**PESSOAS COM DEFICIÊNCIA MOTORA E A SUA INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO**

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é um desafio que pode ser visto pelas empresas como uma obrigação ou como uma oportunidade única, pois estudos mostram que promover a diversidade no ambiente de trabalho promove benefícios para as instituições. Sendo a psicologia uma ciência voltada à subjetividade do sujeito se faz necessário o estudo da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho para uma melhor compreensão dos processos comportamentais nas organizações. Para tanto este trabalho foi realizado com o objetivo de descrever o significado de inclusão para pessoas com deficiência e sem deficiência motora que estão inseridas no mercado de trabalho. Esta pesquisa se caracteriza como uma pesquisa qualitativa aplicada de caráter descritivo e exploratório, tendo como objetivo aprofundar os estudos referentes à inserção de deficientes físicos no mercado de trabalho. Os sujeitos abordados neste estudo foram dois funcionários e seu respectivo gestor de uma rede de farmácias localizada na cidade de Bagé – RS e teve a duração de dois meses. Para a realização desta pesquisa foi realizado um estudo de caso através da utilização de técnicas de entrevista semiestruturada com o público alvo. A análise dos dados obtidos foi feita através da análise de conteúdo de Bardin. De acordo com os dados analisados o tipo de deficiência e a percepção individual de deficiência influenciam a maneira como esta questão é tratada, sendo que ainda hoje existe a ideia de que não há necessidade de treinamento para inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho assim como qualquer política de treinamento para funcionários mesmo que não tendo qualquer tipo de deficiência, tendo o gestor a visão de que a inclusão se dá de forma natural, enquanto para o funcionário se observa a necessidade de uma melhor preparação. Desta forma se compreende que tanto funcionários quanto gestor possuem o entendimento teórico da ideia de inclusão, mas necessitando uma maior observação de como se dá o entendimento prático. Através desta pesquisa podemos perceber que a obrigação legal das empresas em contratar pessoas com deficiência pode significar apenas uma inclusão formal, não legitimando de fato a inclusão, dadas as condutas organizacionais que nos remetem à necessidade de uma discussão mais ampla sobre as políticas de empregabilidade das pessoas com deficiência. Tal discussão deveria colocar em questão o fenômeno da deficiência, a partir de sua representação, tendo o psicólogo organizacional como um mediador dessa obrigação legal.

 **Palavras chave: Deficiência-Inclusão-trabalho**