



Boletim do Tempo Presente - ISSN 1981-3384

Transformação digital como estratégia de inclusão por meio do desenvolvimento de um banco de talentos para pessoas com deficiência na Universidade de Pernambuco, tendo como base as tecnologias inovadoras da China.

Ademir Macedo Nascimento^I

Héllen Bezerra Alves Barbosa^{II}

Natália Alves D'Almeida Lins^{III}

Resumo: Quanto à isonomia no atendimento, as instituições deixam a desejar. Não foram encontradas na UPE plataformas digitais relacionadas à inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Por outro lado, percebe-se diversas tecnologias digitais inclusivas na China, destacando-se o grupo One Plus One. Neste sentido, o artigo visa replicar as tecnologias deste grupo, desenvolvendo um Banco de Talentos para pessoas com deficiência na UPE. A proposta contribuirá com o desenvolvimento tecnológico de Pernambuco e com a inclusão social.

Palavras-chave: Transformação digital; Banco de Talentos; Pessoa com Deficiência.

Digital transformation as an inclusion strategy through the development of a talent bank for people with disabilities at the University of Pernambuco, based on innovative technologies from China.

Abstract: As for the isonomy in service, institutions are lacking. No digital platforms related to the insertion of people with disabilities in the labor market were found in UPE. On the other hand, there are several inclusive digital technologies in China, the One Plus One group being the highlight. In this sense, this article aims to replicate the technologies of such group, developing a Talent Bank for people with disabilities at UPE. The proposal will contribute to the technological development of Pernambuco and also social inclusion.

Keywords: Digital transformation; Talent Bank; Person with Disabilities.

Introdução

No serviço público só se deve fazer o que a lei determina; no privado, o que a lei não proíbe.^{IV} Essa dicotomia exprime uma diferença imprescindível à compreensão do funcionamento da Administração Pública, cujo objetivo fulcral, ao contrário do setor privado, não é o lucro, mas a consecução do bem-estar social. É essa a lógica que norteia toda atividade administrativa pública, que já não se conforma com a realização de atividades burocráticas, mas exige do agente público resultados efetivos. A efetividade é alcançada ao desenhar modelos de políticas inclusivas para todo cidadão. A respeito disso, conforme afirma Romeu Sasaki:

Conceitua-se inclusão social como o processo pelo qual a sociedade se adapta para poder incluir, em seus sistemas sociais gerais, pessoas com deficiência (além de outras) e, simultaneamente, estas se preparam para assumir seus papéis na sociedade. A

TRANSFORMAÇÃO DIGITAL COMO ESTRATÉGIA DE INCLUSÃO POR MEIO DO
DESENVOLVIMENTO DE UM BANCO DE TALENTOS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NA
UNIVERSIDADE DE PERNAMBUCO, TENDO COMO BASE AS TECNOLOGIAS INOVADORAS
DA CHINA.

NASCIMENTO, A. M.

BARBOSA, H. B. A.

LINS, N. A. D.

inclusão social constitui, então, um processo bilateral no qual as pessoas, ainda excluídas, e a sociedade buscam, em parceria, equacionar problemas, decidir sobre soluções e efetivar a equiparação de oportunidades para todos.^V

Neste contexto, destaca-se a importância das universidades, visto que sua missão é promover a formação de pessoas através de conhecimentos científicos e técnicos, atendendo as demandas da população com responsabilidade moral e respeito à diversidade, para que haja uma convivência social mais igualitária.^{VI}

Malgrado na prática nem sempre é isso que acontece. O serviço público deixa a desejar quando se refere à isonomia no atendimento, mesmo nas instituições de ensino. Nesse sentido, é de grande importância iniciativas que gerem desenhos de políticas públicas de inclusão social.

Por outro lado, o Brasil tem desenvolvido um sistema forte de pesquisa, nos últimos 20 anos, principalmente a partir do fortalecimento dos cursos de pós-graduação, que ocasionou em avanços significativos na formação de recursos humanos e, conseqüentemente, na produção científica^{VII}. Todavia, percebe-se que os recursos disponíveis para pesquisa científica ainda são insuficientes.

Percebe-se que no Brasil há um déficit em tecnologias que promovam oportunidades de emprego para pessoas com deficiência. Ao contrário da China, que investe fortemente em inovação tecnológica, sendo reconhecida como líder global em inovação de tecnologia digital.^{VIII}

A China é líder no uso da tecnologia digital para alavancar a política de deficiência, visto que, por meio das plataformas digitais, diversas oportunidades de empregos são ofertadas às pessoas com deficiência.^{IX}

Dessa maneira, o presente artigo pretende estudar as tecnologias inovadoras para pessoas com deficiência aplicadas na China, fazendo uma analogia com o Brasil, e, replicar as estratégias que promovam a inclusão adequando-as para o contexto do nosso país.

Assim sendo, o dilema envolve entender: se as universidades brasileiras visam formar cidadãos por meio da disseminação de informação, almejando um ambiente social para todos, porque faltam políticas públicas inclusivas que auxiliem na inserção das pessoas com deficiência na sociedade? Qual estratégia a universidade pública pode adotar para suprir esta necessidade?

O presente artigo foi dividido em cinco seções para explanação da proposta, que envolvem a base teórica, o contexto e a realidade investigada, o diagnóstico e análise da situação problema e a conclusão.

Base Teórica

O que limita é a deficiência ou a sociedade?

O ser humano, com ou sem deficiência, possui alguma limitação. No entanto, a própria sociedade rotula este público como pessoas incapazes, não enxergando o seu potencial. Todos nós possuímos dificuldades em determinada área. Porém, quando é identificada alguma dificuldade nessas pessoas, logo é relacionada à sua deficiência^X

Conforme Azevedo: “Esse é o ciclo excludente que fixa o não ser pessoa capaz e eficiente, mas deficiente, que se inicia com o preconceito, desdobra-se na discriminação e resulta, enfim, na exclusão social”^{XI}

Neste contexto, a pessoa com deficiência se encontra em desvantagem, posto que ela precisa

TRANSFORMAÇÃO DIGITAL COMO ESTRATÉGIA DE INCLUSÃO POR MEIO DO
DESENVOLVIMENTO DE UM BANCO DE TALENTOS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NA
UNIVERSIDADE DE PERNAMBUCO, TENDO COMO BASE AS TECNOLOGIAS INOVADORAS
DA CHINA.

NASCIMENTO, A. M.

BARBOSA, H. B. A.

LINS, N. A. D.

quebrar o rótulo da limitação que lhe foi imposta^{XII}. Rótulo este, muitas vezes, cheio de discriminação. A falta de conhecimento nos torna pessoas insensíveis, julgando a capacidade do outro, que pode galgar trajetórias muito melhores do que podemos imaginar. Segundo citado no Decreto nº 6.949/2009^{XIII} que promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu protocolo facultativo: “Os Estados Partes proibirão qualquer discriminação baseada na deficiência e garantirão às pessoas com deficiência igual e efetiva proteção legal contra a discriminação por qualquer motivo.”

A luta pela inclusão vai muito além das leis, é preciso desconstruir pensamentos enraizados na mente humana. Neste contexto, é necessária uma mudança de conceitos, através da descoberta da capacidade que as pessoas com deficiência possuem. A desconstrução se dá através da disseminação de informação.

Essas crenças limitadoras da sociedade refletem diretamente no comportamento das pessoas com deficiência. É necessário que a população adquira conhecimento sobre o tema e ressignifique seus pensamentos, a fim de que as pessoas com deficiência se sintam motivadas e capazes de se desenvolverem na vida profissional e social^{XIV}. Ainda de acordo com Duarte:

Muito do que nós somos, independentemente de fatores genéticos, é o resultado do contato que temos com o meio em que vivemos e das pessoas com as quais nos relacionamos durante toda a vida. Pensando assim, é realmente a deficiência que limita?
XV

Transformação Digital impulsionando a Inclusão de Pessoas com Deficiência: uma análise no Brasil e na China

As tecnologias digitais podem ser de grande utilidade para a inclusão de pessoas com deficiência. Um exemplo brasileiro de como essas plataformas podem ser utilizadas para inclusão é observado no Hospital Israelita Albert Einstein, localizado na cidade de São Paulo, o qual tem como aspiração ser reconhecido como a instituição de saúde mais diversa e inclusiva do Brasil. Neste Hospital foi implantado o “Grupo de Afinidade - Pessoas com Deficiência”, parte do Programa de Diversidade e Inclusão Einstein, impulsionando diversas ações com foco na inclusão e conscientização das pessoas sobre o capacitismo.^{XVI}

As ações realizadas pelo Hospital Israelita Albert Einstein são de grande valia para inclusão das pessoas com deficiência. Contudo, iniciativas de inclusão como estas são desenvolvidas de forma pontual no Brasil, ao invés de constar na normativa da maioria das instituições, é vista como exceção. O governo brasileiro deveria investir mais em políticas públicas de incentivo ao desenvolvimento de plataformas digitais focadas na inclusão de pessoas com deficiência.

Por outro lado, observa-se que no âmbito internacional foram realizados acordos no sentido de mudar a visão sobre a deficiência de uma perspectiva filantrópica, de caridade, para um ponto de vista de reconhecimento das dimensões sociais, políticas e de direitos. Neste sentido, a deficiência ganhou visibilidade ao lado de outras experiências de diversidade a partir da Conferência das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD) em 2006, juntamente as ferramentas do direito internacional e dos direitos humanos, importantes iniciativas internacionais, que serviram de referência para essa abordagem global da deficiência.^{XVII}

No contexto da China, seu mercado de varejo online vale US\$ 2 trilhões, mais do que o dos

TRANSFORMAÇÃO DIGITAL COMO ESTRATÉGIA DE INCLUSÃO POR MEIO DO DESENVOLVIMENTO DE UM BANCO DE TALENTOS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NA UNIVERSIDADE DE PERNAMBUCO, TENDO COMO BASE AS TECNOLOGIAS INOVADORAS DA CHINA.

NASCIMENTO, A. M.

BARBOSA, H. B. A.

LINS, N. A. D.

EUA e o da Europa juntos e é muito maior e mais criativo, com empresas de tecnologia combinando comércio eletrônico, mídia social e pompa para se tornarem empórios de compras online para 850 milhões de consumidores digitais^{XVIII}. Assim, como pioneira em tecnologia e economia digital, nota-se que a China está experimentando soluções visando empregos para deficientes físicos e inclusão digital, visto que oferecem não só novas oportunidades de emprego e redução da pobreza para pessoas anteriormente excluídas do mercado de trabalho, mas também estimulam seu envolvimento com plataformas, empresas digitais e com outros empreendedores.

O país dispõe de um conjunto muito forte e privado de empresas de tecnologia e, ao mesmo tempo, um papel muito forte do Estado na orientação e direcionamento das ações dessas empresas de tecnologia. A China é líder não somente em tecnologia e economia digital, mas também no uso de tecnologia digital como um impulsionador da política de deficiência. Observa-se que as pessoas com deficiência buscam empregos e oportunidades de empreendedorismo por meio do aproveitamento do poder das tecnologias de informação e comunicação (TIC) na crescente economia digital da China.^{XIX}

O Governo, representado pelo órgão oficial da deficiência, a Federação das Pessoas com Deficiência da China (CDPF), tem incentivado e apoiado o emprego e o empreendedorismo digital para deficientes, por meio de incentivos financeiros do Fundo de Segurança de Emprego para Pessoas com Deficiência. O CDPF também mobilizou vários ministérios, corporações digitais e empresas de comércio eletrônico para o alívio da pobreza e emprego para deficientes físicos, a exemplo das parcerias da empresa de comércio eletrônico Alibaba com CDPFs. Em 10 de dezembro de 2015, o CDPF e o Alibaba lançaram em conjunto o programa “Achieving Future” para promover empregos para pessoas com deficiência na China. O programa destinou US\$ 44,65 milhões de dólares para o treinamento de pessoas com deficiência, juntamente com a criação de 50.000 oportunidades de emprego relacionadas à Internet.^{XX}

Nesse contexto, observa-se também as Organizações de Defesa das Pessoas com Deficiência (DPOs), as quais têm desempenhado um papel vital na defesa de políticas para deficientes e da educação pública por meio do envolvimento com comunicação e informação digital, tecnologias e plataformas de serviço. O Grupo One Plus One para Deficientes (OPO) é um exemplo, sendo o primeiro DPO de base da China por e para pessoas com deficiência, fundado em 2006. Assume três missões: cultivar talentos por meio de empreendimentos sociais, apoiar o desenvolvimento das pessoas com deficiência e promover o interesse público pelos direitos das pessoas com deficiência. A OPO administra cinco ONGs e três empresas sociais, uma das quais é um call center administrado por pessoas com deficiência visual em um parque empresarial de alta tecnologia em Xangai.

Além disso, segundo Xu et. al, a OPO usa a mídia social para reunir uma comunidade de pessoas com deficiência e aumentar o volume de suas reivindicações. Além do trabalho de defesa de direitos e construção da comunidade, também se concentra na promoção das aptidões e empregabilidade das pessoas com deficiência, oferecendo produção de rádio, fotografia e treinamento de taquígrafo para pessoas com deficiência visual e física. Esses programas de treinamento de habilidades visam estimular o senso de iniciativa pessoal das pessoas com deficiência, desenvolver suas habilidades ocupacionais, construir suas redes com a sociedade e aumentar sua competência e competitividade na educação e em empregos futuros.^{XXI}

No que se refere à oferta de serviços para a comunidade, fornecem ajuda de TI, no trabalho doméstico, além de livros e exames especiais para escolas e universidades. São promovidos também workshops de conscientização e assistência jurídica para pessoas com deficiência, em colaboração

TRANSFORMAÇÃO DIGITAL COMO ESTRATÉGIA DE INCLUSÃO POR MEIO DO
DESENVOLVIMENTO DE UM BANCO DE TALENTOS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NA
UNIVERSIDADE DE PERNAMBUCO, TENDO COMO BASE AS TECNOLOGIAS INOVADORAS
DA CHINA.

NASCIMENTO, A. M.

BARBOSA, H. B. A.

LINS, N. A. D.

com a Harvard Law School. Eles também apoiam as empresas a empregar pessoas com deficiência por meio de recrutamento, treinamento, acessibilidade e construção de culturas de trabalho inclusivas.

Com isso, como afirma Goggin et. al, percebe-se que, muitas vezes, as pessoas com deficiência não esperam por políticas para diminuir as desigualdades. Em vez disso, eles aproveitam as oportunidades de mercado por meio da participação econômica na economia digital. Isto é de suma importância, visto que as iniciativas para aumentar a participação dos deficientes na economia digital contribuem no sentido de ganhar legitimidade para aproveitar as vantagens da economia digital para o empoderamento das pessoas com deficiência.^{XXII}

Dado o exposto, verifica-se que a deficiência mudou significativamente, deixando de estar à margem da política de tecnologia para ir muito além das estreitas questões de acessibilidade, tornando-se central para a inclusão social e econômica. Além disso, a deficiência tornou-se uma parte importante das políticas e iniciativas de economia digital.

Legislação de Cotas no Brasil e na China

O arcabouço legal brasileiro é extenso. No que tange à pessoa com deficiência destacam-se duas legislações. A Lei da Pessoa com Deficiência, também chamada de Estatuto da Pessoa com Deficiência, nº 13.146/2015, a qual cita nos seus artigos 34 e 35:

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 [...] 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.^{XXIII}

Outro grande marco para inclusão foi a Lei de Cotas, a qual completou 30 anos de sua promulgação. Apesar de ser uma lei antiga, ainda há lacunas na efetividade para o cumprimento de suas ações. Haja vista, nem todas as empresas cumprem o que está descrito na lei. Assim, há um gap da teoria para a prática. A Lei nº 8.213/1991^{XXIV} cita no seu artigo 93: “A empresa com 100 (cem) ou mais empregados 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.”

Neste contexto, ao fazer uma comparação com as políticas públicas implantadas na China voltadas para inclusão das pessoas com deficiência, percebe-se que a discrepância é grande. Conforme Goggin:

A China tem um sistema de cotas de empregos para deficientes físicos de 1,5% imposto a todos os empregadores com mais de 20 funcionários. Os empregadores que não cumprem essa cota pagam uma taxa ao Fundo de Seguro de Trabalho para Pessoas com Deficiência, que é administrado pelo CDPF. O fundo deve ser usado para fornecer serviços de emprego para pessoas com deficiência e seus empregadores, respectivamente.^{XXV}

Neste sentido, a carência de empregabilidade para pessoas com deficiência também foi notada na pesquisa “Pessoa com Deficiência e Emprego”^{XXVI}, da Secretaria de Estado dos Direitos

TRANSFORMAÇÃO DIGITAL COMO ESTRATÉGIA DE INCLUSÃO POR MEIO DO
DESENVOLVIMENTO DE UM BANCO DE TALENTOS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NA
UNIVERSIDADE DE PERNAMBUCO, TENDO COMO BASE AS TECNOLOGIAS INOVADORAS
DA CHINA.

NASCIMENTO, A. M.

BARBOSA, H. B. A.

LINS, N. A. D.

da Pessoa com Deficiência do Estado de São Paulo, lançada em 3 de maio de 2021, na qual afirma que no Estado de São Paulo, cerca de 15% das pessoas com deficiência nunca tiveram acesso ao mercado de trabalho. Além disso, aproximadamente 20% dessas pessoas sentem que as empresas não as vêem como profissionais em potencial, visto que prestam atenção à sua deficiência, e não à sua habilidade. O ser humano vem antes da deficiência, possuindo talentos e dificuldades como qualquer outra pessoa, com ou sem deficiência.

Para Werneck:

TODAS as pessoas terão o direito de contribuir com seus talentos para o bem comum. O que são talentos? A melhor contribuição de cada pessoa. Talentos são recursos transformadores. Talentos só se manifestam diante de atitudes inclusivas. Que por sua vez geram reações inclusivas. [...] Atitudes passivas, no mínimo bloqueiam o acesso de crianças, jovens e adultos com deficiência a direitos descritos na Constituição Federal. Bloqueiam porque não facilitam. De um lado, limitações e obstáculos muito bem construídos e consolidados no imaginário das pessoas. Do outro, a garantia de que as pessoas com deficiências têm potencialidades e perspectivas.^{XXVII}

Uma legislação sem ações equivale a uma política pública sem eficácia. Desse modo, esta pesquisa sugere analisar e estudar as melhores práticas tecnológicas digitais inclusivas adotadas na China, visando implementá-las no Brasil, adequando-as à nossa cultura, visto que muito temos o que aprender com os países asiáticos.

Contexto e Realidade Investigada

A Universidade de Pernambuco (UPE) é uma instituição pública de ensino superior vinculada à Secretaria de Ciência e Tecnologia do Estado de Pernambuco (SECTEC). A UPE constitui patrimônio da sociedade deste Estado. Sua missão é contribuir para o desenvolvimento sustentável de Pernambuco através do ensino, da pesquisa e da extensão universitária.^{XXVIII}

Está presente em todas as regiões do Estado, com um complexo *multicampi*, formado por 15 unidades de ensino e três grandes hospitais, distribuídos no Recife e Região Metropolitana, em Nazaré da Mata, Caruaru, Garanhuns, Arcoverde, Salgueiro, Petrolina, Serra Talhada e Palmares.^{XXIX}

Além das unidades de ensino e saúde, integram também o complexo universitário da UPE, a reitoria e quatro escolas de ensino fundamental e médio (Escola do Recife e Escolas de Aplicação). Atualmente, possui cerca de 24.848 alunos matriculados distribuídos entre seus cursos de graduação, pós-graduação (lato e stricto sensu), programas como Prevupe, Prolinfo, Progepe e do ensino fundamental e médio. Seu corpo docente conta com 1091 professores que atuam em seus 59 cursos de graduação e 156 de pós-graduação.^{XXX}

A UPE também desenvolve programas de inclusão social por meio do Núcleo de Diversidade de Identidades Sociais (NDIS). Este núcleo atua visando estudar, discutir, acompanhar, encaminhar, representar e dar suporte teórico, técnico e prático às demandas de ensino, pesquisa e extensão no que se refere à diversidade e às identidades sociais. Possui algumas finalidades como: propor políticas institucionais de proteção ao direito à diversidade social e à livre expressão das identidades sociais; participar da elaboração de projetos pedagógicos, assegurando os princípios

TRANSFORMAÇÃO DIGITAL COMO ESTRATÉGIA DE INCLUSÃO POR MEIO DO
DESENVOLVIMENTO DE UM BANCO DE TALENTOS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NA
UNIVERSIDADE DE PERNAMBUCO, TENDO COMO BASE AS TECNOLOGIAS INOVADORAS
DA CHINA.

NASCIMENTO, A. M.

BARBOSA, H. B. A.

LINS, N. A. D.

humanísticos e sociais; promover a cooperação entre pesquisadores, professores, alunos, instituições e a sociedade em geral; apoiar as demandas de ensino, pesquisa e extensão nas áreas de sua competência; incentivar pesquisas e novas metodologias de investigação e de intervenção social, dentre outras.^{XXXI}

No que se refere à sua atuação internacional, a UPE conta com a Assessoria de Relações Internacionais, que tem por objetivo:

Articular a política de internacionalização da Universidade de Pernambuco, coordenando esforços conjuntos com as Instituições estrangeiras no sentido de estabelecer acordos com entidades dos cinco continentes, dando suporte à cooperação bilateral entre a UPE e as Instituições internacionais, em matéria de ensino, pesquisa, cultura e extensão universitária e troca de experiências, promoção de intercâmbios e incentivo ao desenvolvimento de atividades multinacionais, relacionadas com o espírito de cooperação internacional.^{XXXII}

Nesse contexto, destaca-se o Instituto Confúcio da UPE, o primeiro no Nordeste do Brasil, resultado de um convênio entre a UPE e a Sede Central do Instituto Confúcio (Hanban), em parceria com a Universidade Central de Finanças e Economia, em Beijing. O Instituto é uma instituição educacional sem fins lucrativos, que visa apoiar e promover o ensino da língua e cultura chinesas, como também intensificar a cooperação e intercâmbio na área educacional e cultural, desenvolver as relações amigáveis entre a China e os países estrangeiros e estimular a multipolarização e a multiculturalidade a fim de construir um mundo mais harmonioso.^{XXXIII}

Portanto, considerando a atuação internacional da Universidade, de promoção de parcerias com países como a China, permitindo o intercâmbio de ideias inovadoras, a UPE foi eleita como locus para implementação da proposta, por se tratar de instituição pública de nível estadual que exerce grande influência na sociedade. Além disso, pelo fato de que apesar da ampla articulação de cunho social e inclusivo da Universidade, nenhuma ação ou projeto especificamente direcionado para promover a inserção da tecnologia com foco na empregabilidade e inclusão da pessoa com deficiência semelhante ao proposto neste artigo está sendo desenvolvido, ratificando sua importância e imprescindibilidade diante da carência de atenção para este público.

Diagnóstico da Situação Problema

Nos últimos tempos, um tema muito discutido tem sido a inclusão social, a qual se tornou o tema central da lei brasileira de inclusão da pessoa com deficiência (Lei 13.416/15), tornando um importante marco para projetos de inclusão social. Além disso, o Governo do estado de Pernambuco, através da Secretaria de Desenvolvimento Social, Criança e Juventude (SDSCJ), da Secretaria de Educação e Esportes (SEE) elaborou um Guia de orientações para as famílias de crianças com deficiências, atendidas pelo programa “Olhar para as Diferenças” (programa de desenvolvimento infantil). Este programa tem sido importante para a inclusão, com suas atuações como: formação de professores e inserção das crianças deficientes na escola.^{XXXIV}

Malgrado, apesar da implantação dessas iniciativas para inclusão (Estatuto da Pessoa com Deficiência e do programa Olhar para as Diferenças), há um gap em projetos focados em geração

TRANSFORMAÇÃO DIGITAL COMO ESTRATÉGIA DE INCLUSÃO POR MEIO DO
DESENVOLVIMENTO DE UM BANCO DE TALENTOS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NA
UNIVERSIDADE DE PERNAMBUCO, TENDO COMO BASE AS TECNOLOGIAS INOVADORAS
DA CHINA.

NASCIMENTO, A. M.

BARBOSA, H. B. A.

LINS, N. A. D.

de renda para pessoas com deficiência. Além disso, não há nenhuma plataforma digital no governo do estado de Pernambuco, focado na inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Neste contexto, segundo dados do último censo realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)^{XXXV}, realizado em 2010, há aproximadamente 45 milhões de pessoas no Brasil com algum tipo de deficiência, representando aproximadamente 24% da população. Porém, poucos estão inseridos no mercado de trabalho. As informações que constam na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)^{XXXVI} divulgado pelo Ministério da Economia em 2018, mostram que, dos 46 milhões de vínculos de emprego formal, somente 486 mil estavam direcionados às pessoas com deficiência, ou seja, menos de 1%.

A despeito disso, toda pessoa com deficiência é um consumidor, ou seja, faz parte do processo de compra, dessa forma, se o indivíduo não possui renda, não consome. Por outro lado, se há empregabilidade para todos, sem discriminação, a pessoa com deficiência passa a ser não apenas um ser limitante, mas sim um comprador. É um ciclo que precisa ser visto pelos empresários como um marketing positivo, que deve ser observado não somente como empregar a pessoa com deficiência para cumprimento da lei. Faz-se necessário perceber que antes da deficiência, vem o ser humano, com seus anseios de produzir e de necessidade de compra. Conforme consta em matéria do Jornal Estadão, publicada em 03 de abril de 2018:

Lembro ainda que a instituição do Código de Defesa do Consumidor tem 28 anos, no entanto ainda não aprendemos a lidar com as pessoas e suas diferentes necessidades. As pessoas com deficiência movimentam a economia como qualquer outra parcela da população. Trata-se de um público com poder de consumo em potencial e que gosta, inclusive, de comprar, se divertir e ser bem tratado.^{XXXVII}

Para que haja inclusão é preciso o engajamento cívico, pois incluir é um direito da pessoa deficiente e um dever da população. Quanto mais atores envolvidos nesta causa, mais mentes são transformadas, mais pessoas são incluídas, mais ações benéficas são realizadas. Para Werneck: “TODA pessoa com deficiência é fonte de capital social. Um capital atrofiado, porque raramente tem sido usado. Mas que se multiplicará a partir de estratégias definidas por movimentos em rede que unirão TODO o país”.^{XXXVIII}

O objetivo geral deste projeto é desenvolver um Banco de Talentos para pessoas com deficiência, contribuindo com a inclusão deste público no mercado de trabalho, replicando e adequando as tecnologias digitais inclusivas implementadas na China. Este objetivo está alinhado ao Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU), o qual cita na ODS 10 (dez) a: redução das desigualdades.^{XXXIX}

Os objetivos específicos são: criar uma plataforma digital para pessoas com deficiência; promover a capacitação profissional das pessoas com deficiência; realizar o cadastro das pessoas deficientes no Banco de Talentos; conscientizar as empresas para contratar pessoas com deficiência; conectar a pessoa com deficiência à instituição contratante; gerar oportunidades de emprego para pessoas com deficiência.

TRANSFORMAÇÃO DIGITAL COMO ESTRATÉGIA DE INCLUSÃO POR MEIO DO
DESENVOLVIMENTO DE UM BANCO DE TALENTOS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NA
UNIVERSIDADE DE PERNAMBUCO, TENDO COMO BASE AS TECNOLOGIAS INOVADORAS
DA CHINA.

NASCIMENTO, A. M.

BARBOSA, H. B. A.

LINS, N. A. D.

Proposta de Intervenção

Ao analisar o contexto atual da UPE e do seu Núcleo de Diversidade de Identidades Sociais (NDIS), observou-se um déficit de projetos voltados para a inclusão de pessoas com deficiência, sobretudo as de cunho intelectual. Além disso, não foi encontrado nenhum programa ou plataforma digital que auxilie as pessoas com deficiência para a inserção no mercado de trabalho.

Por outro lado, percebe-se inúmeras tecnologias digitais desenvolvidas na China, e destaca-se o grupo One Plus One (OPO), uma organização de apoio à deficiência, fundada em 2006, a qual acredita que gerar renda por meio de empreendimentos sociais e empregos para deficientes é fundamental para a agenda de inclusão, na qual podem tomar iniciativas em direção à independência econômica. Eles esperam que, ao encorajar mais jovens a participar da economia digital e melhorar as opções de emprego para deficientes, eles possam mudar os pressupostos capacitadores tanto das pessoas com deficiência quanto da sociedade e das empresas, que os separa e os impede de buscar oportunidades de emprego.^{XL}

Neste contexto, ao comparar as tecnologias digitais de inclusão para pessoas com deficiência implantadas na China e no Brasil, principalmente no âmbito da Universidade de Pernambuco, nota-se uma relevante discrepância de políticas públicas inclusivas. Assim, esta pesquisa propõe aplicar o *benchmarking* (ferramenta administrativa que busca copiar as melhores práticas aplicadas numa empresa, e adequá-las a outra instituição), de plataformas digitais bem-sucedidas na China, como por exemplo, a do grupo One Plus One (OPO), adaptando-a ao contexto da UPE.

Neste sentido, a proposta de intervenção deste trabalho visa a replicabilidade de tecnologias digitais aplicadas pelo grupo OPO da China, desenvolvendo um Banco de Talentos para pessoas com deficiência na UPE. Almeja-se focar nos talentos, ao invés de focar na deficiência, para Duarte: “Vamos lembrar que a pessoa vem sempre em primeiro lugar. Ter uma deficiência não é o que caracteriza o indivíduo”.^{XLI}

O Banco de Talentos compõe um processo administrativo de recursos humanos, numa sequência lógica de 4 passos: capacitação da pessoa com deficiência, cadastro no Banco de Talentos, conscientização na empresa sobre a empregabilidade e conexão.

A primeira área é a de capacitação da pessoa com deficiência, através da disseminação do conhecimento por meio da oferta dos seguintes cursos: atendimento ao público e empoderamento da pessoa com deficiência. Visando alcançar o máximo da excelência no serviço prestado, os cursos subdividem-se em duas categorias: uma para o público com deficiência intelectual e outro para as demais deficiências, uma vez que as pessoas que possuem limitação intelectual necessitam de um acompanhamento mais intensivo e de uma metodologia de ensino específica para o seu perfil. Os impactos esperados nesta área são: qualificação profissional, empoderamento da pessoa com deficiência, aprimoramento do currículo, e por conseguinte, contribuir para a inserção deste público no mercado de trabalho.

A segunda área é realizar o cadastramento das pessoas com deficiência na plataforma digital. Este cadastro será feito por meio de uma tecnologia inclusiva em nosso Banco de Talentos. Esta área é o grande diferencial do projeto, pois raros são os bancos de talentos para pessoas com deficiência no Brasil. E no âmbito da Universidade de Pernambuco, não é observado nenhum programa semelhante a este. O banco de talentos terá os seguintes dados: Dados pessoais, escolaridade, experiência profissional, competências e habilidades, aptidões e o tipo de deficiência. Os objetivos almejados nesta área são: centralizar as informações das pessoas com deficiência num

TRANSFORMAÇÃO DIGITAL COMO ESTRATÉGIA DE INCLUSÃO POR MEIO DO
DESENVOLVIMENTO DE UM BANCO DE TALENTOS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NA
UNIVERSIDADE DE PERNAMBUCO, TENDO COMO BASE AS TECNOLOGIAS INOVADORAS
DA CHINA.

NASCIMENTO, A. M.

BARBOSA, H. B. A.

LINS, N. A. D.

local específico, facilitar o acesso aos currículos pelas empresas, cumprimento da legislação de cotas e disponibilizar profissionais com deficiência qualificados para o mercado de trabalho.

A terceira área compreende a conscientização na empresa acerca da geração de empregos para pessoas com deficiência, não apenas para cumprimento da legislação de cotas, mas sim pela contratação de pessoas capacitadas para o mercado de trabalho. As atividades desenvolvidas nesta área são: realização do curso nas empresas “Eliminando as barreiras atitudinais para um Down: no trabalho e na sociedade”; da palestra: “Desconstrução do capacitismo” e da oficina “Educação financeira para uma educação inclusiva”. Benefícios esperados da terceira área são: romper preconceitos enraizados na mente humana por meio da disseminação da informação; gerar motivação na equipe de trabalho, conscientizar os empresários a respeito da importância da empregabilidade da pessoa com deficiência e trazer o marketing positivo e afetivo ao compor em seu quadro de funcionários uma pessoa com deficiência.

A quarta área é a conexão, a qual pretende-se que o Banco de Talentos não apenas faça o cadastro das pessoas com deficiência, e sim, seja um instrumento de ligação entre a pessoa com deficiência e a empresa. Dessa forma, este segmento fará um trabalho de mobilização e de networking, promovendo a inclusão como estratégia de inovação através do desenvolvimento de métodos tecnológicos inclusivos na UPE, em parceria com a Pró-Reitoria de Pós-Graduação, Pesquisa e Inovação (PROPEGI), com a Associação Incubadora Porto Social e com o Mestrado em Gestão do Desenvolvimento Local Sustentável da UPE, conectando primeiro, segundo e terceiro setor. Espera-se dessa parceria a formação de uma equipe com qualidade e motivada, contribuindo no desenvolvimento sustentável do projeto.

Os resultados esperados são: gerar oportunidade de emprego para pessoas com deficiência, auxiliar as instituições com mais de 100 funcionários a cumprir o que determina na Legislação de Cotas, oferecer mão de obra qualificada, contribuir na inserção de pessoas excluídas no mercado de trabalho, melhorar o clima organizacional através da convivência com a diferença e por fim, contribuir com uma sociedade com mais respeito e mais inclusiva.

Conclusão

Deste artigo conclui-se que é preciso que a inclusão social esteja no nascedouro de qualquer atividade pública. Não adianta prestar serviços públicos que não contemplem todos os públicos. Para Werneck: “Sociedade inclusiva é a legítima sociedade para TODOS. Não adianta tentar reduzir as dimensões deste TODOS. O TODOS da sociedade inclusiva vem dos avessos, das transgressões, dos rompimentos. E atua sobre o mais atávico de nossos medos, o da transformação. Nada contra as reformas, mas inclusão é revolução”.^{XLII}

A fim de que as práticas de inclusão sejam de fato incorporadas na sociedade, faz-se necessário que haja uma desconstrução de culturas capacitistas enraizadas na mente humana, alcançadas através da disseminação de informação.

Neste contexto, a UPE possui uma Política de Inovação, dada pela Resolução CONSUN nº 013/2019, a qual consta em seu artigo 2º, a seguinte diretriz: “Contribuição para o desenvolvimento sócio-econômico-ambiental do nosso Estado e país”. Além dessa diretriz, consta na resolução o artigo 3º:

TRANSFORMAÇÃO DIGITAL COMO ESTRATÉGIA DE INCLUSÃO POR MEIO DO
DESENVOLVIMENTO DE UM BANCO DE TALENTOS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NA
UNIVERSIDADE DE PERNAMBUCO, TENDO COMO BASE AS TECNOLOGIAS INOVADORAS
DA CHINA.

NASCIMENTO, A. M.

BARBOSA, H. B. A.

LINS, N. A. D.

São objetivos dessa política, em consonância com a missão e visão da UPE: 1. Contribuir com a criação de um ambiente favorável à geração de conhecimento e a sua transferência para a sociedade, em consonância com a missão da Universidade [...] ^{XLIII}

Apesar de constar na resolução objetivos para criação de um ambiente propício à disseminação de informação para a população, ao analisar as iniciativas desenvolvidas na UPE, verificou-se uma lacuna de propostas voltadas à inclusão de pessoas com deficiência, principalmente no que diz respeito ao uso de tecnologias digitais como uma alavanca de inserção deste público no mercado de trabalho.

Por outro lado, ao analisar as tecnologias implementadas na China, que contribuem com a transformação digital neste país para pessoas com deficiência, este trabalho sugere replicar as melhores práticas desenvolvidas pelos chineses na organização OPO, adequando-as à nossa realidade contextual. Haja vista a viabilidade desta proposta por se tratar de uma universidade, a qual possui a Pró-Reitoria de Pós-Graduação, Pesquisa e Inovação (PROPEGI), que em parceria com o programa de Mestrado em Gestão do Desenvolvimento Local Sustentável, contribui para viabilidade e sustentabilidade da proposta de intervenção deste trabalho.

Este estudo visa melhorar a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, através da criação de um Banco de Talentos na Universidade de Pernambuco, gerando oportunidade de empregabilidade para uma parcela social excluída pelo preconceito da sociedade, todavia com competências e habilidades, que precisam ser vistas. A efetividade do projeto se dará ao gerar impactos positivos tanto para as pessoas com deficiência, como também para a sociedade, gerando uma população mais inclusiva, com menos discriminação e mais altruísta.

Notas

^I Coordenador e Professor do Programa de Pós-Graduação Mestrado em Gestão do Desenvolvimento Local Sustentável da Universidade de Pernambuco. Doutor em Administração pela UFPE.

^{II} Discente do Mestrado do Programa de Pós-Graduação Mestrado em Gestão do Desenvolvimento Local Sustentável da Universidade de Pernambuco. Especialista em Gestão Estratégica de Recursos Humanos pela UFPE.

^{III} Discente do Mestrado do Programa de Pós-Graduação Mestrado em Gestão do Desenvolvimento Local Sustentável da Universidade de Pernambuco. Especialista em Gestão Estratégica de Recursos Humanos pela UFPE.

^{IV} BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaoconsolidado.htm>. Acesso em: 24 jul. 2021.

^V SASSAKI, Romeu. **Inclusão. Construindo uma sociedade para todos**. Rio de Janeiro: Ed. WVA, 2010, p. 39.

^{VI} UNIVERSIDADE DE PERNAMBUCO. UPE: Institucional. **Conteúdo a respeito de informações gerais da Universidade de Pernambuco**. Disponível em: <<http://www.upe.br/institucional.html>>. Acesso em: 03 set. 2021.

^{VII} BRASIL. Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovações. **Marco Legal de Ciência, Tecnologia e Inovação**. Brasília, 2021. Disponível em: <https://www.mctic.gov.br/mctic/export/sites/institucional/arquivos/marco_legal_de_cti.pdf> Acesso em: 29 ago. 2021.

^{VIII} GOGGIN, Gerard et al. Disability, technology innovation and social development in China and Australia. **Journal of Asian Public Policy**, v. 12, n. 1, 2019, p. 35.

^{IX} Ibidem.

^X DUARTE, Alex. **Como empoderar pessoas com deficiência**. Ed. Champion, 2019, p.37.

^{XI} AZEVEDO, GUSTAVO MAURÍCIO ESTEVÃO DE. Incluir é sinônimo de dignidade humana. **Revista Brasileira da Educação Profissional e Tecnológica**, v.1, n° 1, p. 49, 2008, p. 49.

^{XII} DUARTE, Alex. **Como empoderar pessoas com deficiência**. Ed. Champion, 2019, p.111.

TRANSFORMAÇÃO DIGITAL COMO ESTRATÉGIA DE INCLUSÃO POR MEIO DO
DESENVOLVIMENTO DE UM BANCO DE TALENTOS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NA
UNIVERSIDADE DE PERNAMBUCO, TENDO COMO BASE AS TECNOLOGIAS INOVADORAS
DA CHINA.

NASCIMENTO, A. M.

BARBOSA, H. B. A.

LINS, N. A. D.

- ^{XIII} BRASIL. **Decreto nº 6949, de 25 de agosto de 2009**. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm>. Acesso em: 20 jul. 2021.
- ^{XIV} DUARTE, Alex. **Como empoderar pessoas com deficiência**. Ed. Champion, 2019, p.111.
- ^{XV} Ibidem, p. 59.
- ^{XVI} HOSPITAL ISRAELITA ALBERT EINSTEIN. **Programa de Diversidade e Inclusão Einstein**. Disponível em: <<https://www.einstein.br/carreiras/programa-diversidade-inclusao>>. Acesso em: 03 out. 2021.
- ^{XVII} GOGGIN, Gerard et al. Disability, technology innovation and social development in China and Australia. **Journal of Asian Public Policy**, v. 12, n. 1, p. 34-50, 2019.
- ^{XVIII} THE ECONOMIST. **Why retailers everywhere should look to China**. Disponível em: <<https://www.economist.com/weeklyedition/2021-01-02>>. Acesso em: 03 out. 2021.
- ^{XIX} GOGGIN, Gerard et al. Disability, technology innovation and social development in China and Australia. **Journal of Asian Public Policy**, v. 12, n. 1, p. 34-50, 2019.
- ^{XX} WANG, H. Willing and able: E-commerce unveils business opportunities for people with disabilities. **Beijing Review**. Disponível em: <http://www.bjreview.com/Nation/201701/t20170109_800084978.html> Acesso em: 03 out. 2021.
- ^{XXI} XU, Jian; KENT, Mike; ELLIS, Katie; ZHANG, HE. Using social media to advance the social rights of people with disability in China: The Beijing One Plus One Disabled Persons' Cultural Development Centre. **Disability and Social Media: Global perspectives**, p. 318, 2016.
- ^{XXII} GOGGIN, Gerard et al. Disability, technology innovation and social development in China and Australia. **Journal of Asian Public Policy**, v. 12, n. 1, p. 34-50, 2019.
- ^{XXIII} BRASIL. **Lei nº 13.416, de 6 de julho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm>. Acesso em: 24 jul. 2021.
- ^{XXIV} BRASIL. Casa Civil. **Lei nº 8213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm>. Acesso em: 24 jul. 2021.
- ^{XXV} GOGGIN, Gerard et al. Disability, technology innovation and social development in China and Australia. **Journal of Asian Public Policy**, v. 12, n. 1, p. 34-50, 2019.
- ^{XXVI} GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO. Secretaria de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência de São Paulo. **Pesquisa “Pessoas com Deficiência e Emprego” alcança mais de 8 mil pessoas em SP**. 03 de maio de 2021. Disponível em: <<https://www.saopaulo.sp.gov.br/spnoticias/pesquisa-pessoas-com-deficiencia-e-emprego-alcanca-mais-de-8-mil-pessoas-em-sp/>>. Acesso em: 02 out. 2021.
- ^{XXVII} WERNECK, Cláudia. **Quem cabe no seu todos?**. Rio de Janeiro: Ed. WVA, 2006, p. 148-149.
- ^{XXVIII} UNIVERSIDADE DE PERNAMBUCO. UPE: Institucional. **Conteúdo a respeito de informações gerais da Universidade de Pernambuco**. Disponível em: <<http://www.upe.br/institucional.html>>. Acesso em: 03 set. 2021.
- ^{XXIX} Ibidem.
- ^{XXX} Ibidem.
- ^{XXXI} Ibidem.
- ^{XXXII} Ibidem.
- ^{XXXIII} Ibidem.
- ^{XXXIV} GOVERNO DO ESTADO DE PERNAMBUCO. Secretaria de Desenvolvimento Social, Criança e Juventude do Estado de Pernambuco – SDSCJ. **Olhar para as diferenças**. Disponível em: <<http://www.sdscj.pe.gov.br/programas-e-projetos-2/olhar-para-as-diferencas/>>. Acesso em: 02 out. 2021.
- ^{XXXV} IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Censo Brasileiro de 2010**. Rio de Janeiro: IBGE, 2012.
- ^{XXXVI} BRASIL. Ministério da Economia. **Relação Anual de Informações Sociais - RAIS**. Brasília, DF, 2018.
- ^{XXXVII} MACEDO, Fausto. Consumir também é um direito da pessoa com deficiência. **Estadão**, São Paulo, 03 de abril de 2018. Disponível em: <<https://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/consumir-tambem-e-um-direito-da-pessoa-com-deficiencia/>>. Acesso em: 03 out. 2021.
- ^{XXXVIII} WERNECK, Cláudia. **Quem cabe no seu todos?**. Rio de Janeiro: Ed. WVA, 2006, p. 85.
- ^{XXXIX} BRASIL. Governo do Brasil. **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**. Brasília, DF, 2015. Disponível em: <<https://odsbrasil.gov.br/objetivo/objetivo?n=10>>. Acesso em: 16 mai. 2021.

TRANSFORMAÇÃO DIGITAL COMO ESTRATÉGIA DE INCLUSÃO POR MEIO DO DESENVOLVIMENTO DE UM BANCO DE TALENTOS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NA UNIVERSIDADE DE PERNAMBUCO, TENDO COMO BASE AS TECNOLOGIAS INOVADORAS DA CHINA.

NASCIMENTO, A. M.
BARBOSA, H. B. A.
LINS, N. A. D.

^{XL} GOGGIN, Gerard et al. Disability, technology innovation and social development in China and Australia. **Journal of Asian Public Policy**, v. 12, n. 1, p. 34-50, 2019.

^{XLII} DUARTE, Alex. **Como empoderar pessoas com deficiência**. Ed. Champion, 2019, p. 71.

^{XLIII} WERNECK, Cláudia. **Quem cabe no seu todos?**. Rio de Janeiro: Ed. WVA, 2006, p. 188 – 189.

^{XLIII} UNIVERSIDADE DE PERNAMBUCO. **Resolução CONSUN nº 013/2019**. Estabelece a Política de Incentivo à Pesquisa, ao Desenvolvimento Científico e Tecnológico e à Inovação da Universidade de Pernambuco (UPE) e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.upe.br/consun/resolucoes-consun-2019>>. Acesso em: 03 out. 2021.

Referências bibliográficas

AZEVEDO, GUSTAVO MAURÍCIO ESTEVÃO DE. Incluir é sinônimo de dignidade humana. **Revista Brasileira da Educação Profissional e Tecnológica**, v.1, nº 1, p. 49, 2008.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 24 jul. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 6949, de 25 de agosto de 2009**. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm>. Acesso em: 20 jul. 2021.

BRASIL. Governo do Brasil. **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**. Brasília, DF, 2015. Disponível em: <<https://odsbrasil.gov.br/objetivo/objetivo?n=10>>. Acesso em: 16 mai. 2021.

BRASIL. Casa Civil. **Lei nº 8213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2015/lei/113146.htm>. Acesso em: 24 jul. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.416, de 6 de julho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2015/lei/113146.htm>. Acesso em: 24 jul. 2021.

BRASIL. Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovações. **Marco Legal de Ciência, Tecnologia e Inovação**. Brasília, 2021. Disponível em: <https://www.mctic.gov.br/mctic/export/sites/institucional/arquivos/marco_legal_de_cti.pdf> Acesso em: 29 ago. 2021.

BRASIL. Ministério da Economia. **Relação Anual de Informações Sociais - RAIS**. Brasília, DF, 2018.

BRASIL. Ministério da Economia. **Estratégia Nacional de Investimentos e Negócios de Impacto**. Brasília, DF, 2021. Disponível em: <<https://www.gov.br/produtividade-e-comercio-externo/pt-br/assuntos/inovacao/enimpacto>>. Acesso em: 16 jul. 2021.

TRANSFORMAÇÃO DIGITAL COMO ESTRATÉGIA DE INCLUSÃO POR MEIO DO DESENVOLVIMENTO DE UM BANCO DE TALENTOS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NA UNIVERSIDADE DE PERNAMBUCO, TENDO COMO BASE AS TECNOLOGIAS INOVADORAS DA CHINA.

NASCIMENTO, A. M.

BARBOSA, H. B. A.

LINS, N. A. D.

DUARTE, Alex. **Como empoderar pessoas com deficiência**. Ed. Champion, 2019.

GOGGIN, Gerard et al. Disability, technology innovation and social development in China and Australia. **Journal of Asian Public Policy**, v. 12, n. 1, p. 34-50, 2019.

GOVERNO DO ESTADO DE PERNAMBUCO. Secretaria de Desenvolvimento Social, Criança e Juventude do Estado de Pernambuco – SDSCJ. **Olhar para as diferenças**. Disponível em: <<http://www.sdscj.pe.gov.br/programas-e-projetos-2/olhar-para-as-diferencas/>>. Acesso em: 02 out. 2021.

GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO. Secretaria de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência de São Paulo. **Pesquisa “Pessoas com Deficiência e Emprego” alcança mais de 8 mil pessoas em SP**. 03 de maio de 2021. Disponível em: <<https://www.saopaulo.sp.gov.br/spnoticias/pesquisa-pessoas-com-deficiencia-e-emprego-alcanca-mais-de-8-mil-pessoas-em-sp/>>. Acesso em: 02 out. 2021.

HOSPITAL ISRAELITA ALBERT EINSTEIN. **Programa de Diversidade e Inclusão Einstein**. Disponível em: < <https://www.einstein.br/carreiras/programa-diversidade-inclusao>>. Acesso em: 03 out. 2021.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Censo Brasileiro de 2010**. Rio de Janeiro: IBGE, 2012.

MACEDO, Fausto. Consumir também é um direito da pessoa com deficiência. **Estadão**, São Paulo, 03 de abril de 2018. Disponível em: < <https://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/consumir-tambem-e-um-direito-da-pessoa-com-deficiencia/> >. Acesso em: 03 out. 2021.

THE ECONOMIST. **Why retailers everywhere should look to China**. Disponível em: <<https://www.economist.com/weeklyedition/2021-01-02>>. Acesso em: 03 out. 2021.

SASSAKI, Romeu. **Inclusão. Construindo uma sociedade para todos**. Rio de Janeiro: Ed. WVA, 2010.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO. UFPE: A instituição, 2021. **Conteúdo a respeito de informações gerais da Universidade Federal de Pernambuco**. Disponível em: <<https://www.ufpe.br/institucional/a-instituicao>>. Acesso em: 03 de set. de 2021.

UNIVERSIDADE DE PERNAMBUCO. UPE: Institucional. **Conteúdo a respeito de informações gerais da Universidade de Pernambuco**. Disponível em: <<http://www.upe.br/institucional.html>>. Acesso em: 03 set. 2021.

UNIVERSIDADE DE PERNAMBUCO. **Resolução CONSUN nº 013/2019**. Estabelece a Política de Incentivo à Pesquisa, ao Desenvolvimento Científico e Tecnológico e à Inovação da Universidade de Pernambuco (UPE) e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.upe.br/consun/resolucoes-consun-2019>>. Acesso em: 03 out. 2021.

TRANSFORMAÇÃO DIGITAL COMO ESTRATÉGIA DE INCLUSÃO POR MEIO DO
DESENVOLVIMENTO DE UM BANCO DE TALENTOS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NA
UNIVERSIDADE DE PERNAMBUCO, TENDO COMO BASE AS TECNOLOGIAS INOVADORAS
DA CHINA.

NASCIMENTO, A. M.

BARBOSA, H. B. A.

LINS, N. A. D.

WANG, H. Willing and able: E-commerce unveils business opportunities for people with disabilities. **Beijing Review**. Disponível em: <http://www.bjreview.com/Nation/201701/t20170109_800084978.html>. Acesso em: 03 out. 2021.

WERNECK, Cláudia. **Quem cabe no seu todos?**. Rio de Janeiro: Ed. WVA, 2006.

XU, Jian; KENT, Mike; ELLIS, Katie; ZHANG, HE. Using social media to advance the social rights of people with disability in China: The Beijing One Plus One Disabled Persons' Cultural Development Centre. **Disability and Social Media: Global perspectives**, p. 318, 2016.