

A percepção dos estudantes de graduação sobre o impacto da diversidade no trabalho em equipe de tecnologia da informação e comunicação (TIC)

Mirian Gomes Conceição (UFBA) - mgc.ba@hotmail.com

Neylane dos Santos Oliveira (UFBA) - neylane_oliveira@hotmail.com

Nayara Batista Moreira (UFBA) - nmoreira1105@yahoo.com.br

Tânia Cristina Azevedo (UEFS) - tanaze@terra.com.br

Rodrigo Silva de Souza (UFBA) - rodrigo_sdesouza@hotmail.com

Resumo:

O objetivo deste estudo foi investigar a percepção dos estudantes de graduação sobre o impacto da diversidade no trabalho em equipe de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC). Com o propósito de atingir o objetivo circunscrito nesta investigação, optou-se em desenvolver uma pesquisa descritiva. Para tanto, aplicou-se um questionário a uma amostra aleatória de 441 alunos dos cursos de Ciência da Computação (CC) ou Sistema de Informação (SI), neste caso, enquadrados como graduandos em TIC, Ciências Contábeis e Administração, agrupados por gênero, faixa etária e condição de deficiência em quatro universidades baianas. O resultado da investigação indica que a percepção da maioria dos alunos sobre o impacto da diversidade no trabalho em equipe de TIC é favorável ao aumento da criatividade e eficácia do desempenho. Essa percepção não é influenciada pelo gênero, faixa etária ou condição de deficiência. Dessa forma, pode-se concluir que a diversidade é um aspecto a ser considerado na formação de equipes de trabalho em TIC que buscam a melhoria do seu desempenho e complementaridade de habilidades e percepções.

Palavras-chave: *Diversidade. Tecnologia da Informação. Coletividade.*

Área temática: *Gestão de Custos e Tecnologia da Informação*

A percepção dos estudantes de graduação sobre o impacto da diversidade no trabalho em equipe de tecnologia da informação e comunicação (TIC)

Resumo

O objetivo deste estudo foi investigar a percepção dos estudantes de graduação sobre o impacto da diversidade no trabalho em equipe de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC). Com o propósito de atingir o objetivo circunscrito nesta investigação, optou-se em desenvolver uma pesquisa descritiva. Para tanto, aplicou-se um questionário a uma amostra aleatória de 441 alunos dos cursos de Ciência da Computação (CC) ou Sistema de Informação (SI), neste caso, enquadrados como graduandos em TIC, Ciências Contábeis e Administração, agrupados por gênero, faixa etária e condição de deficiência em quatro universidades baianas. O resultado da investigação indica que a percepção da maioria dos alunos sobre o impacto da diversidade no trabalho em equipe de TIC é favorável ao aumento da criatividade e eficácia do desempenho. Essa percepção não é influenciada pelo gênero, faixa etária ou condição de deficiência. Dessa forma, pode-se concluir que a diversidade é um aspecto a ser considerado na formação de equipes de trabalho em TIC que buscam a melhoria do seu desempenho e complementaridade de habilidades e percepções.

Palavras-Chaves: Diversidade. Tecnologia da Informação. Coletividade.

Área-Temática: Gestão de Custos e Tecnologia da Informação.

1. Introdução

Em uma sociedade marcada por ideologias e atitudes patriarcalistas e, discriminatórias, como a nossa, é desafiante privilegiar a diversidade em equipe de trabalho de TIC, mesmo consciente das vantagens que esse tipo de equipe traz para eficácia das organizações. Diante deste contexto, questiona-se: existe diferença de percepção sobre o impacto da diversidade em equipe de TIC entre estudantes de graduação, agrupados por gênero, faixa etária e condição de deficiência?

O trabalho em equipe é um diferencial competitivo, pois possibilita, por meio do fazer coletivo, o desenvolvimento de serviços e produtos com valor agregado, na medida em que une pessoas com saberes complementares, tendo metas e objetivos comuns. Em decorrência dessa questão, o objetivo desta pesquisa foi investigar a percepção dos estudantes de graduação sobre o impacto da diversidade (gênero, idade e deficiência) em equipe de TIC. Assim, a pesquisa foi realizada junto aos alunos da Universidade Federal da Bahia (UFBA), Universidade Católica do Salvador (UCSAL), Universidade Estadual da Bahia (UNEB) e Universidade Estadual de Feira de Santana (UEFS), durante o segundo semestre de 2009.

O estudo da percepção dos estudantes sobre o impacto da diversidade de pessoas em equipe de TIC é de grande importância para que os gestores das empresas possam melhorar as estratégias de captação de pessoal, no sentido de priorizar a formação de grupos heterogêneos, principalmente quanto ao gênero, faixa etária e condição de deficiência. E assim, reconhecer e particularizar as potencialidades de cada um no grupo, a fim de aproveitá-las, dando espaço para a discussão de opiniões distintas e o surgimento de idéias inovadoras e criativas, além do intercâmbio de informações e a troca de experiências. Tudo isso reflete positivamente não só nas relações interpessoais, como também no desempenho profissional, pois possibilita o

convívio de indivíduos conscientes da importância e da riqueza que é trabalhar em equipe com pessoas de pensamentos e vivências distintas.

Este artigo está dividido em cinco seções, além desta introdução que apresenta a contextualização do problema e o objetivo da pesquisa, tem-se: a segunda seção que faz uma revisão da literatura sobre o tema, a terceira seção descreve a metodologia utilizada na pesquisa empírica, em seguida a quarta apresenta a análise dos dados e por fim a quinta seção traça as considerações finais sobre a pesquisa.

2. Revisão da literatura

2.1. Legislação

Quando Woszczyński, Myers e Moody (2006) falam em grupos diversificados em TIC, fazem referência à necessidade de se ter variações de gênero, idade e condição de deficiência. Nesse artigo, trata-se gênero como categoria que indica a divisão por sexo (masculino/feminino) ou por associação de cunho psicológico, que pode ser entendido como um princípio de classificação de papéis sociais culturalmente estabelecidos para o masculino e o feminino (CACCIAMALI E JOSÉ-SILVA et al., 2008, p. 216). No tocante a deficiência, considera-se o conceito utilizado pela Declaração de Direitos das Pessoas com Deficiência, a qual define "pessoas deficientes" como qualquer pessoa incapaz de assegurar por si mesma, total ou parcialmente, as necessidades de uma vida individual ou social normal, em decorrência de uma deficiência, congênita ou não, em suas capacidades físicas ou mentais.

Os profissionais da área de Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) estimam que 85% do trabalho de valor agregado em TIC seja realizado por equipes e alegam que uma equipe diversificada é necessária para otimizar o desempenho (MAY, 2004 apud WOSZCZYŃSKI, MYERS e MOODY, 2006). A importância do trabalho em equipe é reconhecida também aqui no Brasil, na opinião de Dib e Silva (2009), o trabalho em equipe tornou-se, atualmente, um diferencial competitivo, pois possibilita, através do fazer coletivo, o desenvolvimento de serviços e produtos com valor agregado, na medida em que une pessoas com saberes complementares, tendo metas e objetivos em comum. Assim, cada pessoa carrega consigo conhecimentos de mundo, vivências diferenciadas e toques culturais que quando integrados são úteis não só para o desenvolvimento de trabalhos em TIC, como também em qualquer outra área do conhecimento.

É bem verdade que as questões de gênero, idade e deficiência ainda não estão bem resolvidas, mesmo com inúmeras legislações que buscam dar conta desses elementos. Dados do IBGE, Censo 2000, evidenciam um número expressivo de portadores de deficiência no Brasil, cerca de 24,6 milhões de pessoas, o que corresponde a 14,5% da população total.

No Brasil, por exemplo, o art. 93 da Lei de Cotas (Lei 8.213/91), também denominada como reserva legal de cargos, e o art. 36 do Decreto 3.298/99 definem a obrigatoriedade das empresas, com cem ou mais empregados, preencherem de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência. Tal obrigatoriedade atinge todas as pessoas jurídicas de direito privado como sociedades empresariais, associações, sociedades e fundações que admitem trabalhadores como empregados (*art. 2º, § 1º, da CLT*). Nos concursos públicos serão oferecidas no mínimo 5% e no máximo 20% das vagas aos portadores de deficiências, cujas atribuições do cargo sejam compatíveis com a deficiência a que são portadores. (*art. 5º, §2º, da Lei nº 8.112/90, c/c art. 37, § 1º, do Decreto nº 3.298/99*). A Lei nº 7.853/89, em seu art. 8º, tipificou como crime punível com reclusão de um a quatro anos e multa, obstar, sem justa causa, o acesso de alguém a qualquer cargo público, por motivos derivados de sua deficiência e negar, sem justa causa, a alguém, por motivos derivados de sua deficiência, emprego ou trabalho.

No âmbito internacional, vários acordos são firmados na tentativa de suprimir o preconceito contra os deficientes e garantir seus direitos. Com destaque para Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Pessoas Portadoras de Deficiência nº 159/83, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), promulgada no Brasil pelo Decreto nº 3.956, em 2001. Além desta Convenção, tem-se ainda a Declaração de Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU que assegura às pessoas deficientes o direito, de acordo com suas capacidades, a obter e manter um emprego ou desenvolver atividades úteis, produtivas e remuneradas.

Em 2003, no Brasil, entrou em vigor o Estatuto do Idoso (Lei nº 10.741) que em seu artigo 26 garante ao profissional idoso o direito ao exercício de atividade profissional, respeitadas suas condições físicas, intelectuais e psíquicas; e no artigo 27 estabelece que na admissão do idoso em qualquer trabalho ou emprego, é vedada a discriminação e a fixação de limite máximo de idade, inclusive para concursos, ressalvados os casos em que a natureza do cargo o exigir; por fim, no parágrafo único estabelece que o primeiro critério de desempate em concurso público será a idade, dando-se preferência ao candidato de idade mais elevada.

A Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação da Assembléia Geral das Nações Unidas, em 1965 - ratificada pelo Brasil em 1968, no artigo 5 afirma que todos, sem distinção, têm direitos ao trabalho, a livre escolha de trabalho, a condições e remuneração equitativas e satisfatórias de trabalho, a proteção contra o desemprego e um salário igual para um trabalho igual. Não obstante Cacciamali e José-Silva et al. (2008, p.48) em estudos realizados entre 2002 e 2006, comprovam a manutenção de práticas discriminatórias contra homens negros, mulheres brancas e mulheres negras no mercado de trabalho brasileiro. A Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulher, Resolução 34.180/79 da Assembléia Geral das Nações Unidas, ratificada pelo Brasil em 1984 estabelece que os Estados-partes adotarão todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher na esfera do emprego, a fim de assegurar condições de igualdade referente à remuneração, benefícios, tratamento relativo a um trabalho de igual valor, assim como, tratamento com respeito à avaliação da qualidade do trabalho. Entretanto, em 2005, homens com as mesmas características observáveis e inseridos no mesmo segmento do mercado de trabalho que as mulheres recebiam remuneração 56% maior. (BARROS; FRANCO e MENDONÇA, 2007).

A importância de se manter grupos diversificados em trabalhos de TIC pode ser evidenciada sob vários aspectos. Para Woodfield (2002), o advento de mais mulheres no setor de computação possivelmente promoverá melhorias no design dos projetos, no relacionamento com os clientes, fornecedores e, dentro da própria equipe, além de promover inovações. No que se refere à deficiência Estabel, Moro e Santarosa, (2006) consideram que a interação entre pessoas com e sem necessidades especiais possibilita a superação de dificuldades a partir do compartilhamento com o outro. Considerando o potencial e o ideal de superação, trazidos por profissionais portadores de deficiência, é que enxerga-se tal perfil como estratégico nas equipes de Tecnologia da Informação e Comunicação. A necessidade de profissionais de idades variadas em TIC concentra-se na experiência e nos conhecimentos acumulados dos mais velhos e na sede por inovação dos ainda jovens. Todos estes contatos viabilizam a formação de uma organização flexível e aberta à medida que favorece o contato de culturas e a troca de experiências.

2.2. Diversidade de gênero em equipe de TIC

Há que se considerar dois aspectos quanto a participação da mulher em TICs: a sua reduzida inserção neste setor e as dificuldades que esta encontra em alguns tipos de carreiras de TICs (OLINTO, 2004). Mueller (2005) trata esta questão como um possível fruto do desenvolvimento de comportamentos e atitudes entre as mulheres ou atribuídas às mulheres,

relativos a sua auto-imagem e a sua menor habilidade em TIC. Esses comportamentos e atitudes, que associam uma cultura a um gênero, são internalizados ou imputados às mulheres desde cedo no ambiente familiar, escolar e no trabalho. Em contrapartida, a mesma autora afirma que os homens se auto-avaliam como mais competentes em TIC e enxergam para si melhores perspectivas profissionais. Dessa forma, Camp (1997) enfatiza o quanto é importante aumentar o percentual de títulos em Ciência da Computação dentre a classe feminina.

Em algumas profissões relacionadas às Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs), como a Informática, as mulheres estão poucos representadas, concentradas em tarefas menos valorizadas e recebendo salários inferiores (HIRATA, 2001; MARQUES, 2000; RAPKIEWICZ, 1998, apud OLINTO, 2004). Políticas sobre TIC e documentos gerados sobre o tema objetivam incentivar o uso da tecnologia para melhorar o nível de informação sobre as questões de gênero, promovendo, assim, o envolvimento social, político e ocupacional da mulher (OLINTO, 2004). Possivelmente como um reflexo de tais providências tomadas em 2004, Sousa (2008), identifica a necessidade de se ampliar estudos sobre a gerência feminina, buscando compreender e analisar o processo de conquista do espaço gerencial da tecnologia da informação pelas mulheres. Um estudo realizado por Varela, Castro e Guimarães em 2008 identificou o perfil dos egressos no Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação da Universidade Federal da Bahia (POSICI/UFBA), entre 1998 e 2005, e constatou uma predominância do sexo feminino, o que é associado ao fato da maioria dos candidatos a seleção do POSICI/UFBA advir da área de biblioteconomia, área na qual as mulheres ocupam maioria absoluta segundo (JANNUZZI, 2003 apud OLINTO, 2004).

Mesmo vivenciando dificuldades, desafios, pressões e preconceitos, de natureza psicológica ou social, de acordo com Sousa (2008), as mulheres têm conquistado espaço e poder nas áreas de TIC, sendo detectados casos em que estas alcançam cargos elevados nas organizações.

Nessa perspectiva, considera-se que todo e qualquer avanço que represente maior espaço e representatividade das mulheres em cargos de TIC deve ser visto como um grande passo na desconstrução de conceitos patriarcalistas, que marcaram a hierarquização das relações de gênero, e mais, como uma possibilidade de agregar valor aos projetos de TIC, por meio de uma abordagem estrategicamente diferenciada principalmente no que se refere à dinâmica, criatividade e design.

2.3. Diversidade etária em TIC

Olinto (2004) observa que 53,7% dos profissionais absorvidos em ocupações de TIC pelo setor público são de indivíduos com 35 anos ou menos. Segundo Vinha (2006), a demanda por qualificação em informática favorece a absorção dos jovens pelo mercado de trabalho, isso porque a área de TI está em constante crescimento, e os jovens se mostram mais disponíveis para encararem esse desafio. O fato dos profissionais mais jovens serem menos onerosos possivelmente é um fator relevante nessa preferência.

No entanto, Cacciamali e José-Silva et al. (2008, p.34) garantem através do estudo referente aos trabalhadores em geral, que o efeito da idade caracteriza discriminação em maior proporção para os trabalhadores mais novos do que para os mais velhos, o que está de acordo com o esperado. Pois, a medida que o empregador disporia de mais informações sobre a qualidade do trabalho e produtividade de seu empregado, haveria uma tendência de redução da discriminação salarial.

Varela, Castro e Guimarães (2008) em seu estudo identificou que a faixa etária dos egressos no POSICI/UFBA, entre 1998 e 2005, estava centrada em pessoas acima dos 30 anos, e infere que esta seja uma exigência do mercado que necessita de profissionais cada vez mais capacitados. Os mesmos autores verificaram que a principal característica dos egressos

foi a diversidade de formação acadêmica, dentre elas: Biblioteconomia, Administração, Ciências Contábeis, Ciência da Computação, Comunicação, Engenharia Eletrônica e Processamento de Dados. Woszczynski, Myers e Moody (2006), sugerem ainda que trabalhadores mais velhos são suscetíveis a maior experiência profissional que os profissionais jovens, assim como, estudantes veteranos são mais experientes que os calouros.

2.4. Diversidade em condição de deficiência em equipe de TIC

Pesquisas empíricas sobre deficiência e a escolha de TIC como carreira profissional são limitadas. De acordo com Horn e Bobbitt (1999, apud Woszczynski, Myers e Moody 2006) os estudantes deficientes escolhem a graduação em ciência da computação ou sistema de informação em proporção semelhante aos estudantes que não são portadores de deficiência, porém sua representação no mercado de trabalho não é a mesma. A partir dessa afirmativa entende-se que portadores de deficiência têm oportunidades reduzidas de trabalho em TIC.

A Convenção 159/83 da OIT ratificada no Brasil por meio do Decreto nº 129/91, define o dever de considerar que a finalidade da reabilitação profissional é a de permitir que a pessoa deficiente obtenha e conserve um emprego e progrida no mesmo, para assim possibilitar sua integração ou a reintegração na sociedade. No entanto, o Repertório de Recomendações Práticas da OIT sobre “Gestão de Questões Relativas à Deficiência no Local de Trabalho”, realizada em Genebra/Suíça, em outubro de 2001, diz que a contratação de pessoas com deficiência redundará em benefícios para o empregador, uma vez que essas pessoas, quando em posições que correspondam às suas competências e capacidades, podem contribuir significativamente para a empresa em que trabalham, se a gestão de questões relativas à deficiência for conduzida de maneira apropriada. Sob esta perspectiva, entende-se que a finalidade da reabilitação profissional não se restringe apenas a inclusão social. O ambiente de trabalho e o produto gerado por este pode ter uma qualidade maior a medida que se incrementam as percepções e necessidades das pessoas portadoras de deficiência.

3. Metodologia

Com o propósito de atingir o objetivo circunscrito nesta investigação, optou-se em desenvolver uma pesquisa descritiva. Na opinião de Barros e Lehfeld (2000), neste tipo de pesquisa não há a interferência do pesquisador, isto é, ele descreve o objeto de pesquisa, buscando descobrir a frequência com que um objeto ocorre, sua natureza e característica.

O instrumento de pesquisa utilizado para a obtenção dos dados primários foi o questionário. Assim, aplicou-se um questionário a uma amostra aleatória de 441 alunos dos cursos de Ciência da Computação (CC) ou Sistema de Informação (SI), neste caso, enquadrados como graduandos em TIC, Ciências Contábeis e Administração, em quatro universidades baianas: Universidade Federal da Bahia (UFBA), Universidade Católica do Salvador (UCSAL), Universidade Estadual da Bahia (UNEB) e Universidade Estadual de Feira de Santana (UEFS), durante o segundo semestre de 2009, conforme descrito no Quadro 1:

Quadro 1 – Qualificação da amostra

Descrição			INSTITUIÇÃO				Total
			UFBA	UCSAL	UNEB	UEFS	
Graduação	TIC	Frequência	18	9	29	0	56
		% Graduação	32,1%	16,1%	51,8%	0,0%	100,0%
		% Instituição	10,6%	14,8%	27,9%	0,0%	12,7%
		% Total	4,1%	2,0%	6,6%	0,0%	12,7%
		Frequência	95	11	53	77	236
		% Graduação	40,3%	4,7%	22,5%	32,6%	100,0%

	Contábeis	% Instituição	55,9%	18,0%	51,0%	72,6%	53,5%
		% Total	21,5%	2,5%	12,0%	17,5%	53,5%
	Administração	Frequência	57	41	22	29	149
		% Graduação	38,3%	27,5%	14,8%	19,5%	100,0%
		% Instituição	33,5%	67,2%	21,2%	27,4%	33,8%
Total		% Total	12,9%	9,3%	5,0%	6,6%	33,8%
		Frequência	170	61	104	106	441
		% Graduação	38,5%	13,8%	23,6%	24,0%	100,0%
		% Instituição	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% Total	38,5%	13,8%	23,6%	24,0%	100,0%

Fonte: Dados da Pesquisa

No Quadro 1, apresenta-se a distribuição da amostra por instituição e por cada curso de graduação pesquisado, sendo o total de alunos distribuído entre: 12,7% em TIC, 53,5% em Ciências Contábeis e 33,8% em Administração.

Foi solicitado que o discente informasse o gênero, a faixa etária e a condição de deficiência. Além disso, trabalhou-se com duas hipóteses: i) equipes que têm maior diversidade são mais criativas e ii) equipes que têm maior diversidade são menos eficazes. Estas hipóteses foram selecionadas por conterem a concepção de criatividade e eficácia, que são os principais valores agregados pela diversidade em equipes de TIC.

A escala utilizada no questionário foi: discordo totalmente, discordo, neutro ou inseguro, concordo e concordo totalmente. Nesta dimensão, pode-se imaginar uma escala contínua que apresenta em cada um dos pólos uma das duas categorias, discordo totalmente e concordo totalmente, e tenta captar o grau de concordância da opinião dos respondentes sobre a diversidade em equipe de TIC.

Inicialmente, antes da aplicação dos testes de hipóteses planejados foi preciso analisar a forma de distribuição da variável. Para isso, utilizou-se o teste de Kolmogorov-Smirnov. Este teste avalia se os valores de uma amostra podem ser considerados como provenientes de uma população com determinada distribuição teórica. Contudo, de acordo com o nível de significância obtido para o mesmo não foi possível atestar a normalidade da amostra.

Por conta da não normalidade dos dados, os resultados foram apurados e divididos entre as variáveis: gênero, faixa etária e condição de deficiência. De acordo com as respostas de cada grupo, foram apresentados em tabelas e gráficos. Assim, o principal procedimento estatístico utilizado foi a estatística descritiva, para analisar cada grupo e determinar a percepção sobre o impacto da diversidade em equipe de TIC. Pode-se identificar, portanto, qual das duas categorias incluídas em cada pólo o estudante prefere e, além disso, conhecer qual a posição dessa categoria na escala, ou seja, se a preferência declarada é discordo totalmente, discordo, neutro ou inseguro, concordo ou concordo totalmente. Mediante a tabulação dos dados, foi possível identificar a percepção deles sobre o impacto da diversidade em equipe de TIC.

4. Análise e interpretação dos dados da pesquisa

4.1. Resultado por gênero

No Quadro 2, apresentam-se os detalhes da percepção dos estudantes sobre a diversidade em TIC, agrupados pela variável gênero. O resultado indica que 74,0 % dos alunos do sexo masculino concordam parcialmente ou totalmente com a hipótese de que equipes que têm maior diversidade são mais criativas. Em relação aos estudantes do sexo feminino, 79,8% concordam parcialmente ou totalmente. Isto é, a percepção da maioria dos alunos, independente do gênero, é de que a diversidade influencia a criatividade positivamente nas equipes de TIC.

Quadro 2 – Resultado da hipótese i

Equipes que têm maior diversidade são mais criativas.				
Gênero		Frequência	%	% Acum.
Masculino	Discordo Totalmente	8	3,4	3,4
	Discordo	17	7,1	10,5
	Neutro ou inseguro	37	15,5	26,1
	Concordo	84	35,3	61,3
	Concordo Totalmente	92	38,7	100,0
	Total	238	100,0	
Feminino	Discordo Totalmente	4	2,0	2,0
	Discordo	7	3,4	5,4
	Neutro ou inseguro	30	14,8	20,2
	Concordo	84	41,4	61,6
	Concordo Totalmente	78	38,4	100,0
	Total	203	100,0	

Fonte: Dados da pesquisa

No Quadro 3, apresentam-se os detalhes da percepção dos estudantes sobre a diversidade em TIC, agrupados pela variável gênero. O resultado indica que 56,7 % dos alunos do sexo masculino discordam parcialmente ou totalmente com a hipótese de que equipes que têm maior diversidade são menos eficazes. Em relação aos estudantes do sexo feminino, 65,5% discordam parcialmente ou totalmente. Isto é, a percepção da maioria dos alunos, independente do gênero, é de que a diversidade aumenta a eficácia das equipes de TIC.

Quadro 3 – Resultado da hipótese ii

Equipes que têm maior diversidade são menos eficazes.				
Gênero		Frequência	%	% Acum.
Masculino	Discordo Totalmente	55	23,1	23,1
	Discordo	80	33,6	56,7
	Neutro ou inseguro	66	27,7	84,5
	Concordo	24	10,1	94,5
	Concordo Totalmente	13	5,5	100,0
	Total	238	100,0	
Feminino	Discordo Totalmente	65	32,0	32,0
	Discordo	68	33,5	65,5
	Neutro ou inseguro	55	27,1	92,6
	Concordo	12	5,9	98,5
	Concordo Totalmente	3	1,5	100,0
	Total	203	100,0	

Fonte: Dados da Pesquisa

4.2. Resultado por faixa etária

No Gráfico 1, apresentam-se os detalhes da percepção dos estudantes sobre a diversidade em TIC, agrupados pela variável faixa etária. Os resultados indicam que 100% dos 6 alunos com idade menor de 18 anos concordam parcialmente ou totalmente com a hipótese de que equipes que têm maior diversidade são mais criativas, 76,6% (320 alunos) com idade de 18 a 24 anos concordam parcialmente ou totalmente, 75,5% (94 alunos) com idade de 25 a 34 anos concordam parcialmente ou totalmente, 81,3% (16 alunos) com idade

de 35 a 44 anos concordam parcialmente ou totalmente e 60% (5 alunos) com idade de 45 anos ou mais concordam parcialmente ou totalmente. Isto é, a percepção da maioria dos alunos, independente da faixa etária, é de que a diversidade influencia a criatividade positivamente nas equipes de TIC.

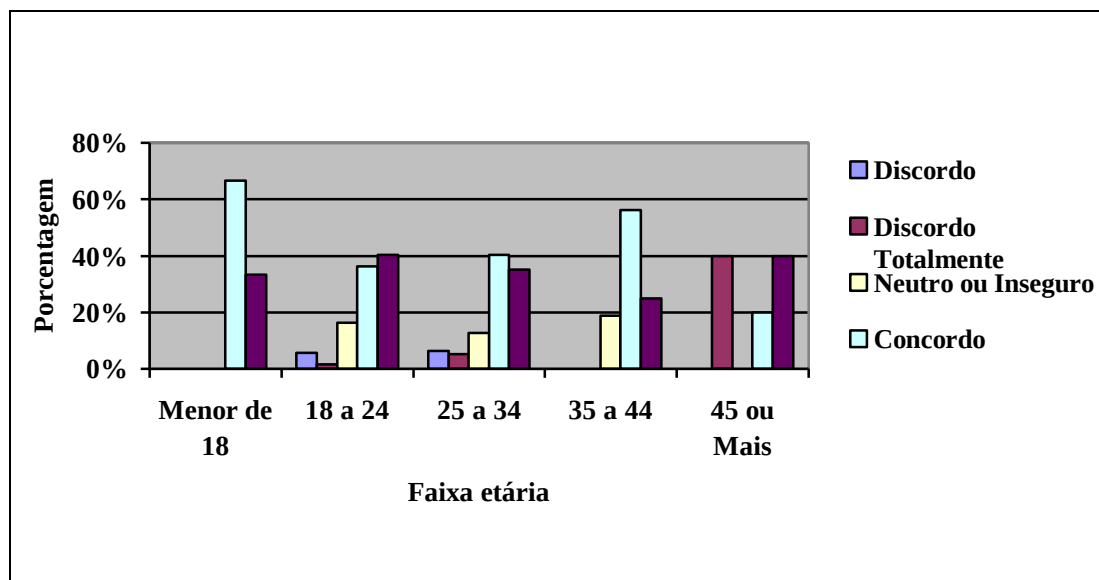


Gráfico 1 – Resultado da hipótese i

No Gráfico 2, apresentam-se os detalhes da percepção dos estudantes sobre a diversidade em TIC, agrupados pela variável faixa etária. Os resultados indicam que 50% dos 6 alunos com idade menor de 18 anos discordam parcialmente ou totalmente com a hipótese de que equipes que têm maior diversidade são menos eficazes, 80% (320 alunos) com idade de 18 a 24 anos discordam parcialmente ou totalmente, 58,8% (94 alunos) com idade de 25 a 34 anos discordando parcialmente ou totalmente, 80% (16 alunos) com idade de 35 a 44 anos discordam parcialmente ou totalmente e 60% (5 alunos) com idade de 45 anos ou mais discordam parcialmente ou totalmente. Isto é, a percepção da maioria dos alunos, independente da faixa etária, é de que a diversidade aumenta a eficácia das equipes de TIC. Exceto para os alunos menores de 18 anos, pois o resultado foi menor que 50,01%. Vale salientar que existe uma grande concentração de alunos que responderam serem neutros ou inseguros com essa afirmativa.

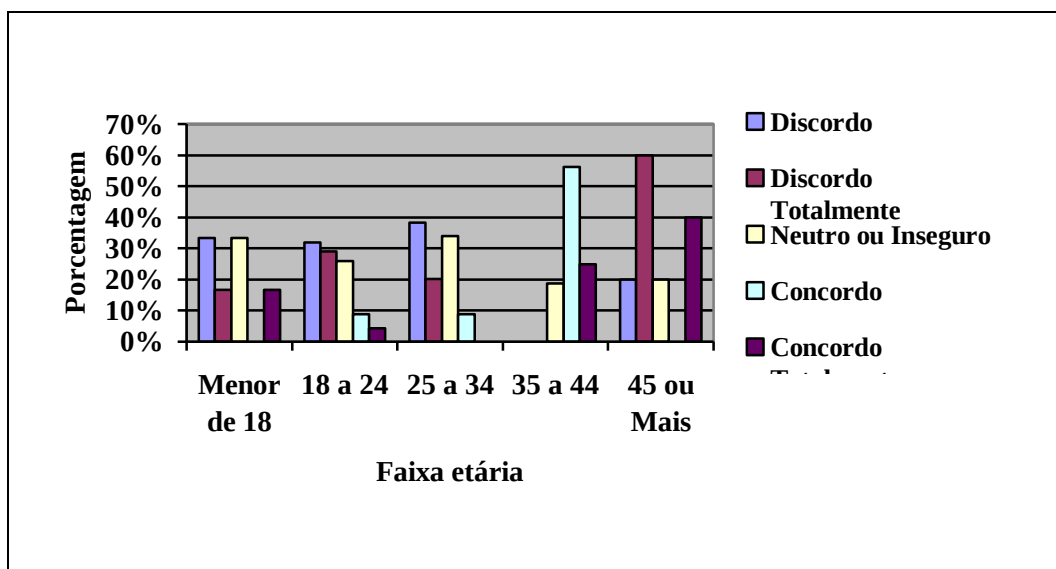


Gráfico 2 – Resultado hipótese ii

4.3. Resultado por deficiência

No Gráfico 3, apresentam-se os detalhes da percepção dos estudantes sobre a diversidade em TIC, agrupados pela condição de deficiência. O resultado indica que 76,5% dos 17 alunos com deficiência visual concordam parcialmente ou totalmente com a hipótese de que equipes que têm maior diversidade são mais criativas, 55,6% (18 alunos) com deficiência de mobilidade concordam parcialmente ou totalmente, 73,9% (46 alunos) com deficiência auditiva concordam parcialmente ou totalmente, 73,5% (34 alunos) com outra deficiência concordam parcialmente ou totalmente e 78,5% (326 alunos) agrupados em nenhuma deficiência concordam parcialmente ou totalmente. Isto é, a percepção da maioria dos alunos, independente da condição de deficiência, é de que a diversidade influencia a criatividade positivamente nas equipes de TIC.

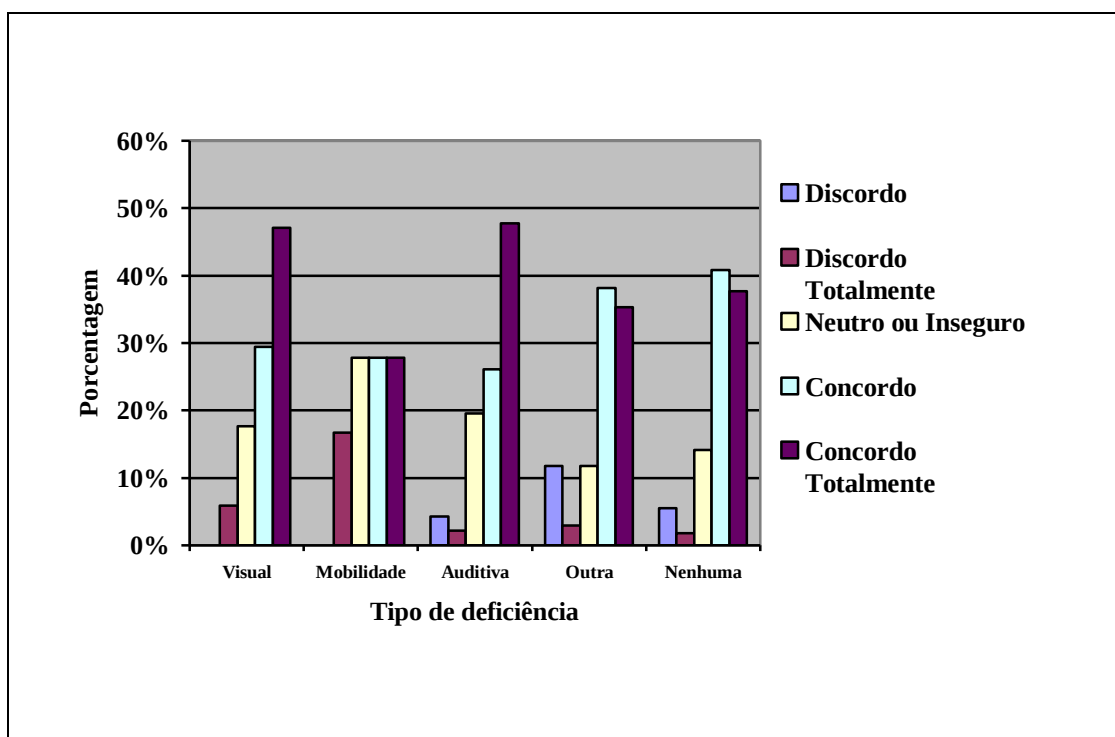


Gráfico 3 – Resultado hipótese i

No Gráfico 4, apresentam-se os detalhes da percepção dos estudantes sobre a diversidade em TIC, agrupados pela condição de deficiência. O resultado indica que 64,7% dos 17 alunos com deficiência visual discordam parcialmente ou totalmente com a hipótese de que equipes que têm maior diversidade são menos eficazes, 44,5% (18 alunos) com deficiência de mobilidade discordam parcialmente ou totalmente, 63,1% (46 alunos) com deficiência auditiva discordam parcialmente ou totalmente, 47% (34 alunos) com outra deficiência discordam parcialmente ou totalmente e 62,6% (326 alunos) agrupados em nenhuma deficiência discordam parcialmente ou totalmente. Isto é, a percepção da maioria dos alunos, independente da condição de deficiência, é de que a diversidade aumenta a eficácia das equipes de TIC. Exceto para os alunos com deficiência de mobilidade ou outra, pois o resultado foi menor que 50,01%. Vale salientar que houve uma grande concentração de alunos que responderam ser “neutro ou inseguro” nesta afirmativa.

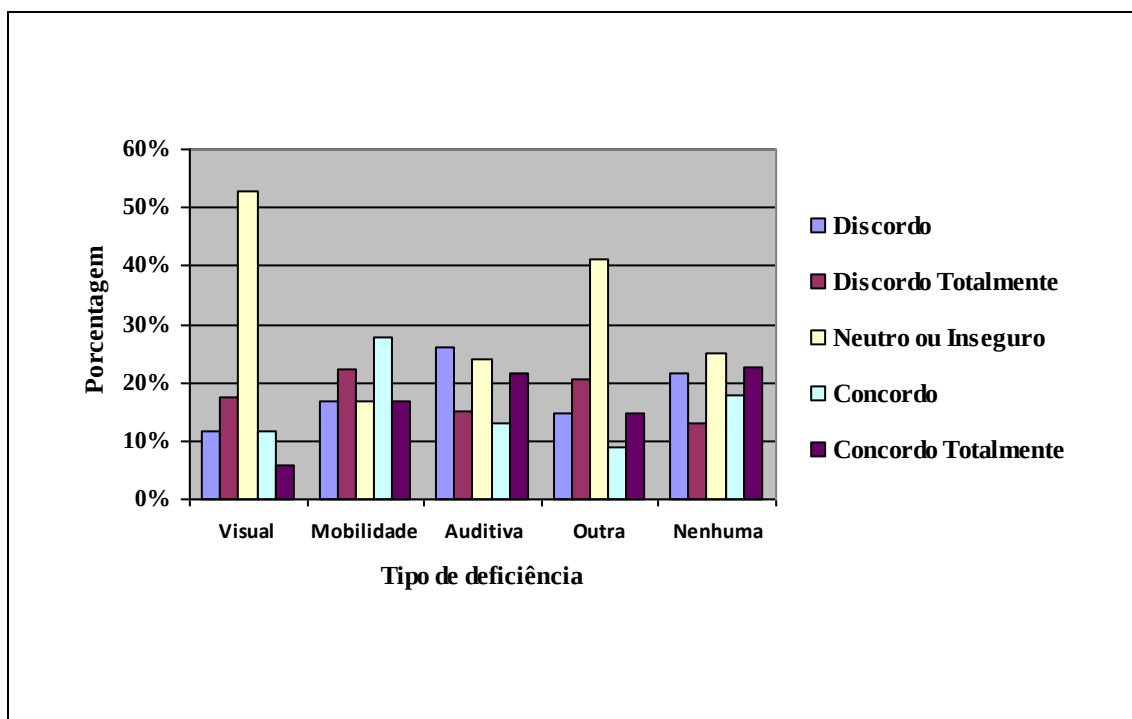


Gráfico 4 – Resultado da hipótese ii

4.4. Análise geral dos resultados

A percepção da maior parte dos estudantes investigados, independentemente das variáveis consideradas: gênero, faixa etária e condição de deficiência, é que a diversidade impacta de forma benéfica com o aumento da criatividade e da eficácia nas equipes de TIC (hipóteses i e ii), corroborando com os estudos anteriores. Ressalvando os alunos menores de 18 anos e os com deficiência de mobilidade ou os com outras deficiências, os quais responderam em 50% ou menos quanto à relação positiva entre diversidade e melhoria da eficácia nas equipes de TIC (hipótese ii) e que apresentaram uma grande concentração de respostas “neutro ou inseguro” nestas afirmativas.

5. Considerações finais

A diversidade no trabalho em equipe tornou-se um diferencial competitivo, pois possibilita, através do fazer coletivo de pessoas heterogênicas, o desenvolvimento de serviços e produtos com maior valor agregado, na medida em que une pessoas com saberes complementares, tendo metas e objetivos comuns entre si. Estes conhecimentos integrados são úteis não só para o desenvolvimento de trabalhos em TIC, como também em qualquer outra área profissional. Portanto, as ações das empresas para aumentar a eficácia das equipes de trabalho diversificada, no sentido de particularizar as dificuldades e potencialidades de cada participante pode ser obtida através de uma equipe diversificada. Isto é, reconhecer a diversidade existente e aproveitá-la, dando espaço para a discussão de opiniões distintas, o surgimento de idéias inovadoras e criativas, além do intercâmbio de informações e a troca de experiências.

Para que a gestão seja feita de maneira eficaz é necessário que o gestor consiga desenvolver seu potencial de liderança com diferentes percepções, gerando com isso uma equipe que trabalhe com o “cérebro completo”. Esse tipo de gerenciamento é considerado como um importante diferencial competitivo. O comportamento dos indivíduos envolvidos terá um impacto em todo projeto e irá contribuir diretamente para o seu sucesso ou fracasso.

Nesta perspectiva, esta investigação objetivou pesquisar a percepção dos discentes sobre o impacto da diversidade no trabalho em equipe. Dessa forma, trabalhou-se com duas hipóteses: i) equipes que têm maior diversidade são mais criativas e ii) equipes que têm maior diversidade são menos eficazes. O resultado da investigação indica que as hipóteses foram validadas, ou seja, a percepção da maioria dos alunos sobre o impacto da diversidade no trabalho em equipe de TIC é favorável ao aumento da criatividade e eficácia do desempenho, corroborando com os estudos anteriores. Essa percepção não é influenciada pelo gênero, faixa etária ou condição de deficiência. Nesse sentido, pode-se concluir que a diversidade é um aspecto que deve ser considerado na formação de equipes de trabalho em TIC.

Futuras pesquisas poderão ser realizadas para explorar com maior profundidade as possíveis influências do fator humano em equipes de TIC, através da percepção de gestores desta área profissional sobre a importância de uma equipe diversificada para a melhoria do desempenho e aumento da criatividade. Além disso, a relação desta percepção com melhores retornos financeiros também pode ser analisada através de *proxies* contábeis de rentabilidade e retorno.

Referências

A INCLUSÃO de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. 2. ed. Brasília: MTE, SIT, 2007. Disponível em: <[http://www.mte.gov.br/fisca_trab/inclusao pessoas_defi12_07 .pdf](http://www.mte.gov.br/fisca_trab/inclusao pessoas_defi12_07.pdf) > Acesso em: 18 abr. 2010.

BARROS, A. J. S.; LEHFELD, N. A. S. **Fundamentos da Metodologia Científica**. São Paulo: Pearson, 2000.

BARROS, R.P. de; FRANCO, S.; MENDONÇA, R. Discriminação e segmentação no mercado de trabalho e desigualdade de renda no Brasil. Texto para Discussão, nº 1228. IPEA: Rio de Janeiro, julho de 2007. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/sites/000/2/publicacoes/tds/td_1288.pdf> Acesso em: 15 abr.2010.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado; 1988.

BRASIL. Decreto nº. 129, de 18 de maio de 1991. **Dispõe sobre a Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes.** Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/legislacao/113889/decreto-129-91>>. Acesso em: 18 abr. 2010.

BRASIL. Decreto nº. 3.298, de 20 de dezembro de 1999. **Dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3298.htm>. Acesso em: 15 abr. 2010.

BRASIL. Decreto nº. 3.956, de 09 de outubro de 2001. **Promulga a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência.** Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/arquivos/pdf/decreto3956.pdf>>. Acesso em: 15 abr. 2010.

BRASIL. Decreto-lei nº. 5.452, de 01 de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.** Disponível em: < <http://www.planalto.gov.br/ccivil/decreto-lei/del5452.htm> >. Acesso em: 15 abr. 2010

BRASIL. Lei nº. 8.112, de 11 de dezembro de 1990. **Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8112cons.htm>. Acesso em: 20 abr. 2010.

BRASIL. Lei nº. 8.213, de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 20 abr. 2010.

BRASIL. Lei nº. 7.853, de 24 de outubro de 1989. **Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7853.htm>. Acesso em: 20 abr.2010

BRASIL. Ministério da Saúde. **Estatuto do idoso.** 2. ed. rev. Disponível em: <http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/estatuto_idoso_2ed.pdf>. Acesso em: 4 maio 2010.

CACCIAMALI, Maria Cristina; JOSÉ-SILVA, Maria de Fátima. **A construção da igualdade de gênero e de raça na América Latina do século XXI: o caso do Brasil.** São Carlos: Suprema Gráfica e Editora, 2008.

CAMP, Tracy. The Incredible Shrinking Pipeline. **Communications of the ACM**, v. 40, n.10, p. 103-110, October, 1997. Disponível em: <<http://inside.mines.edu/~tcamp/cacm/paper.html>>. Acesso em: 15 abr. 2010.

CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DO TRABALHO – Convenção nº 159 Disponível em:< http://www.mte.gov.br/fisca_trab/inclusao/legislacao_2_1.asp>. Acesso em: 4 maio 2010.

CONVENÇÃO internacional sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra mulher (1979). Disponível em: <<http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/instrumentos/discrimulher.htm>>. Acesso em: 22 mar. 2010

DECLARAÇÃO dos direitos das pessoas com deficiência da ONU. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/dec_def.pdf>. Acesso em: 14 mar.2010

DIB, Simone Faury; SILVA, Neusa Cardim da. Competências em unidades de informação: metodologia para desenvolvimento de equipes. **Perspectivas em Ciência da Informação**, Brasília, v. 14, n.2, p.17-29, maio/ago. 2009. Disponível em: <<http://portaldeperiodicos.eci.ufmg.br/index.php/pci/article/view/622/576>> Acesso em: 14 mar. 2010.

DIA nacional da pessoa portadora de deficiência física. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/ibgeteen/datas/deffisicanacional/especial.html>>. Acesso em: 10 abr. 2010.

ESTABEL, Lizandra Brasil; MORO, Eliane Lourdes da Silva; SANTAROSA, Lucila Maria Costi. A inclusão social e digital de pessoas com limitação visual e o uso de tecnologias de informação e de comunicação na produção de páginas para internet. **Ciência da Informação**, Brasília, v.35, n.1, p. 94-101, jan/abr. 2006. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/%0D/ci/v35n1/v35n1a10.pdf>>. Acesso em: 22 mar. 2010.

MUELLER, Suzana Pinheiro Machado. **Indicadores de Gênero para Sociedade do conhecimento**. Disponível em <<http://www.portallppgci.marilia.unesp.br/enancib/viewpaper.php?id=296>>. Acesso em: 22 mar. 2010.

OLINTO, Gilda. Ocupações em Tecnologias de Informação e Comunicação no Brasil. In: CONGRESSO LUSO-AFRO_BRASILEIRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS, 8. Coimbra. 2004. **Anais...** Disponível em: <<http://www.ces.uc.pt/lab2004/pdfs/GildaOlinto.pdf>> Acesso em: 20 abr. 2010.

SOUSA, Rosa Maria Borges Cardoso de. **O empoderamento da mulher e o acesso à gerência em tecnologia da informação**: um olhar sobre gênero e poder. Salvador: FNH, 2008. Dissertação (mestrado) – Faculdade Novos Horizontes, Programa de Pós-graduação em Administração. Disponível em: <http://www.unihorizontes.br/novosite/banco_dissertacoes/170820091255397712.pdf> Acesso em: 14 abr. 2010.

VARELA, Aida; CASTRO, Maura Iclea; GUIMARÃES, Igor Barauna. Ciência da Informação: atuação profissional e as contribuições para o desenvolvimento do campo científico por parte dos egressos do PPGCI (ICI/UFBA). **Ciência da Informação**. Brasília, v.37, n.3, p. 76-87, set./dez.2008. Disponível em: <<http://revista.ibict.br/index.php/ciinf/article/viewArticle/1060>>. Acesso em: 30 abr. 2010.

VINHA, Tatiana Fonseca. Tecnologia, Trabalho e Educação: notas sobre o mercado de trabalho informatizado. In: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS POPULACIONAIS, 15 ABEP. Minas Gerais.2006. **Anais...** Disponível em: <http://www.abep.nepo.unicamp.br/encontro2006/docspdf/ABEP2006_336.pdf>. Acesso em: 14 maio 2010.

WOODFIELD, Ruth. Woman and Information Systems Development: not just a pretty (inter)face? **Information Technology & People**.v.15, n.2, p. 119-138, 2002. Disponível em: <<http://www.emeraldinsight.com/Insight/viewPDF.jsp?content>>

Type=Article&Filename=html/Output/Published/EmeraldFullTextArticle/Pdf/1610150202.pdf>. Acesso em: 14 maio 2010.