

INTRODUÇÃO

Tanto Althaus (2009) como Bernardino e Bottamedi (2004) apontam que seres humanos tidos como normais pela sociedade já enfrentam grandes dificuldades com relação ao emprego. Nesse contexto, o portador de deficiência enfrenta ainda mais dificuldades e barreiras que o impedem de ser incluído no mercado de trabalho, pois ainda se vive numa sociedade que exclui tais pessoas.

Diante do exposto, surge a seguinte questão: as empresas X e Y, do polo moveleiro de Ubá, estão preparadas para receber os deficientes físicos na percepção dos PCDs?

Portanto, objetiva-se analisar a integração dos deficientes físicos das empresas X e Y, na percepção dos PCDs do polo moveleiro de Ubá, empresas estas fabricantes de móveis de grande porte da cidade.

Este artigo se justifica uma vez que não há muitos estudos nessa área e pretende contribuir para que as empresas tenham um novo olhar sobre os deficientes e criem políticas de integração e treinamento aos deficientes.

MATERIAL E MÉTODOS

Esta pesquisa classifica-se, quanto aos fins, como descritiva, bibliográfica, estudo de caso, e pesquisa de campo.

No que concerne à metodologia, foram aplicados questionários a todas as PCDs, o que classifica esta pesquisa como um censo. A aplicação ocorreu no período de julho a agosto de 2015, e os dados coletados foram tabulados para se verificar os resultados à luz dos objetivos propostos e da bibliografia utilizada na presente pesquisa, com o intuito de analisar a integração de PCDs no mercado de trabalho.

O processo de integração de PCDs é considerado muito recente, se comparado ao período de exclusão vivido pelos deficientes (SCHWARZ; HABER, 2009). Complementando, Sassaki (2005) afirma que se vive atualmente a fase de integração, pois as empresas estão acreditando no valor das pessoas, independentemente de suas diferenças, o que anteriormente não acontecia.

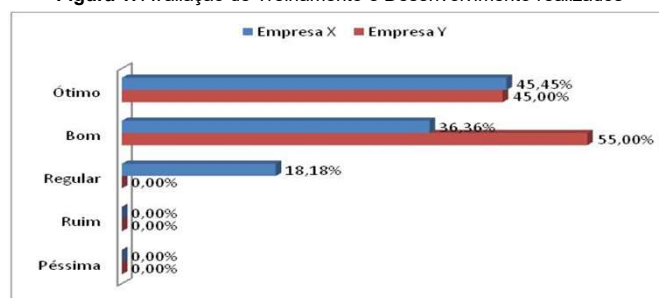
Carreira (1997) defende que a PCD deve ser considerada como uma pessoa capacitada para o trabalho, desde que haja um treinamento especializado, e que se respeitem suas limitações, sejam elas físicas, auditivas, mentais ou múltiplas. Acrescentando, todas as atividades de treinamento e desenvolvimento que visem ao crescimento da PCD vão contribuir direta ou indiretamente para que eles tenham uma vida mais independente e integrada junto com a sociedade (TELFORD; SAWER, 1983).

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Quando questionados sobre os treinamentos e desenvolvimentos realizados pela empresa para a melhoria de suas atividades (Figura 1), evidenciou-se que há uma preocupação por parte das empresas em treinar e desenvolver seus funcionários PCDs, pois estes classificam, na maioria, como bom e ótimo o treinamento e desenvolvimento.

Na Empresa Y houve uma superioridade nesse quesito, obtendo resultado maior de 90% entre bom e ótimo. Já na Empresa X, mais de 80% dos entrevistados classificaram o treinamento e desenvolvimento como bom e ótimo, porém uma pequena parcela dos colaboradores classifica-a como regular (18,18%). O resultado positivo obtido corrobora o que Fancelli e Briekowiec (2009), e Robbins (2002) sobre os programas de treinamento e desenvolvimento serem importantes para os funcionários, mas que, para isso, faz-se necessário o envolvimento de todos, pois os colaboradores desenvolvem habilidades e aumentam as existentes.

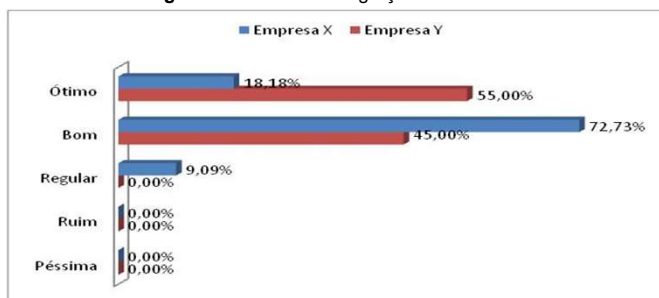
Figura 1: Avaliação de Treinamento e Desenvolvimento realizados



Fonte: dados da pesquisa

É importante que a empresa realize um processo de acompanhamento do colaborador que possui deficiência, visando à integração deste com os colegas, as chefias e a empresa. Diante disso, o último fator analisado foi à integração deles com a empresa e demais funcionários (Figura 2).

Figura 2: Análise da Integração dos PCDs



Fonte: dados da pesquisa

Quando comparadas as duas empresas nessa análise, verificou-se que a Empresa Y possui uma melhor integração dos funcionários PCDs do que a Empresa X. Essa constatação ficou evidente pelo fato de a maioria dos colaboradores desta ter classificado como boa (72,73%) a integração na empresa.

Já na empresa Y, a maioria (55%) classificou como ótima a integração nessa empresa, o que confirma o exposto por Sassaki (2005), quando afirma que há atualmente uma melhor integração dos deficientes, e que as empresas hoje acreditam no valor das pessoas e em seu profissionalismo; porém devem sempre estar atentas às necessidades deles.

Conclui-se, portanto, que o objetivo deste estudo foi alcançado, constatando-se que há integração dos colaboradores PCDs nas duas empresas analisadas, porém com uma melhor integração dos funcionários PCDs na empresa Y, encontrando-se mais bem preparada para recebê-los e lidar com eles do que na empresa X.