pequenas e médias empresas familiares, ou multinacionais. Segundo um estudo

publicado pela Agência Brasil (2017), apenas 1% dos brasileiros com deficiência estão empregados. E a mesma pesquisa aponta a concentração das *startups* brasileiras nos estados de São Paulo (41%), Minas Gerais (12%) e Rio de Janeiro (9,7%). A área de tecnologia está em constante evolução, assim como as organizações do meio. Com isso, as pessoas que fazem parte da área devem ter o mesmo pensamento, buscar sempre inovar, criar, recriar. Quando o assunto é inclusão na tecnologia, existem as tecnologias assistivas. Porém, são usadas principalmente como instrumento pedagógico e não como ferramenta para desenvolver um ambiente de trabalho inclusivo. Existem diversos estudos, como o, conhecido: “Novas tecnologias e pessoas com deficiência: a informática na construção da sociedade inclusiva?” (SANTOS, 2011) e outro exemplo é o artigo “Inclusão de pessoas com deficiência no ambiente organizacional: responsabilidade social ou obrigação legal?” (FIALHO, 2017) sobre como a organização torna-se cada vez mais humanitária ao incluir pessoas com deficiências em seu quadro de funcionários, mas na área de tecnologia, ainda precisa, evidenciar-se, trazendo essa realidade para as empresas de porte médio e pequenos e para os colaboradores que as compõem.

Assim, com esta amostragem, é possível perceber a percepção positiva dos funcionários em terem e em incluírem pessoas com deficiência nas empresas de tecnologia.

O objetivo foi avaliar a percepção e conhecimento dos funcionários das empresas de médio porte Alfa e Beta, localizadas em São Paulo, sobre os produtos que desenvolvem nas respectivas organizações (se atendem ou não a pessoas com deficiência) e verificar principalmente o quão preparados e as formas de aceitação que há para profissionais com deficiência no ambiente com tecnologia.

### **Pessoas com deficiências (PCD) e a necessidade de inclusão no meio social**

“Em Atenas, na Grécia Antiga, os recém-nascidos com alguma deficiência eram colocados em uma vasilha de argila e abandonados”. (BOAS, 2018, p.1; BEZERRA, 2020). Com o passar do tempo, essa visão foi mudando nos diversos países do mundo (GARCIA, 2020). As limitações das pessoas com deficiência variam em graus e

tipologias; de maneira geral todas as PCD tendem a ter mais dificuldade com a interação social, inclusive no ambiente do trabalho, mostrando os impactos sociais, econômicos e culturais no processo de vincular e desvincular deficiências para os momentos de seleção no mercado de trabalho.

Lei sancionada em 1991 (No 8.213, de julho de 1991) prevê a contratação de pessoas com deficiência por meio de cotas, de acordo com o número de funcionários da empresa. A lei obriga as empresas com mais de cem funcionários, ocupar 2% a 5% das vagas para pessoas com deficiência.

Atualmente muitas das empresas contratam sim, funcionários PCD, mas claro, que além das metas de contratação, também escolhem quais deficiências são capazes de estar naquele meio de trabalho. Com base em pesquisas de vagas, realizadas em três plataformas de divulgação: Indeed, InfoJobs e Vagas.com, pode-se perceber que as vagas para pessoas com deficiência, são para pessoas: cadeirantes, em sua maioria, pois a locomoção, não torna-se um impedimento para uma organização. (DEFICIENTES ONLINE, 2018).

De acordo com Schwarz e Haber (2006), a contratação de profissionais com deficiência ainda é tímida, os motivos variam desde a falta de conhecimento e da experiência, dos gestores e do departamento de RH, referente à maneira correta de adequar o ambiente no momento da inclusão. (G1, 2016; AGÊNCIA BRASIL, 2017)

Gil (2012) demonstra como é importante que as empresas desenvolvam programas de recrutamento, seleção e processo de contratação e treinamento voltados a pessoas com deficiências. Para que esse processo seja eficiente é de suma importância o comprometimento da gerência da organização, propagando aos subordinados o combate a todos os tipos de manifestações preconceituosas. Com isso a empresa expressa a sua responsabilidade social de inclusão.

### **Procedimentos metodológicos**

A amostra de conveniência foi recortada em duas empresas do segmento de tecnologia da informação localizadas no estado de São Paulo, ambas são de médio

porte e têm 100 e 130 funcionários, respectivamente. Com a autorização das empresas que participaram da pesquisa, foi desenvolvido um questionário com duas perguntas abertas e 21 fechadas. A composição do instrumento de pesquisa inclui tópicos relativos à definição do perfil da amostra, clima organizacional e conhecimento sobre soluções para pessoas com deficiência. A área de recursos humanos foi responsável pela divulgação do questionário, que ficou disponível na plataforma Google Forms. Houve resposta de 44 colaboradores, sendo 22 para a empresa Beta e 22 da Alfa.

A faixa etária predominante de funcionários, com regime de contratação CLT, é de 22 a 33 anos, ambos os sexos, a escolaridade predominante em ambas as pesquisas é o ensino superior (apenas 2 pessoas com ensino médio técnico). O tempo médio de casa dos funcionários gira em torno de 2,5 anos. Todos os funcionários são contratados com registro em carteira de trabalho (pela CLT).

O instrumento de pesquisa buscou abordar os seguintes pontos relativos à inclusão de pessoas com deficiência (PCDs):

- I. A empresa oferece soluções em produtos/serviços da organização para pessoas com deficiência;
- II. A empresa poderia fazer mais serviços/produtos para PCDs;
- III. Missão, visão e valores da empresa são aplicados no dia-a-dia de trabalho;
- IV. Ética da empresa para com os seus funcionários;
- V. Ações de voluntariado ou auxílio a comunidade.

Em ambas as empresas suas visões, missões e valores incentivam a diversidade no ambiente de trabalho, mas na prática isso não ocorre, pois não há pessoas com deficiência contratadas em nenhuma das duas organizações.

Além do questionário apenas a Coordenadora de RH da empresa Alfa colocou-se a disposição para uma entrevista, e explicou que para a organização, atualmente, não

havia candidatos com deficiência que fossem suficientemente capacitados para assumir cargos na área de tecnologia da empresa, mas estão em processo de implementar as ações mais voltadas a comunidade externa da organização, mas no momento, buscam talentos em feiras tecnológicas e incentivo a bolsas de estudos para jovens promissores na área de TI, mas não envolvendo diretamente pessoas com deficiência.

### **Exposição das questões marcantes: resultados da pesquisa**

Foram 44 funcionários, somando ambas as empresas que responderam o questionário, afirmam que os produtos que suas organizações desenvolvem não atendem o público PCD, mas com o decorrer de pesquisas realizadas nas plataformas digitais, percebe-se que as empresas da área de tecnologia apresentam a mesma deficiência em questão de não terem sistemas e metodologias adaptadas para possíveis novos colaboradores PCD, por exemplo: Uma empresa de tecnologia dificilmente contratará um desenvolvedor Java (Java é uma linguagem de programação criada em 1991 na Sun Microsystems) com deficiência visual, pois o ambiente não encontra-se preparado, tanto os colaboradores, como as ferramentas que são utilizadas no dia a dia.

Em conversas informais, com os funcionários de ambas as empresas (Alfa e Beta) que participaram da pesquisa de gestão de pessoas, pode-se analisar que o PCD aceitável para habitar o mesmo local profissional que eles seriam os cadeirantes, pois não obtém limitações intelectuais, visuais para exercer um bom trabalho como um profissional, nesse caso na profissão de desenvolvedor de software.

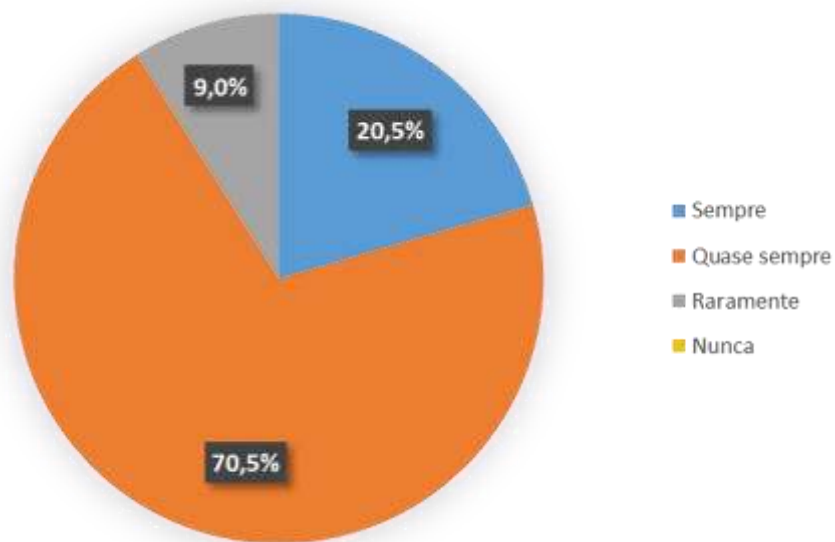
Assim como nas empresas pesquisadas não há funcionários PCD, a desigualdade e falta de oportunidade tem se estendido.

Segundo 56,8% dos entrevistados, que compôs a pesquisa para a elaboração deste artigo, as empresas não oferecem soluções em produtos/serviços da organização para pessoas com deficiência e também afirmam em uma porcentagem de 61,3% deles

concordam que a empresa teria capacidade para fornecer seus softwares de forma adaptada para a inclusão de profissionais com deficiência.

Com análise mais ampla, de ambas as organizações, um percentual de 70% dos entrevistados afirma que a empresa é quase sempre ética (gráfico 1), com esse resultado pode-se analisar que, se não há ética com os atuais funcionários, torna-se difícil a compreensão e luta da empresa para a inclusão de PCD, estabelecendo um parâmetro de diversidade.

**Gráfico 1**

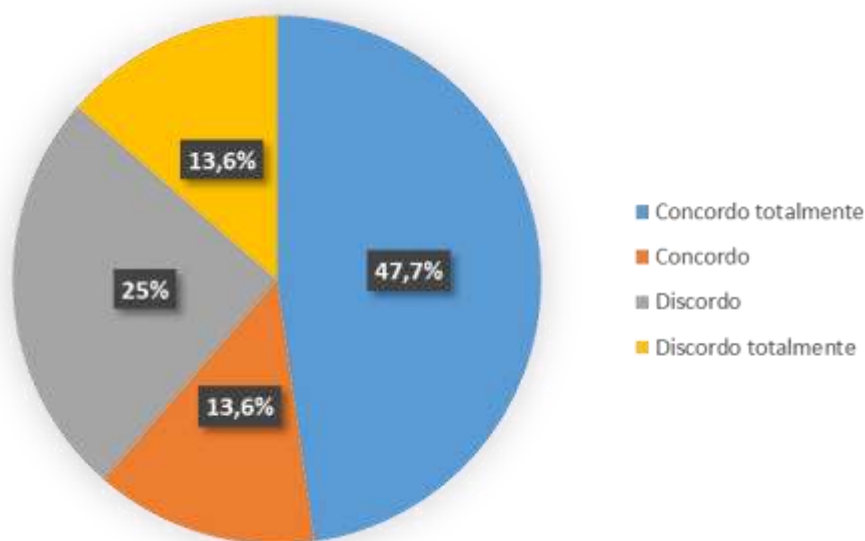


Fonte: os autores

### Como as pessoas em contato com a tecnologia veem pessoas com deficiência

De acordo com os resultados da pesquisa é possível afirmar que os profissionais de ambas as empresas concordam que as organizações poderiam fazer produtos adaptados (47% responderam que concordam totalmente e 13,6% afirmaram que concordam, conforme gráfico 2). “Para as pessoas sem deficiência a tecnologia torna as coisas mais fáceis. Para as pessoas com deficiência, a tecnologia torna as coisas possíveis” (RADABAUGH, 1993, p.2).

**Gráfico 2**

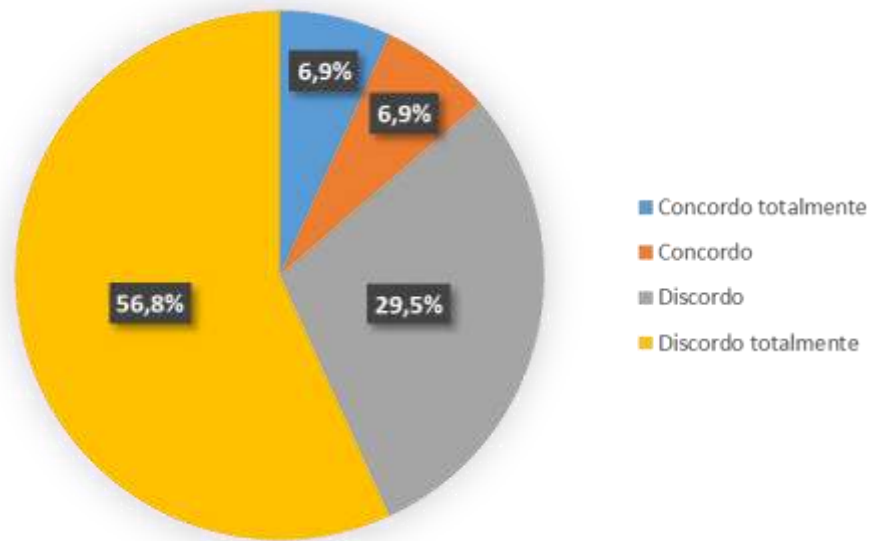


Fonte: os autores

Outro dado da pesquisa é que se os produtos e/ou serviços da organização em que trabalho ajudam pessoas PCD. A maioria respondeu que não ajudam (56% discordam totalmente e 29% discorda) conforme gráfico 3.



Gráfico 3



Fonte: os autores

Conforme o Comitê de Ajudas Técnicas, tecnologia assistiva é uma área interdisciplinar do conhecimento que envolve “produtos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que objetivam promover a funcionalidade, relacionada à atividade e participação, de pessoas com deficiência, incapacidades ou mobilidade reduzida” (Comitê de Ajudas Técnicas, Corde/SEDH/PR, 2007 *apud* ITS Brasil, 2019, p.1).

Cook e Hussey, por sua vez, citam a definição da *American with Disabilities Act (ADA)*: “uma ampla gama de equipamentos, serviços, estratégias e práticas concebidas e aplicadas para minorar os problemas funcionais encontrados pelos indivíduos com deficiência”. (COOK e HUSSEY, 1995, p. 2).

Atualmente, nas maiores empresas de Tecnologia da Informação, como Google, Microsoft, Apple e Samsung, ocorrem projetos de inclusão, que envolvem não apenas o setor de Recursos Humanos, mas colaboradores de vários departamentos, engajados na contratação, no treinamento e desenvolvimento de profissionais com deficiência (física ou cognitiva). Iniciativas como essas acabaram dando origem a um departamento responsável pela gestão da diversidade nas empresas.

## Considerações finais

Um dos principais resultados da pesquisa indica que 56,8% dos entrevistados percebem que as empresas onde trabalham não desenvolvem produtos ou adaptações para pessoas com deficiência, impedindo assim a inclusão plena no ambiente de trabalho.

Outro dado é que 70% dos entrevistados afirmam que a empresa é “quase ética”. Os profissionais entrevistados concordam que é importante a inclusão e identificam que a empresa poderia desenvolver produtos para ampliar o acesso aos PCDs e melhorar a inclusão, mas dizem que hoje as empresas em que trabalham pouco ou quase nada fazem para esta inclusão.

## Referências

AGÊNCIA BRASIL, Apenas 1% dos brasileiros com deficiência estão no mercado de tecnologia. 2017. Disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2017-08/apenas-1-dos-brasileiros-com-deficiencia-esta-no-mercado-de-tecnologia>> Acesso em: 15 de abril de 2020

BEZERRA, Júlia, Disponível em: < [https://www.todamateria.com.br/grecia-antiga/www.eventos.ufu.br/sites/.../tecnologia\\_assistiva\\_ta\\_-\\_do\\_conceito\\_a\\_legislacao.pdf](https://www.todamateria.com.br/grecia-antiga/www.eventos.ufu.br/sites/.../tecnologia_assistiva_ta_-_do_conceito_a_legislacao.pdf)> Acesso em: 18 de maio de 2020

BOAS, Gilmara. Retrospecto histórico da pessoa com deficiência na sociedade. 2018 Disponível em: <<https://www.portaleducacao.com.br/conteudo/artigos/direito/retrospecto-historico-da-pessoa-com-deficiencia-na-sociedade/48757>> Acesso em: 17 de maio de 2020

COOK, A.M. & HUSSEY, S. M. (1995) Assistive Technologies: Principles and Practices. St. Louis, Missouri. Mosby - Year Book, Inc.

DEFICIENTES ONLINE, (2018). Mercado de trabalho, veja a realidade para deficientes. Disponível em: <[http://www.deficienteonline.com.br/mercado-de-trabalho-veja-a-realidade-para-deficientes\\_news\\_184.html](http://www.deficienteonline.com.br/mercado-de-trabalho-veja-a-realidade-para-deficientes_news_184.html)> Acesso em: 15 de maio de 2020

FIALHO, Camila. Inclusão de pessoas com deficiência no ambiente organizacional: responsabilidade social ou obrigação legal? 2017. Acesso em: 6 de abril de 2020

G1. Profissional com deficiência encontra dificuldade no trabalho, diz pesquisa, São Paulo – SP, 2016. Disponível em: <<http://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2016/08/profissional-com-deficiencia-enfrenta-dificuldades-no-trabalho-diz-pesquisa.html>> Acesso em: 8 de maio de 2020

GARCIA, Vinícius, Disponível em: <<https://www.deficienteciente.com.br/as-pessoas-com-deficiencia-na-historia-do-mundo.html>> Acesso em: 19 de maio de 2020

GIL, Marta (Coord.). O que as empresas podem fazer pela inclusão social das pessoas com deficiência. São Paulo: Instituto Ethos, 2012, Disponível em: <[www.ethos.org.br/Uniethos/.../manual\\_pessoas\\_deficientes.pdf](http://www.ethos.org.br/Uniethos/.../manual_pessoas_deficientes.pdf)>. Acesso em: 20 de maio de 2020

ITS BRASIL. O que é tecnologia assistiva. Disponível em: <http://itsbrasil.org.br/conheca/tecnologia-assistiva-2/>. Acesso em: 25 de abril de 2020.

PLANALTO GOVERNO, Lei que regula a contratação de pessoas com deficiência completa 21 anos, 24 DE JULHO DE 1991. Disponível em :<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.html](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.html)>Acesso em: 14 de maio de 2020

SANTOS, Ligia. Novas tecnologias e pessoas com deficiências: a informática na construção da sociedade inclusiva?. 2011. Acesso em 06 de abril de 2020

SCHWARZ, Andrea; HABER, Jacques. Gestão de Pessoas com deficiência no ambiente de trabalho. Febraban - Federação Brasileira de Bancos, 2006. Acesso em: 17 de maio de 2020.