

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

**Ângela Teixeira
Dora Martins
Ana Luísa Martinho**

Resumo

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, Hülsheger, 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.

Diversity Management Practices for people with disabilities: The case of the Municipality of Póvoa de Varzim

Ângela Teixeira

Dora Martins

Ana Luísa Martinho

Abstract

Managing diversity in the workplace has been recognized as a critical element of organizational success, namely the inclusion of people with disabilities (PwD's) that constitute an unexplored labour opportunity for the organizations (Araten-Bergman, 2016). In recent years the social and work inclusion of PwD's has become a priority, with the definition of positive actions by the European Commission for the acceptance, integration and social inclusion of PwD's (Araten-Bergman, 2016; Lengnick-Hall, Gaunt, & Kulkarni, 2008; Nelissen, Hülshager, van Ruitenbeek, & Zijlstra, 2016; Scior, 2011). In response to the challenges of inclusion, the literature suggests that it is necessary to improve the sustainability of employment for PwD's (Vornholt, Uitdewilligen, & Nijhuis, 2013) as a form of active participation both in the labour market and in society.

The work developed focused on the case of the Municipality of Póvoa de Varzim as employer of more than 19 PwD's. The results presented are based on the collection of information from 16 participants, divided into three categories: i) management; ii) the peers at the workplace, iii) the PwD's themselves.

The main results point to a conditioning resulting from legal issues that seem to restrain the creativity of Human Resources Management Practices.

The acceptance of the differences as opportunities, the promotion of the heterogeneity of the people, the training, the evaluation of performance and the development of careers, recommended by Kossek et al (2006) and Shore et al (2011), within the legal limits imposed to the Public Administration, seem to have a decisive impact on PwD's and, consequently, on their inclusion.

The final part of this paper discusses the main contributions of PGRH in the inclusion of PwD's and presented suggestions for future studies that involve the contribution of Human Resources Management Practices in the inclusion of PwD's in Portuguese organizations.

Pratiques de gestion de la diversité pour les personnes handicapées: le cas de la Mairie de Póvoa de Varzim

Ângela Teixeira

Dora Martins

Ana Luísa Martinho

Resumé

La gestion de la diversité sur le lieu de travail a été reconnue comme un élément essentiel du succès organisationnel, y compris l'inclusion des personnes handicapées (PH) qui constituent une opportunité de travail inexplorée (Araten-Bergman, 2016). Ces dernières années, l'inclusion sociale et professionnelle des PH est devenue une priorité, avec la définition d'actions positives par la Commission Européenne pour l'acceptation, l'intégration et l'inclusion sociale des PH (Araten-Bergman, 2016; Lengnick-Hall, Gaunt, 1999). & Kulkarni, 2008; Nelissen, Hülshager, van Ruitenbeek et Zijlstra, 2016; Scior, 2011). Vue les défis de l'inclusion, la littérature suggère qu'il est nécessaire d'améliorer le soutien de l'emploi pour les PH (Vornholt, Uitdewilligen et Nijhuis, 2013) notamment la participation active soit sur le marché du travail soit dans la société.

Le travail développé s'est concentré sur le cas de la Mairie de Póvoa de Varzim en tant qu'employeur de plus 19 PH. Les résultats présentés sont basés sur la collecte d'informations recueillies auprès de 16 participants répartis en trois catégories: i) les hiérarchies; ii) les collègues de travail, iii) les propres handicapés.

Les principaux résultats suggèrent que les impositions légales semblent empêcher la créativité des pratiques de gestion des ressources humaines.

L'acceptation des différences comme opportunités, la promotion de l'hétérogénéité des personnes, l'entraînement, l'évaluation des performances et le développement des carrières, préconisés par Kossek et al (2006) et Shore et al (2011), dans les limites légales imposées à l'Administration Publique semble avoir un impact décisif sur les PH existants et, par conséquent, sur l'inclusion des PH.

La dernière partie de ce travail présente les contributions essentielles des pratiques de gestion des ressources humaines à l'inclusion des PH et présente des suggestions pour des études futures impliquant la contribution des pratiques de gestion des ressources humaines à l'inclusion des PH dans les organisations portugaises.

Prácticas de Gestión de la Diversidad de personas con discapacidad: El caso del Ayuntamiento de Póvoa de Varzim

Ângela Teixeira

Dora Martins

Ana Luísa Martinho

Resumen

La gestión de la diversidad en el lugar de trabajo ha sido reconocida como un elemento crítico del éxito organizacional, en particular la inclusión de las personas con discapacidad (PcD) que constituyen una oportunidad de mano de obra inexplorada (Araten-Bergman, 2016). En los últimos años la inclusión social y laboral de PcD se ha convertido en una prioridad, con la definición de acciones positivas por parte de la Comisión Europea para la aceptación, integración e inclusión social de PcD (Araten-Bergman, 2016, Lengnick-Hall, Gaunt, Y Kulkarni, 2008, Nelissen, Hülshager, van Ruitenbeek, & Zijlstra, 2016, Scior, 2011). Como respuesta a los desafíos de inclusión, la literatura sugiere que es necesario mejorar la sostenibilidad del empleo para las PcD (Vornholt, Uitdewilligen, & Nijhuis, 2013), como forma de participación activa de las personas con discapacidad tanto en el mercado laboral como en la sociedad.

El trabajo desarrollado se centró en el caso del Ayuntamiento de Póvoa de Varzim como empleador de más 19 PcD. Los resultados presentados, se basan en la recogida de información entre 16 participantes, divididos por tres categorías: i) personal directivo, ejecutivo y líderes; ii) los compañeros de trabajo, iii) las propias PcD.

Los principales resultados apuntan a un condicionamiento derivado de las imposiciones legales que parecen dificultar la creatividad de las Prácticas de Gestión de los Recursos Humanos (PGRH).

La aceptación de las diferencias como oportunidades, la promoción de la heterogeneidad de las personas, el entrenamiento y formación, la evaluación del rendimiento y de desempeño y el desarrollo de carreras, preconizados por Kosek et al (2006) y Shore et al (2011), dentro de los límites legales impuestos a la Administración Pública, parecen tener un impacto decisivo en las Prácticas de Gestión de los Recursos Humanos existentes y, consecuentemente, desarrolladas en la inclusión de PcD's.

En la parte final de este trabajo se analizan las principales contribuciones de las Prácticas de Gestión de los Recursos Humanos, la inclusión de PcD de y presentado sugerencias para futuros estudios que implican la contribución de las Prácticas de Gestión de los Recursos Humanos a la inclusión laboral de PcD de las organizaciones portuguesas.

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'. In *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>