

FACULDADE DE TECNOLOGIA DE SÃO CARLOS
ELIANE VALERIA DOS SANTOS
MARIA GABRIELA CAMARGO DA SILVA

A EMPREGABILIDADE DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MUNICÍPIO DE
SÃO CARLOS/SP:
UM OLHAR PARA O PAPEL DAS EMPRESAS TERCEIRIZADAS NO PROCESSO
DE INCLUSÃO

São Carlos

2022

**ELIANE VALERIA DOS SANTOS
MARIA GABRIELA CAMARGO DA SILVA**

**A EMPREGABILIDADE DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MUNICÍPIO DE
SÃO CARLOS/SP:
UM OLHAR PARA O PAPEL DAS EMPRESAS TERCEIRIZADAS NO PROCESSO
DE INCLUSÃO**

Artigo apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos, pelo Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da Faculdade de Tecnologia de São Carlos do Centro Paula Souza.

Orientador (a): Prof. Dr. Martin Mundo Neto

São Carlos
2022

A EMPREGABILIDADE DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MUNICÍPIO DE SÃO CARLOS/SP:

Um olhar para o papel das Empresas Terceirizadas no processo de inclusão¹

Eliane Valeria dos Santos²

Maria Gabriela Camargo da Silva³

Martin Mundo Neto⁴

Resumo: Um dos maiores desafios enfrentados, pela Gestão de Pessoas, é a criação de um ambiente cada vez mais plural e inclusivo, que promova a diversidade de pessoas. Considerando que o processo de inserção das Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho ainda caminha em passos lentos, o objetivo deste estudo foi compreender como as empresas terceirizadas participam da oferta de vagas para esse grupo, na cidade de São Carlos/SP. Para o desenvolvimento do artigo foram realizadas pesquisas bibliográficas e de campo, através de uma série de perguntas encaminhadas às empresas terceirizadas. O resultado evidenciou que elas atuam como intermediárias no processo de Recrutamento e Seleção e na terceirização da mão de obra de trabalho, para que as organizações cumpram a legislação vigente (Lei de Cotas), sem a evidência de uma Gestão da Diversidade efetiva.

Palavras-chave: Gestão da Diversidade. Pessoas com Deficiência. Empresa Terceirizada.

Abstract: One of the biggest challenges faced by People Management is the creation of an increasingly plural and inclusive environment, which promotes the diversity of people. Considering that the process of insertion of People with Disabilities in the job market is still moving slowly, the purpose of this study was to understand how outsourcing companies participate in the offer of vacancies for this group, in São Carlos City. For the development of the research, bibliographic and field research were carried out, through a series of questions sent to outsourced companies. The result showed that these companies act as intermediaries in the Recruitment and Selection process, as well as in outsourcing the labor force, so that organizations comply with the current legislation, without the evidence of an effective Diversity Management.

Keywords: Diversity. Persons with Disabilities. Outsourcing Company.

¹ Trabalho de Graduação apresentado no curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos - Fatec São Carlos.

² Graduando no Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da Faculdade de Tecnologia de São Carlos - Fatec São Carlos. E-mail: eliane.santos19@fatec.sp.gov.br

³ Graduando no Curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos da Faculdade de Tecnologia de São Carlos - Fatec São Carlos. E-mail: maria.silva293@fatec.sp.gov.br

⁴ Docente dos programas Gestão Empresarial e Gestão de Recursos Humanos da Faculdade de Tecnologia de São Carlos – Fatec São Carlos. E-mail: martin.mundo@fatec.sp.gov.br

1 INTRODUÇÃO

Um dos maiores desafios enfrentados na atualidade, pela Gestão de Pessoas, é a criação de um ambiente cada vez mais plural e inclusivo, que promova a diversidade de pessoas sem distinção de gênero, classe, etnia, credo, orientação sexual, assim como a inclusão efetiva de outros grupos, como negros, pessoas com deficiência e membros da comunidade LGBTQIA+. Porém, quando se analisa, em especial, a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, percebe-se que esse processo ainda caminha em passos lentos.

Conforme a Pesquisa Nacional de Saúde (PNS), realizada pelo IBGE, em 2019, em parceria com o Ministério da Saúde, 17,3 milhões de pessoas, com idade acima de 2 anos, possuem algum tipo de deficiência, ou seja, 8,4% da população. (AGÊNCIA IBGE NOTÍCIAS, 2021).

Em relação aos vínculos formais de trabalho, conforme a Relação Anual de Informações Sociais – RAIS, de 2020, no final do mês de dezembro, do mesmo ano, foram registrados mais de 46 milhões de empregos formais. Desse total, apenas 1,07% são pessoas com deficiência, em torno de 495.784 de trabalhadores, conforme demonstrado na Tabela 1. Em 2019, antes da pandemia da Covid-19 essa porcentagem foi de 1,09%. (BRASIL, 2021). Ainda, de acordo com a RAIS, no município de São Carlos/SP, no final de 2020, ocorreu a contratação formal de 75.218 trabalhadores. Desse total, 792 seriam de pessoas com deficiência (aproximadamente 1,05%). (BRASIL, 2021).

Tabela 1 - Pessoas com Deficiência no Mercado Formal de Trabalho

Tipo de Deficiência	Nº de PcD Brasil	Porcentagem (%)	Nº de PcD Carlos/SP	Porcentagem (%)
Física	220.402	44,46%	293	36,99%
Auditiva	88.720	17,89%	222	28,03%
Visual	82.678	16,68%	113	14,27%
Reabilitado	49.617	10,01%	49	6,19%
Intelectual (mental)	45.753	9,23%	107	13,51%
Múltipla	8.614	1,74%	8	1,01%
Total	495.784	100%	792	100%

Fonte: Elaborado pelas autoras.

Essa disparidade estatística evidencia a realidade sociocultural que este segmento vivencia. Apesar de contar com diversos instrumentos legislativos, como a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991) e a Lei Brasileira da Inclusão Social (Lei nº 13.146/2015), que incentivam e

amparam a sua empregabilidade, o ingresso ao mercado de trabalho, para as pessoas com deficiência, ainda é uma tarefa difícil.

As organizações, no intuito de se cumprir a legislação vigente sobre a reserva de vagas para PcD (Lei de Cotas), ou de criar um ambiente mais inclusivo, além de disponibilizar as vagas de trabalho diretamente por seus canais de recrutamento e seleção, também apostam na parceria com as empresas terceirizadas de mão de obra, para realizar o ingresso desses profissionais em suas equipes. Dessa forma, as empresas terceirizadas atuam como intermediárias nos processos de recrutamento e seleção, selecionando os candidatos PcD que atendam ao perfil técnico e comportamental da vaga disponível e auxiliando para que essas empresas contratantes atendam às normativas da Lei. (CHIAVENATO, 2014).

Diante deste cenário, a questão que motivou a realização da pesquisa foi: qual a participação de empresas terceirizadas na inserção de PcD no mercado de trabalho?

O objetivo da pesquisa foi compreender a forma como as empresas terceirizadas participam do oferecimento de vagas para PcD, no município de São Carlos/SP. Assim, foram determinados os seguintes objetivos específicos: identificar o percentual de PcD recrutados pela empresa terceirizada; verificar para quais cargos e para quais tipos de empresas eles são contratados; identificar quais são as deficiências com mais oportunidades de trabalho; compreender como é realizado o Recrutamento e Seleção das PcD.

Essa pesquisa se justifica, a partir da necessidade de se entender qual é o papel das empresas terceirizadas na inclusão das PcD no mercado de trabalho, deste município, e de permitir um novo olhar para a empregabilidade desse grupo, além de ajudar as empresas a entenderem o quanto sua participação no processo de inclusão trará benefícios não apenas as PcD, mas para a sociedade como um todo.

Este artigo está dividido em seções, sendo a primeira a sua introdução com a questão a ser tratada, os objetivos e a justificativa da pesquisa. Na segunda parte é apresentado o referencial teórico que norteia os estudos como a gestão da diversidade, a conceituação de PcD, a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e a empresa terceirizada. Na terceira, a metodologia é apresentada a metodologia utilizada. Na quarta e quinta seções serão apresentadas as análises dos resultados e as considerações finais, respectivamente.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

A revisão da literatura abordou os temas Gestão da Diversidade, conceituação de Pessoa com Deficiência, a inclusão da PcD no mercado de trabalho e os conceitos referentes às Empresas Terceirizadas.

2.1 Gestão da Diversidade

Por décadas, as diferenças físicas, sexuais e de gênero eram utilizadas como indicadores de inferioridade, impossibilitando sua efetiva participação na sociedade na sociedade, sobretudo ter oportunidades para ocupar os melhores cargos e empregos. Os principais grupos de minorias eram compostos por negros, pessoas com deficiência, LGBTQIA+, religiosos e idosos que foram atingidos por diversas formas de exclusão, aos quais eram negados o tratamento igualitário à obtenção de diversas oportunidades, o que gerou uma sociedade estratificada, onde o acesso às oportunidades educacionais e às posições de prestígio no mercado de trabalho, eram definidas pelas origens econômica, características físicas, sexo e raça. (ROCHA, 2018; RENNER; GOMES, 2020; FLEURY, 2000).

Atualmente, visto que o trabalho é uma condição essencial a todos os seres humanos, cabe às organizações a adoção de práticas e sistemas, através de uma gestão da diversidade eficaz, que minimizem as desvantagens criadas através dessa fragmentação social, contribuindo para uma sociedade inclusiva. A gestão da diversidade, conforme apontado por Banov:

É uma gestão focada no planejamento e orientação das diferenças no ambiente de trabalho. É responsável pela seleção, contratação, capacitação, promoção e inclusão de pessoas pertencentes a grupos minoritários ou discriminatórios. Capacitam gestores e sensibilizam colaboradores para aceitação e inclusão das diferenças. Criam condições para que essas pessoas possam se desenvolver na empresa. (BANOV, 2019, p. 216).

Essas práticas permitem o amplo desenvolvimento de todos os membros da equipe, respeitadas a individualidade e as limitações de cada indivíduo, diminuem os conflitos que podem surgir em detrimento das diferenças, além de garantir um ambiente saudável e o posicionamento estratégico da empresa. Ainda, conforme Chiavenato (2014), censurar ou ignorar a diversidade dentro de uma empresa, impede a inovação e impossibilita as práticas de

responsabilidade social. Desta forma, a adoção da Gestão da Diversidade busca a valorização das características individuais e a diminuição das desigualdades sociais enfrentadas, promovendo um ambiente organizacional plural e inclusivo. Para Rocha:

Essa busca não significa apenas ter funcionários com características diferentes, mas também a existência de um ambiente no qual a diversidade é valorizada, fazendo com que os funcionários se sintam confortáveis para serem quem são, livres de preconceitos e estereótipos. (ROCHA, 2018, p. 4).

A atuação dos responsáveis pela Gestão de Pessoas é fundamental pela implantação e disseminação de programas voltados à Gestão da Diversidade, que poderão ser compostos por diretrizes, orientações, ou objetivos e que deverão ser seguidos por todos da empresa, funcionários, líderes e gestores, para que haja uma efetiva conscientização da importância da diversidade e inclusão. Rocha (2018, p. 7) reforça que “para que um programa de diversidade seja implementado de maneira bem-sucedida, é importante que os líderes estejam cientes de seus papéis enquanto multiplicadores do tema”.

Quando pensado nas pessoas com deficiência, essas ações precisam, ainda, incluir a correta adequação dos espaços físicos e dos recursos disponíveis, que possibilitem a total acessibilidade a esse grupo, e dar condições reais para que eles integrem a equipe, se sintam cada vez engajados e motivados e, não apenas, visando a inclusão como um meio para o cumprimento obrigatório da reserva legal de vagas destinadas a eles.

2.2 Pessoa com Deficiência

Ao longo dos anos, a deficiência se tornou objeto de ações políticas e sociais, em ritmos distintos de um país para outro, e o conceito para definir esse grupo também apresentou diversas abordagens, em função de valores e costumes vigentes nas sociedades, em diferentes épocas. (BRASIL, 2012). Em 2006, a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência foi adotada pela Organização das Nações Unidas (ONU), o que consolidou a mudança efetiva das terminologias, anteriormente adotadas, para “Pessoa com deficiência”, entrando em vigor apenas em 2008.

A nova abordagem contribui para uma nova concepção, uma vez que a deficiência foi, por muitos anos, estritamente uma condição médica com características intrínsecas às pessoas, excluindo o ambiente social e profissional do qual fazem parte. Através dela é reforçado,

conforme Maia (2013, p. 2): “A incompletude do conceito de deficiência, que deverá ser verificado e atualizado em cada momento/contexto histórico, apontando, ainda, para sua dimensão social”.

No Brasil, a terminologia se tornou constitucional com a promulgação da Lei Federal nº 13.146/2015, que dispõe sobre a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). (LOPEZ, 2020). De acordo com o Art.2º:

Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. (BRASIL, 2015).

Conforme o Art. 4º do Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, se considera pessoas com deficiência aquelas que se incluem nas seguintes categorias:

I - Deficiência física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções;

II - Deficiência auditiva - perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000HZ e 3.000HZ;

III - Deficiência visual - cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;

IV - Deficiência mental – funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: a) comunicação; b) cuidado pessoal; c) habilidades sociais; d) utilização dos recursos da comunidade; e) saúde e segurança; f) habilidades acadêmicas; g) lazer; e h) trabalho;

V - Deficiência múltipla – associação de duas ou mais deficiências. (BRASIL, 1999).

A Lei nº 12.764, de 27 de dezembro 2012, que instituiu e regulamentou os direitos da pessoa com transtorno do Espectro Autista, determina, em seu Art. 1º, § 2º, que “a pessoa com transtorno do espectro autista é considerada pessoa com deficiência, para todos os efeitos legais.” (BRASIL, 2012).

A presença da definição de deficiência, tipos e nomenclaturas efetivas nos instrumentos legislativos e normativos, assim como um correto acompanhamento das políticas públicas, contribuem para que as práticas sociais se modifiquem, a fim de garantir a efetiva inclusão desse segmento na sociedade.

2.2.1. Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho

No Brasil, as ações para a garantia dos direitos da pessoa com deficiência têm seu ponto inicial com a promulgação da Constituição Federal de 1988, que garante o direito à cidadania e igualdade de direitos e deveres da pessoa com deficiência. (BRASIL, 1988). Ainda, para assegurar que as pessoas com deficiência tenham as mesmas condições e oportunidades de acesso aos mesmos serviços de quem não pertence a esse grupo, em especial no mercado de trabalho, diversas outras leis e decretos foram criados, estabelecendo mecanismos para a inclusão e a acessibilidade das PcD.

Um exemplo, é a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, conhecida popularmente como a “Lei de Cotas”. O Art. 93 determina o percentual que deverá ser adotado para a contratação da pessoa com deficiência, pelas empresas com 100 (cem) ou mais funcionários.

Tabela 2 - Pessoas com Deficiência no Mercado Formal de Trabalho

Número de Empregados	Porcentagem de vagas para PcD
Até 200 empregados	2%
De 201 a 500	3%
De 501 a 1.000	4%
De 1.001 em diante	5%

Fonte: Brasil (1991).

Um outro marco importante é a instituição da Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, conhecida como “Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência)”. Ela apresenta, principalmente no Capítulo VI, do Direito ao Trabalho, artigos 34 ao 38, as condições de acesso ao trabalho às PcD, a habilitação profissional e a reabilitação profissional, assim como a inclusão desse grupo nas organizações. (BRASIL, 2015). Ao Ministério do Trabalho e Emprego, cabe a fiscalização das normas junto às organizações e a atualização de dados e estatísticas quanto ao número de vagas destinadas às PcD. (BRASIL, 1991).

Outras leis e decretos importantes são a Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000 e o Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004, que estabelecem as normas e critérios para garantir a acessibilidade da pessoa com deficiência, ou àquelas com mobilidade reduzida. (BRASIL, 2000, 2004).

Ainda assim, são muitas as barreiras enfrentadas pelas PcD, que podem ter caráter econômico, físico, educacional, cultural e social, que, além de dificultar o acesso ao mercado de trabalho, podem evidenciar, ainda, os diversos tipos de preconceitos que esses indivíduos sofrem. (FERRAZ, 2015). Referente às organizações, ao eliminar quaisquer barreiras existentes, possibilitará às pessoas com deficiência, um espaço em que serão capazes de atuar, respeitando suas limitações, de maneira produtiva e em igualdade com outros indivíduos, agindo estrategicamente para que a empresa se torne ainda mais competitiva e se sintam ainda mais pertencentes ao grupo.

2.2.2. Empresa Terceirizada

Com o avanço da globalização, as relações de trabalho, ao longo dos anos, vêm sofrendo mudanças e a terceirização está intimamente ligada a esse processo, sendo um importante recurso para que as empresas atinjam os seus objetivos. (MARCELINO, 2013). Conforme Russo (2010, p. 68), ela poderia ser descrita como “a tendência de transferir para terceiros as atividades que não fazem parte do negócio principal da organização” e, no país, é regulamentada pelas Leis nº 6.019/74 e nº 13.429/17. (BRASIL, 1974 e 2017).

Por muito tempo, a terceirização dominou as atividades-meio como produção, limpeza e conservação, segurança patrimonial e serviços de jardinagem. Hoje, com o seu crescimento no país, ela passa a ocupar também várias atividades, como a área de Recursos Humanos, de logística, de serviços jurídicos, de tecnologia, entre outras, seja por relação de trabalho temporário ou por contratos de tempo indeterminado. (SILVA, J.; SILVA, F.; ARAUJO NETO, 2009; MARCELINO, 2013).

São vários os motivos que levam as organizações a contratarem os serviços de empresas terceirizadas, configurando uma parceria vantajosa a todos os envolvidos. Por parte da subcontratada há um aumento de suas atividades, credibilidade e lucros no mercado, já, por parte da contratante, alguns dos fatores são a diminuição de custos, principalmente no que se refere aos gastos com a contratação de mão de obra, desburocratização, maximização dos processos e um novo olhar estratégico para a gestão das atividades e de pessoal. (SILVA, J.; SILVA, F.; ARAUJO NETO, 2009). Do lado estratégico, a terceirização apresenta às empresas contratantes vantagens econômicas, tecnológicas, flexibilização da rotina, dos espaços, foco

estratégico na prestação de serviços e na satisfação dos clientes, aumento de trabalho especializado disponível, aumento da produtividade, além do crescimento competitivo (RUSSO, 2010; MARCELINO, 2013).

Uma vez que essas empresas optam pelo intermédio da mão de obra, repassam às terceiras o ônus e os encargos das relações trabalhistas, provenientes da contratação, e, com a falta desse vínculo direto com os colaboradores terceiros, estas não possuem a obrigatoriedade de garantia dos mesmos direitos, benefícios e salários oferecidos aos seus contratados diretos. Quem sofre com isso são os trabalhadores, uma vez que vivenciam esse processo por meio da flexibilização dos seus direitos e condições de trabalho. (MARCELINO, 2013). No tocante às PcD, quando contratadas por terceirizadas e não diretamente pela contratante, também ficam em uma posição mais fragilizada, pois o seu ingresso não faz parte de uma política efetiva de inclusão, por meio da Gestão da Diversidade, mas sim, de um contexto no qual a contratante busca resolver uma questão legal.

Chiavenato (2014, p. 482) salienta que a “terceirização é um esforço para utilizar intensivamente recursos externos, já que os processos terceirizados são executados por outras empresas mais bem preparadas para fazê-los.” Nota-se que essa terceirização é, em sua maioria, destinada a postos de trabalho de nível operacional, sobretudo de serviços gerais e auxiliares, como limpeza, segurança, recepção entre outros, enquanto os de níveis tático e estratégico ficam à cargo diretamente das contratantes.

Conforme Marcelino (2013), ainda que tido como um instrumento estratégico de gestão, a terceirização da mão de obra possui riscos inerentes, que poderão causar a desestruturação da contratante, afetando diretamente os seus produtos, processos e a relação com os colaboradores, caso não seja estruturado um planejamento preliminar e realizado um acompanhamento periódico desse serviço.

3 METODOLOGIA

Diante dos objetivos propostos e, buscando responder à problemática apresentada, o estudo foi realizado, com base nas pesquisas bibliográfica e de campo.

Segundo Prodanov e Freitas (2013, p. 54), a pesquisa bibliográfica é a primeira a ser realizada com o intuito de se entender a problemática levantada e criar subsídios para o

desenvolvimento do trabalho, consultando materiais como “livros, revistas, publicações em periódicos e artigos científicos, jornais, boletins, monografias, dissertações, teses, material cartográfico, internet”, entre outros. Já, conforme Marconi e Lakatos (2017, p. 124), a pesquisa de campo é realizada com a intenção de “conseguir informações e/ou conhecimentos sobre um problema, para o qual se procura uma resposta, ou sobre uma hipótese, que se queira comprovar, ou, ainda, com o propósito de descobrir novos fenômenos ou relações entre eles.”

A coleta de dados foi realizada através do envio de um questionário com 6 (seis) perguntas, via endereço eletrônico (*e-mail*), para 18 (dezoito) empresas que atuam como intermediárias no processo de Recrutamento e Seleção e com a terceirização de mão de obra profissional, com, no mínimo 5 (cinco) anos de atuação. De posse das respostas, os dados foram organizados em um quadro para facilitar a apresentação dos resultados e foram avaliados através da abordagem qualitativa, em que a análise é feita de maneira subjetiva, onde ocorre a compreensão dos fenômenos estudados, a partir do problema, sendo descrita em textos, com o uso, inclusive, das citações na íntegra dos participantes. (MARCONI; LAKATOS, 2017).

4 ANÁLISE DE RESULTADOS E DISCUSSÃO

Após o envio do questionário para 18 (dezoito) empresas terceirizadas, apenas 9 (nove) responderam à pesquisa, o que representa 50% do total de participação, e foram identificadas como “Empresa 1” a “Empresa 9”, de acordo com a ordem do envio das respostas. Os dados coletados em maio de 2022, a partir dessa amostra empresas, foram organizados no quadro, abaixo, considerando a quantidade de PcD contratados, o ramo da empresa contratante, os cargos ocupados, os tipos de deficiências e o vínculo de contrato de trabalho.

Quadro 1 - Empresas terceirizadas e o perfil das PcD contratadas e das empresas contratantes

Terceirizadas	Qte de PcD	Ramo da Contratante	Principais Cargos	Tipo de Deficiências	Contrato
Empresa 1	De acordo com a Lei de Cotas	Indústria	Operacional	Auditiva e Visual (leves)	Direto com a Terceirizada

Empresa 2	Percentual baixo/ de 3% a 4%	Indústria Metalurgia	Operacional	Física, Auditiva e Visual (leves)	Direto com a Contratante
Empresa 3	De acordo com a Lei de Cotas	Não informado	Limpeza Jardinagem	Física, Auditiva e Visual (leves)	Direto com a Terceirizada
Empresa 4	Nenhuma demanda para PcD	Indústria Comércio Serviço	Operacional Administrativo Vendas Técnicos	Não informado	Direto com a Contratante
Empresa 5	Nenhuma demanda para PcD	Indústria Comércio Serviço	Operacional Administrativo Vendas Técnicos	Não informado	Direto com a Contratante
Empresa 6	De acordo com a Lei de Cotas/ No momento, a terceirizada conta com 2 PcD	Condomínios	Controlador de acesso Auxiliar de serviços gerais	Espectro autista	Direto com a Terceirizada
Empresa 7	De acordo com a Lei de Cotas	Indústria Serviço	Operacional Administrativo Técnicos	Física, Auditiva, Visual e Mental	Direto com a Contratante
Empresa 8	De acordo com a Lei de Cotas/ No momento, a terceirizada conta com 1 PcD	Indústria Comércio Serviço	Controlador de acesso Auxiliar de serviços gerais	Não informado	Direto com a Terceirizada
Empresa 9	Nenhuma demanda para PcD	Construção Órgãos públicos	Controlador de acesso Limpeza Recepção	Não informado	Direto com a Terceirizada

Fonte: Elaborado pelas autoras.

O Quadro 1 demonstra que a oferta de vagas para as PcD, via empresas terceirizadas, ocorre quando as empresas contratantes e/ou as próprias terceirizadas precisam cumprir a Lei nº 8.213/91 (Lei de Cotas), pois das 9 (nove) empresas entrevistadas, 6 (seis) indicaram contratar as PcD apenas para atender a legislação. A Empresa 7 corrobora essa informação ao citar que “O percentual de PcD contratados é o mesmo que a legislação estabelece. A oferta de vagas ocorre de acordo com as necessidades da empresa contratante e para cumprimento da cota.”

Muitas organizações preferem disponibilizar essas vagas diretamente pelo seu RH, conforme relato da Empresa 5: “as contratações são realizadas, na região, na maior parte, diretamente pelas empresas para o cumprimento das quotas.” Ainda sobre a oferta de vagas para as PcD, não há indícios de que isso ocorra na tentativa de se trabalhar a inclusão desse grupo ou uma Gestão da Diversidade efetiva.

Referente ao ramo das empresas, percebe-se que 40% das vagas são destinadas à Indústria, seguido da área de Serviços que corresponde a 26,67%, Comércio com 20%, Condomínios com 6,67% e Órgãos Públicos, também com 6,67%. Isso atesta que a oferta de vagas é disponibilizada, em sua maioria, por organizações com 100 (cem) ou mais colaboradores, evidenciando a necessidade de estar em dia com a legislação vigente.

Sobre os cargos, as PcD contratadas atuam nos níveis operacionais, como auxiliar de produção, de manutenção, administrativo, limpeza e controlador de acesso. De acordo com Zapelini (2010, p. 31), este nível está “relacionado com as rotinas operacionais da organização e ações que afetam somente as unidades setoriais”, evidenciando a necessidade de atuação desse grupo em áreas táticas e estratégicas.

Quando questionados sobre quais são os tipos de deficiências com mais oportunidades de trabalho, as físicas, auditivas e visuais, com grau leve, são as mais citadas. Duas empresas citaram, ainda, deficiência intelectual (mental) e o espectro autista.

Quanto aos vínculos de contrato de trabalho, quando a vaga é ofertada pela empresa contratante, a PcD passa a integrar o seu quadro de funcionários, assim, segundo a Empresa 2, “as terceirizadas realizam apenas o processo seletivo. A contratação é por parte das empresas”. Já, quando as vagas são disponibilizadas diretamente pelas terceiras, esses profissionais passam, então, a integrar a equipe terceirizada de mão de obra, através de contratos temporários ou por tempo indeterminado, como ocorre com as Empresas 6 e 8. Marcelino (2013) reforça que, com a terceirização, a esses colaboradores não são assegurados os mesmos direitos e benefícios da contratação direta, principalmente a remuneração salarial, uma vez que os terceirizados ganham, em média, metade da remuneração do não terceirizado. Isso também se justifica, por vezes, pelo nível de escolaridade, visto que nos setores tipicamente terceirizados, a escolaridade exigida é menor e os cargos ocupados são operacionais e isso pode contribuir, ainda mais, para a precarização das condições de trabalho.

Os participantes também foram questionados se as empresas contratantes especificam alguma condição para a contratação das PcD. Através das respostas constatou-se que não há

exigências para que ocorra esse processo. Conforme a Empresa 1, as contratantes “informam a área com vaga aberta, as principais atividades e o perfil desejado, não há tantas especificações.”

Um último questionamento foi sobre como é realizado o Recrutamento e Seleção das PcD e se há necessidade de alguma adaptação durante o processo seletivo. A maioria informou que não há um processo seletivo específico para PcD, porém, quando necessário, convocam intérpretes em Libras para auxiliá-los, ou contam com a ajuda dos próprios acompanhantes desses candidatos. A Empresa 7, por exemplo, além do recrutador de RH, também dispõe de uma psicóloga para aplicar testes comportamentais e de personalidade, quando viáveis, mas deixa claro que eles não possuem caráter eliminatório quando se refere a esse grupo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo buscou verificar como ocorre o processo de inclusão das PcD no município de São Carlos/SP e, ainda, compreender como as empresas terceirizadas participam no oferecimento dessas vagas às empresas contratantes.

Através dos dados obtidos com as 9 (nove) empresas participantes, evidenciou-se que as terceirizadas realizam a contratação das PcD para integrar o seu quadro de funcionários, ou atuam como uma intermediadora no processo de Recrutamento e Seleção, quando as empresas contratantes precisam cumprir a Lei nº 8.213/91 (Lei de Cotas). Isso mostra que há poucos indícios de uma efetiva política de inclusão e de Gestão da Diversidade, ou seja, apenas para o cumprimento legal das obrigações. Vale ressaltar, que a inserção desse grupo no ambiente de trabalho é de grande valia para toda a organização, uma vez que, a gestão voltada à diversidade promove uma ampla oportunidade de inovação, trocas de experiências, além de proporcionar o desenvolvimento conjunto.

Quando analisadas as vagas disponíveis, as respostas corroboram com a literatura ao apontar que os cargos são voltados às áreas operacionais (limpeza, manutenção, portaria, segurança e administrativo) e que os tipos de deficiência com mais oportunidades são as físicas, auditivas e visuais, reforçando as estatísticas governamentais.

Assim, faz-se necessário que essas empresas, sejam elas contratantes ou terceirizadas de mão de obra, entendam o seu papel na construção de uma sociedade mais inclusiva, garantindo as mesmas oportunidades e direitos a todos os seus colaboradores, implantando

políticas e ações, através da Gestão da Diversidade, possibilitando a todos o pleno desenvolvimento profissional, não somente na área operacional, mas também na tática e estratégica.

Considerando ainda, que há pouco material publicado sobre o papel das terceirizadas na inclusão das Pessoas com Deficiência, esse artigo poderá servir como um incentivo para o desenvolvimento de trabalhos futuros sobre o tema. Além disso, sugere-se a realização de novas pesquisas que busquem evidenciar novos aspectos que possam contribuir para a efetiva inclusão deste grupo no mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

BANOV, M. R. **Comportamento organizacional: melhorando o desempenho e o comprometimento no trabalho**. São Paulo: Grupo GEN, 2019. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597019995/>. Acesso em: 11 set. 2021.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [1988]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 19 set. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999**. Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência [...]. Brasília, DF: Presidência da República, [1999]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em: 15 set. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004**. Regulamenta as Leis nos 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência [...]. Brasília, DF: Presidência da República, [2004]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm. Acesso em: 28 mar. 2022.

BRASIL. **Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974**. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1974]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm. Acesso em: 11 abr. 2022.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [1991]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 16 set. 2021.

BRASIL. **Lei no 10.098, de 19 de dezembro de 2000.** Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência [...]. Brasília, DF: Presidência da República, [2000]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/110098.htm. Acesso em: 17 set. 2021.

BRASIL. **Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012.** Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista [...]. Brasília, DF: Presidência da República, [2012]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112764.htm. Acesso em: 18 set. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015.** Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília, DF: Presidência da República, [2015]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm. Acesso em: 18 set. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017.** Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113429.htm. Acesso em: 18 abr. 2022.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. **Painel de informações da Rais:** divulgação Ano-base 2020. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Previdência, nov. 2021. Disponível em: <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiYTJlODQ5MTYzYzgyMi00NDIwMjEwLWJlNjAtYjI2NTI1MzViYTdlIiwidCI6IjNlYzkyOTY5LTVhNTEtNGYxOC04YWw1LWVmOThmYmFmYTk3OCJ9>. Acesso em: 25 abr. 2022.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. **Relação anual de informações sociais RAIS:** Ano-base 2020. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Previdência, nov. 2021. Disponível em: http://pdet.mte.gov.br/images/RAIS/2020/1-Apresenta%C3%A7%C3%A3o_RAIS_2020.pdf. Acesso em: 25 abr. 2022.

BRASIL. Presidência da República. Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência. Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República. **Avanços das políticas públicas para as pessoas com deficiência:** uma análise a partir das Conferências Nacionais. Brasília, DF: Presidência da República, 2012. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/centrais-de-conteudo/pessoa-com-deficiencia/avancos-das-politicas-publicas-para-as-pessoas-com-deficiencia>. Acesso em: 19 set. 2021.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas:** o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed. Barueri, SP: Manole, 2014. Disponível em: <https://forumturbo.org/wp-content/uploads/wpforo/attachments/19476/1099-Gestao-de-Pessoas-o-Novo-Papel-Idalberto-Chiavenato.pdf>. Acesso em: 10 jan. 2022.

FERRAZ, C. V. A proteção jurídica da pessoa com deficiência como uma questão de direitos humanos. In: FERRAZ, C. V.; LEITE, G. S. (coord.). **Direito à diversidade.** São Paulo: Atlas, 2015. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788522496532/pageid/112>. Acesso em: 18 set. 2021.

FLEURY, M. T. L. Gerenciando a diversidade cultural: experiência de empresas brasileiras. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 40, n. 3, p. 18-25, jul/set 2000. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/rae/a/YqBJ94QnWgPFBRcD7FJHnQj/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em 18 dez. 2021.

LOPEZ, G. **Direitos da pessoa com deficiência**. Bahia: Podivm, 2020. Disponível em: <https://br1lib.org/book/5613131/88298c>. Acesso em: 28 set. 2021.

MAIA, M. Novo conceito de pessoa com deficiência e proibição do retrocesso. **Revista da AGU**, Brasília, DF, v. 12, n. 37, 30 set. 2013. Disponível em:

<https://seer.agu.gov.br/index.php/AGU/article/view/42>. Acesso em: 25 set. 2021.

MARCELINO, P. **Trabalhadores terceirizados e luta sindical**. 1. Ed. Curitiba: Curitiba: Appris, 2013. Disponível em:

https://www.academia.edu/23818257/Paula_Marcelino_TRABALHADORES_TERCEIRIZADOS_E_LUTA_SINDICAL. Acesso em: 10 mai. 2022.

MARCONI, M. de A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

PNS 2019: país tem 17,3 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência. 26 de agosto de 2021. **Agência IBGE Notícias**. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/31445-pns-2019-pais-tem-17-3-milhoes-de-pessoas-com-algum-tipo-de-deficiencia>. Acesso em: 11 set. 2021.

PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. de. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

RENNER, J. S; GOMES, G. Diversidade nas organizações: da ação afirmativa para o processo de gestão. **Revista Conhecimento & Diversidade**, Niterói, v. 12, n. 27, p. 27 – 38 maio/ago. 2020. Disponível em:

https://revistas.unilasalle.edu.br/index.php/conhecimento_diversidade/article/view/6705/pdf.A cesso em: 10 set. 2021.

ROCHA, L. **O que você precisa saber para aprimorar as práticas de diversidade e inclusão da sua empresa?**. [S.l.]: Gestão Kairós, 2018. *E-book*. Disponível em:

https://www.gestaokairos.com.br/wp-content/uploads/2018/11/E-book-Diversidade-e-Inclusa%cc%83o-Gesta%cc%83o_Kairo%cc%81s.pdf. Acesso em: 22 dez. 2021.

RUSSO, G. **Diagnóstico da cultura organizacional: o impacto dos valores organizacionais no desempenho das terceirizações**. Rio de Janeiro : Elsevier; 2010.

SILVA, J. G. B. da; SILVA, F. F. da; ARAUJO NETO, J. E. de. Terceirização: um instrumento estratégico para eficácia das organizações. In: XXIX ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, out. 2009, Salvador. **Anais [...]**. Salvador: ENEGEP, 2009. Disponível em:

http://www.abepro.org.br/biblioteca/enegep2009_tn_sto_091_622_14500.pdf. Acesso em: 29 abr. 2022.

ZAPELINI, B. W. **Planejamento**. 2. ed. rev. atual. Florianópolis : Publicações do IF-SC, 2010. Disponível em:

<https://educapes.capes.gov.br/bitstream/capes/206385/2/CST%20GP%20-%20Planejamento%20-%20MIOLO.pdf>. Acesso em: 03 jun. 2022.