

# **GESTÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: A empregabilidade de PcD no Brasil**

**Décia Antunes de Souza**  
**derciaantunes@uol.com.br**  
**FATEC - Faculdade de**

**Evandro Douglas Moore de Lucena**  
**evandro.lucena@fatec.sp.gov.br**  
**FATEC - Faculdade de**

**Fernanda Deolinda Fajan**  
**fernandafajan@hotmail.com**  
**FATEC - Faculdade de**

**Cristina Becker Matos Nabarro**  
**profrisbecker@gmail.com**  
**FATEC - Faculdade de**

**Marcos Antonio Maia de Oliveira**  
**marcos.maia@fatec.sp.gov.br**  
**FATEC - Faculdade de**

**Resumo:** A participação das pessoas com deficiência (PcD) na sociedade tem-se tornado cada vez mais perceptível em todos os âmbitos. Isto se deve ao reconhecimento dos direitos e da cidadania das pessoas com deficiência, de forma a promover adequações e acessibilidade aos lugares públicos, além de proporcionar a inserção desse profissional no mercado de trabalho. Este trabalho tem como objetivo analisar a situação dos vínculos empregatícios das PcD entre o ano de 2011 e 2015 e, apresentar instruções de como o gestor deve se portar em uma entrevista, admissão e gerenciamento desse perfil de profissional. O método utilizado para a elaboração deste trabalho foi a pesquisa bibliográfica para o embasamento teórico e, pesquisa documental em sites fidedignos para apurar informações pertinentes ao objetivo da pesquisa. Estas informações foram adquiridas mediante relatórios e documentos relevantes e autênticos emitidos pelo Ministério do Trabalho através da Relação Anual de Informações Sociais – RAIS com o intuito de analisar a empregabilidade das PcD no Brasil. Os resultados apontam que, com o advento da lei de cotas e a valorização que as empresas têm concedido aos PcD dentro das organizações, houve uma diminuição da exclusão desse perfil de profissional no mercado de trabalho no decorrer dos anos.

**Palavras Chave:** Gestão de Pessoas - Lei de Cotas - Deficiência - Trabalho - Contratação

## **1. INTRODUÇÃO**

A diversidade é algo inerente ao ser humano. Possuímos uma gama de características étnicas, físicas, sociais e culturais que nos diferencia uns dos outros. Diante, desta pluralidade, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, no artigo quinto, institui a igualdade de todos perante a lei, sem distinção de qualquer natureza.

Entretanto, apesar do inciso XIII da constituição, garantir o direito do exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, desde que, atendidas as qualificações profissionais estabelecidas por lei, percebe-se notar ainda, uma desigualdade no mercado de trabalho em relação a mulheres, negros e principalmente pessoas com deficiência. Disparidade que, no caso do profissional com deficiência, vem gradativamente diminuindo a partir dos anos 90, advindo da lei de cotas e da visão de uma sociedade mais acolhedora (TETTE, 2013).

Ainda existe um receio na contratação deste tipo de profissional. Devido aspectos culturais da organização, assim como, paradigmas impostos por empregadores que relacionam a baixa produtividade com as limitações dos deficientes. Pensamento que, segundo Pastore (2000), não justifica desagregar essas pessoas do mercado de trabalho, uma vez, que, a equidade dentro das organizações é importante e, a elevação do nível educacional e o desenvolvimento das tecnologias da informação e informática, propulsiona o número de deficientes com limitações superáveis e com condições de produzir com qualidade, desde que, as organizações proporcionem condições e acomodações necessárias para as atividades profissionais.

Desta forma, este trabalho tem como objetivo geral analisar a situação de empregabilidade de PcD no Brasil. E como objetivos específicos têm-se: identificar qual o perfil dos colaboradores com deficiência em relação aos tipos de deficiência, grau de escolaridade e salário; comparar os vínculos empregatícios das pessoas com deficiência em relação a das pessoas sem deficiência; verificar na literatura como o gestor deve se portar diante de uma entrevista, admissão e gerenciamento em relação a esse perfil de profissional.

Este trabalho é relevante devido a responsabilidade social, ética e legal que o mercado de trabalho deve estabelecer em relação as pessoas com deficiência, além da necessidade de os gestores conhecerem as condições legais e sociais que regem as PcD e adotarem programas de inclusão nas organizações.

A metodologia utilizada neste trabalho será de cunho bibliográfico, realizada através de pesquisa em livros e artigos científicos já realizados nesse âmbito, proporcionando o aprofundamento sobre o assunto. Podendo também ser considerada como uma pesquisa documental devido à análise realizada em documentos considerados autênticos como, dados da Relação Anual de Informações Sociais – RAIS, do Ministério do Trabalho.

## **2. REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 CONCEITO DE PCD**

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), em convenção nº 159, de 20 de junho de 1983, validada no Brasil por meio do Decreto Legislativo nº 51, de 28 de agosto de 1989, conceitua a pessoa com deficiência em seu Art. 1 da seguinte maneira:

Para efeitos desta Convenção, entende-se por "pessoa deficiente" todas as pessoas cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovada.

Nesse sentido, Fonseca (2000) ressalta que o conceito em questão da pessoa deficiente, está atrelado às características que as deficiências físicas ou sensoriais apresentam, de forma que, a Convenção institui aos países participantes, o comprometimento em se desenvolver programas de integração e de oferecer instrumentos que viabilizem as pessoas com deficiência a realização de suas atividades profissionais.

O decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999 considera em seu Art. 3º para meios legais, deficiência sendo:

Toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano;

Em complemento, o inciso II e III do Art. 3º, define ainda:

Deficiência permanente – aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos; e

Incapacidade - Uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida.

O Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009 ainda estabelece pessoas com deficiência sendo aquelas que apresentem impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem dificultar sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas.

De fato, conforme apontado por Gil (2002), o conceito de pessoa com deficiência abrange um conjunto de características. Determinadas através dos tipos de deficiências, podendo estas serem de nascença ou terem surgido em algum momento da vida, em função de doença ou acidente. Podendo ter um baixo ou acentuado impacto nas realizações de atividades e da interação com o ambiente físico ou social, requerendo muitas das vezes de apoio ou assistência proporcional.

## 2.2 TIPOS DE DEFICIÊNCIAS

No artigo 4 do decreto nº 3.298, se considera pessoa com deficiência aquelas que se enquadram nas seguintes categorias, de conceituação técnica sob o ponto de vista da medicina:

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 60°; 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.

### 2.3 A LEI DE COTAS PARA AS EMPRESAS

Apesar da Constituição de 1988, em seu art. 7 no inciso XXXI, determinar a: “proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência”, podemos notar o descumprimento desse princípio a partir de restrições impostas, como citado por Krumenauer e Bassan apud Pastore (2011): “Em todos os países o mercado de trabalho é mais restrito aos portadores de deficiência. As causas são múltiplas. De um lado, a falta de qualificação. De outro, a falta de esclarecimento. E, por cima de tudo, a falta de estímulos que facilitam a sua contratação”.

Diante disso, em 1991 foi criada a Lei nº 8.213, porém, a Lei de Cotas só começou a produzir efeitos em 1999 após a sua regulamentação (SCHWARTZ e HABER, 2006). Nesta as empresas com 100 ou mais funcionários, devem destinar de 2% a 5% de suas vagas para pessoas com deficiência, conforme tabela a seguir:

**Tabela 1.** Percentuais das cotas para pessoas com deficiência (Lei 8.213/91)

Número de funcionários	Percentual da cota
De 100 a 200	2%
De 201 a 500	3%
De 501 a 1.000	4%
De 1.001 em diante	5%

Fonte: TETTE (2013)

De forma que, conforme o inciso 2º, cabe ao Ministério do Trabalho e Emprego fiscalizar e garantir o cumprimento da lei. Sendo assim, a Lei de Cotas minimiza a

discriminação quanto a admissão dessas pessoas, assim como, garante oportunidades e a integração dessas ao convívio social.

#### 2.4 INSERÇÃO DO PCD NO MERCADO DE TRABALHO

A inserção da pessoa com deficiência ao mercado de trabalho pode ser realizada através de meios legais (Lei de cotas), políticas de inclusão social (empresas que vinculam sua imagem ao compromisso social) ou por intermédio de entidades que indicam ou encaminham PcD a vagas disponíveis e compatíveis com suas limitações (GIL, 2002).

No entanto, conforme salientado por Schwarz e Haber (2006), a contratação desse perfil de profissional ainda é tímida, devido à falta de conhecimento ou experiência, dos gestores e do departamento de RH da empresa, quanto a maneira correta de fazê-lo e as adequações necessárias a serem feitas durante o processo de inclusão.

Diante disso, Gil (2002) aponta a necessidade de as empresas desenvolverem um programa de recrutamento, seleção, contratação e desenvolvimento da PcD. Sendo que a eficácia da inclusão desses profissionais na empresa depende do compromisso firme da direção com esse processo, de forma que o combate explícito as manifestações preconceituosas, o acompanhamento, a adaptação, e o respeito para com os novos funcionários, quando vindas do nível estratégico e tático da empresa, expressam a determinação em que a empresa como um todo se envolve na responsabilidade social de inclusão.

#### 2.5 ENTREVISTA E ADMISSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Ao se entrevistar uma pessoa com deficiência, o profissional responsável por esta tarefa, deve se atentar ao ambiente do local da entrevista, bem como, se a sala tem acessibilidade ou se o entrevistado necessita de alguma acomodação antes de seu início. O entrevistador deve manter o foco em perguntas pertinentes ao trabalho e suas atividades, evitando convergir a conversa para questões pessoais. Entretanto não deve se sentir desconfortável em tirar dúvidas sobre as limitações do entrevistado diante do desempenho de alguma função (GIL, 2002). Para auxílio de tal processo, a cartilha de gestão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho publicada pela Federação Brasileira de Bancos (FEBRABAN) define algumas dicas ao se entrevistar PcD, conforme demonstrado no quadro a seguir:

Quadro 1. Orientação quanto à atitude dos gestores junto à pessoa com deficiência no momento da entrevista e da admissão

Tipo de Deficiência	Atitudes dos gestores durante a entrevista
Auditiva	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Questões quanto a comunicação: mantenha sempre o contato visual, e se posicione de forma que sua boca e expressões faciais sejam visíveis. Mímica, gestos ou escrita podem facilitar a comunicação;</li> <li>• Muitos deficientes auditivos conseguem manter uma conversação oral. Lembre-se que nem todo surdo é mudo;</li> <li>• Use tom de voz normal, fale de forma bem articulada, distinguindo palavra por palavra, mas sem exagerar. Falar alto não adianta;</li> <li>• As pessoas surdas não percebem mudanças no tom de voz, portanto, seja expressivo ao falar.</li> <li>• Se tiver alguma dificuldade em entender o que uma pessoa com deficiência auditiva falou, não se acanhe e peça para que ela repita;</li> <li>• Conhecer ou estar acompanhado por alguém que saiba a linguagem de sinais (Libras) pode ser útil na entrevista.</li> </ul>
Física	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Questões relacionadas a locomoção: retirar obstáculos físicos e garantir espaço livre para o trânsito;</li> <li>• O gestor deve procurar ficar sentado para que a pessoa que usa cadeira de rodas não se canse de olhar para cima e para que se mantenha um nível de visão linear.</li> <li>• A cadeira de rodas, bengalas e muletas fazem parte do espaço corporal da pessoa, portanto, não apoie nem movimente as mesmas sem permissão; e sempre os deixe próximos da pessoa com deficiência, quando estas não as estiverem usando;</li> <li>• Empurrar uma cadeira de rodas exige cuidados, preste bastante atenção para não batê-la em ninguém; Se o gestor for acompanhar uma pessoa com deficiência física, deve andar devagar e caso perceba que a pessoa com deficiência física precisa de ajuda, não hesite em oferecer, mas sem insistência para não constrangê-la.</li> </ul>
Visual	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sempre que possível receba o entrevistado pessoalmente para evitar que o mesmo fique perdido;</li> <li>• Se o gestor for conduzi-la, dobre seu braço e lhe ofereça o cotovelo. A pessoa com deficiência visual irá acompanhá-lo naturalmente enquanto você anda;</li> <li>• Avise, antecipadamente, sobre a existência de degraus, buracos, pisos escorregadios e quaisquer obstáculos à frente;</li> <li>• Ao ajudá-la a se sentar, posicione-a de frente para a cadeira, coloque a mão da pessoa no encosto da cadeira e avise se a mesma possui braços;</li> <li>• Ao indicar caminhos seja o mais detalhista possível, informando a distância em metros, a existência de desvios ou alterações no piso;</li> <li>• Não fale alto, afinal, os cegos não são surdos;</li> <li>• Não se sinta intimidado em usar expressões, tais como “olhe” e “veja”. As pessoas com deficiência visual utilizam estes termos naturalmente;</li> <li>• Quando você chegar no ambiente ou quando for embora, não esqueça de avisar a pessoa com deficiência visual.</li> <li>• Por mais tentador que seja acariciar um cão-guia, tenha em mente que esses cães têm a responsabilidade de guiar um dono que não enxerga. O cão não pode ser desviado do seu dever.</li> </ul>

Fonte: Schwarz e Haber (2006)

Além das dicas apresentadas pela cartilha, Schwarz e Haber (2006) atenta ainda, ao cuidado que o entrevistador deve ter diante de candidatos deficientes que se apoiam em suas limitações, usando esta muitas vezes como desculpa, devendo admitir apenas se o profissional estiver habilitado emocionalmente e fisicamente.

## 2.6 GERINDO PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

O funcionário com deficiência tem os mesmos direitos e deveres dos outros funcionários, negligenciar ou mitigar tais obrigações pode dificultar o relacionamento com os demais colaboradores e obstaculizar a inclusão destes no ambiente de trabalho (SCHWARZ e HABER, 2006).

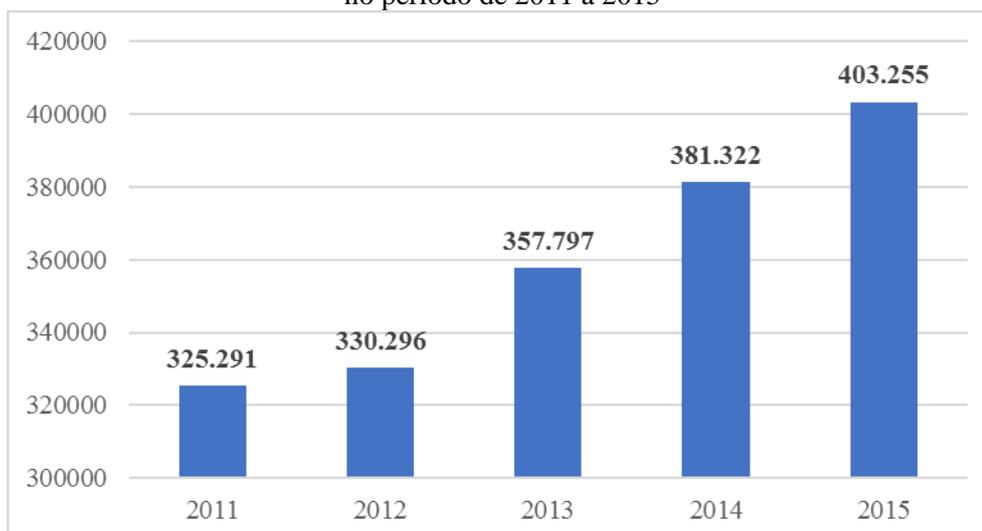
Gil (2002), aponta também a importância de avaliar o desempenho do profissional com deficiência como qualquer outro profissional, utilizando critérios previamente estabelecidos e acordados entre empregador e empregado, considerando as habilidades e capacidades do profissional em relação as suas limitações para o estabelecimento de metas. Gil (2002) ainda ressalta que “os critérios também devem ser entendidos pelos colegas de trabalho, para que todos possam compartilhar uma experiência que agregue valor, enriqueça as relações humanas no ambiente de trabalho e desenvolva o potencial dos colaboradores da empresa”.

## 3 ANÁLISE DOS RESULTADOS

A Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) é um instrumento de coleta de dados instituída pelo Governo Federal por meio do decreto 76.900/75, com o objetivo de regular e controlar as atividades trabalhistas de empresas em todo o país, além de fornecer informações estatísticas para a tomada de decisões do Governo. A declaração disponibilizada através do site do Ministério do Trabalho, trata-se de um relatório socioeconômico que deve ser preenchida anualmente por pessoas jurídicas e demais empregadores independentes de ter contratado ou não funcionários durante o ano base. No caso de não ter havido contratação de funcionário, fica obrigatório os estabelecimentos inscritos no CNPJ, o preenchimento da declaração da RAIS Negativa ao qual são fornecidos apenas dados cadastrais do estabelecimento e do cadastro de CNPJ.

O trabalho buscou analisar através das informações dos relatórios da RAIS de ano base de 2011 a 2015 a situação dos vínculos empregatícios das pessoas com deficiência no Brasil. Sendo apresentado no gráfico a seguir, a evolução do emprego formal de Pessoas com Deficiência no Brasil.

Gráfico 1- Evolução do emprego formal de Pessoas com Deficiência no Brasil no período de 2011 a 2015



Fonte: Ministério do Trabalho (2017)

Verifica-se que, de acordo com as informações dos relatórios da RAIS que, a situação dos vínculos empregatícios das pessoas com deficiência no Brasil entre o ano de 2011 e 2015, teve um crescimento de 19,33% de vínculos declarados como PcD, totalizando um acréscimo de 77.964 novas vagas de emprego.

Tabela 2 - Percentual de participação de pessoas com deficiência na declaração de vínculos empregatícios da RAIS de 2011 a 2015

Ano Base	Vínculos PcD	Total de Vínculos	Percentual
2011	325.291	46.310.631	0,70%
2012	330.296	47.458.712	0,70%
2013	357.797	48.948.433	0,73%
2014	381.322	49.571.510	0,77%
2015	403.255	48.060.807	0,84%

Fonte: Ministério do Trabalho (2017)

Na tabela 2 observa-se que, o crescimento de PcD também ocorre em relação a sua participação no total de vínculos no decorrer dos anos. E que a crise política e financeira no Brasil no ano de 2015, afetou apenas os profissionais sem deficiência, ao qual se vê um déficit de 1.532.636 vagas de emprego, enquanto no caso das pessoas com deficiência houve um aumento de 21.933 novas contratações. Resultado que demonstra que, mesmo com a diminuição de vagas de emprego no Brasil, diversas empresas continuaram mantendo e abrindo vagas para profissionais com deficiência. Desfecho que corrobora com a afirmação de Pastore (2000), onde o mesmo indica que, a equidade dentro das organizações é importante, visto que, eleva as competências deste profissional e promove oportunidades para que todos possam desenvolver suas habilidades.

Tabela 3. Percentual de participação de pessoas com deficiência segundo gênero e tipo de deficiência na declaração de vínculos empregatícios da RAIS de 2011 a 2015

Tipo de deficiência	Homens		Mulheres		Percentual de crescimento 2011 - 2015	
	2011	2015	2011	2015	Homens	Mulheres
Física	114.208	129.360	59.999	71.434	11,71%	16,01%
Auditiva	48.171	49.052	25.408	30.337	1,80%	16,25%
Visual	14.078	29.830	7.769	17.083	52,81%	54,52%
Intelectual	13.398	22.418	5.412	9.726	40,24%	44,36%
Múltipla	2.724	4.769	1.420	3.339	42,88%	57,47%
Reabilitado	21.268	23.567	11.436	12.340	9,76%	7,33%
<b>Total</b>	<b>213.847</b>	<b>258.996</b>	<b>111.444</b>	<b>144.259</b>	<b>17,43%</b>	<b>22,75%</b>

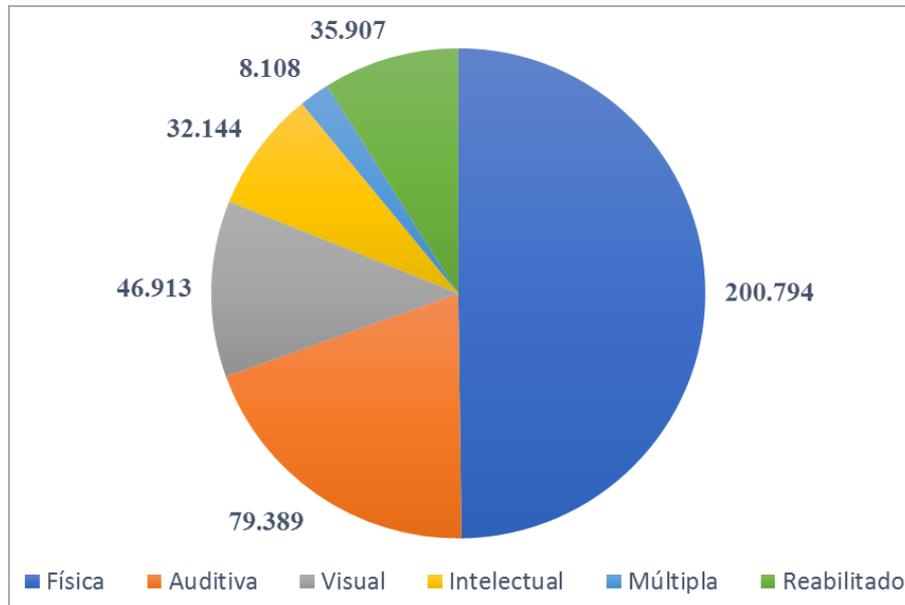
Fonte: Ministério do Trabalho (2017)

Em relação ao gênero, identifica-se na tabela 3 um crescimento gradativo de vagas ocupadas por mulheres com deficiência, apesar de 64,23% dos vínculos de PcD ainda serem masculinos. Isso também acontece em relação aos tipos de deficiência, com exceção apenas da pessoa com deficiência reabilitada<sup>1</sup>, onde o crescimento do gênero masculino ainda é maior.

Comparando os tipos de deficiência por gênero ainda, é possível verificar que no decorrer dos anos houve maior contratação de homens com deficiência visual em relação às outras deficiências, sendo no caso de mulheres a contratação de profissionais com deficiência múltipla.

<sup>1</sup> Segundo o Decreto 3298/99 no Art. 31, entende-se por pessoa com deficiência reabilitada ou habilitada o processo orientado a possibilitar que a pessoa com deficiência, a partir da identificação de suas potencialidades laborativas, adquira o nível suficiente de desenvolvimento profissional para ingresso e reingresso no mercado de trabalho e participar da vida comunitária.

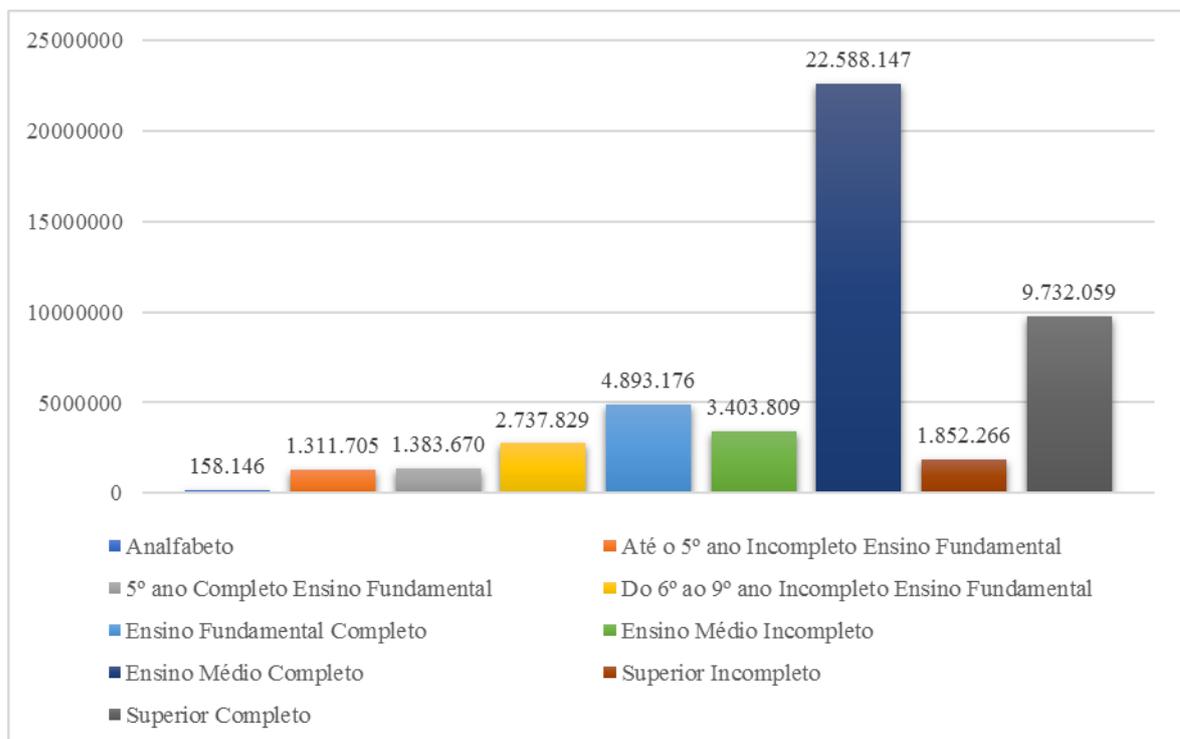
Gráfico 2. Número de vínculos empregatícios por tipo de deficiência segundo RAIS 2015



Fonte: Ministério do Trabalho (2017)

Apesar do aumento de pessoas com deficiência visual apresentada na tabela 3, é possível perceber através do gráfico 2, uma maior incidência de pessoas com deficiência física no mercado de trabalho, seguida de pessoas com deficiência auditiva, sendo a menor participação de profissionais com deficiência múltipla conforme gráfico 2.

Gráfico 3. Nível de escolaridade dos vínculos empregatícios de pessoas com deficiência em 2015



Fonte: Ministério do Trabalho (2017)

Em relação ao nível de escolaridade dos vínculos empregatícios de pessoas com deficiência, observa-se no gráfico 3 que a maioria das PcD concluiu o ensino médio, além de que, 15,19% tinham ensino superior completo e 3,98% estavam cursando, haviam trancado a matrícula ou desistido da graduação.

Tabela 4. Nível de escolaridade dos vínculos empregatícios de PcD entre 2011 e 2015

Escolaridade	Pessoas com Deficiência		Porcentagem
	2011	2015	
Analfabeto	2.560	3.393	24,55%
Até o 5º ano Incompleto Ensino Fundamental	16.298	18.504	11,92%
5º ano Completo Ensino Fundamental	16.697	15.054	-10,91%
Do 6º ao 9º ano Incompleto Ensino Fundamental	34.143	35.722	4,42%
Ensino Fundamental Completo	38.139	41.173	7,37%
Ensino Médio Incompleto	27.518	31.390	12,34%
Ensino Médio Completo	136.077	180.727	24,71%
Superior Incompleto	14.208	16.057	11,52%
Superior Completo	39.651	61.235	35,25%
<b>Total</b>	<b>325.291</b>	<b>403.255</b>	<b>19,33%</b>

Fonte: Ministério do Trabalho (2017)

Ao comparar-se o nível de escolaridade entre os anos de 2011 e 2015 na tabela 4, visualiza-se um aumento de 21.584 contratações de PcD com ensino superior completo e uma diminuição de 10,91% de colaboradores com deficiência com o 5º ano completo do ensino fundamental, significando uma maior busca por profissionais graduados.

Tabela 5. Nível de escolaridade dos vínculos empregatícios de pessoas com deficiência e sem deficiência no ano de 2015

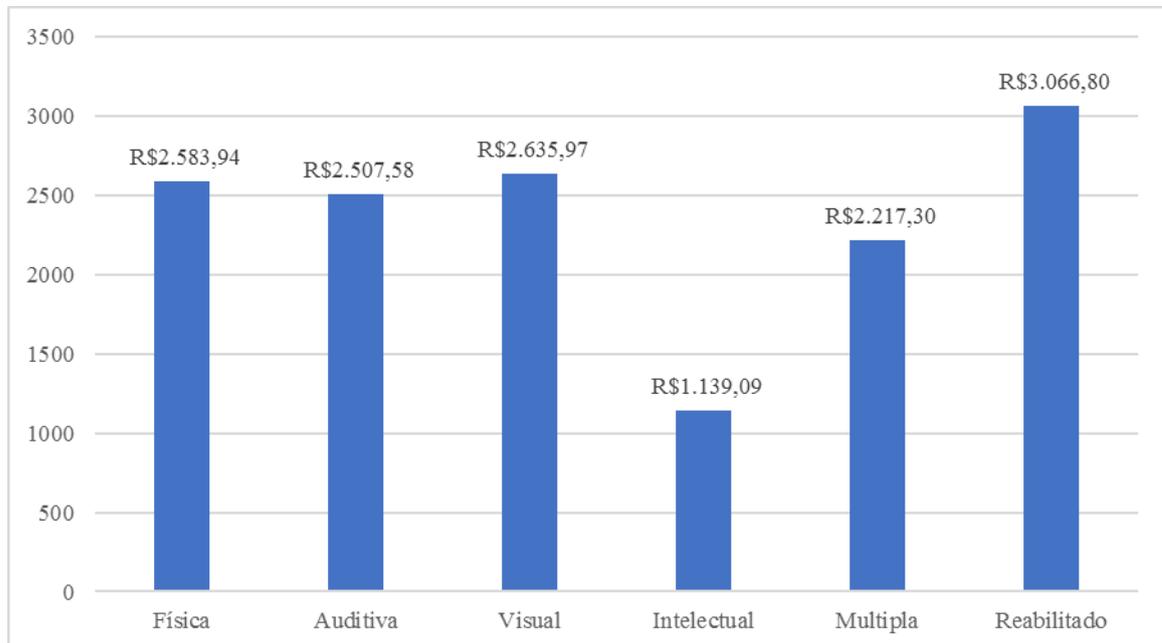
Escolaridade	Vínculos PcD	Total de Vínculos
Analfabeto	1 294,49	1 291,55
Até o 5º ano Incompleto Ensino Fundamental	1 538,83	1 537,57
5º ano Completo Ensino Fundamental	1 673,58	1 674,68
Do 6º ao 9º ano Incompleto Ensino Fundamental	1 630,87	1 630,07
Ensino Fundamental Completo	1 690,57	1 691,24
Ensino Médio Incompleto	1 541,21	1 541,08
Ensino Médio Completo	1 943,89	1 944,29
Superior Incompleto	2 729,57	2 728,57
Superior Completo	5 703,95	5 704,62
<b>Total</b>	<b>2 656,94</b>	<b>2 655,60</b>

Fonte: Ministério do Trabalho (2017)

Na tabela 5, ao fazer a comparação da média salarial por escolaridade, pode-se observar que o nível de escolaridade influencia fortemente a renda dos trabalhadores. Diante

desta informação, nota-se que os rendimentos médios das pessoas com deficiência, em 2015, foram de R\$ 2.656,94, valor maior que a média dos rendimentos do total de vínculos formais que foi de R\$ 2.655,60.

Gráfico 4. Média salarial das PcD por tipo de deficiência



Fonte: Ministério do Trabalho (2017)

Quando realizado a comparação da média salarial das PcD por tipo de deficiência, pode-se verificar que, houve uma discrepância significativa da média salarial das pessoas com deficiência intelectual em relação as outras deficiências.

#### 4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme apresentado no presente trabalho, a análise da Relação Anual de Informações Sociais demonstrou que o número de pessoas com deficiência incluídas no mercado de trabalho vem aumentando no decorrer dos anos. Tal crescimento no número de vínculos formais de trabalho se deve a obrigatoriedade da contratação desses profissionais por causa da Lei de Cotas que, apesar da imposição legal, segundo Barbosa (2009, apud Tette, 2013), possibilitaram as pessoas com deficiência estabelecer seu lugar no mercado de trabalho e demonstrar seu papel no desenvolvimento da sociedade.

Esse crescimento deve-se também aos programas de valorização da diversidade que segundo Gil (2002) se encontram cada vez mais introduzidos nas organizações, de forma que, tal componente positivo de integração social, propicia o destaque de riqueza de talentos e capacidade de cada pessoa, a ponto de promover a igualdade de chances para que todos possam desenvolver seus potenciais.

Além disso, analisou-se a procura de profissionais graduados, sendo um diferencial para a contratação de PcD, uma vez que, de acordo com Faleiro (2012) a maior dificuldade ao se contratar pessoas com deficiência é a falta de qualificação profissional que acaba dificultando a inserção desses profissionais no mercado de trabalho. Fato que, de acordo com Barbosa (2008, apud Silva, 2008) se deve a precariedade do sistema educacional e a qualidade de ensino que, acompanha desde o ensino fundamental as pessoas com deficiência, dificultando na sua formação e posteriormente sua vida profissional.

Apesar do crescimento do número de vínculo empregatício, ainda se faz necessário ampliar a discussão acerca do tema. Torna-se relevante adequar as organizações e preparar cada vez mais os gestores para a inclusão desses profissionais, além do aprimoramento dos sistemas educacionais, com o propósito de garantir quebra de paradigmas e falta de qualificação, uma vez que, conforme apontado por Abreu e Marques (2007), um processo de inserção ao mercado de trabalho da pessoa com deficiência, quando mal realizado, exclui oportunidades, não apenas daquela pessoa, mas para todos os demais.

## 5. REFERÊNCIAS

ABREU, Juliana A.; MARQUES, Valéria. **Gestão de pessoas com deficiência: um olhar da psicologia.** Trabalho de conclusão de curso – Universidade Estácio de Sá. 2007.

BRASIL. Governo Federal. **Constituição da República Federativa do Brasil:** promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>.

BRASIL. Ministério da Justiça. **Lei 8213** de 24 de julho de 1991. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm)>.

BRASIL. Ministério da Justiça. **Decreto 3298/99.** Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm)>.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Relação Anual de Informações Sociais.** Disponível em: < <http://trabalho.gov.br/rais>>. Acesso em: 26 de abril de 2017.

FALEIRO, Gabriela Beatriz. **Os desafios na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.** Trabalho de conclusão de curso - Porto Alegre: Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

FONSECA, Ricardo T. M. da. **O trabalho protegido do portador de deficiência.** Disponível em: <<http://www.centroruibianchi.sp.gov.br/sis/lenoticia.php?id=548>>. Acesso em: 18 de outubro de 2016.

GIL, Marta (Coord.). **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência.** São Paulo: Instituto Ethos, 2002. Disponível em: <[www.ethos.org.br/Uniethos/.../manual\\_pessoas\\_deficientes.pdf](http://www.ethos.org.br/Uniethos/.../manual_pessoas_deficientes.pdf)>. Acesso em: 18 de outubro de 2016.

KRUMENAUER, Patrícia & BASSAN, Dilani S. **Inclusão de portadores de necessidades especiais nas empresas:** estudo de multicascos do município de Riozinho. COLOQUIO – Revista científica da Faccat: jan/dez, v. 8, n. 1-2, 2011.

OLIVEIRA, Luiza M. B. **Cartilha do Censo 2010: Pessoas com Deficiência.** Brasil: Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, 2012.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº159 de 1983.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/D0129.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0129.htm).

PASTORE, José. **O trabalho dos portadores de deficiência.** Disponível em [http://www.josepastore.com.br/artigos/em/em\\_091.htm](http://www.josepastore.com.br/artigos/em/em_091.htm). Acesso em: 18 de outubro de 2016.

SCHWARZ, Andrea; HABER, Jaques. **Gestão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho.** Febraban – Federação Brasileira de Bancos, 2006.

SILVA, Dandara. et al. **Inclusão social:** inserção dos portadores de necessidades especiais no mercado de trabalho. Belo Horizonte – Faculdade Novos Horizontes, 2008.

TETTE, R.; P.; G.; **Inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho:** relações entre significado do trabalho e percepção de suporte social e organizacional. Dissertação (mestrado) – Universidade Federal de São João Del-Rei. Departamento de Psicologia, 2013.