

## **Práticas de Gestão da Diversidade de pessoas com deficiência e/ou incapacidade: O caso da Câmara Municipal da Póvoa de Varzim**

Ângela Teixeira<sup>1</sup>, Dora Martins<sup>1, 2, 3</sup>, Ana Luísa Martinho<sup>1,2</sup>

<sup>1</sup>ISCAP / P. Porto, <sup>2</sup>CEOS.PP / ISCAP / P. Porto, <sup>3</sup>GOVCOPP, Universidade de Aveiro

A gestão da diversidade no local de trabalho tem sido reconhecida como um elemento crítico do sucesso organizacional, designadamente a inclusão de pessoas com deficiência e/ou incapacidade (PcDI's) que constituem uma oportunidade de mão-de-obra inexplorada (Araten-Bergman, 2016). Nos últimos anos, a inclusão social e laboral de PcDI's tornou-se uma prioridade, com a definição de ações positivas por parte da Comissão Europeia para a aceitação, a integração e a inclusão social de PcDI's (Araten-Bergman, 2016; Lengnick-Hall, Gaunt, & Kulkarni, 2008; Nelissen, Hülshager, van Ruitenbeek, & Zijlstra, 2016; Scior, 2011). Como resposta aos desafios de inclusão, a literatura (e.g. Vornholt, Uitdewilligen, & Nijhuis, 2013) sugere ser necessário melhorar a sustentabilidade do emprego para as PcDI's, como forma de participação ativa quer no mercado de trabalho quer na sociedade.

O trabalho desenvolvido incidiu sobre o caso da Câmara Municipal da Póvoa de Varzim enquanto empregadora de mais de 19 PcDI's. Os resultados apresentados baseiam-se na recolha de informação junto de 16 participantes, divididos por três categorias: i) as hierarquias; ii) os pares, iii) as próprias PcDI's.

Os resultados recolhidos apontam para um condicionamento decorrente das imposições legais que parecem dificultar o desenvolvimento das Práticas de Gestão dos Recursos Humanos.

A aceitação das diferenças como oportunidades, a promoção da heterogeneidade das pessoas, a formação, a avaliação de desempenho e o desenvolvimento de carreiras, preconizados por Kossek et al (2006) e Shore et al (2011), dentro dos limites legais impostos à Administração Pública, parecem ter um impacto decisivo no conjunto das Práticas de Gestão dos Recursos Humanos desenvolvidas nesta organização com o objetivo da inclusão de PcDI's.

Na parte final deste trabalho são discutidos os principais contributos das Práticas de Gestão dos Recursos Humanos na inclusão de PcDI's e apresentadas sugestões de

estudos futuros que envolvam o contributo das PGRH na inclusão laboral de PcDI's em outras eventuais organizações portuguesas.

### **Palavras-chave**

Gestão da Diversidade, Recursos Humanos, Deficiência, Incapacidade

### **Bibliografia**

- Araten-Bergman, T. (2016). Managers' hiring intentions and the actual hiring of qualified workers with disabilities. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(14), 1510–1530. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1128466>
- Cavanagh, J., Bartram, T., Meacham, H., Bigby, C., Oakman, J., & Fossey, E. (2017). Supporting workers with disabilities: a scoping review of the role of human resource management in contemporary organisations. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 55(1), 6–43. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12111>
- Kossek, E. E., Lobel, S. A., & Brown, J. (2006). Human Resource Strategies to Manage Workforce Diversity: Examining 'The Business Case'. Em *Handbook of Workplace Diversity* (pp. 54–75). 1 Oliver's Yard, 55 City Road, London EC1Y 1SP United Kingdom: SAGE Publications Ltd. <https://doi.org/10.4135/9781848608092.n3>
- Lengnick-Hall, M. L., Gaunt, P. M., & Kulkarni, M. (2008). Overlooked and underutilized: People with disabilities are an untapped human resource. *Human Resource Management*, 47(2), 255–273. <https://doi.org/10.1002/hrm.20211>
- Nelissen, P. T. J. H., Hülshager, U. R., van Ruitenbeek, G. M. C., & Zijlstra, F. R. H. (2016). How and when stereotypes relate to inclusive behavior toward people with disabilities. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(14), 1610–1625. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1072105>
- Scior, K. (2011). Public awareness, attitudes and beliefs regarding intellectual disability: A systematic review. *Research in Developmental Disabilities*, 32(6), 2164–2182. <https://doi.org/10.1016/j.ridd.2011.07.005>
- Shore, L. M., Randel, A. E., Chung, B. G., Dean, M. A., Holcombe Ehrhart, K., & Singh, G. (2011). Inclusion and Diversity in Work Groups: A Review and Model for Future Research. *Journal of Management*, 37(4), 1262–1289. <https://doi.org/10.1177/0149206310385943>
- Vornholt, K., Uitdewilligen, S., & Nijhuis, F. J. N. (2013). Factors Affecting the Acceptance of People with Disabilities at Work: A Literature Review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 23(4), 463–475. <https://doi.org/10.1007/s10926-013-9426-0>