

INTRODUÇÃO

Valores como igualdade e respeito são essenciais numa sociedade. Uma empresa preocupada com a inclusão social precisa de adaptações e acessibilidades. Portanto é necessário que os gestores estejam preparados com acessibilidade para receber de forma adequada os colaboradores.

O aluno com deficiência ou com transtornos do neurodesenvolvimento da UNIFAGOC, mesmo com a Lei que os ampara e com o andamento de uma graduação, fica a questão se eles passam por dificuldades para ter uma relação com empresa de contrato de trabalho.

Problema de pesquisa: Quais as principais dificuldades encontradas pelos alunos com deficiência ou transtornos do neurodesenvolvimento da UNIFAGOC para inclusão no mercado de trabalho?

O objetivo deste estudo é investigar a inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência ou transtornos do neurodesenvolvimento na perspectiva dos alunos da UNIFAGOC.

METODOLOGIA

A UNIFAGOC, situada na cidade de Ubá – MG, possui 2150 alunos de graduação, desses 35 alunos são atendidos no NAF (Núcleo de Acessibilidade UNIFAGOC), sendo 14 estudam e trabalham – esse é o público desta pesquisa.

O presente artigo trata-se de uma pesquisa de natureza aplicada, de abordagem qualitativa e quantitativa. A pesquisa do estudo é de caráter descritivo, e foram utilizados como procedimentos a pesquisa bibliográfica e o estudo de caso.

A forma de coleta de dados utilizada foi a aplicação de um questionário com questões fechadas com a utilização da escala de Likert para medição, no mês de agosto de 2019.

Para complementar e enriquecer o trabalho, foi realizada uma entrevista com a Coordenadora do NAE, a fim de conhecer a realidade do aluno deficiente que se encontra no mercado de trabalho.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

O intuito é demonstrar a percepção dos alunos deficientes ou com transtornos do neurodesenvolvimento em seu processo de inclusão no mercado de trabalho.

A maior parte dos alunos, 64,29% informam que o local de trabalho possui instalações e mobiliários acessíveis, porém 7,14% informou que discorda. E 71,43% informam que os equipamentos de apoio são suficientes para as necessidades deles, mas 14,28% discorda e discorda totalmente.

Prevalece pelos participantes, 85,71% que eles possuem uma boa relação com os superiores, portanto demonstra que existe nas empresas uma inclusão dessas pessoas no ambiente de trabalho, porém em contrapartida quando questionado sobre o relacionamento com os colegas de trabalho 21,43% não sentem incluído por eles, um fato prejudicial para um bom relacionamento.

Para a entrevistada:

“A maioria das pessoas com deficiência acham importante que as pessoas sejam treinadas para trabalhar com as diferenças, o que é muito relevante, pois os colegas de trabalho é que convivem o tempo todo com a pessoa com deficiência. Sabe-se que muitos gestores têm dúvidas em relação à gestão de profissionais com deficiências ou transtornos do neurodesenvolvimento.”

Tabela 1 - Relacionado à empresa

Variáveis	Concordo totalmente	Concordo	Não concordo e nem discordo	Discordo	Discordo totalmente
As instalações e mobiliário da empresa são acessíveis no geral	6 (42,86%)	3 (21,43%)	4 (28,57%)	1 (7,14%)	0 (0%)
Utilizo apoio especial (adaptadores para digitação, ajuda técnica, softwares) no desempenho das suas funções profissionais e dentre outros	3 (21,43%)	3 (21,43%)	2 (14,29%)	4 (28,57%)	2 (14,29%)
Os equipamentos de apoio são suficientes para as minhas necessidades	3 (21,43%)	7 (50%)	2 (14,29%)	1 (7,14%)	1 (7,14%)
Possuo uma boa relação interpessoal com os superiores	8 (57,14%)	4 (28,57%)	2 (14,29%)	0 (0%)	0 (0%)
Sinto-me incluído pelos colegas de trabalho	6 (42,86%)	4 (28,57%)	1 (7,14%)	2 (14,29%)	1 (7,14%)

Fonte: dados da pesquisa, 2019.

Dos pesquisados 64,28% tem sempre apoio da família, porém 7,14% nunca tem apoio, e a família tem um papel fundamental de apoiar para que eles possam ter um bom desempenho no trabalho.

Alguns dos participantes 14,29% precisam de ajuda de terceiros para atividades diárias, portanto é importante que os colegas de trabalho estejam abertos para poder recebê-los e, além disso, saber sobre as limitações que eles possuem e como ajuda-los. Já outros 42,85% sempre executam as atividades sem dificuldades

Tabela 2 - Apoio da família e dos colegas de trabalho

Variáveis	Sempre	Frequentemente	Algumas Vezes	Raramente	Nunca
Recebo apoio da família em relação ao emprego	9 (64,29%)	1 (7,14%)	3 (21,43%)	0 (0%)	1 (7,14%)
Necessito de auxílio de terceiros na empresa para atividades diárias	0 (0%)	2 (14,29%)	4 (28,57)	4 (28,57)	4 (28,57)
Executo as rotinas laborais sem dificuldades	6 (42,85%)	3 (21,43%)	2 (14,29%)	3 (21,43%)	0 (0%)

Fonte: dados da pesquisa, 2019.

Considerando as condições necessárias de um ambiente inclusivo, com instalações, mobiliários e equipamentos adequados, é possível observar que as empresas ainda precisam de mudanças para melhor ambiente propício a receber os funcionários. As empresas precisam tomar medidas de conscientização dos funcionários para estarem aptos a acolher as pessoas, desta forma será um ambiente de igualdade a todos.

O estudo indica a necessidade de mudanças para as empresas poderem trabalhar com a diversidade e responsabilidade social, que mesmo nos tempos atuais a deficiência e transtornos do neurodesenvolvimento ainda são um princípio de diferenciação, que trás menos oportunidades de crescimento e desenvolvimento.

Conclui-se que os gestores e futuros administradores precisam pensar sobre a necessidade de melhorias para a inclusão das pessoas com deficiência e transtornos do neurodesenvolvimento no mercado de trabalho, estarem preparados para fazerem mudanças no ambiente, a fim de proporcionar a inclusão de todos, pois a contratação dessas pessoas vai além de uma obrigação legal e sim uma responsabilidade social e a valorização da diversidade.

REFERÊNCIAS

- CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos**: o capital humano das organizações. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2004
- FREITAS, Maria Nivalda De Carvalho; MARQUES, Antônio Luiz; SCHERER, Flavia Luciane. **Inclusão no mercado de trabalho**: um estudo com pessoas portadoras de deficiência. **Anpad**, 2004. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/enanpad2004-cor-1311.pdf>. Acesso em: 15 fev. 2019.