

## **A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO EM NAVIRAÍ-MS**

**Luciane da Cruz Damasceno da Silva,  
Universidade Federal de Mato Grosso do Sul - UFMS,  
luciane.damascenosilva@gmail.com**

**Marco Antonio Costa da Silva,  
I Universidade Federal de Mato Grosso do Sul – UFMS,  
jtemda@gmail.com**

### **RESUMO**

O Brasil tem uma população considerável de pessoas com alguma deficiência que tem sido fator impeditivo de inserção no mercado de trabalho. Muitos avanços têm sido alcançados, principalmente do ponto de vista de melhoria do aparato jurídico. Entretanto, a questão prática não tem avançado na mesma medida da lei, poucas pessoas conseguem empregos, que em geral são de baixa qualidade. Poucas empresas têm ofertado trabalho para pessoas com deficiência, e, na maioria dos casos, os empregos são mais precários e com salários menores. Esta pesquisa tem como objetivo analisar os aspectos facilitadores e dificultadores para inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho na cidade de Naviraí-MS. O estudo é de natureza qualitativa e exploratória, sendo realizado na cidade Naviraí-MS. Os dados foram coletados a partir de documentos e entrevista realizada com quatro gestores de empresas de pequeno porte. Os dados foram analisados a partir da técnica de análise de conteúdo. Os resultados demonstram que o problema está longe de ser resolvido tanto do ponto de vista da geração, quanto da qualidade dos cargos ocupados por pessoas com deficiência.

**Palavras-chave:** Inclusão; Pessoa com Deficiência; Mercado de Trabalho.

## 1 INTRODUÇÃO

A discussão sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho está longe de constituir uma temática pacificado no Brasil. Ainda que não se despreze os avanços alcançados, principalmente do ponto de vista da legislação, avançou pouco no sentido de oferecer possibilidades de acesso e permanência dessas pessoas no mercado de trabalho.

A questão tem sido alvo de reflexão nas últimas décadas. Com o intuito de promover a inclusão no mercado de trabalho foram desenvolvidas várias leis, a principal delas a Lei de nº 8213/1991, conhecida como a lei de cota, em seu artigo 93, impõe que as empresas que possuam 100 ou mais funcionários na empresa, devem preencher de 2% a 5% de seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de alguma deficiência.

Ainda que se reconheça que a sociedade tenha dado passos importantes para superar o preconceito de forma a possibilitar a inclusão efetiva de pessoas com deficiência na sociedade garantindo o direito de ir e vir, de estudar e trabalhar, essa tarefa não deve somente ser concretizada pelo estado, mas também por todos os setores da sociedade. Apesar dos diversos instrumentos legislativos que contribuem e incentivam sua empregabilidade, ainda enfrentamos enormes dificuldades para que essas pessoas tenham direito a um emprego digno com direito a igualdade de salário, condições de trabalho e demais direitos assegurados a outras pessoas que não têm deficiência.

Em documento publicado pelas Nações Unidas (2012), os dados evidenciam que pessoas com deficiência tendem a receber menores salários, trabalham em cargos inferiores comparados aos outros e com poucas possibilidades de promoção e crescimento pessoal e profissional. Ainda que não existam dados atuais sobre a questão, os indícios não apontam para melhora do quadro geral, pelo contrário, a situação pode ter piorado. Se por um lado a lei significou avanço, por outro não tem se materializado na contratação de pessoas com deficiência no ambiente das empresas privadas que não cumprem a cota, sendo o número de funcionários deficientes contratados inferior ao exigido pela lei.

Buscando compreender alguns aspectos relacionados a essa questão, essa pesquisa tem como objetivo analisar os aspectos facilitadores e dificultadores para inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho na cidade de Naviraí-Ms.

Trata-se de uma pesquisa de natureza qualitativa e descritiva. O estudo foi realizado na cidade de Naviraí-Ms. Os dados foram coletados a partir de documentos e entrevista realizada com quatro gestores de empresas de pequeno porte. Os dados foram analisados a partir da

técnica de análise de conteúdo.

Os resultados da pesquisa evidenciam que o problema é relevante e os avanços não foram significativos em termos de garantia de acesso ao emprego, muito menos, de condições de igualdade em termos de oportunidade e condições adequadas de trabalho.

## 2 REVISÃO DA LITERATURA

### 2.1 A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E OS AVANÇOS DA LEGISLAÇÃO

Toda conquista é conquista histórica e, em geral, decorre de um contexto histórico de exclusão. No caso de pessoas com deficiência, trata-se de conquista relacionados ao mundo do trabalho e do ‘mundo social’, uma vez que muitos anos foram, e ainda são, como ‘inválidas’, por vezes até escondidas por suas famílias. Assim, forjou-se nas últimas décadas um aparato jurídico que visa garantir condições diferenciadas de acesso para esta parte excluída da sociedade ao mercado formal de trabalho.

Conforme Garcia (2012; 2014) passaram séculos de história até que, gradativamente, foram sendo desenvolvidas práticas e tratamentos mais humanizadas para o atendimento de pessoas com deficiência, o que parece estar expresso no conjunto de leis.

Na Constituição da República Federativa do Brasil (2016), no art. 7º XXXI, fica proibido qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de demissão do trabalhador portador de deficiência.

Um capítulo especial é destinado a lei 8.213/91 (BRASIL, 2020), conhecida como a lei de cotas, é expresso no Art. 93 que estabelece os percentuais de pessoas com deficiência que as empresas privadas precisam atender. A tabela 1 apresenta essas informações.

**Tabela 1 – Cota por quantidade de empregados**

N. de funcionários	Cota (%)
Até 200	2
201 a 500	3
501 a 1000	4
Acima de 1001	5

Fonte: Brasil (2020)

O Artigo 2º da lei nº 13.146/15, conceitua pessoa com deficiência como 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.

No Artigo 34 da lei nº 13.146/15, a pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

Já o artigo 37 da lei 13.146/15, a Constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho.

No plano nacional, a Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 2020) constitui a primeira norma com algumas garantias aos direitos das pessoas com deficiência. No ano de 2008 o Brasil ratificou a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e tal convenção ingressou no ordenamento jurídico com força de emenda constitucional.

O decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009 - Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência, Art. 1, O propósito da presente Convenção é promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerente.

Em julho de 2015, o presidente sancionou a Lei nº13.146/2015, institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Os principais princípios norteadores da LBI, são: princípio da dignidade da pessoa humana, igualdade e acessibilidade. O quadro 1 apresenta os tipos de deficiência.

**Quadro 1 – Tipos de Deficiência**

Tipo de Deficiência	Características
<b>Deficiência Física</b>	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.

<b>Deficiência mental/intelectual</b>	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: comunicação, cuidado pessoal, habilidades sociais, utilização dos recursos da comunidade, saúde e segurança, habilidades acadêmicas, lazer e trabalho.
<b>Deficiência auditiva</b>	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.
<b>Deficiência visual</b>	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.

Fonte: elaborado pelo autor

Esse conjunto de legislações, em grande medida, refletem uma trajetória histórica na qual pessoas com deficiência lutam e buscam formas de se inserir e participar, muitas vezes de sobreviver, de superar uma condição de ‘invisibilidade’ e ‘tutela’ que lhes era imposta pela sociedade, além de uma carga negativa de preconceitos e discriminação (GARCIA, 2014).

## 2.2 O MERCADO DE TRABALHO E A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

A Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes, de 09 de dezembro de 1975, teve a sua relevância por trazer o conceito de “pessoa deficiente”, assim como influenciar na concepção da expressão “pessoa portadora de deficiência” (DECLARAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS, 2020), utilizada pela Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 2020). De acordo com a declaração, pessoa deficiente seria aquela incapaz de satisfazer por si própria, no todo ou em parte, as necessidades de uma vida normal individual ou social, em resultado de deficiência, congênita ou não, nas suas faculdades físicas ou mentais (DECLARAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS, 2020, p. 1).

Cabe ressaltar que o conceito de pessoa com deficiência ainda é um terreno arenoso. Conforme destaca o dicionário Aurélio (2020) Deficiência é defeito que uma coisa tem ou perda que experimenta na sua quantidade, qualidade ou valor. Deficiência é sinônimo de falta, falha, imperfeição etc. Não é incomum, pelo contrário, que se olhe para pessoas com deficiência como sendo incapazes, como um peso para sociedade.

No Brasil, conforme destacaram Silva e Maia (2016) o percurso histórico das pessoas com deficiência foi marcado por uma fase inicial de eliminação e exclusão, passando-se por um período de integração parcial através do atendimento especializado, evoluindo nos últimos 30

anos inclusão de pessoas com deficiência em todos os setores da sociedade, como escolas regulares, nas empresas, universidades, organizações públicas e outros espaço sociais.

A Constituição da República Federativa do Brasil (2016), no art. 7º XXXI, proibiu qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.

No Art. 2º da lei nº 13.146/15, conceitua 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. Inúmeros artigos da constituição brasileira asseguram o direito a pessoa com deficiência ao trabalho com igualdade de oportunidades, aspectos esses que serão explorados na próxima seção da pesquisa.

Uma questão relevante que caracteriza um dos problemas mais complexos é o acompanhamento e controle do cumprimento da legislação, cabendo ao Ministério do Trabalho e Emprego estabelecer a sistemática de fiscalização, bem como gerar dados e estatísticas sobre o total de empregados e vagas preenchidas por pessoas com deficiência e por beneficiários reabilitados da Previdência Social, fornecendo-os, quando solicitados, aos sindicatos, às entidades representativas dos empregados ou aos cidadãos interessados (§ 2º) (BRASIL, 2020).

Dados recentes do Ministério do trabalho (2020) têm atestado o aumento de 20% de inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho nos últimos 5 anos. Observa-se no Brasil que o cenário tem se transformando principalmente nas grandes empresas, bancos e indústrias que tem recebido mais pessoas com deficiência. Destaca-se ainda que essa inclusão tem mudado o perfil das funções delegadas, onde antes os deficientes trabalhavam, principalmente em funções consideradas menos importantes e de bastidores, para atualmente, ocupar executar cargos e atividades que requerem estratégias e prestam atendimento ao cliente. Contudo, destaca-se que a questão não tem avançado muito no contexto de pequenas empresas.

Dentre as dificuldades para a contratação de pessoas deficientes no mercado de trabalho, há também os que sofrem preconceito, o famoso “bullying” nesse ambiente. De acordo com o site do G1 (2018), quatro em cada dez pessoas com deficiência já sofreram discriminação no ambiente de trabalho. Desse total, 57% foram vítimas de bullying, 12% afirmaram que encontraram dificuldade para ser contratado e 9% foram rejeitados em grupos.

Segundo dados do Ministério do Trabalho e Previdência Social (2016), 827 mil vagas estariam disponíveis para essas pessoas, caso a lei fosse seguida pelas empresas. São mais de 7

milhões que se encaixam nesse perfil da legislação, porém apenas 381.322 vagas foram criadas

Uma pesquisa realizada pelo IBDD e pelo DataSenado (2010), com pessoas com deficiência, mostra que 77% das pessoas com deficiência acreditam que os direitos não são respeitados de acordo com a legislação.

A inclusão das Pessoas com deficiência no mercado de trabalho tem muita importância para a economia do país, já que, de acordo com o IBGE (2010), cerca de um quarto da população brasileira (24%) compõe esse grupo de pessoas. Assim, cabe a todos os setores da sociedade colocar maior atenção aos aspectos social e econômico, parando de negligenciar essa importante força de trabalho.

No contexto da responsabilidade social das empresas, insere-se, entre outras, a obrigação de contribuir e apoiar a qualificação de seus empregados. A Medida Provisória nº 251, de 13 de junho de 2005, posteriormente convertida na Lei nº 11.180, de 23 de setembro de 2005, com a inserção do § 5º ao artigo 428 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), prevê a possibilidade de as empresas contratarem aprendizes com deficiência independente do limite de idade, buscando a promoção da qualificação profissionais, pelos empregadores (DA SILVA; LEITÃO; DIAS, 2016).

### **3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

Esse estudo foi realizado a partir da abordagem qualitativa, com realização de uma pesquisa de campo (ROESCH, 2009; VIANNA, 2001; GODOY, 2006). Na pesquisa qualitativa é fundamental que seja elaborada uma descrição detalhada do fenômeno e dos elementos que o envolvem, aos depoimentos dos atores sociais envolvidos, aos discursos, aos significados e aos contextos.

Assim, optou-se por esse método por sua capacidade de gerar uma amplitude maior de dados, permitindo compreender o fenômeno de forma mais ampla, explorando suas contradições e paradoxos, o que se espera encontrar na exploração dos fatores facilitadores e dificultadores na questão da inserção de pessoas com deficiência no município de Naviraí-MS.

A primeira etapa da pesquisa ocorreu com a elaboração da revisão da literatura sobre o a legislação relacionada a temática de pessoas com deficiência, buscando traçar um contexto de evolução e possíveis avanços. Posteriormente, foi realizada uma discussão sobre o mercado de trabalho e a inclusão de pessoas com deficiência.



A segunda etapa foi realizada com a coleta de dados empíricos. Os dados da pesquisa empírica foram coletados a partir de dois instrumentos: 1) a realização de entrevistas com 4 gestores de empresas da cidade de Naviraí-MS. Os gestores foram escolhidos de forma intencional, uma vez que suas empresas são consolidadas no município de Naviraí e aceitaram participar das entrevistas. As entrevistas foram realizadas nos meses de abril e maio de 2020 e foram gravadas e transcritas; e, 2) documentos – os documentos utilizados foram retirados do site da prefeitura municipal de Naviraí, principalmente a legislação.

A análise dos dados empíricos ocorreu com aplicação da técnica de análise de conteúdo (ROESCH, 2009; VIANNA, 2001). Foram considerados 6 constructos para realizar a análise dos dados, são eles: conhecimento da lei, importância da lei, pontos fortes da lei, pontos fracos da lei, situação do município de Naviraí e Estratégias para fortalecimento das demandas de pessoas com deficiência.

## **4 DISCUSSÃO E ANÁLISE DOS DADOS**

### **4.1 BREVE CARACTERIZAÇÃO DO MUNICÍPIO DE NAVIRAÍ-MS**

Fundada em 1952, emancipada em 11 de novembro de 1963, Naviraí, a conhecida cidade 'Ouro' do Conesul, é lembrada pela sua origem através do suor e trabalho de madeireiros, produtores rurais e comerciantes que desbravaram as grandes matas para dar origem a uma das mais belas e desenvolvidas cidades do centro-sul de Mato Grosso do sul.

O seu nome significa Pequeno rio impregnado de arbustos roxos ou Rio impregnado de pequenas árvores arroxeadas. Com um grande número de espécie de árvores, Naviraí ficou conhecida por muito tempo, como 'cidade da madeira'. Porém, com a chegada e o aumento do comércio, as madeireiras e serralherias foram perdendo espaços, e com o posterior crescimento da indústria na cidade e região, logo o município tinha como mais fortes características o comércio e a indústria, recuando a comercialização de madeiras.

De acordo com os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2019, o Município de Naviraí possuía uma população estimada de 54.878 pessoas, no censo anterior (2010) possuía uma população de 46.424 pessoas.

### **4.2 O PERFIL DA INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA EM NAVIRAÍ- MS**

Assim como em nível federal, o município de Naviraí-MS, conta com um aparato jurídico que busca dar solução a questão da inclusão da pessoa com deficiência. A Lei orgânica



do Município de Naviraí/MS, da família, da criança, do adolescente, do deficiente e do idoso. A lei entrou em vigor em 24 do mês de junho de 1996 e foi inserida no Sistema Leis Municipais em 16/07/2014. A lei determina:

Art.172 § 3º Compete ao Município complementar a legislação federal e estadual dispondo sobre a proteção à infância, à juventude e às pessoas portadoras de deficiência, garantindo-lhes o acesso a logradouros, edifícios públicos e veículos de transporte coletivo.

§ 4º No âmbito de sua competência, lei municipal disporá sobre a adaptação dos logradouros e dos edifícios de uso público, a fim de garantir o acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência.

§ 5º O Município reservará uma percentagem das vagas existentes em seu quadro de pessoal, que será definida por lei municipal, para serem ocupadas por deficientes físicos.

O censo (2010) apontou que Naviraí possui 12.249 pessoas com algum tipo de deficiência. Na tabela 2 são apresentados os dados sobre pessoas com deficiência no Brasil e no Município de Naviraí-MS.

Os dados evidenciam que a cidade de Naviraí, assim como o país, tem um percentual importante de pessoas com deficiência, o que demanda a necessidade de políticas públicas adequadas para inserção dessas pessoas no mundo do trabalho com igualdade.

**Tabela 2 – Dados de deficiência no Brasil e Naviraí-MS**

Tipo de Deficiência	Nível da deficiência (Quantidade de pessoas) Brasil			Nível da deficiência (Quantidade de pessoas) Naviraí-MS		
	Pequena	Grande	severa	Pequena	grande	Severa
<b>Auditiva</b>	7.574.145	1.798.967	344.206	1.687	274	61
<b>Motora</b>	8.832.249	3.698.929	734.421	1.603	693	181
<b>Visual</b>	29.811.482	6.056.533	506.377	5.951	1.142	98
<b>Tipo de Deficiência</b>	<b>Quantidade de pessoas Brasil</b>			<b>Quantidade de pessoas Naviraí-MS</b>		

<b>Mental/ Intelectual</b>	2.611.536	559
--------------------------------	-----------	-----

Fonte: IBGE (2010)

A legislação Municipal de Naviraí/MS (1998), a partir do Decreto nº 13 determina que necessidade de regulamentar as regras básicas aplicáveis a todos os Concursos Públicos, de forma a estabelecer um padrão uniforme, onde se espelham todas as situações e condições idênticas dos concursos, decreta:

Art. 5 as pessoas portadoras de deficiências é assegurado o direito de se inscrever em Concurso Público para provimento de cargos, cujas atribuições possam ser desenvolvidas a contento por essas pessoas.

Um importante ator que tem lutado pelos direitos de pessoas com deficiência no município de Naviraí-MS é Associação Naviraiense das Pessoas com Deficiência (ANPEDE). Fundada no dia 15 de fevereiro de 2013, a ANPEDE tem trabalhado no sentido de garantir direitos das pessoas com deficiência.

A ANPEDE tem trabalhado também, segundo seu presidente, auxiliando as empresas no cumprimento da Lei 8.213/91, conhecida como lei de cotas de contratação e inclusão de pessoas com deficiências nas empresas. Conforme discutido na revisão da literatura desta pesquisa, a questão é uma das mais complexas, uma vez que as empresas têm dificuldade em cumprir a lei, quer seja por acreditarem que as pessoas não têm condições ou qualificação para assumir cargos mais importantes e qualificados nas empresas.

O Quadro 2 apresenta uma síntese da percepção dos gestores entrevistados sobre os principais aspectos da questão da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho no município de Naviraí-MS.

**Quadro 2 – Inclusão de pessoas com deficiência em Naviraí-MS**

<b>Situação</b>	<b>Características</b>
<b>Conhecimento da lei</b>	- Os entrevistados demonstraram conhecimento claro da lei desde sua concepção até seus objetivos.
<b>Importância da lei</b>	- é de consenso dos entrevistados que a lei é relevante por atacar problemas de natureza social e econômica, regulamentando a atuação das organizações e das empresas.
<b>Pontos fortes da Lei</b>	- Valorização da pessoa com deficiência, valorização do ser humano; - Busca solucionar problema social com inserção de pessoas com deficiência (% importantes de pessoas com deficiência no país e no município); - Busca solucionar problema econômico com a geração de emprego e renda.

<p><b>Ponto fraco da lei</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Falta conhecimento das empresas sobre a legislação e seus benefícios;</li> <li>- As empresas têm dificuldade para se adequar em termos de estrutura e infraestrutura para receber pessoas com deficiência (layout e condições de trabalho)</li> <li>- A lei não apresenta mecanismos para controle da atuação das empresas. Os entes públicos não conseguem controlar a sua execução e cumprimento;</li> <li>- A lei (estados, empresas e ONG's) não conseguem cumprir com os aspectos de qualificação das pessoas com deficiência;</li> <li>- Sistema educacional não garante ensino de qualidade para o conjunto total de pessoas com deficiência</li> </ul>
<p><b>Situação de Naviraí</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- O município tem um conselho que é responsável por gerenciar os recursos advindos do governo federal – lei 8123;</li> <li>- O recurso é utilizado para suprir necessidade estratégicas e operacionais relacionadas a alimentação, transporte e saúde;</li> <li>- Não existe planejamento específico para ajustar a legislação às necessidades de atendimento das demandas de inclusão das pessoas com deficiência no município;</li> </ul>
<p><b>Estratégias para fortalecimento das demandas de pessoas com deficiência</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacitar e estruturar a gerencia de assistência social para enfrentamento da situação;</li> <li>- Melhorar a qualidade do ensino regular para que as pessoas com deficiência possam ser incluídas efetivamente na sociedade;</li> <li>- Fortalecer as relações com pessoas com deficiência no sistema educacional de forma a gerar maior empoderamento;</li> <li>- Adotar uma política de qualificação que seja mais eficaz/eficiente;</li> <li>- Criar mecanismo de controle do cumprimento da lei 8.123 e de outras leis relacionadas a pessoas com deficiência;</li> <li>- Criar mecanismos de estímulo e incentivo para que empresas privadas possam conhecer e ampliar o interesse em participar de ações voltadas para enfrentamento de demandas de pessoas com deficiência.</li> </ul>

Do ponto de vista do constructo conhecimento e importância da lei, os dados evidenciam que os empresários entrevistados têm conhecimento da lei e julgam importante para solução do problema. Entretanto, quando questionados sobre a eficácia da lei, os entrevistados são unânimes em afirmar que os resultados ainda estão longe de alcançar os resultados necessários. Um dado curioso é que na percepção dos 4 entrevistados, a legislação não é de conhecimento da maioria dos empresários da cidade de Naviraí.

Se por um lado a lei apresenta pontos forte por constituir um aparato jurídico moderno e com grande potencial para solucionar o problema, por outro, muitos problemas são enfrentados para sua efetiva operacionalização no dia das empresas, principalmente as de pequeno porte. Como se constatou, os ajustes em termos de estrutura e infraestrutura para receber pessoas com deficiência constituem aspectos dificultadores para atender a legislação. Muitos fatores concorrem para isso, sobretudo, os elevados custos de ajustes que muitas

empresas não podem assumir.

Destaca-se ainda, que a questão da formação e qualificação das pessoas com deficiência aparece com elemento comum como um dos mais importantes para restringir o acesso dessas pessoas a cargos considerados mais elevados. O que se observa é que pessoas com deficiência, em geral, ocupam cargos considerados de baixa formação e de bastidores, como consequência direta, com menores salários.

É importante ressaltar que uma demanda colocada pelos gestores entrevistados é da necessidade de melhorar o nível educacional e a qualificação de pessoas com deficiência. Nesse caso, ressalta-se que essa não é uma demanda apenas de pessoas com deficiência, mas sim, e também, de todo o sistema educacional e para todas as pessoas, o que teria impacto direto na qualificação profissional.

Os dados das entrevistas evidenciaram que a cidade de Naviraí não se diferencia das demais cidades do país. De forma geral, o quadro apresenta problemas de subutilização dessas pessoas no ambiente de trabalho, trabalho precário, remuneração baixa e baixa qualificação. Na percepção dos gestores entrevistados, é importante que ocorra um envolvimento e comprometimento maior da assistência social do município de forma planejada para a resolução dos problemas de oferta e ajustes para contratação de pessoas com deficiência. Essa situação deve passar pela elaboração de políticas públicas que sejam mais eficazes no sentido de criação de parcerias com empresas privadas, ONG's, associações como ANPEDE, na busca por soluções.

Uma questão de muita relevância em todo esse processo é a necessidade de se criar mecanismos mais efetivos para saber o alcance da legislação. Muitas empresas não conhecem e não se veem obrigadas a cumprir a lei. Um controle mais efetivo do poder público poderia contribuir para, não apenas punir, mas principalmente, orientar e contribuir para busca soluções.

## 5 CONCLUSÕES

O objetivo desse artigo foi analisar os aspectos facilitadores e dificultadores para inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho na cidade de Naviraí-Ms.

Do ponto de vista teórico o estudo evidenciou a existência de um corpo de conhecimento estruturado no campo, sobretudo, do ponto de vista do aparelhamento jurídico que é capaz de expressar o atendimento das necessidades de pessoas com deficiência. A lei avançou e tem sido capaz de representar interesses genuínos de solução dos problemas. Entretanto, o estudo

evidenciou ainda que, a legislação está longe de ser cumprida e que os entes públicos, nos três níveis, federal, estadual, municipal, não tem conseguido divulgar, planejar e controlar ações mais efetivas para cuidar da inclusão de pessoas deficientes no mercado de trabalho.

Do ponto de vista empírico, a pesquisa evidenciou que existe a percepção dos gestores sobre a importância de pessoas com deficiência para o setor produtivo, conseqüentemente para os resultados da economia e para solução de problemas sociais.

Pessoas com deficiência tem conseguido alcançar espaços importantes na sociedade atual, cargos maiores em empresas, porém, tanto em termos quantitativos, quanto qualitativos, os avanços ainda são tímidos. Ainda existe muito preconceito e a discriminação. Pessoas com deficiência ainda são vistas como seres sem direitos, ou com menos direitos.

É importante a construção de parcerias entre empresas, governos e a sociedade para enfrentamento dos problemas discutidos neste artigo. O papel do governo seria fornecer informações sobre a deficiência além instrumentalizar e monitorar/controlar e modificar o ambiente de trabalho, oferecendo novas políticas públicas que favoreçam a acessibilidade.

Em relação as empresas, espera-se conscientização da legislação e do seu papel na solução do problema social demandando para tanto, mudanças nos processos, no ambiente, de forma que a pessoa com deficiência possa se sentir segura e confiante. As empresas podem modificar suas estratégias, com o objetivo de fornecer maiores oportunidades inclusão trazendo assim, benefícios tanto para a empresa como para as pessoas.

É importante ressaltar que, enquanto as empresas não estiverem dispostas a praticar essas atividades, a contratação de pessoas deficientes ainda será vista como algo impositivo, impedindo o processo de inclusão, porém na realização dessas práticas eficientes, as pessoas se sentem mais acolhidas e respeitadas por serem como são, tendo a oportunidade de desenvolver suas competências e habilidades.

## REFERÊNCIAS

AURÉLIO. **Dicionário online em português.** Disponível em: <<https://www.dicio.com.br/aurelio-2/>>. Acesso em: 03 de maio de 2020.

Agencia Brasil. **Preconceito é entrave para a contratação de pessoas com deficiência** (2018). Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2018-09/preconceito-e-entrave-para-contratacao-de-pessoas-com-deficiencia>>. Acesso em: 02 de maio de 2020.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.** Disponível em: <[www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br)>. Acesso em 01 de maio de 2020.

BRASIL. LEI Nº 13.146, de 6 de julho de 2015. **Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência.** Disponível em: <[www.planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br)>. Acesso em 30 de abril de 2020.

BRASIL. Decreto nº 5.296, de 02 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 ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências.** Disponível em : <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm)>. Acesso em 03 de maio de 2020.

BRASIL. Decreto nº 6.949 de 25 de agosto de 2009. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato20072010/2009/Decreto/D6949.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato20072010/2009/Decreto/D6949.htm)>. Acesso em: 10 de maio de 2020.

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL. ART. 7º. Disponível em: <[https://www.senado.leg.br/atividade/const/con1988/con1988\\_15.12.2016/art\\_7\\_.asp](https://www.senado.leg.br/atividade/const/con1988/con1988_15.12.2016/art_7_.asp)>. Acesso em 03 de maio de 2020.

DA SILVA, Alexandre Antônio Bruno; LEITÃO, André Studart; DIAS, Eduardo Rocha. **O caminho da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: onde estamos?** Revista Opinião Jurídica (Fortaleza), v. 14, n. 18, p. 13-43, 2016.

DE ATUAÇÃO, OS DIFERENTES NÍVEIS. SÃO PAULO, BRASIL 1993 SUMÁRIO. Disponível em: <[http://entreamigos.org.br/sites/default/files/textos/A%20reabilita%C3%A7%C3%A3o%20profissional%20e%20a%20inser%C3%A7%C3%A3o%20da%20Pessoa%20com%20Deficiencia%20no%20mercado%20de%20trabalho\\_0.pdf](http://entreamigos.org.br/sites/default/files/textos/A%20reabilita%C3%A7%C3%A3o%20profissional%20e%20a%20inser%C3%A7%C3%A3o%20da%20Pessoa%20com%20Deficiencia%20no%20mercado%20de%20trabalho_0.pdf)>. Acesso em 10 maio de 2020.

**DECLARAÇÃO DOS DIREITOS DAS PESSOAS DEFICIENTES** – Organizações das Nações Unidas - ONU. Disponível em: <<https://direitodosdeficientes.wordpress.com/2016/03/14/declaracao-dos-direitos-das-pessoas-deficientes-onu/>>. Acesso em 23 de maio de 2020.

EMPRESA EM FOCO. **Pessoas com deficiência e o mercado de trabalho.** Disponível em: <<https://www.catho.com.br/empresa-em-foco/pessoas-com-deficiencia-e-o-mercado-de-trabalho/>>. Acesso em: 02 de maio de 2020.

GARCIA, Vinicius Gaspar; MAIA, Alexandre Gori. **A inclusão das pessoas com deficiência e/ou limitação funcional no mercado de trabalho brasileiro em 2000 e 2010** – Panorama e mudanças em uma década. XVIII Encontro Nacional de Estudos Populacionais, ABEP, realizado em Águas de Lindóia/SP – Brasil, de 19 a 23 de novembro de 2012.

GARCÍA, Vinicius Gaspar. Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 12, n. 1, p. 165-187, 2014.

GLOBO.COM, G1 (2018) Disponível em: <<http://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2016/08/profissional-com-deficiencia-enfrenta-dificuldades-no-trabalho-diz-pesquisa.html>>. Acesso em: 02 de maio de 2020.

GODOY, A. S. Estudo de caso qualitativo. In: GODOY, C. K., BANDEIRA-DE-MELLO, R. SILVA, A. B. (org.) **Pesquisa Qualitativa em Estudos Organizacionais: Paradigmas, Estratégias e Métodos**. São Paulo: Saraiva, 2006. p. 115-146.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE –. Disponível em: <[www.ibge.gov.br](http://www.ibge.gov.br)>. Acesso em 01 de maio de 2020.

KOYANA, Débora Fazolin, os reflexos da lei 13.146/2015 - Estatuto da Pessoa com Deficiência no sistema jurídico brasileiro. São Paulo, 2017. Disponível em: <<https://www.camarainclusao.com.br/artigos/os-reflexos-da-lei-13-1462015-estatuto-da-pessoa-com-deficiencia-no-sistema-juridico-brasileiro/>>. Acesso em 10 de maio de 2020.

**LEI ORGÂNICA DO MUNICÍPIO DE NAVIRAÍ (1996)**. Disponível em <<https://leismunicipais.com.br/a1/lei-organica-navirai-ms>>. Acesso em: 03 de maio de 2020.

**LEI MUNICIPAL DE NAVIRAÍ/MS (1998)**. Disponível em: <<https://leismunicipais.com.br/a1/ms/n/navirai/decreto/1998/2/13/decreto-n-13-1998-dispoe-sobre-o-sistema-de-recrutamento-e-selecao-de-pessoal-por-concurso-publico-para-ingresso-nos-cargos-efetivo-do-quadro-de-pessoal-permanente-da-prefeitura-municipal-de-navirai-ms-e-da-outras-providencias?q=deficiencia%20e%20concursos>>. Acesso em: 03 de maio de 2020.

SILVA, Luzia Félix da. **A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho: Desafios e Superações no Ambiente de Trabalho**. Trabalho de Conclusão de Curso do Serviço Social: Universidade Estácio de Sá, 2015, 59 p. Disponível em: <<https://www.google.com/amp/s/m.monografias.brasilecola.uol.com.br/amp/administracao-financas/a-inclusao-pessoa-com-deficiencia-no-mercado-trabalho.htm>>. Acesso em 10 de maio de 2020.

ROESCH, S. M. A. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração: guia para estágio, trabalhos de conclusão de curso, dissertações e estudos de casos**. 3 ed, São Paulo: Atlas, 2009.

VIANNA, Ilca de Oliveira de A. **Metodologia do trabalho científico: um enfoque didático da produção científica**. São Paulo: E.P.U., 2001.