

DEFICIÊNCIA SIM, INEFICIÊNCIA NÃO: A GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NAS ORGANIZAÇÕES.

Eustáquio José de OLIVEIRA (PQ/UnilesteMG)

Alcielis de PAULA NETO (Orientador)

Curso de Administração Empreendedora /UnilesteMG

No contexto das relações do mercado de trabalho atual o presente estudo objetiva diagnosticar nas empresas selecionadas para estudo no Vale do Aço (leste de Minas Gerais) os fatores desafiadores da contratação e gestão de pessoas com deficiência. O foco é dado às políticas de recursos humanos específicas adotadas pelas empresas em questão em relação à inclusão social da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho com ênfase às diretrizes da Lei de Reserva de Vagas. Trata-se de um estudo que verifica as condições de trabalho, perfil e satisfação dos funcionários enquadrados pela lei em detrimento das adequações necessárias do departamento e recursos humanos (RH). Daí a composição de uma revisão bibliográfica que analisa as atribuições de RH, bem como explora as nuances dos processos de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. O rigor metodológico envolveu entrevistas em profundidade guiada por roteiro semi-estruturado in locu junto às organizações objeto de estudo. Desta forma, foi possível apurar na análise e discussão dos resultados que os fatores desafiadores da contratação e gestão de recursos humanos de pessoas com deficiência são muito mais culturais do que estruturais. Em pessoas cujo perfil é de menores restrições e menos desvantagens os fatores desafiadores fluem normalmente, auxilia e facilita os processos de tomada de decisão e de inclusão social. O mesmo não se procede com as pessoas com deficiência cujo perfil é de maiores restrições. Porém a inclusão social é um direito independente da deficiência. Ressalta-se que as empresas que conseguem empregar a pessoa com deficiência, dentro das melhores condições sociais e ergométricas de trabalho, contribuem para o sucesso da inclusão social. Observou-se que as pessoas com deficiência incluídas através da Lei de Reserva de Vagas apresentam auto-estima elevada, valorizam sua capacidade intelectual e possui o moral alto o que é característico da pessoa com deficiência inclusa socialmente. Ela não só faz parte da empresa, como também, da globalização e da diversidade cultural dentro da aplicação da responsabilidade social da empresa tratando as pessoas como pessoas e não como recursos. Com maiores conhecimentos os procedimentos adotados pelas empresas passam a ser concretos e visíveis abordando, por exemplo, questões estruturais como: laudo caracterizando a deficiência, certificado de reabilitação profissional, atestado de saúde ocupacional e o documento de anuência do trabalhador com deficiência ou reabilitado. Assim a relação da empresa com as pessoas com deficiência será uma relação realmente de igualdade com as pessoas ditas “normais”, com as pessoas de menores restrições e com as de maiores restrições.

Palavras-chaves: Pessoa com Deficiência – Lei de Reserva de Vagas – Mercado de Trabalho