

Luiz Felipe Colombara

Alves

Faculdade de Tecnologia de Assis
luizfelipecolombaraalves@gmail.com

Rebecca Hellen De Souza

Silva

Faculdade de Tecnologia de Assis
rebeccahellendesouzasilva@gmail.com

Fernanda Reis da Silva

Faculdade de Tecnologia de Assis
fernanda.silva193@fatec.sp.gov.br

RESUMO

O artigo aborda a importância da inclusão de pessoas com deficiência (PCDs) no mercado de trabalho, especialmente em empresas de tecnologia. Destaca que a diversidade é um valor fundamental nas empresas modernas e que a contratação de colaboradores PCDs é essencial para garantir uma força de trabalho inclusiva e representativa. Além disso, menciona os benefícios que a inclusão desses profissionais pode trazer para as empresas, como o aumento da criatividade, inovação, melhoria no clima organizacional e fortalecimento da imagem corporativa. Por fim, destaca a importância de as empresas adotarem políticas inclusivas e criarem um ambiente de trabalho acessível e adaptado às necessidades de todos os colaboradores.

Palavras-chave: PCDs. Inclusão. Ambiente de Trabalho.

ABSTRACT

The article addresses the importance of including people with disabilities (PCDs) in the job market, especially in technology companies. It highlights that diversity is a fundamental value in modern companies and that hiring PCDs employees is essential to ensure an inclusive and representative workforce. In addition, it mentions the benefits that the inclusion of these professionals can bring to companies, such as increased creativity, innovation, improvement in the organizational climate, and strengthening of the corporate image. Finally, it highlights the importance of companies adopting inclusive policies and creating an accessible work environment adapted to the needs of all employees.

Keywords: PCDs. Inclusion. Work Environment.

1 INTRODUÇÃO

Conforme o Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania a lei que determina a contratação de PCDs (Pessoas com Deficiência) no Brasil é a Lei nº 8.213/91, também conhecida como Lei de Cotas (BRASIL, 1991). Essa lei estabelece que empresas com 100 ou mais funcionários devem reservar de 2% a 5% das suas vagas para PCDs, dependendo do tamanho da empresa. Além disso, a legislação também determina que as empresas devem realizar adaptações necessárias para garantir a acessibilidade e a inclusão desses trabalhadores. O objetivo da Lei de Cotas é promover a inclusão social e o acesso ao mercado de trabalho para as pessoas com deficiência.

A inclusão de PCDs no mercado de trabalho é uma questão cada vez mais relevante e necessária em todas as áreas, incluindo a tecnologia. Com a diversidade como um valor fundamental nas empresas modernas, a contratação de colaboradores PCDs se torna fundamental para garantir uma força de trabalho inclusiva e representativa. Conforme Gomes (2019, p. 00), "A inclusão de PCDs no mercado de trabalho pode trazer benefícios tanto para as empresas quanto para os próprios funcionários, como aumento da autoestima, melhora da qualidade de vida e maior independência financeira."

De acordo com Bahia e Santos (2009, p. 146), as empresas buscam criar "ambientes de trabalho mais receptivos a trabalhadores tradicionalmente discriminados, estigmatizados ou marginalizados". Nesse sentido, as empresas passam a contratar, manter e desenvolver pessoas com deficiência, reconhecendo suas potencialidades. Além disso, Mattedi (2018) destacou que a contratação de PCDs pode trazer benefícios para as empresas, como aumento da diversidade de ideias e perspectivas, melhora no clima organizacional e maior engajamento dos funcionários.

Segundo Aranha (2013), é necessário adotar uma abordagem estratégica para incluir as pessoas com deficiência no mercado de trabalho, considerando suas habilidades e necessidades particulares. As empresas têm um importante papel a desempenhar na promoção da inclusão e da igualdade de oportunidades. A inserção dos PCDs no mercado de trabalho é um compromisso social das empresas, que devem contribuir para uma sociedade mais justa e inclusiva.

Dessa forma, o objetivo desse trabalho é focar na inclusão de pessoas com deficiência (PCDs) no campo da tecnologia da informação (TI), pois é uma forma importante de aumentar a diversidade e promover a igualdade de oportunidades, exemplos que podemos dar é que eles possuem habilidades valiosas, os PCDs, eles podem ter habilidades únicas que podem ser valiosos para a equipe de TI, incluindo resolução de problemas, pensamento crítico e habilidades de adaptabilidade. Essas habilidades podem ser especialmente valiosas em um setor tão dinâmico e em evolução quanto TI e a liderança, pois ter PCDs em funções de liderança dentro da equipe de TI pode ajudar a promover um ambiente mais inclusivo e garantir que as soluções tecnológicas criadas pela equipe sejam realmente acessíveis e personalizadas, sendo assim testadas em prática e adequadas conforme às necessidades dos usuários com deficiência.

2 REVISÃO DA LITERATURA

Os temas a serem abordados respectivamente, dentro dessa pesquisa são: Gestão de Pessoas, Inclusão e diversidade nas empresas e PCDs no mundo e no Brasil.

2.1 – Gestão de Pessoas

A gestão de pessoas é uma disciplina fundamental nas organizações, pois lida com aspectos relacionados ao desenvolvimento e à valorização dos colaboradores. Segundo Chiavenato (2014), a gestão de pessoas é um processo contínuo que envolve a atração, o desenvolvimento, a retenção e a motivação dos talentos dentro de uma empresa. O autor destaca a importância de uma abordagem estratégica, visando à conquista de vantagens competitivas.

De acordo com Robbins e Coulter (2017) a gestão de pessoas tem como objetivo principal maximizar o desempenho dos colaboradores, contribuindo para o alcance dos objetivos organizacionais. Essa abordagem envolve a criação de um ambiente de trabalho propício, onde as pessoas se sintam motivadas e engajadas. Para isso, é fundamental adotar práticas de liderança eficazes, promovendo a comunicação, a confiança e o respeito mútuo. Já Dutra (2018) relata que a gestão de pessoas também desempenha um papel fundamental no desenvolvimento das competências dos colaboradores. Isso envolve identificar as necessidades de treinamento e capacitação, proporcionar oportunidades de aprendizado e promover o desenvolvimento contínuo dos profissionais. O autor ressalta a importância de alinhar os programas de desenvolvimento às estratégias organizacionais, garantindo a sustentabilidade do negócio.

Quanto à inclusão de colaboradores com deficiência (PCDs), a gestão de pessoas desempenha um papel relevante. Segundo Pereira e Silva (2019), é essencial adotar políticas e práticas inclusivas, que garantam igualdade de oportunidades e valorizem as habilidades individuais. Isso implica em fornecer favorecimento no ambiente de trabalho, oferecer recursos e tecnologias assistivas, além de promover a sensibilização e a conscientização dos demais colaboradores.

Em resumo, a gestão de pessoas abrange diversas dimensões, como recrutamento, desenvolvimento, motivação e inclusão. É uma disciplina que visa promover o melhor aproveitamento dos recursos humanos, buscando o acompanhamento entre os objetivos organizacionais e individuais. Ao adotar uma abordagem estratégica e inclusiva, as empresas podem potencializar o desempenho de seus colaboradores e alcançar resultados alcançados.

2.1.1 – Inclusão e Diversidade nas empresas

A inclusão e a diversidade são temas cada vez mais relevantes nas organizações, que reconhecem a importância de criar ambientes de trabalho inclusivos e acolhedores para todos os colaboradores. Segundo Thomas e Ely (2019), a inclusão envolve a criação de um ambiente onde todas as pessoas se sentem valorizadas e respeitadas, independentemente de suas diferenças.

De acordo com Cox e Blake (2019), a diversidade nas empresas traz uma variedade de perspectivas, experiências e habilidades, que podem ter sido a inovação e a criatividade. Ao reunir pessoas com diferentes origens étnicas, culturais, de gênero, orientações sexuais e habilidades, as organizações se tornam mais capazes de enfrentar desafios complexos e se adaptar a um mundo em constante mudança. A inclusão e diversidade não se limitam apenas às diferenças visíveis. Segundo Nishii (2018), é importante também considerar as dimensões invisíveis da diversidade, como experiências de vida, personalidade, formação acadêmica e habilidades individuais. Ao reconhecer e comparar essas diferenças, as empresas podem criar um ambiente inclusivo onde todos tenham a oportunidade de contribuir livremente.

Um estudo realizado por Hewlett, Marshall e Sherbin (2013) mostrou que empresas que adotam práticas de inclusão e diversidade têm maior probabilidade de atrair e reter talentos diversos, além de alcançar melhores resultados financeiros. A diversidade de pensamentos e perspectivas decorrentes da inclusão traz uma gama mais ampla de soluções e abordagens, o que pode apoiar a inovação e a tomada de decisão. Para promover a inclusão e a diversidade, as empresas devem adotar políticas e práticas que valorizem a igualdade de oportunidades e combatam qualquer forma de identificação. Segundo Ferdman e Deane (2014), isso inclui a criação de programas de treinamento e sensibilização, a implementação de políticas antidiscriminatórias, a oferta de benefícios inclusivos e o estabelecimento de metas e monitoramento para monitorar o progresso.

Deste modo, a inclusão e a diversidade são elementos essenciais para o sucesso das empresas no ambiente global atual. Ao criar pensamentos ambientes inclusivos, onde todas as vozes são ouvidas e valorizadas, as organizações podem colher os benefícios da diversidade de experiências e experiências, impulsionando a inovação, a criatividade e o desempenho organizacional.

2.2 – PCDs no Mundo e no Brasil

A inclusão de colaboradores com deficiência (PCDs) é uma questão de importância global, à medida que os países buscam garantir a igualdade de oportunidades e o respeito pelos direitos humanos. De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2019), promover a inclusão dos PCDs é essencial para construir uma sociedade mais justa e garantir a participação plena de todos os indivíduos na força de trabalho.

Assim, a inclusão social pode ser entendida como a ação de inserir alguém ou um grupo representativo na sociedade. Ou seja, incluir, por exemplo, uma pessoa com deficiência significa torná-la participante da vida social, econômica e política, a fim de assegurar o respeito aos seus direitos (BORTMAN; LOCATELLI; BANDINI, 2014).

No Brasil, a inclusão de PCDs no mercado de trabalho também tem sido objeto de atenção e esforços. A Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015) estabelece diretrizes e medidas para promover a inclusão social e a igualdade de oportunidades para os PCDs. Além disso, a cota de contratação de PCDs estabelecida pela Lei nº 8.213/1991 contribui para ampliar a participação desses colaboradores no ambiente de trabalho.

Segundo Sasaki (2006) a importância de construir uma sociedade que acolha e ofereça oportunidades igualitárias para todas as pessoas, independentemente de suas diferenças ou deficiências. No entanto, também são destacados os benefícios da inclusão, como o aumento da diversidade, o fortalecimento da responsabilidade social das empresas e o potencial para aprimorar a cultura organizacional. É importante ressaltar que a inclusão de PCDs não se limita apenas à conformidade legal, mas também à criação de ambientes de trabalho acolhedores e acessíveis.

3 METODOLOGIA

Segundo Minayo (2010, p. 46), a Metodologia “mais que uma descrição formal dos métodos e técnicas a serem utilizados, indica as conexões e a leitura operacional que o pesquisador fez do quadro teórico e de seus objetos de estudo”. Para autora, cada objetivo específico deve ser minuciosamente descrito na Metodologia, o que nos faz concluir que um projeto é um texto cujas partes se entrelaçam e uma remete à outra: o problema que leva ao objetivo geral, que gera os objetivos específicos, os quais por sua vez, são descritos no método.

A metodologia adotada para o Trabalho de Conclusão de Curso sobre a Inclusão de colaboradores PCDs na área de Tecnologia da Informação pode ser organizada abaixo da seguinte forma, como na Figura 1:

Figura 1: Passos Metodológicos.



Fonte: Elaborada pelos autores.

Essa metodologia visa desenvolver um trabalho de conclusão de curso que contribui para a compreensão das necessidades dos colaboradores PCDs na área de Tecnologia da Informação e propõe ações concretas para promover sua inclusão.

Foram utilizados nessa metodologia pesquisas bibliográficas e levantamento de dados primários por meio de um questionário na plataforma LinkedIn e dados secundários. As informações coletadas para este estudo foram obtidas de múltiplas fontes de pesquisa. Primeiramente, foi realizada uma extensa pesquisa bibliográfica, que incluiu muitos artigos acadêmicos e livros sobre o tema de deficiência (PCDs) na área de tecnologia da informação. Esta revisão aprofundada da literatura permitiu ao pesquisador obter uma visão abrangente das descobertas e tendências já estabelecidas na área.

Além disso, a pesquisa foi enriquecida por interações em uma rede social dedicada ao tema, onde foi possível estabelecer contato direto com profissionais da área de TI e demais. Estas interações forneceram informações valiosas, perspectivas pessoais e estudos de caso que complementaram as informações encontradas na literatura.

A combinação destas fontes de investigação, que incluíam artigos, livros acadêmicos e interações com profissionais em atividade, contribuiu para uma análise abrangente e aprofundada do envolvimento dos funcionários com deficiência no setor das tecnologias de informação. Isto permitiu-nos compreender os problemas, desafios e oportunidades relacionados com este tema em constante evolução.

4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

O emprego das pessoas com deficiência no Brasil está amparado pela Lei 8.213/91, conhecida como Lei de Cotas. Segundo Art. 93. A empresa que conta com 100 ou mais funcionários está obrigada a reservar vaga de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos para beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência. As proporções variam de acordo com o número de empregados: de 100 a 200, a reserva legal é de 2%, de 201 a 500, de 3%, de 501 a 1.000, de 4% e acima de 1.001, de 5%.

Com a evolução da tecnologia, novas ferramentas e soluções experimentaram para auxiliar na inclusão digital de pessoas com deficiência, permitindo que elas possam exercer suas funções com mais autonomia e eficiência. De acordo com uma pesquisa realizada pela consultoria IDC Brasil em parceria com a Microsoft, o uso de tecnologias acessíveis pode aumentar em até 25% a produtividade dos funcionários PCDs.

Uma das principais barreiras enfrentadas pelos colaboradores PCDs na área de tecnologia é a falta de acessibilidade em softwares e sistemas utilizados no ambiente de trabalho. Para solucionar esse problema, as empresas estão investindo em soluções tecnológicas que permitem a adaptação das ferramentas utilizadas, tornando-as mais acessíveis e permitindo que todos os colaboradores possam utilizá-las de forma eficiente. Entre as tecnologias utilizadas para a inclusão de colaboradores PCDs na área de tecnologia, destacam-se os softwares de leitura de tela, que permitem que pessoas com

deficiência visual possam utilizar o computador por meio da audição. Segundo a Microsoft, o software de leitura de tela "permite que o usuário possa trabalhar em ambiente virtual com a mesma eficiência e produtividade de um usuário sem deficiência visual".

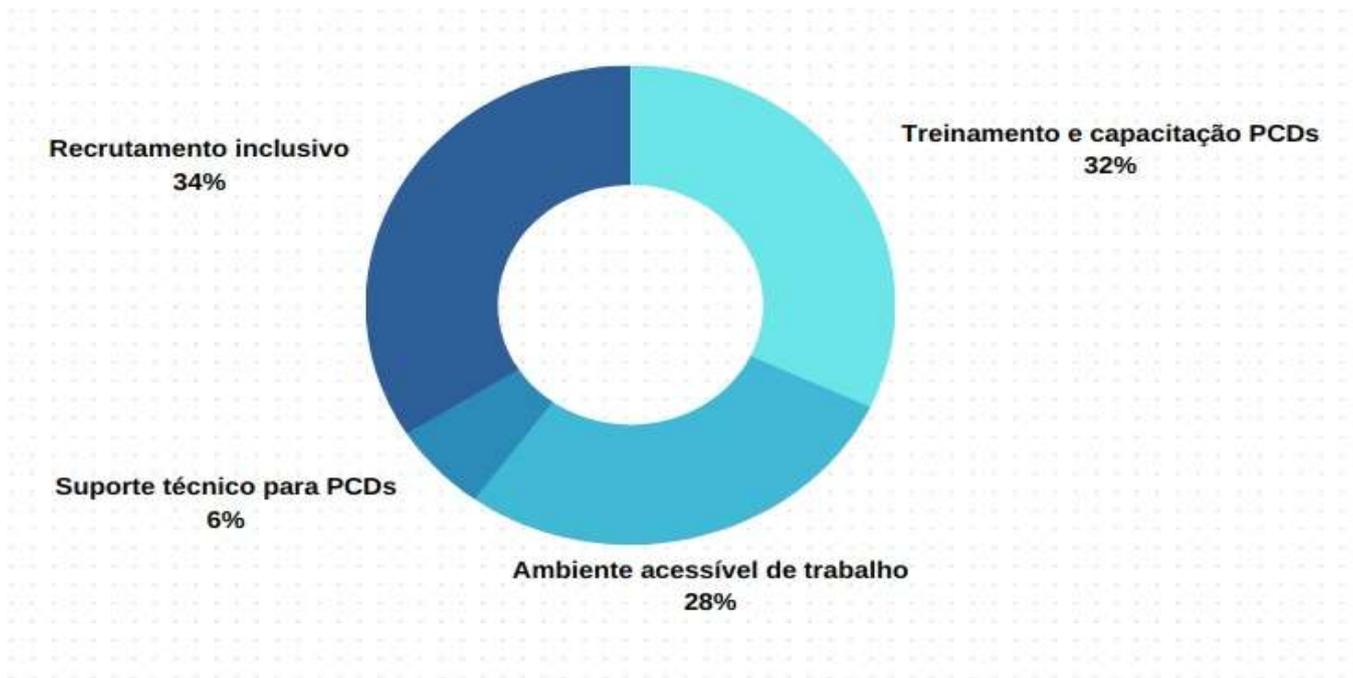
Também são utilizados os softwares de reconhecimento de voz, que permitem que pessoas com deficiência motora possam utilizar o computador sem precisar digitar. De acordo com uma pesquisa realizada pelo Senai-SP, o uso de softwares de reconhecimento de voz pode aumentar em até 20% a produtividade de trabalhadores com deficiência física. Outra tecnologia importante para a inclusão digital de colaboradores PCDs é a utilização de dispositivos de acessibilidade, como teclados especiais, mouses adaptados, lupas eletrônicas e outros dispositivos que permitem a utilização do computador de forma mais confortável e eficiente.

Além das tecnologias, as empresas também têm investido em treinamentos e capacitações para seus colaboradores, com o objetivo de garantir que todos saibam utilizar as ferramentas de forma adequada e que possam atuar de forma mais inclusiva no ambiente de trabalho. Segundo a consultoria IDC Brasil (2021), "a capacitação para a inclusão digital é fundamental para garantir que as pessoas com deficiência possam trabalhar de forma autônoma e produtiva".

É importante ressaltar que a inclusão de colaboradores PCDs na área de tecnologia não é apenas uma questão de responsabilidade social, mas também pode trazer benefícios para a empresa. Segundo a consultoria McKinsey, a diversidade no local de trabalho pode aumentar a inovação e a criatividade, gerada em um ambiente mais produtivo e competitivo.

Com base na pesquisa(enquete) que realizamos no LinkedIn, seguem abaixo os resultados.

Gráfico 1: Resultado da pesquisa realizada.



Fonte: Elaborada pelos autores.

Sujeito 1: “Todos os tópicos da enquete são importantes, mas, acredito que, primeiramente, a empresa deva ter um ambiente acessível de trabalho, pois não adianta a empresa contratar um colaborador PCD se não será um ambiente acessível para o mesmo.”

Sujeito 2: “Todos os tópicos são de suma importância, porém o primeiro tem um destaque maior, o foco deve ser nele”.

Sujeito 3: “Acredito que deve existir no ambiente de trabalho e empresarial como um todo mais de uma opção, o recrutamento e o suporte são essenciais, pois a empresa além de incluir capacita, também”.

Sujeito 4: “Acredito que uma estratégia válida seria justamente um recrutamento inclusivo, e quando possível exclusivo para PCDs, a fim de garantir a entrada de profissionais nestas condições no mercado de trabalho. Não basta apenas promover o acesso a capacitação, treinamento e informação, mas também garantir espaço para PCDs dentro das empresas. Este deve ser um comprometimento de empresas que desejam ser inclusivas.”

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste estudo, analisamos a inclusão de colaboradores com deficiência na área de Tecnologia da Informação, considerando desafios e oportunidades. A inclusão dos colaboradores PCDs é fundamental para a diversidade e valorização das competências individuais. As empresas que adotam práticas inclusivas obtêm benefícios como equipes mais criativas, melhor imagem corporativa e relacionamento com os clientes.

No entanto, enfrenta desafios como a falta de acessibilidade e a necessidade de adequar estruturas organizacionais e processos de trabalho. A inclusão deve promover uma cultura de respeito e valorização da diversidade, desde a contratação até o desenvolvimento profissional. Sensibilizar e quebrar estereótipos são essenciais, assim como alianças com empresas especializadas e pesquisas futuras para entender melhor as necessidades dos funcionários PCD da área de TI.

Esperamos que este estudo seja um ponto de partida para a implementação de políticas inclusivas nas empresas de TI, proporcionando um ambiente de trabalho justo e valorizando o potencial de todos os colaboradores.

6 REFERÊNCIAS

ARANHA, M.S.A. **"Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: uma abordagem estratégica."** São Paulo, 2011.

BAHIA, L.; SANTOS, M. A. **Práticas empresariais para a inclusão profissional de pessoas com deficiência: um estudo de caso.** In M. N. Carvalho-Freitas, & A. L. Marques (Orgs.), Trabalho e pessoas com deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico (pp. 142-160). Curitiba, PR: Juruá.

BORTMAN, Daniela; LOCATELLI, Gustavo; BANDINI, Marcia. **A Inclusão de Pessoas com Deficiência: o papel de médicos do trabalho e outros profissionais de saúde e segurança.** 2014. Disponível em:

<https://www.maragabrilli.com.br/wp-content/uploads/2015/04/Manual_-_Inclusao_de_Pessoas_com_Deficiencia_-_Rede_Empresarial_de_Inclusao_Social_-_ANAMT.pdf>. Acesso em: 18 de maio de 2023.

BRASIL. Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

Chiavenato, I. (2014). **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Elsevier.

Cox, TH e Blake, S. (2019). **Gerenciando a diversidade cultural: Implicações para a competitividade organizacional**. Pesquisa em Gestão de Pessoal e Recursos Humanos, 37, 1-36.

Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 25 jul. 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm. Acesso em: 29 abril. 2023.

DIVERSIDADE E INOVAÇÃO **um estudo sobre as práticas de gestão e diversidade a relação com a percepção de desempenho e inovação 2019**
<https://prceu.usp.br/wp-content/uploads/2020/07/CorrigidoRossana.pdf>

Dutra, JS (2018). **Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas**. Atlas.

Ferdman, BM, & Deane, BR (2014). **Diversidade no trabalho: a prática da inclusão**. John Wiley & Filhos.

GOMES, Carlos Eduardo de Carvalho. **Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: uma revisão bibliográfica**. Revista de Administração e Inovação em Saúde, v. 10, n. 4, p. 87-98, out./dez. 2019. DOI: 10.17058/rais.v10i4.15254.

Hewlett, SA, Marshall, M., & Sherbin, L. (2013). **Como a diversidade pode impulsionar a inovação**. Harvard Business Review, 91(12), 30-30.

IDC Brasil; Microsoft. **Uso de tecnologias acessíveis e aumento da produtividade de funcionários PCDs: pesquisa realizada em parceria pela IDC Brasil e Microsoft**. 2021. Disponível em: <https://news.microsoft.com/pt-br/ampliando-a-acessibilidade-os-proximos-passos-da-microsoft-para-expandir-a-acessibilidade-em-torno-da-tecnologia-das-equipes-e-do-local-de-trabalho/>. Acesso em: 27/05/2023.

Mattedi, Leonardo. **Contratação de PCDs e seus benefícios para as empresas: aumento da diversidade de ideias e perspectivas, melhora no clima organizacional e maior engajamento dos funcionários**. Universidade de São Paulo (USP), 2018.

McKinsey & Company. **Aumento da inovação e criatividade através da diversidade no local de trabalho: relatório da consultoria McKinsey**. 2018. Disponível em: <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/delivering-through-diversity/pt-BR>. Acesso em: 27/05/2023.

Microsoft. **Software de leitura de tela e a eficiência no ambiente virtual para usuários com deficiência visual**. 2019. Disponível em: <https://support.microsoft.com/pt-br/office/usar-um-leitor-de-tela-com-o-verificador-de-acessibilidade-4be102bf-8bb1-47f6-a5b8-3e055aa5b342>. Acesso em: 27/05/2023.

MINAYO, M. C. S. (Org) **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 29. Ed. Petrópolis: Vozes, 2010.

NISHII, L. H. **The Benefits of Diversity in Organizations: Empirical Evidence, Strategies, and Challenges**. In: HANDBOOK OF DIVERSITY IN ORGANIZATIONS. 2nd ed. New York: Oxford University Press, 2018. p. 3-31.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Promover a inclusão dos PCDs é essencial para construir uma sociedade mais justa e garantir a participação plena de todos os indivíduos na força de trabalho**. 2019.

Pereira, LM, & Silva, DL . **Gestão de pessoas: inclusão de pessoas com deficiência**. Revista Internacional de Gestão e Inovação, 10(3), 47-63. 2019

Robbins, SP, & Coulter, M. **Administração**. Pearson. 2017

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos**. São Paulo: WVA Editora, 2006.

Senai-SP. **Uso de softwares de reconhecimento de voz e aumento da produtividade de trabalhadores com deficiência física: pesquisa realizada pelo Senai-SP**. 2023. Disponível em: <https://www.sp.senai.br/o-senai/acoes-inclusivas>. Acesso em: 27/05/2023.

THOMAS, David A. e ELY, Robin J. **Making Differences Matter: A New Paradigm for Managing Diversity**. Harvard Business Review: Cross Cultural Management, 1996.