



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ – UFC**  
**CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ECONOMIA – CAEN**  
**MESTRADO PROFISSIONAL EM ECONOMIA – MPE**

**SIMONELLY VALÉRIA DOS SANTOS MELO**

**A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO:  
ANÁLISE DAS POLÍTICAS PÚBLICAS EM TERESINA**

**FORTALEZA**  
**2008**

**SIMONELLY VALÉRIA DOS SANTOS MELO**

**A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO:  
ANÁLISE DAS POLÍTICAS PÚBLICAS EM TERESINA**

Dissertação submetida à Coordenação do Curso de Mestrado Profissional em Economia – MPE/CAEN, da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre em Economia.

Orientador: Prof. Dr. Paulo de Melo Jorge Neto

**FORTALEZA**

**2008**

M485i Melo, Simonelly Valéria dos Santos  
A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho: análise das políticas públicas em Teresina – PI./Simonelly Valéria dos Santos Melo.2008  
115f.:il.  
Orientador: Prof. Dr. Paulo de Melo Jorge Neto  
Dissertação(Mestrado Profissional)-Universidade Federal do Ceara, Curso de Pós-graduação em Economia, CAEN, Fortaleza, 2008.  
1. Políticas Públicas 2. Mercado de Trabalho 3. Acessibilidade 4. Pessoa com Deficiência.  
CDD – 362.40981

**SIMONELLY VALÉRIA DOS SANTOS MELO**

**A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO:  
ANÁLISE DAS POLÍTICAS PÚBLICAS EM TERESINA**

Dissertação submetida à Coordenação do Curso de Mestrado Profissional em Economia – MPE/CAEN, da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre em Economia.

Aprovada em \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof. Dr. Paulo de Melo Jorge Neto  
Orientador

---

Prof. Dr. Fabrício Linhares  
Membro

---

Profa. Dra. Eveline Carvalho  
Membro

Dedico este trabalho a minha Mãe Joana  
Batista dos Santos, meu marido Antônio  
Melo Filho e ao meu filho Guilherme  
Santos de Melo.

## AGRADECIMENTOS

O processo de elaborar uma dissertação tem como característica básica a construção em rede, ou seja, “uma andorinha só não faz verão.” E como em tantas outras realizações, assim, se constrói uma dissertação. A partir desta assertiva. Agradecemos primeiramente a Deus por sempre nos mostrar saída principalmente nos momentos mais difíceis da minha vida.

Agradecemos às pessoas que nos ajudaram – que foram várias – e, neste momento de ansiedade, devido à conclusão do trabalho, tememos ser injustos, deixando escapar da memória algumas daquelas que contribuíram com a melodia da nossa orquestra.

Ao meu orientador Prof. Dr. Paulo de Melo Jorge Neto, pela paciência nos momentos em que precisei de sua orientação.

À Universidade Federal do Ceará e a Construtora Lourival Sales Parente Ltda., como instituições de apoio acadêmico e financeiro. Aos professores do Mestrado, pela atenção e dedicação.

Em especial toda a equipe da empresa Construtora Parente, carinhosamente: Karla Jandyra, Iracema Silva, Cleonice Pereira, Francisco Sousa, Izabela Parente, Arimatéia Neto, Amélia Pavão e Josélia Lima, pelos momentos de aprendizagem.

Aos colegas de turma em especial a Ruth Irene Crispim, pelos momentos de companheirismo e solidariedade.

À Eliane Carvalho Andrade, que deu boas contribuições de forma excepcional, dando provas inequívocas de que funcionários públicos podem ser talentosos e comprometidos.

Ao Professor Ayrton Sampaio que teve a delicadeza de fazer a correção de português.

## RESUMO

O objetivo desta Dissertação é analisar as políticas públicas cujas metas sejam implementar a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho em Teresina. Como instrumento de coleta de dados, foi elaborado e aplicado um questionário com 44 questões. Ficou evidenciado o quanto a lei 8.213/91 é importante para garantir vagas para a pessoa com deficiência no mercado de trabalho. A qualificação profissional é um item importante para a inclusão no mercado de trabalho, contudo as pessoas com deficiência deixam muito desejar neste ponto, e o grau de escolaridade destas é muito baixo. A cidade de Teresina não é acessível com relação aos transportes coletivos e a acessibilidade arquitetônica está no nível de regular. A distribuição de órteses, próteses e cadeiras de rodas são extremamente deficitárias, as escolas não são acessíveis. Procurou-se ainda resumir os programas, os projetos, e as ações das políticas públicas levados a efeito no período de 2003 a 2007 que tenham fomentado a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Os resultados mostram com clareza que existe uma tendência de mudança positiva, embora ainda se esteja numa fase embrionária do processo.

Palavras-chaves: Políticas públicas, pessoas com deficiência, acessibilidade arquitetônica, acessibilidade nos transportes, mercado de trabalho, qualificação profissional e inclusão social.

## **ABSTRACT**

The objective of this paper is to analyze public policies whose goals are to implement the inclusion of the disabled into the job market in Teresina. A questionnaire with 44 questions was created and applied as data collection instrument. The importance of law 8.213/91 to guarantee vacancies for the disabled in the job market was stated. Professional qualification is an important item for inclusion in the job market, however, the disabled are sadly wanting in this point, and their education is very poor. The city of Teresina is not accessible regarding public transportations, and the architectural accessibility is average. Orthoses, prostheses and wheelchairs distribution is extremely deficient, and schools are not accessible. I tried to summarize the programs, projects, and actions of public policies put into effect within the period from 2003 to 2007 and that have fomented the inclusion of the disabled into the job market. The results clearly show that there is a trend towards positive change, although it is still in an embryonic stage of the process.

Key words: Public policies, the disabled, architectural accessibility, transports accessibility, job market, professional qualification and social inclusion.



## LISTA DE GRÁFICOS

1	Pessoas com Deficiência: Visão Censitária Percentual dos Estados.....	28
2	Cidades do Piauí com os maiores percentuais de PCD.....	29
3	PP versus inclusão da PCD no mercado de trabalho.....	92
4	As Políticas Públicas em Acessibilidade Arquitetônica são eficientes?.....	93
5	As P.P.de Inclusão da PCD no Mercado de Trabalho são executadas de acordo com o Planejamento?.....	93
6	A implementação de Políticas Públicas em acessibilidade nos transportes coletivos em Teresina são essenciais para a inclusão PCD no mercado de trabalho?.....	95
7	O “Transporte Eficiente” atende de forma eficiente aos cadeirantes?.....	95
8	Qualificação profissional é muito importante para PCD entrar no mercado de trabalho?.....	97
9	Os cursos ofertados pelos entes Públicos estão de acordo com a realidade do mercado?.....	97
10	De maneira geral as PCD’s aprovam ou não as Políticas Públicas de inserção ao mercado de trabalho?.....	98
11	Favorável ou contra a Lei 8.213/91 “Lei das Cotas” ?.....	99
12	As empresas estão cumprindo Lei 8.213/91 na íntegra?.....	99
13	O Ministério Público está sendo importante para garantir os direitos da PCD.....	100
14	Causas para o aumento da PCD no mercado de trabalho em Teresina.....	101
15	Empresas só contratam PCD com deficiência “leve”?.....	102
16	O que o empresário leva em conta na contratação de PCD?.....	103
17	Quais os tipos de deficiência que as empresas mais contratam?.....	104
18	Para que funções as empresas mais contratam PCD?.....	105
19	As empresas fazem restrições para não contratar PCD?.....	105

## LISTA DE TABELAS

TABELA 1 -	Principais Tipos de Deficiência no Piauí.....	29
TABELA 2 -	Principais Tipos de Deficiência em Teresina.....	30
TABELA 3 -	Característica das PCD's no Piauí.....	30
TABELA 4 -	Característica das PCD's em Teresina.....	31
TABELA 5 -	Percentual de PCD nas capitais do Nordeste.....	31
TABELA 6 -	As metas do Projeto "Trabalho para Todos".....	59
TABELA 7 -	Previsão de gastos dos recursos do Projeto "Trabalho para Todos".....	60
TABELA 8 -	Desempenho do Projeto "Trabalho Para Todos" 2004 e 2005.....	61
TABELA 9 -	Desempenho do Projeto "Trabalho Para Todos" 2006 e 2007.....	61
TABELA 10 -	Número de pessoas encaminhadas para as empresas 2003 a 2007.....	62
TABELA 11 -	Nº de PCD cadastradas no SINE-PI em 2006.....	62
TABELA 12 -	Perfil das PCD cadastradas no SINE-PI em 2006.....	63
TABELA 13 -	Participação das PCD nos cursos ofertados pelo SINE-PI.....	63
TABELA 14 -	Escolaridade da PCD cadastrada no Sine de Jan a Out/2007.....	64
TABELA 15 -	PCD cadastrada no SINE – Encaminhados e Contratados 2007.....	64
TABELA 16 -	Empresas que mais Contrataram PCD de 1989 a 2006.....	67
TABELA 17 -	Cursos Ofertados pela FWF no período de 2003 a 2007.....	68
TABELA 18 -	Produção em Braille no CAP - Ano de 2006.....	70
TABELA 19 -	Produção em Braille no CAP - Ano de 2007.....	71
TABELA 20 -	Cursos Ofertados pelo CAP em 2006 e 2007.....	71
TABELA 21 -	Alunos Atendidos pelo CAP em 2006 e 2007.....	71
TABELA 22 -	Serviços Prestados pelo CAP à Comunidade em 2006 e 2007.....	71
TABELA 23 -	Relatório Resumo do Projeto "Empreendedor sem Barreira".....	77
TABELA 24 -	1ª Fase – Capacitação Empreendedora.....	78
TABELA 25 -	2ª Fase – Capacitação Tecnológica.....	78

## LISTA DE SIGLAS

AACD	Associação dos Amigos da Criança Deficiente
ABNT	Associação Brasileira de Normas Técnicas
ADFT	Associação dos Portadores de Deficiência Física de Teresina
CAP	Centro de Apoio Pedagógico para Atendimento às Pessoas com Deficiência Visual
CAS	Centro de Capacitação de Profissionais de Educação de Atendimento às Pessoas com Surdez
CEF	Caixa Econômica Federal
CEID	Coordenadoria Estadual para Inclusão da Pessoa com Deficiência
CF	Constituição Federal
CFC	Centros de Formação de Condutores
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CNH	Carteira Nacional de Habilitação
CONADE	Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência
CONFAZ	Conselho Nacional de Política Fazendária
CORDE	Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência
DETRAN	Departamento Estadual de Trânsito do Piauí
DRT	Delegacia Regional do Trabalho
FGV	Fundação Getúlio Vargas
FMS	Fundação Municipal de Saúde
FUNEDE	Fundo Estadual de Defesa dos Direitos da Pessoa com Deficiência
FWF	Fundação Wall Ferraz
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
ICMS	Imposto sobre Circulação de Mercadoria e Serviços
INMETRO	Instituto Nacional de Metrologia, Normalização e Qualificação Industrial
IPI	Impostos sobre Produtos Industrializados
LIBRAS	Linguagem Brasileira de Sinais
MPT	Ministério Público do Trabalho
MS	Ministério de Saúde
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
PCD	Pessoa com Deficiência
PP	Políticas Públicas

SASC	Secretaria Estadual de Assistência Social
SDU	Superintendência de Desenvolvimento Urbano
SEBRAE	Serviço de Apoio às Micros e Pequenas Empresas do Brasil
SEDH	Secretaria Especial dos Direitos Humanos
SEMTCAS	Secretaria Municipal de Trabalho, Renda, Cidadania e Assistência Social
SETUT	Sindicato das empresas de Transportes Urbanos de Passageiros de Teresina
SIA	Símbolo Internacional de Acesso
SICORDE	Sistema de Informações da Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência
SINE	Sistema Nacional de Emprego
STRANS	Superintendência de Transportes e Trânsito
SUS	Sistema Único de Saúde
TAC	Termos de Ajuste de Conduta
TDD	Telecommunications Device for the Deaf
UFPI	Universidade Federal do Piauí

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	14
CAPÍTULO 1 – Pessoa com Deficiência.....	18
1.1 O que é ser uma Pessoa com Deficiência.....	18
1.2 Tipos de Deficiências.....	18
1.3 Termos Técnicos Relacionados à PCD.....	20
1.4 As causas da deficiência.....	24
1.5 As Pessoas com Deficiência: Visão Censitária.....	26
CAPÍTULO 2 – Acessibilidade e Inclusão da PCD em Teresina.....	30
2.1 Acessibilidade em Teresina.....	31
2.1.1 Acessibilidade Arquitetônica.....	31
2.1.2 Relatos sobre a acessibilidade ao direito de obter órtese, prótese e cadeiras de rodas em Teresina.....	34
2.1.3 Relatos sobre a acessibilidade de pessoas com deficiência nos transportes coletivos em Teresina.....	35
2.1.4 Relatos pela implantação do Passe Livre Municipal em Teresina.....	37
2.1.5 Relatos sobre a implantação em Teresina do Passe Livre Interestadual.....	38
2.1.6 Relatos sobre a implantação em Teresina do Passe Livre Intermunicipal.....	39
2.2 Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Teresina.....	39
2.2.1 As várias formas de trabalho.....	40
2.2.2 Redução tributária na aquisição de transportes por pessoa com deficiência.....	41
2.2.3 Relatos sobre os problemas de inclusão no mercado de trabalho da pessoa com deficiência em Teresina.....	42
2.2.4 O SINE como agente promotor de inclusão no mercado de trabalho em Teresina.....	43
2.2.5 A SEMTCAS como agente promotor de inclusão no mercado de Trabalho em Teresina.....	44
2.3 Qualificação Profissional.....	45
2.3.1 Relatos da busca da pessoa com deficiência pela qualificação profissional.....	45

2.3.2	Entidades públicas que qualificam a pessoa com deficiência em Teresina.....	46
2.3.3	Acessibilidade ao direito à informação e à comunicação.....	47
2.3.4	Relatos sobre acessibilidade, em Teresina, ao direito à informação da pessoa com deficiência.....	47
2.4	Proteção Legal contra Atos de Discriminação.....	49
2.5	Síntese dos principais diplomas legais do município de Teresina sobre os direitos ao trabalho da pessoa com deficiência	51
2.6	Síntese dos principais diplomas legais do Estado do Piauí sobre os direitos ao trabalho da pessoa com deficiência	53
CAPÍTULO 3 - Políticas públicas indutoras da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Teresina.....		55
3.1	As ações do SINE “Projeto Trabalho para Todos”.....	56
3.2	Ações da Secretaria de Infra-estrutura do Estado do Piauí – Programa Brasil Acessível.....	62
3.3	Ações da Secretaria de Assistência Social e Cidadania.....	63
3.4	Ações da Secretaria Municipal de Trabalho Cidadania e Assistência Social .....	64
3.5	Ações da Delegacia Regional do Trabalho (DRT) em Teresina.....	66
3.6	Ações do Ministério Público do Trabalho no Piauí.....	67
3.7	Ações do Centro de Apoio Pedagógico para Atendimento às Pessoas com Deficiência Visual – CAP.....	67
3.8	Ações do Ministério Público do Piauí.....	70
3.9	Ações do Centro de Capacitação de Profissionais de Educação de Atendimento às Pessoas com Surdez – CAS.....	73
3.10	Ações do Conselho Regional de Engenharia – Crea-PI.....	74
3.11	Ações do Detran-PI.....	74
3.12	Ações do Sebrae-PI.....	75
3.13	Ações da Universidade Federal do Piauí.....	76
3.14	Ações da Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência –CORDE.....	77
3.15	Ações do Ministério dos Transportes.....	78
3.16	Ações da Caixa Econômica Federal – CEF.....	78
3.17	Ações do Conselho Nacional de Política Fazendária- CONFAZ.....	79
3.18	Ações da Receita Federal do Brasil.....	79
3.19	As ações e Projetos da Coordenadoria Estadual para Inclusão da Pessoa com Deficiência - CEID.....	79
3.20	Lei 8.213/91, a "Lei das Cotas".....	81
3.21	A Lei 8.213/91 como uma política de Ação Afirmativa.....	83

3.22	As empresas e o cumprimento da Lei de Cotas.....	84
CAPÍTULO 4 – Avaliação das Políticas Públicas de Inclusão e Acessibilidade.....		86
4.1	Metodologia da Pesquisa.....	87
4.2	Perfil da amostra coletada.....	88
4.3	Análise dos resultados vinculados ao sexo, categoria e média de idade dos respondentes.....	89
4.4	Análise dos resultados vinculados à escolaridade e à renda média da família dos pesquisados.....	90
4.5	Análise dos resultados vinculados ao trabalho da PCD.....	90
4.6	Análise dos resultados vinculados à questão das Políticas Públicas inclusivas da pessoa com deficiência em Teresina. ....	90
4.7	Análise dos resultados vinculados à Acessibilidade Arquitetônica.....	91
4.8	Análise dos resultados vinculados à acessibilidade nos transportes.....	93
4.9	Análise dos resultados vinculados à qualificação profissional.....	95
4.10	Análise dos resultados vinculados ao cumprimento da Lei 8.213/91, “Lei de Cotas” .....	98
4.11	Análise dos resultados vinculados aos órgãos fiscalizadores.....	99
4.12	Análise dos resultados vinculados ao tipo de deficiência mais aceita pelas empresas. ....	101
4.13	Análise dos resultados vinculados a cargos ou funções que as empresas mais contratam para cumprir a Lei 8.213/91.....	103
4.14	Análise dos resultados vinculados às restrições das empresas para contratar pessoas com deficiência.....	104
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....		106
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....		111
APÊNDICE.....		115

## INTRODUÇÃO

A presente dissertação tem por objetivo geral analisar as políticas públicas cujas metas sejam implementar a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho em Teresina. Os objetivos específicos são os seguintes: a) Avaliar se os órgãos públicos de Teresina buscam fazer com que as empresas as contratem, para que a Lei 8.213/91 lhes seja um instrumento eficaz de inclusão. b) Observar se as empresas, que são obrigadas por lei a contratar pessoas com deficiência, estão cumprindo a legislação. c) Verificar os tipos de deficiência que os empresários contratam com mais frequência, com o objetivo de cumprir a lei das quotas. d) Investigar se Teresina pode ser considerada uma cidade com acessibilidade, em especial em relação a transportes coletivos e ao aspecto arquitetônico.

As políticas públicas permitem a observação e interpretação do conjunto de opiniões e tendências na sociedade civil em relação a elas, ou seja, acerca de tudo que o governo faz ou deixa de fazer que afete direta ou indiretamente um grupo de cidadãos. Acrescente-se que políticas públicas são uma teia de decisões e ações governamentais que visam ao interesse de uma coletividade e influenciam a vida de muitos cidadãos, sendo seu processo de criação e implementação numa sociedade democrática extremamente dinâmico e com a participação de diversos atores, em vários níveis: do Fórum Econômico Mundial de Davos à Câmara de Vereadores, da rede nacional de televisão à sociedade de amigos de bairro, do presidente da República ao professor primário. O desejável é que todos os afetados e envolvidos em políticas públicas participem o máximo possível de todas as suas fases: identificação do problema, formação da agenda, formulação de políticas alternativas, seleção de uma alternativa, legitimação da política escolhida, implementação da política e avaliação de seus resultados. (PATRI, 2006).



Para a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, em alguns casos bastaria o suporte da tecnologia assistiva<sup>1</sup>, também conhecida como ajudas técnicas, que significa o modo de adaptar um aparelho ou outro produto de forma que elas possam usá-lo de forma independente são exemplos: carros com embreagem próxima à direção, computador com programa de voz, teclado diferenciado, colheres e facas com formatos diferentes dos comuns, cadeira de rodas com equipamentos eletrônicos, elevador com botões acessíveis aos cadeirantes e os números dos andares em braile, telefones para surdos, etc.

Uma realidade existente em Teresina, como em outras capitais do país, consiste na falta dos diversos tipos de acessibilidade para a pessoa com deficiência, fato que pode representar-lhes um grau de restrição às vezes extremamente danoso. O direito ao trabalho e o exercício da cidadania deve ser de todos os brasileiros, inclusive da pessoa com deficiência, pois a Constituição Federal afirma que todo cidadão é livre e tem o direito de ir e vir, em nosso território. Mas como pessoas com determinadas limitações de mobilidade podem ter essa liberdade? Urge, então, entender que o conceito de acessibilidade arquitetônica e urbanística nada mais é o que a sociedade está fazendo para garantir os direitos das pessoas com certas limitações. São vários os exemplos: sinais sonoros no trânsito, rampas de acesso a locais com níveis diferenciados, transportes coletivos adaptados, elevadores em lugares públicos, sanitários apropriados aos cadeirantes<sup>2</sup>, chão das calçadas adequados para cegos, placas universais de sinalização, estacionamentos com vagas específicas para deficientes, aparelhos telefônicos públicos diferenciados, difusão da linguagem em libras, materiais escritos em braile, etc.

O gestor público tem, entre outras obrigações legais, que propiciar o desenvolvimento do planejamento, a execução e o monitoramento de políticas públicas. Mas estão eles sendo eficientes e eficazes na execução das políticas públicas de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho? Intrinsecamente ligado a essa questão se acha a melhoria nas diversas formas de

---

<sup>1</sup> Foi criado um site (<http://www.assistiva.org.br>) para divulgação deste ideal das PCD's

<sup>2</sup> O Jornal Meio Norte (28/09/2007, p. B3) garante rampa para cadeirante. É que uma adolescente de 16 anos, fez uma denúncia para o jornal que sua escola não tem rampa nem banheiros adaptados e, por conta disso, ela teria que deixar de estudar. Uma semana depois, o Ministério Público resolveu intervir e logo a escola se comprometeu a resolver o problema e fez os trâmites licitatórios para a pequena, mas necessária, reforma.

acessibilidade para a pessoa com deficiência, tendo em vista que ser eficiente é fazer o certo, enquanto ser eficaz implica fazer o certo e alcançar o resultado planejado. Nesta dissertação, procurar-se-á detectar tal eficiência e eficácia na ação dos gestores públicos no que concerne à problemática de inclusividade das pessoas com deficiência.

A primeira hipótese do estudo é que nos últimos cinco anos houve uma intensificação das políticas públicas que objetivam a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Teresina, mas não se pode afirmar ainda que ela esteja sendo inserida nesse mercado de forma satisfatória, levando-se em consideração as exigências da Lei 8.213/91. A segunda hipótese é que as empresas ainda impõem muitas restrições para contratar pessoas com deficiência e, se o fazem, agem apenas para cumprir a “Lei das cotas”. Ademais, somente contratam pessoas com deficiência considerada “leve” e para funções com pouca qualificação. A terceira hipótese é analisar se os órgãos responsáveis pelas fiscalizações (Delegacia Regional do Trabalho, Ministério Público do Trabalho e Ministério Público do Piauí) estão sendo importantes para a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

Para o desenvolvimento desta dissertação serão utilizadas diversas fontes, entre as quais estão os dados do IBGE, tabulados pela Fundação Getúlio Vargas<sup>3</sup>, e trabalhos produzidos pelo Ministério do Desenvolvimento Social e Combate a Fome – MDS. Os jornais locais (O Dia, Meio Norte e Diário do Povo) também se constituirão em fontes quando veiculam matérias relacionadas à acessibilidade, entendida no sentido mais amplo, incluindo o trabalho, o direito à informação e a qualificação profissional da pessoa com deficiência.

Serão analisados os projetos e outras atividades desenvolvidas pelas seguintes instituições públicas: Secretaria Municipal de Trabalho, Renda, Cidadania e Assistência Social – SEMTCAS, Fundação Wall Ferraz - FWF, Coordenadoria Estadual para Inclusão da Pessoa com Deficiência – CEID, Secretaria Estadual de Assistência Social – SASC, Serviço de Apoio às Micros e Pequenas Empresas do

---

<sup>3</sup> Retratos da Deficiência no Brasil. Marcelo Néri ... [et al.] Rio de Janeiro: FGV/IBRE CPS, 2003

Brasil – SEBRAE-PI, Sistema Nacional de Emprego - SINE-PI, Centro de Apoio Pedagógico para Atendimento às Pessoas com Deficiência Visual – CAP, Departamento Estadual de Trânsito do Piauí – DETRAN-PI, e Centro de Capacitação de Profissionais de Educação de Atendimento às Pessoas com Surdez – CAS.

A metodologia utilizada para coleta e análise dos dados auferidos, e verificação das hipóteses propostas, será a aplicação de um questionário, com 44 perguntas, com os presidentes das associações que representam a pessoa com deficiência, com os seus ex-presidentes e os associados maiores de 18 anos.

No primeiro capítulo, aborda-se o conceito de deficiência, seus vários tipos e os termos técnicos relacionados. Faz-se também uma análise do Censo 2000 (IBGE), através do trabalho desenvolvido pela FGV, que procedeu à tabulação dos dados e à publicação dos resultados. Utilizam-se ainda os dados obtidos no SINE-PI, onde se detectam os problemas de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho de Teresina. Em seguida, se estabelece uma relação da realidade da pessoa com deficiência em Teresina com os cenários piauiense e nacional.

No segundo capítulo, discorre-se sobre os relatos da imprensa relacionados às pessoas com deficiência e se faz um cruzamento dessas informações com leis e decretos municipais, estaduais e federais que versem sobre os seus direitos.

No terceiro, procede-se a uma análise crítica das ações dos principais programas e projetos do setor público que tenham como objetivo contribuir com a implementação de políticas públicas para a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Teresina.

O quarto capítulo tem como meta descrever, mensurar e analisar os dados advindos do questionário de pesquisa. É fundamental frisar que o resultado da pesquisa se dará pela ótica dos usuários dessas políticas públicas, daí que, nas considerações finais, podem surgir algumas sugestões e críticas que norteiem de

forma positiva as políticas de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

## **CAPÍTULO 1 – Pessoa com Deficiência**

Neste capítulo, busca-se sintetizar o conceito de pessoa com deficiência, determinar os vários tipos de deficiências e definir alguns termos técnicos relacionados a essa pessoa, assim como revelar possíveis causas que lhes dão origem. Abordam-se também os dados estatísticos sobre a realidade da pessoa com deficiência em Teresina, comparando-os, criticamente com outras cidades do Brasil.

### 1.1 O que é ser uma Pessoa com Deficiência

A Deficiência é uma perda parcial ou total de uma capacidade ou de uma estrutura, levando em conta o padrão de “normalidade” para um ser humano. Numa sociedade que busca a inclusão, trata-se apenas de uma limitação que o indivíduo pode vir a sofrer no decorrer de sua vida, não se confundindo com a própria pessoa. As limitações podem ser de ordem física, sensorial, emocional e psíquica, já que se pode considerar com deficiência quem tenha alguma dificuldade em se relacionar, de qualquer forma, com a sociedade na qual está inserida.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), o órgão que acompanha o respeito às questões do trabalho, define deficiência como “toda perda ou anomalia de uma estrutura ou função psicológica fisiológica ou anatômica<sup>4</sup>”. Araújo, por sua vez, tem se destacado por enfatizar mais a interação social que os transtornos ou perda da integridade física<sup>5</sup>, pois

“entende que o que define a pessoa com deficiência não é a falta de um membro nem a visão ou audição reduzidas. O que caracteriza a pessoa deficiente é a dificuldade de se relacionar, de se integrar na sociedade. O grau de dificuldade para a integração social é que definirá quem é ou não pessoa com deficiência<sup>6</sup>”.

### 1.2 Tipos de Deficiências

---

<sup>4</sup> Ciszewshi, Ana Claudia de Oliveira. *O Trabalho da Pessoa portadora de Deficiência*.

<sup>5</sup> Idem

<sup>6</sup> Ciszewshi, Ana Claudia de Oliveira. *O Trabalho da Pessoa portadora de Deficiência –pág. 25*

Os conceitos trabalhados neste capítulo sobre os tipos de deficiências são uma síntese das informações contidas nos decretos 3.298/99, 3.048/99 e 5.296/04 (Lei da Acessibilidade), bem como de declarações internacionais.

- Deficiência Auditiva

Perda total ou parcial das possibilidades auditivas sonoras, que varia em níveis de surdez leve, moderada, acentuada, severa, profunda e anacusia<sup>7</sup>. Considera-se deficiência auditiva a perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiografia nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000hz.

- Deficiência Física

A alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física. Apresenta-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.

- Deficiência Visual

Apresenta-se sob a forma de 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 menos que 60; ou a ocorrência simultânea de quaisquer ds condições anteriores.

- Deficiências Temporária e Permanente

---

<sup>7</sup> Surdez total

Algumas deficiências podem ter caráter temporário e outras, podem tornar-se permanentes, pois estabilizaram durante determinado período e não tem mais condição de recuperação ou alteração.

- 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 comunicação, cuidado pessoal, habilidades sociais, utilização dos recursos da comunidade, saúde e segurança, habilidades acadêmicas, lazer e trabalho.

- Cadeirante

Termo utilizado para designar pessoa com deficiência física que se locomove com cadeiras de rodas.

- Deficiência Múltipla

Associação de duas ou mais deficiências.

- Ostromizados

Um tipo de deficiência física decorrente de uma intervenção cirúrgica para a criação de ostoma<sup>8</sup>.

### 1.3 Termos Técnicos Relacionados à PCD

- Acessibilidade

É a condição para utilização com segurança e autonomia, total ou assistida, dos espaços, mobiliários e equipamentos urbanos, das edificações, dos serviços de transporte e dos dispositivos, sistemas e meios de comunicação e informação, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida.

- Barreiras

Qualquer entrave ou obstáculo que limite ou impeça o acesso, a liberdade de movimento, a circulação com segurança e a possibilidade de as pessoas se

---

<sup>8</sup> Bolsas coletoras de fezes e urina, são consideradas ajudas técnicas para PCD.

comunicarem ou terem acesso à informação, classificam-se em: a) barreiras urbanísticas: as existentes nas vias públicas e nos espaços de uso público; b) barreiras nas edificações: as existentes no entorno e interior das edificações de uso público e coletivo e no entorno e nas áreas internas de uso comum nas edificações de uso privado multifamiliar; c) barreiras nos transportes: as existentes nos serviços de transportes; d) barreiras nas comunicações e informações: qualquer entrave ou obstáculo que dificulte ou impossibilite a expressão ou o recebimento de mensagens por intermédio dos dispositivos, meios ou sistemas de comunicação, sejam ou não de massa, bem como aqueles que dificultem ou impossibilitem o acesso à informação.

- Ajuda Técnica

Ajuda Técnica ou Tecnologia Assistiva são produtos, instrumentos, equipamentos ou tecnologia adaptada ou especialmente projetada para melhorar a funcionalidade da pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida, favorecendo a autonomia pessoal, total ou assistida.

- Habilitação

Processo orientado para possibilitar que a pessoa com deficiência, a partir da identificação de suas potencialidades laborativas, adquira o nível suficiente de desenvolvimento profissional para o ingresso no mercado de trabalho.

- Reabilitação

É o processo que permite que as pessoas com deficiência alcancem e mantenham os seus melhores níveis funcionais, do ponto de vista físico, sensorial, intelectual, psíquico e/ou social, dotando-lhes de meios que possibilitem modificar a própria vida, adquirindo uma maior independência. A reabilitação pode abranger medidas destinadas a proporcionar e/ou a recuperar funções ou compensar a perda ou a falta de uma função ou determinada limitação funcional e não envolve a prestação de cuidados médicos iniciais, incluindo uma ampla variedade de ações e atividades, desde a mais básica e geral até às especificamente orientadas, como a profissional.

- Órtese

Aparelho ou material adaptado na parte externa do corpo para suportar uma fraqueza ou corrigir uma deformidade.

- Prótese

Aparelho acoplado ao corpo para tomar parte dele em substituição total ou parcial à parte perdida, como perna artificial ou olho de vidro.

- Pessoas com Mobilidade Reduzida

São aquelas que não se enquadrando no conceito de pessoa com deficiência, tenha, por qualquer motivo, dificuldade, permanente ou temporária, de movimentar-se, gerando redução efetiva da mobilidade, flexibilidade, coordenação motora e percepção. Aplica-se, ainda, às pessoas com idade igual ou superior a sessenta anos, às gestantes, às lactantes e às pessoas com criança de colo.

- Pessoas com Necessidades Especiais

É um termo amplo que inclui obesos, idosos, superdotados, com dificuldade de aprendizagem, insuficiências orgânicas, problemas de conduta, distúrbio de atenção ou hiperatividade, distúrbio obsessivo compulsivo e distúrbios emocionais.

- Ostomia

Intervenção cirúrgica que cria um ostoma na parede abdominal para adaptação de bolsa de fezes e urina. Trata-se, na verdade, de um processo de operação para um novo caminho para saída de fezes e urina para o exterior do corpo humano (colostomia: ostoma intestinal; urostomia: desvio urinário).

- Ledor

Pessoa que procede à leitura de textos para deficientes visuais.

- Linguagem de Sinais

Linguagem utilizada na comunicação com deficientes auditivos, através de movimentos das mãos. Também conhecida como LIBRAS – Linguagem Brasileira de Sinais.

- Braille



Processo de escrita e leitura em códigos formados por um conjunto de pontos em alto relevo, utilizados por pessoa com deficiência visual. O sistema Braille, utilizado de forma universal pelas pessoas cegas, foi inventado na França por Louis Braille, que era cego, por meio de seis pontos em relevo que, dispostos em duas colunas, possibilitam a formação de sessenta e três símbolos diferentes.

- Formação Profissional

Processo que visa essencialmente à aquisição de qualificação prática e de conhecimentos específicos necessários para a ocupação de um determinado cargo no mercado de trabalho.

- Incapacidade

O termo "incapacidade" resume um grande número de diferentes limitações funcionais que se verificam nas populações de todos os países do mundo. As pessoas podem ser incapazes em resultado de uma deficiência física, intelectual ou sensorial, de um estado que requeira intervenção médica ou de doenças mentais. Tais deficiências, estados ou doenças podem ser, por natureza, transitórias ou permanentes.

- Desvantagem (handicap)

O termo "desvantagem" (handicap) significa a perda ou a limitação das possibilidades de tomar parte da vida da comunidade em condições de igualdade em relação aos demais cidadãos. Essa palavra descreve a situação da pessoa com deficiência em relação com o seu meio, tendo por objetivo realçar os defeitos de concepção do meio físico envolvente e de muitas das atividades organizadas no seio da sociedade, como por exemplo a informação, a comunicação e a educação, que impedem as pessoas com deficiências de nelas participar igualitariamente.

- Prevenção

Entende-se por "prevenção" a adoção de medidas destinadas a impedir que se produza uma deterioração física, intelectual, psiquiátrica ou sensorial (prevenção primária) ou a evitar que essa deterioração cause uma deficiência ou limitação

funcional permanente (prevenção secundária). A prevenção pode incluir diversos tipos de medidas, como cuidados pré e pós-natal, educação em nutrição, campanhas de vacinação contra doenças contagiosas, providências de luta contra doenças endêmicas, normas de segurança, programas para a prevenção de acidentes em diferentes áreas, como a adaptação dos locais de trabalho para barrar a ocorrência de deficiências e doenças profissionais e a prevenção da deficiência resultante da contaminação do meio ambiente ou ocasionada por conflitos armados.

- Realização da Igualdade de Oportunidades

A "realização da igualdade de oportunidades" é o processo pelo qual o meio físico e os diversos sistemas existentes no seio da sociedade, como serviços, atividades, informação e documentação, são disponibilizados a todos, sobretudo às pessoas com deficiências. Do princípio da igualdade de direitos decorre que as necessidades de toda e qualquer pessoa têm igual importância e devem constituir a base do planejamento das sociedades com todos os recursos sendo empregados para garantir a universalidade das mesmas oportunidades de participação. As pessoas com deficiências são membros da sociedade e têm direito a permanecer nas suas comunidades locais, recebendo o apoio de que precisam no âmbito das estruturas regulares de educação, saúde, emprego e serviços sociais e, à medida que alcançam a igualdade de direitos devem também ficar sujeitas às mesmas obrigações. Na verdade, como parte do processo de realização da igualdade de oportunidades, devem as pessoas com deficiência assumir a sua plena responsabilidade social.

#### 1.4 As causas da deficiência

Atualmente, há no mundo um número considerável e sempre crescente de pessoas deficientes. A ONU estima que 10% da população mundial têm algum tipo de deficiência, o equivalente a mais ou menos 500 milhões de pessoas, números confirmados pelos resultados de pesquisas<sup>9</sup> referentes a diversos segmentos e pela observação de peritos. Na maioria dos países, pelo menos uma em cada dez

---

<sup>9</sup> Programa de Ação Mundial para Pessoas Deficientes (PAM) Biblioteca virtual USP. Pág. 6 ,

peessoas tem uma deficiência física, mental ou sensorial e isso repercute de forma negativa em pelo menos 25% da população.

As causas da deficiência variam no mundo inteiro e o mesmo ocorre com as suas predominâncias e conseqüências como resultado das diferentes condições sócio-econômicas e das díspares disposições que cada sociedade adota para assegurar o bem-estar de seus membros.

De acordo com um estudo<sup>10</sup> de peritos no assunto, estima-se que, no mínimo, 350 milhões de pessoas deficientes vivam em zonas sem os serviços necessários para ajudá-las a superar as suas limitações, estando uma grande parcela delas exposta a barreiras físicas, culturais e sociais que lhes complicam a vida, mesmo quando dispõem de ajuda para a reabilitação.

Segundo o relatório do programa de Ação Mundial para as Pessoas com Deficiência, o aumento do número delas e a sua marginalização social podem ser atribuídos a diversos fatores, entre os quais figuram:

- a) As guerras e suas conseqüências e outras formas de violência e destruição: a fome, a pobreza, as epidemias e os grandes movimentos migratórios.
- b) A elevada proporção de famílias carentes e com muitos filhos, as habitações superpovoadas e insalubres, a falta de condições de higiene.
- c) As populações com elevada porcentagem de analfabetismo e falta de informação em matéria de serviços sociais, bem como de medidas sanitárias e educacionais.
- d) A falta de conhecimentos exatos sobre a deficiência, suas causas, prevenção e tratamento; isso inclui a estigmatização, a discriminação e idéias errôneas sobre a deficiência.
- e) Programas inadequados de assistência e serviços de atendimento básico de saúde.
- f) Obstáculos, como a falta de recursos, as distâncias geográficas e as barreiras sociais, que impedem que muitos interessados se beneficiem dos serviços disponíveis.
- g) A canalização de recursos para serviços altamente especializados, que são irrelevantes para as necessidades da maioria das pessoas que necessitam desse tipo de ajuda.
- h) Falta absoluta, ou situação precária, da infraestrutura de serviços ligados à assistência social, saneamento, educação, formação e colocação profissionais.
- i) O baixo nível de prioridade concedido, no contexto do desenvolvimento social e econômico, às atividades relacionadas com a igualdade de oportunidades, a prevenção de deficiências e a sua reabilitação.

---

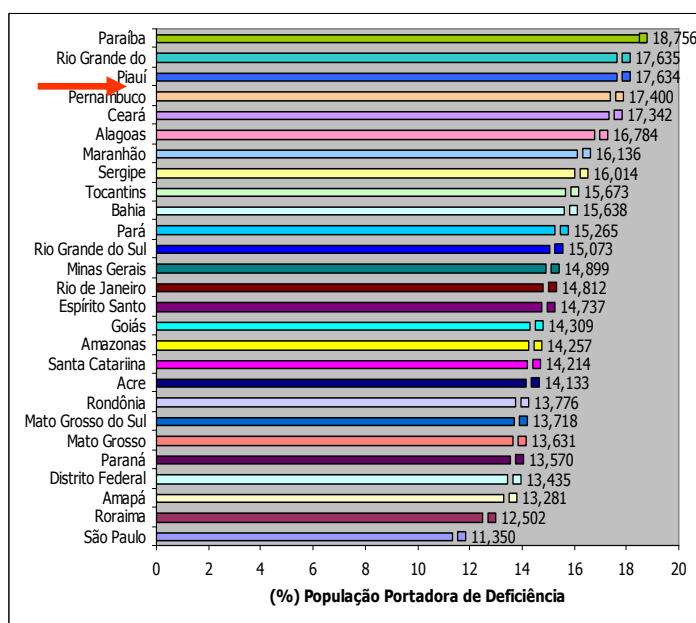
<sup>10</sup> [http://www.direitoshumanos.usp.br/counter/Onu/Deficiencia/texto/texto\\_6.html](http://www.direitoshumanos.usp.br/counter/Onu/Deficiencia/texto/texto_6.html) acesso 03/07/2007

- j) Os acidentes na indústria, na agricultura e no trânsito.
- k) Os terremotos e outras catástrofes naturais.
- l) A poluição do meio ambiente.
- m) O estado de tensão e outros problemas psico-sociais decorrentes da passagem de uma sociedade tradicional para uma sociedade moderna.
- n) O uso indevido de medicamentos, o emprego indevido de certas substâncias terapêuticas e o uso ilícito de drogas e estimulantes.
- o) O tratamento incorreto dos feridos em momentos de catástrofe, o que pode ser causa de deficiências evitáveis.
- p) A urbanização, o crescimento demográfico e outros fatores indiretos.

### 1.5 As Pessoas com Deficiência: Visão Censitária

Segundo dados do Censo 2000<sup>11</sup> no Brasil há 24 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência, o que representa 14,5% da população, sendo 9 milhões na fase produtiva.

Gráfico 1 - Pessoas com deficiência: Visão Censitária Percentual dos Estados



Fonte: Retratos da deficiência no Brasil – FGV 2003 – Censo 2000

<sup>11</sup> Retratos da Deficiência no Brasil – FVG, 2003–Censo 2000. Disponível em [http://www.fgv.br/cps/Retratos\\_Deficiencia\\_Brasil.cfm](http://www.fgv.br/cps/Retratos_Deficiencia_Brasil.cfm).

No Piauí, pelo Censo de 2000, a população era de 2.843.428 habitantes. Desse total, pelo menos 17,6% tem algum tipo de deficiência, ou seja, mais de 500 mil pessoas. Pela estatística do IPEA, o Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) do Estado é um dos mais baixos do país, até porque o Piauí é considerado uma das suas unidades mais pobres. Os principais tipos de deficiência aparecem conforme a tabela seguinte:

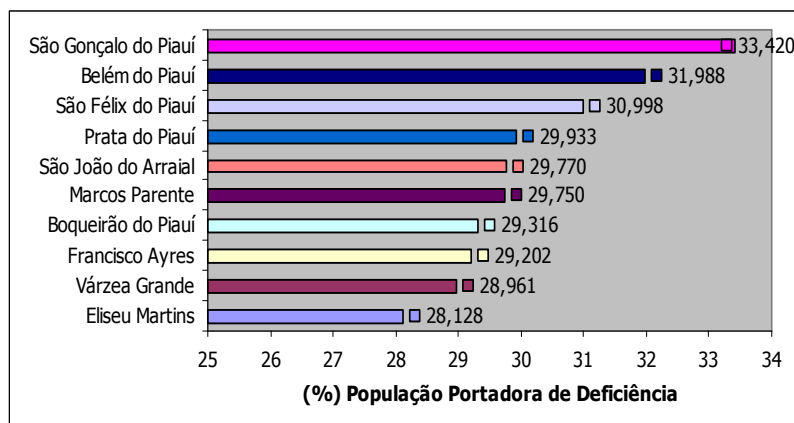
Tabela 1 – Principais tipos de deficiência no Piauí.

TIPOS DE DEFICIÊNCIA <sup>12</sup>	Nº DE PCD'S NO PIAUÍ
Visual	375.296
Física	145.325
Auditiva	113.294
Mental	53.571
Tetraplegia, Paraplegia ou Hemiplagia	17.745
Falta de membro ou parte dele	7.233
Total da População com Alguma Deficiência	501.409

Fonte: Retratos da deficiência no Brasil – FGV 2003 – Censo 2000

Segundo o mesmo Censo, dez cidades piauienses estão entre as 50 brasileiras com maior índice de pessoas com deficiência. O Piauí tem também a cidade São Gonçalo do Piauí, com o maior número deficientes, apresentando uma quantidade altíssima de pessoas com parentesco e casadas. A seguir uma tabela que contempla as cidades do Piauí com os maiores percentuais de pessoas com algum tipo de deficiência:

Gráfico 2 – Cidade do Piauí com os maiores percentuais de PCD



Fonte : Retratos da deficiência no Brasil – FGV 2003 – Censo 2000

<sup>12</sup> Algumas pessoas tem deficiências múltiplas, por isso o somatório supera as 500 mil pessoas

Teresina é uma cidade de médio porte, com população, conforme o Censo de 2000, de 715.360 habitantes. Geograficamente, situa-se num entroncamento rodoviário que se liga a várias outras capitais do Norte Nordeste, tendo, nos últimos 30 anos, uma grande transformação demográfica. Do total de sua população, 14,86% tem algum tipo de deficiência, o que representa um contingente de 106.301 pessoas. Mesmo que percentualmente Teresina esteja abaixo da média do Piauí, este é um dado acima da média das outras capitais do Nordeste, da média nacional e da média mundial. A seguir um quadro com os principais tipos de deficiências:

Tabela 2 – Principais tipos de deficiência em Teresina

TIPOS DE DEFICIÊNCIA <sup>13</sup>	Nº DE PCD'S EM TERESINA
Visual	75.650
Física	32.201
Auditiva	22.620
Mental	11.294
Tetraplegia, Paraplegia ou Hemiplagia	3.576
Falta de membro ou parte dele	1.659
Total da População com Alguma Deficiência	112.301

Fonte: Retratos da deficiência no Brasil – FGV 2003 – Censo

Em 2003, realizou-se um diagnóstico em função das características das pessoas com deficiência, sendo a primeira vez que o Censo no Brasil pesquisou e registrou a distribuição da deficiência no país por gênero, classe social, raça, nível escolar e idade.

Tabela 3 – Características das CD's no Piauí

Característica das PCD's no Piauí	Em %	TOTAL DAS PCD'S
PCD's sem acesso a computador	98,4	493.386
PCD's que são de raça negra	72,65	364.273
PCD's do sexo feminino	53,6	283.797
PCD's que são ganham até ½ salário mínimo	49,7	249.200
PCD's que não freqüentam a escola	42	210.591
PCD's que já são idosos	28	140.394

Fonte: Retratos da deficiência no Brasil – FGV 2003 – Censo

A cidade de Teresina, conforme dados da FGV sobre o Censo 2000 do IBGE, fica percentualmente, em todos os indicativos, sempre um pouco abaixo dos índices do Piauí. Essas diferenças, porém, são mínimas na classificação por gênero, classe social, raça, nível escolar, acesso ao computador e nível de pobreza, não

<sup>13</sup> Algumas pessoas tem deficiências múltiplas, por isso o somatório supera 500 mil.

diferindo muito da realidade do Estado. Um dado estatístico preocupante é que mais de 34% das pessoas com deficiência em Teresina estão no nível de miséria absoluta, pois ganham até meio salário mínimo.

Tabela 4 – Característica das PCD's em Teresina

Característica das PCD's em Teresina	Em %	Total das PCD'S em Teresina
PCD's sem acesso a computador	94,71	100.677
PCD's que são de raça negra	72,12	76.664
PCD's do sexo feminino	56,65	60.219
PCD's que são miseráveis - ganham até ½ salário mínimo	34,12	36.269
PCD's que não freqüentam a escola	27,35	29.073
PCD's que já são idosos	23,06	24.513
Total da população com deficiência		106.301

Fonte: Retratos da deficiência no Brasil – FGV 2003 – Censo

Comparando-se Teresina com as demais capitais do Nordeste, obtém-se, no quadro seguinte, a informação de que ela está entre as três maiores com relação ao percentual de pessoas com deficiência e, como já se disse, um pouco acima da média do Nordeste. Os dados revelam a importância de se analisar se as políticas públicas voltadas para a acessibilidade e a inclusão no mercado de trabalho estão sendo eficientes e eficazes, em Teresina, para as pessoas com deficiência.

Tabela 5 – Percentual de PCD nas Capitais do Nordeste

CAPITAIS DO NE	% PCD'S
Recife	16,02
Maceió	15,43
<b>Teresina</b>	<b>14,86</b>
João Pessoa	14,85
Aracaju	14,63
Natal	14,43
Fortaleza	13,63
São Luís	13,50
MÉDIA DO NE	14,54

Fonte: Retratos da deficiência no Brasil – FGV 2003 – Censo

## CAPÍTULO 2 – Acessibilidade e Inclusão da PCD em Teresina

Neste capítulo, abordam-se relatos da imprensa sobre a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho e os problemas relacionados à falta de acessibilidade, nas suas diversas formas, o que poderá confirmar a hipótese inicial de que Teresina não é uma cidade acessível e muitas empresas não cumprem a Lei 8.213/91, a “Lei das cotas”. Simultaneamente, faz-se um intercâmbio com as legislações que versam sobre os direitos das pessoas com deficiência nas esferas municipal, estadual e federal, bem como com as Declarações Internacionais, no que se refere direta ou indiretamente a acessibilidade, em seus vários sentidos: arquitetônica, nos transportes coletivos, ao direito à informação, ao trabalho e à qualificação profissional, etc.

Analisar a realidade das pessoas com deficiência em Teresina é também entender o sentido da palavra cidadania, pois quase todos os direitos por elas reivindicados, estão intrinsecamente vinculados ao de serem cidadãos. Para Macedo Costa,<sup>14</sup>

“cidadania [é] conceito que tem sua origem na ciência jurídico-política relacionada aos direitos políticos (votar e ser votado), mas que vai além dessa compreensão, reconhecendo o ser humano como base última de direitos inalienáveis onde todo homem, cidadão portador de direitos, tem o direito de ser feliz e que a cidadania significa, acima de qualquer conceito, o seu exercício permanente na busca de uma sociedade mais justa e igualitária, na construção do Estado Democrático de Direito e de Justiça Social.”

A sociedade ainda não está preparada para conviver na e com a diversidade. Percebe-se que os indivíduos e as organizações necessitam de mudança para que as pessoas com deficiência não precisem se integrar à sociedade. A sociedade é que tem de ser inclusiva e adaptável às limitações dos milhões de brasileiros com algum tipo de deficiência. D’Amaral<sup>15</sup> afirma que,

“diariamente, são desrespeitados os direitos básicos de cidadania das pessoas portadoras de deficiência. Construí-los, porém, é simples. Não são necessários bilhões de dólares de investimentos, inovações tecnológicas complexas, grandes obras, ou mesmo reformas institucionais profundas ou grandes mudanças de legislação. Mas a discriminação baseada no preconceito e no

---

<sup>14</sup> Gerência de Estado de Desenvolvimento Social. Manual de Políticas Públicas do Estado Maranhão, 2003, p. 20.

<sup>15</sup> Sem limite; Inclusão de Portadores de Deficiência no mercado de trabalho, p. 23



desconhecimento gera a falta de compromisso com o problema. É preciso construir o direito que as pessoas com deficiência têm de serem iguais, mesmo sendo diferentes. O reconhecimento da diferença e a luta pela igualdade devem ser os marcos de uma democracia”.

Construir uma cidade acessível é permitir que as diferenças convivam com os mesmos direitos, postos à disposição de todas as pessoas, em qualquer ambiente (o trabalho, os espaços públicos, os hospitais, as escolas, etc), o que significa oportunidades iguais para pessoas em situações diferentes. Não se está, é claro, afirmando que todos devam ser tratados de forma equivalente, pois se assim for feito a injustiça será enorme, mas se faz necessário considerar a diversidade que permeia a sociedade.

“A acessibilidade não implica somente a utilização autônoma e segura do espaço físico, mas ela também significa o livre acesso a todos os serviços coletivos que nele se situam. Falar em ‘acessibilidade para todos’ envolve também o acesso à educação, saúde, direitos iguais e condições dignas de trabalho, moradia e lazer. O acesso direto ao uso de bens e serviços coletivos é direito de todos os cidadãos. A inclusão do portador de deficiência deve assegurá-lo da equiparação de oportunidades no exercício da cidadania: o acesso à informação é a base desse exercício<sup>16</sup>”

## 2.1 Acessibilidade em Teresina

### 2.1.1 Acessibilidade Arquitetônica

A Constituição Federal de 1988, no art. 227, § 2º, prevê a necessidade de tornar as cidades brasileiras acessíveis a todos os indivíduos, asseverando que “a lei disporá sobre normas de construção dos logradouros e dos edifícios de uso público e de fabricação de veículos de transportes coletivo, a fim de garantir acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência.”<sup>17</sup> Ora, uma cidade acessível arquitetonicamente é aquela onde toda pessoa, independentemente de religião, classe social, profissão ou etnia tenha os direitos de ir e vir respeitados e possam desfrutar de todas as possibilidades que sejam oferecidas, o que implica chances de locomoção iguais para todos. Uma cidade deve assim, estar adaptada para conviver com todas as pessoas, com suas diferenças e limitações. No caso da acessibilidade arquitetônica, são necessários investimentos em políticas públicas, com o objetivo

<sup>16</sup> Revista Sociedade Inclusiva, ano 1, v. 1, p. 23.

<sup>17</sup> [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)

de redirecionar os espaços públicos, para que todos possam caminhar com segurança e independência.

Alguns itens da acessibilidade arquitetônica são o rebaixamento das calçadas externas, cuja inclinação máxima deve ser de três por cento em direção ao meio-fio, as portas externas e internas das edificações com espaço livre mínimo de 80cm, as rampas de acesso com largura mínima de 1,20m e inclinação máxima de 10 graus e os banheiros com sanitários preparados para uso por pessoa com deficiência e com mobilidade reduzida. Nos estacionamentos externos ou internos das edificações, pelo menos 2% do total de vagas devem ser reservadas a veículos que transportam deficientes físicos, sem mencionar o piso tátil para os deficientes visuais, as ruas com rebaixamento em calçadas, os sinais de trânsito sonoros em lugares movimentados e os telefônicos públicos em tamanhos diferenciados.

Não somente esses espaços precisam ser adaptados, mas também as empresas, as universidades, as escolas os órgãos públicos. O artigo 24 da Lei 5.296/04 dispõe que os estabelecimentos de ensino de qualquer nível, etapa ou modalidade, públicos ou privados, proporcionarão condições de acesso e utilização de todos os seus ambientes ou compartimentos para pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida, inclusive as salas de aulas, bibliotecas, auditórios, ginásios e instalações desportivas, laboratórios, áreas de lazer e sanitários. No entanto, a falta de acessibilidade nas escolas de Teresina é exceção é uma realidade comum:

“Um exemplo de desrespeito ao direito à acessibilidade arquitetônica é o da estudante que usa cadeira de rodas Roseane da Silva Alves, que precisou fazer uma denúncia num jornal para ter o direito de assistir aula numa escola, pois a escola que frequenta não tinha acessibilidade. Depois de muita pressão, com a interferência do Ministério Público, a escola foi reformada<sup>18</sup>.

“Através da adequação física das escolas, a Seduc procura atender às pessoas portadoras de deficiência física por meio de medidas que já estão sendo tomadas. Algumas escolas já estão adaptadas com rampas e banheiros adequados e foi feito um levantamento em todo o Estado das escolas que irão receber adaptações. Até o próximo ano, cada município terá pelo menos uma escola adaptada, como informa Viviane Fernandes, gerente de Educação Especial.<sup>19</sup>”

---

<sup>18</sup> Jornal Meio Norte, 28/09/2007, p. B-3

<sup>19</sup> <http://www.180graus.com/home/materia.asp?id=99726> Acesso em 25/11/2007

A acessibilidade arquitetônica em Teresina aos poucos se faz presente para a pessoa com deficiência. Após a terceira reunião entre o Centro de Apoio Operacional de Defesa dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência com as Superintendências de Desenvolvimento Urbano e Meio Ambiente ficou acertado que a partir de então todo e qualquer estabelecimento público que queira renovar o alvará de funcionamento ou adquirir a concessão de alvarás de construção deve apresentar a planta do local com as adaptações para essas pessoas. Segundo MarluCIA Almeida,<sup>20</sup>

“eles não quiseram assinar o termo de ajuste de conduta, mas se comprometeram em ajudar. Na última reunião, ficou acordado que as SDU's vão fazer um termo de compromisso e repassar para todas as pessoas que desejam realizar essas transações. Todos esses locais já devem ser construídos com as adaptações”, explicou a coordenadora. As exigências fazem parte das leis Federal (Lei 10.098) e Municipal (Lei 2.557) de acessibilidade à pessoa deficiente.

As pessoas com deficiência, quando se mobilizam, por meio de suas associações, conseguem concretizar as suas reivindicações aos órgãos públicos assim, a acessibilidade arquitetônica começará a ser implementada na cidade de Teresina, de que o Projeto Brasil Acessível é um exemplo<sup>21</sup>.

“A Associação dos Deficientes Físicos de Teresina conseguiu incluir o Piauí no Projeto Brasil Acessível. O projeto criado pelo Governo Federal tem como objetivo principal facilitar o acesso de pessoas com deficiência a prédios e logradouros públicos. ‘Estamos aos poucos conquistando nossa dignidade e isso nos deixa muito felizes’. Já estamos com projetos prontos para Teresina, disse o Presidente da Adefit. A Ceid e a Semtcas, serão os responsáveis pela concretização do projeto “Brasil Acessível” em Teresina e Interior. ‘Tudo isso é um direito nosso, além do que este projeto traz também mudanças nos meios de comunicação. Uma forma de estarmos cada dia mais inseridos na sociedade, afirmou Carla Cléia, integrante da ADEFT”.

Uma parte das melhorias na acessibilidade em Teresina se relaciona à cobrança que a pessoa com deficiência vem fazendo aos gestores públicos. Com efeito, as Associações das Pessoas com Deficiência entregaram suas reivindicações no III Fórum Municipal da PPD's, realizado pela SEMTCAS<sup>22</sup> dia 13, com o objetivo de avaliar serviços, programas e projetos.

---

<sup>20</sup> Jornal Meio Norte 15/11/2006 p.A-10

<sup>21</sup> Jornal Meio Norte 31/03/2005, Caderno Cidades.

<sup>22</sup> Jornal Meio Norte, 03/06/2003.

## 2.1.2 Relatos sobre a acessibilidade ao direito de obter órtese, prótese e cadeiras de rodas em Teresina

Menos de um por cento das pessoas com deficiência no Estado do Piauí recebe algum tipo de assistência<sup>23</sup>. Mas os artigos 18, 19 e 20 do Decreto 3.298/99, prescrevem que toda pessoa com deficiência tem o direito de obter gratuitamente das autoridades de saúde (federais, estaduais ou municipais) aparelho que ajude a compensar suas limitações nas funções motoras, sensoriais ou mentais, como órteses, próteses ou cadeiras de rodas. Na prática, há muita burocracia, fila de espera, e pouca oferta para o número de demandas para esses aparelhos, com inúmeros deficientes não conseguem concretizar o direito determinado em lei, que dos aparelhos independentemente da situação econômica da pessoa. O texto a seguir infelizmente evidencia uma realidade “comum” em Teresina:

“... Maria Elizângela Rodrigues, que está parálitica, faz apelo a um jornal, para receber em doação uma cadeira de rodas. Afirma ainda que tudo que ela quer é continuar estudando<sup>24</sup>”. O deficiente Wagner da Silva, para tentar conseguir uma cadeira de rodas, precisa se expor no jornal. Segundo a sua mãe, já procurou o SERSE, sem obter nenhum sucesso. A mãe afirma ainda que não tem mais para quem apelar<sup>25</sup>”.

Quando acionado o Ministério Público pode obrigar o cumprimento de lei ou decreto, que não o estejam sendo de forma satisfatória, em relação a qualquer direito da pessoa com deficiência ou não. Muitos deficientes não conhecem seus direitos e não tem, por exemplo, a devida informação de onde buscar o aparelho de que necessitam, pois nem mesmo conhecem o Decreto 3.298/99, que garante até a distribuição gratuita de remédios<sup>26</sup>.

“Os Ministérios Públicos, Estadual e Federal, através da promotora de justiça Marlúcia Gomes, Antonio B Sousa, e do Procurador Wellington Bonfim, ingressaram com ação civil pública contra a União e a Fundação Municipal de Saúde de Teresina, para que esses órgãos forneçam com regularidade cadeiras de rodas especiais as pessoas portadoras de deficiência no município de Teresina. A ação tem por base um Procedimento administrativo aberto no Centro de Apoio Operacional de Defesa dos Direitos das Pessoas Portadoras de

---

<sup>23</sup> Revista Sociedade Inclusiva, ano 1, v. 1, p. 12.

<sup>24</sup> Jornal Meio Norte, 10/05/2002, p. 3

<sup>25</sup> Jornal Meio Norte, 13/11/2002, p. 5

<sup>26</sup> Jornal Meio Norte, 04/11/2007, p. B-7.

Deficiência, onde se apurou que a FMS não estaria fornecendo cadeiras de rodas distintas das especificadas na tabela do SUS.<sup>27</sup>

“...Segundo Informações de Fátima Garcez, diretora do ambulatório do Hospital Getúlio Vargas em Teresina,<sup>28</sup> a demanda no Hospital é muito grande por órteses e próteses, e até a metade de 2007 não havia recursos suficientes para comprar cadeiras de rodas, por isso a fila estava parada desde 2005.”

A adaptação ao aparelho também é um problema a ser enfrentado pela pessoa com deficiência. Com o pedido aprovado, os pacientes passam por uma fase de ajustes e fazem exercícios psicológicos para se acostumar à nova condição<sup>29</sup>. A prótese ou a cadeira de rodas, por exemplo, chegam inacabadas, sendo necessário que os médicos e o técnico realizem os últimos ajustes junto ao fabricante, para que a pessoa com deficiência comece a utilizar e a se tratar com o fisioterapeuta ocupacional e, em alguns casos, até com o psicólogo. Aliás, estudos da Associação Brasileira de Ortopedia Técnica indicam que cerca de 60% dos pacientes que passam a usar os aparelhos logo desistem deles por problemas de adaptação ou psicológicos.

A distribuição de aparelhos auditivos pelo SUS no Piauí começou em 2006. Em Teresina, as filas para a sua não são pequenas, mas as dificuldades, segundo Gardênia Val, são menores que outras. No Piauí, não existem dados ou estimativas sobre a quantidade de pessoas que precisam de próteses, embora o MS a acredite expressiva (em 2006, 250 mil pessoas receberam próteses ou órteses). Entretanto, dados do próprio ministério revelam que mais de um milhão de pessoas no Brasil ainda não lograram acesso a esses equipamentos, conforme Gardênia Val<sup>30</sup>.

De acordo com Deuselena Andrade<sup>31</sup>, a Semtcas também encaminha para a FMS os deficientes, para que possam receber de forma gratuita bengalas e cadeiras de rodas: “não é doação, é um direito das PCD’s”, ela afirma.

### 2.1.3 Relatos sobre a acessibilidade de pessoas com deficiência nos transportes coletivos em Teresina

---

<sup>27</sup> Jornal Meio Norte, 30/11/2005.

<sup>28</sup> Jornal Meio Norte, 04/11/2007, p. B-7.

<sup>29</sup> Jornal Meio Norte, 04/11/2007, p. B-7.

<sup>30</sup> Coordenadora Estadual de Atenção à Pessoa com Deficiência. Jornal Meio Norte, 04/11/2007, p. B-7.

<sup>31</sup> Chefe da Divisão de Prestação de Serviços à Pessoa Portadora de Deficiência da Semtcas.

A cidade de Teresina não tem transporte coletivo adaptado à pessoa com deficiência, uma realidade vai de encontro ao artigo 34 da Lei 5.296/04, a qual normatiza que esses sistemas se consideram acessíveis quando todos os seus elementos são concebidos, organizados, implantados e adaptados segundo o conceito de desenho universal, garantindo o uso pleno, com segurança e autonomia, por todas as pessoas.

A adaptação dos ônibus para garantir o acesso da pessoa com deficiência é um tema bastante discutido, mas ainda não resolvido. A cobrança pela adaptação nos transportes coletivos em Teresina tem sido uma constante, tanto pelas pessoas com deficiência e suas associações, quanto pelo Ministério Público. As empresas justificam que a cidade não é adaptada e, por isso, não adianta fazê-lo com os ônibus. Em 10 novembro de 2006 foi realizada uma audiência pública no auditório da Procuradoria Geral de Justiça, com a presença de representantes da Superintendência de Transportes e Trânsito (STRANS), da Superintendência de Desenvolvimento Urbano (SDU), da Coordenadoria Estadual para Integração da Pessoa com Deficiência (Ceid), da Secretaria Estadual de Assistência Social (Sasc), do Sindicato das empresas de Transportes Urbanos de Passageiros de Teresina (Setut) e diversas outras associações, com a finalidade de discutir o processo de adaptação dos ônibus coletivos de Teresina, a fim de garantir a devida acessibilidade<sup>32</sup>. É que, por lei as empresas têm até 2014 para adaptar toda a frota, o que significa que a cada ano 10% dos ônibus tem que estar nestas condições. Segundo Mauro Eduardo<sup>33</sup>, o problema é que o município não está fazendo nenhuma adaptação:

“Marcelino Lopes, Vice-presidente executivo do Setut, afirma que as empresas de ônibus estão aguardando as definições legais para analisar a adaptação dos veículos. Segundo ele, falta a resolução do Instituto Nacional de Metrologia, Normalização e Qualificação Industrial (Inmetro). ‘Essa resolução visa especificar como a indústria vai fabricar o equipamento, como serão os novos ônibus adaptados e como se deve adaptar os antigos’, declara. Ele diz que não adianta modificar o veículo se o deficiente físico não tem como chegar à parada. ‘Temos que discutir qual as melhores formas e lidarmos para atender os deficientes’, argumenta. Ele afirma ainda que não sabe como será feita a adaptação sem onerar os consumidores. “Os custos vão aumentar para 100% da população...”<sup>34</sup>”

---

<sup>32</sup> Jornal Meio Norte, 09/11/2006, p. B-4

<sup>33</sup> Coordenador de Acessibilidade da CEID. Jornal Diário do Povo, 10/11/2006, Caderno Cidade.

<sup>34</sup> Jornal O Dia, 10/11/2006.

“O Procurador da República Tranvanvan Feitosa informou que pretende ingressar com ação contra as empresas que não adaptarem os ônibus para os deficientes ‘Cada um terá que cumprir a sua parte, este argumento de que não adianta adaptar os ônibus porque os deficientes não têm como chegar até eles não é aceitável de forma alguma, afirmou Tranvanvan<sup>35</sup>. “

Uma alternativa criada pela Prefeitura de Teresina para pessoa com deficiência física que usa cadeira de rodas foi o programa “Transporte Eficiente”. Até 2006, mais de 450 cadeirantes já o utilizam disponibilizando o município cinco veículos tipo “Van”. Este programa é interessante, mas restrito a um tipo de deficiência, não funciona aos domingos e requer um agendamento prévio por telefone para que o provável usuário o acesse.

“Vans serão adaptadas para transportes de deficientes<sup>36</sup>. A perspectiva é de que as Vans comecem a circular em agosto, segundo o presidente da Adefit, Mauro Eduardo. O Ministério Público vai fiscalizar o funcionamento do serviço para verificar se ele está atendendo a demanda. Em Teresina existem cerca de 5.000 mil deficientes físicos.”

“Em 90 dias os deficientes que usam a cadeira de rodas terão a disposição um serviço de transporte que funcionará de segunda a sábado. Isso poderá beneficiar cerca de 1.000 pessoas que usam cadeiras de rodas (cadeirantes) e residem em Teresina<sup>37</sup> .

“Um grupo de portadores de deficiência física, representantes da Associação dos Portadores de Deficiência Física de Teresina (Adft), se reúne hoje, com o Procurador do Ministério Público, Tranvanvan Feitosa, para reivindicar junto à Prefeitura de Teresina a ampliação do Transporte Eficiente. Segundo o Presidente da Adefit, o programa não está atendendo às necessidades dos PPD’s, porque não atende a todos que necessitam. A Adefit pretende pedir providências imediatas ao Ministério Público<sup>38</sup>.”

“Durante a realização do III fórum Municipal para PPD’s, os deficientes fizeram várias reivindicações, entre elas que o Transporte Eficiente funcione, pois as três Kombis estão paradas por problemas técnicos e com isso os 200 deficientes cadastrados estão sendo prejudicados em seu trabalho, nas fisioterapias e no lazer, segundo informações do deficiente Joaquim Tenório<sup>39</sup>.”

#### 2.1.4 Relatos pela implantação do Passe Livre Municipal em Teresina

A Lei Municipal nº 3.144/2002 garante à pessoa com deficiência, comprovadamente carente, utilizar o transporte coletivo gratuitamente, “Deficientes

<sup>35</sup> Jornal Diário do Povo, 10/11/2006, caderno Cidade.

<sup>36</sup> Jornal Diário do Povo, 22/06/2002.

<sup>37</sup> Jornal Diário do Povo, 25/07/2002

<sup>38</sup> Jornal Meio Norte, 12/03/2003, p. B-1.

<sup>39</sup> Jornal Meio Norte, 13/05/2003.

aguardam com expectativa a sanção do passe livre municipal<sup>40</sup>,” o que somente em 2003 a Prefeitura de Teresina, em reunião no Setut, decidiu pela gratuidade nos transportes urbanos para essas pessoas por meio de uma carteira a quem fizer jus ao direito. Alguns relatos, no entanto, demonstram que entre a lei e sua execução há muita distância.

“Para que as pessoas com deficiências tivessem o direito ao passe livre a Procuradoria da República no Piauí, no ano de 2003, estabeleceu um prazo de 45 dias para a SEMTCAS emitir as carteiras que dão direito ao Passe Livre Municipal em Teresina. A determinação aconteceu após reunião na sede do Ministério Público Federal, com vários órgãos e entidades que representam as PCD's. O procurador Carlos Wagner Guimarães afirmou que o funcionamento do sistema de transporte é fruto do termo de ajuste de conduta que previa a aquisição de transportes com adaptações de cadeiras<sup>41</sup>. “

“Alguns meses depois de implantado o Passe Livre Municipal, o juiz da 1ª Vara dos Feitos da Fazenda Pública, atendendo uma ação dos Sindicatos das Empresas de Transportes Urbanos de Passageiros de Teresina (Setut), cassa, através de uma liminar, esse direito<sup>42</sup>. “

“Das 3.000 mil PCD's cadastradas na SEMTCAS, 2.000 já receberam a carteira do Passe Livre Municipal no transporte público na zona urbana de Teresina.<sup>43</sup> Segundo Deuselena Andrade, chefe da Divisão de Prestação de Serviço a Pessoa com Deficiência, o critério para cadastro é bastante criterioso, sendo necessário um atestado médico e uma perícia para comprovar a deficiência e consequentemente adquirir o benefício. Explica ainda que do deficiente que não tiver o BPC- Benefício de prestação continuada são exigidos outros documentos<sup>44</sup>”

#### 2.1.5 Relatos sobre a implantação em Teresina do Passe Livre Interestadual

Desde 1994, com a Lei Federal nº 8.899/1994 (regulamentada pelo decreto 3.691/ 2000), a pessoa com deficiência e comprovadamente carente tem o direito a utilizar gratuitamente os transportes interestaduais, mas a busca por sua efetivação é bastante complexa, pois as empresas, em muitos casos, não cumprem a legislação. Essa afirmação pode ser comprovada com a seguinte matéria de jornal:

“Os representantes de associações que representam as pessoas com deficiências físicas estiveram reunidos, na manhã de ontem, com o Ministério

<sup>40</sup> Jornal Meio Norte, 21/11/2002, p. 3, caderno Cidades.

<sup>41</sup> Jornal Meio Norte, 25/04/2003.

<sup>42</sup> Jornal O Dia, 25/04/2003, p. 3.

<sup>43</sup> Jornal Meio Norte, 18/08/2004.

<sup>44</sup> O deficiente terá que ter um atestado de um ortopedista do SUS, depois se submeter a perícia no Lineu Araújo e apresentar este laudo na SEMTCAS, junto com fotocópia da identidade ou certidão de nascimento, se for menor de idade, fotocópia de comprovante de residência, e uma foto 3x4 colorida, e atual. Depois, a assistente social visita a residência da PCD, para completar o cadastro,



Público, em audiência com os proprietários de empresas que fazem linhas interestaduais, para discutir o cumprimento da Lei 8.899/94, que garante o transporte interestadual gratuito para as PCD's<sup>45</sup>. De acordo com Mauro Eduardo, presidente da ADFT, mesmo os deficientes que já têm as Carteiras do Passe Livre Interestadual estão tendo dificuldade, pois as empresa estão se negando a conceder o benefício. Foi preciso uma audiência com o Ministério Público Estadual e ficou decidido o cumprimento da lei <sup>46</sup>

## 2.1.6 Relatos sobre a implantação em Teresina do Passe Livre Intermunicipal

A Lei Estadual nº 5.583/2006 criou o Passe Livre Intermunicipal, regulamentado pelo Decreto nº 12.569/2007, assegurando o direito das pessoas com deficiência ao Passe Livre Intermunicipal, desde que comprovadamente carente<sup>47</sup>. Como se trata de uma lei recente, para que esse direito seja exercido se faz necessário também o acesso a essa informação, sendo o benefício concedido mediante um cadastro e, em seguida a emissão da uma carteira “Carteira do Passe Livre”. Em alguns casos, o benefício pode se estender ao acompanhante, se previsto no reverso da carteira, sujeitas as empresas que infringirem a lei às multas especificadas no aferido decreto.

## 2.2 Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho

A Constituição Federal de 1988 prevê garantias ao direito de trabalho da pessoa com deficiência. Com efeito, o art. 7 afirma que: *“são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência”*. Já o art. 37, VIII, reza que *“a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas com deficiência e definirá os critérios e sua admissão.”*

A garantia de acesso ao trabalho da pessoa com deficiência está estabelecida no art. 2, III, b, c e d, da Lei Federal 7.853/89, *verbis*:

- b) o empenho do poder público quanto ao surgimento e à manutenção de empregos, inclusive de tempo parcial destinados às pessoas portadoras de deficiência que não tenham acesso a empregos comuns;

<sup>45</sup> O Transporte gratuito é para tratamento de saúde, pode ser ônibus, ferroviário e aquático, e aéreo

<sup>46</sup> Jornal Meio Norte 29/04/2003 s/p

<sup>47</sup> A pessoa com renda familiar mensal per capita de até um salário mínimo. Não se considera renda familiar auxílio tipo bolsa família e benefício de prestação continuada.

c) a promoção de ações eficazes que propiciem a inserção nos setores público e privado de pessoas portadoras de deficiência;

d) a adoção de legislação específica que discipline a reserva de mercado de trabalho, em favor das pessoas portadoras de deficiência, nas entidades da administração pública e do setor privado, e que regule a organização de oficinas e congêneres integradas ao mercado de trabalho, e a situação, nelas, das pessoas portadoras de deficiência.

Mas o dispositivo legal que direta e objetivamente pode contribuir para a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho é a Lei 8.213/91, regulamentada pelo Decreto 3.298/99. Mais conhecida como “Lei das Cotas”, prevê, em seu art. 93 que toda empresa com cem ou mais empregados se obriga a preencher de dois a cinco por cento dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência habilitadas, na seguinte proporção:

I – até 200 empregados	2%
II – de 201 a 500	3%
III – de 201 a 1.000	4%
IV – de 1.001 em diante	5%

### 2.2.1 As várias formas de trabalho

O trabalho deve ser compreendido em suas diversas formas. A pessoa com deficiência pode ser um empregado assalariado com carteira assinada por alguma pessoa jurídica e regido pelas normas da CLT, um trabalhador autônomo, cooperativado, associado, etc. Com relação ao sistema de associação sem fins lucrativos, a Lei 8.666/93, no art. 24, XX, afirma que é dispensável de licitação a contratação de associação de portadores de deficiência física, sem fins lucrativos e de comprovada idoneidade, para a prestação de serviços ou fornecimento de mão-de-obra, desde que o preço contratado seja compatível com o praticado no mercado.

Uma forma de trabalho que pode contribuir com a cidadania da pessoa com deficiência é a Oficina Protegida de Produção, que é a unidade que funciona em relação de dependência com entidade pública ou beneficente de assistência social com o objetivo desenvolver programa de habilitação profissional para adolescente e adulto com deficiência, provendo-o com trabalho remunerado, tendo em vista a emancipação econômica e pessoal relativa. Outro tipo de trabalho para a pessoa com deficiência é a Oficina Protegida Terapêutica, esta uma unidade que funciona em relação de dependência com entidade pública ou beneficente de assistência

social, com o objetivo de promover a integração social por meio de atividade de adaptação e capacitação para o trabalho de adolescente e adulto que, devido ao seu grau de deficiência, transitória ou permanente, não possa desempenhar atividade laboral no mercado competitivo ou em oficina protegida de produção.

A “Lei das cotas” é um grande avanço nas conquistas pelos direitos sociais e no processo de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Todavia, faz-se necessário uma melhor divulgação da lei tanto para que as empresas contratem essas pessoas quanto a própria pessoa exija que esse direito lhe seja garantido. Nesse sentido, os órgãos públicos responsáveis pelo seu cumprimento devem ser mais eficazes na fiscalização desse direito, em especial no que tange aos percentuais estabelecidos. É que a falta de informação da pessoa com deficiência e a omissão dos gestores públicos em Teresina têm gerado alguns entraves na efetivação da Lei.

#### 2.2.2 Redução tributária na aquisição de transportes por pessoa com deficiência

Numa sociedade que tem a velocidade como marca básica, a pessoa com deficiência, se desejar comprar um automóvel, pode utilizar-se de um direito previsto no art. 1 da Lei 8.989/95 e pagar um preço diferenciado em relação ao seu custo. Esta lei dispõe sobre a isenção do Impostos sobre Produtos Industrializados (IPI) na aquisição de automóveis por pessoas com deficiência física, visual, mental severa ou profunda, ou autista, diretamente ou por intermédio de seu representante legal.

A pessoa com deficiência, ao adquirir um veículo, pode também pleitear à Secretaria de Fazenda do Piauí a isenção do ICMS. É que, a partir de 2007, um convênio celebrado pelo Conselho Nacional de Política Fazendária - CONFAZ/ICMS Nº 03 – concede a isenção do ICMS nas saídas de veículos destinados a essas pessoas.

A isenção desses impostos na compra de veículos, efetuada por uma pessoa com deficiência ou seu representante, é importante. Na verdade restrita a

Excluído: a

um número extremamente reduzido, pois segundo o Censo 2000 e a FGV<sup>48</sup>, 34% das PCD'S em Teresina vivem abaixo da linha da pobreza.

Sublinhe-se que, até maio de 2003, as pessoas com deficiência que morassem Teresina e desejassem tirar a carteira de habilitação teriam que se deslocar para outros estados, para fazer o curso de direção defensiva e realizar os testes práticos diante de um instrutor e dos funcionários do órgão expedidor. Numa parceria da Coordenadoria Estadual para Inclusão da Pessoa com Deficiência (Ceid), o Departamento de Trânsito do Piauí (Detran) e Centros de Formação de Condutores<sup>49</sup> (CFC's), foi possível disponibilizar um veículo adaptado com um monitor treinado para lidar com os interessados em obter a CNH em Teresina, uma conquista importante na construção da cidadania e para a independência das pessoas com alguma limitação.

### 2.2.3 Relatos sobre os problemas de inclusão no mercado de trabalho da pessoa com deficiência em Teresina

Entre as várias categorias de pessoas com deficiência, aquelas que mais têm pressionado os órgãos públicos por melhorias em acessibilidade, no seu sentido amplo (laborais, arquitetônicas, nos transportes coletivos, no direito à informação e comunicação), são os deficientes físicos, os auditivos e os visuais. Na prática, são os que mais têm tido acesso ao mercado de trabalho.

Ora, uma pessoa com deficiência sempre encontra muitas barreiras, mesmo que tenha a qualificação que o mercado exige. O depoimento a seguir é revelador das multifaces das dificuldades cotidianas das PCD'S até aqui abordadas.

“Em minhas andanças na busca por trabalho, me deparei com situações que parecem não existir: Deixei meu currículo numa empresa, fui chamado para uma entrevista, logo o gerente me aborda com a seguinte afirmação: tenho uma vaga para cobrador, lhe interessa? Digo: não, eu sou administrador, gosto dessa área, quero ficar e ter oportunidade com minhas habilidades. O gerente, mais uma vez, diz então você não está precisando de emprego, se estivesse aceitaria a vaga.<sup>50</sup>”

<sup>48</sup> Retratos da deficiência no Brasil – FGV 2003 – Censo 2000.

<sup>49</sup> Revista Sociedade Inclusiva, ano II, n.2, p.31.

<sup>50</sup> Depoimento obtido em reunião na ADEFT, em 15/09/2007.

O fato de a Lei 8.213/91 obrigar a contratação de pessoas com deficiência não significa o seu automático cumprimento pelas empresas. Percebe-se mesmo certa resistência de algumas pessoas jurídicas de direito privado que usam de diversos artifícios para isentarem-se do respeito à legislação.

“Cordão denuncia que, para não contratar deficientes, os empresários estão exigindo pessoas com alto grau de qualificação. ‘Na Apae, recebi quatro solicitações de uma empresa querendo alunos com curso de engenharia e computação, esse empresário sabia que não podíamos atendê-lo mas, com isso, pode afirmar que tentou cumprir a lei.’ A falta de qualificação é uma das principais alegações das empresas para não contratarem.”<sup>51</sup>

Legalmente, qualquer associação com mais de um ano de constituída pode negociar com os órgãos públicos questões de interesse dos associados. As pessoas com deficiência em Teresina, através de suas associações, têm pleiteado aos órgãos de fiscalização uma forma de obrigar as empresas a cumprir a “lei das cotas”, percebendo-se que a inclusão no mercado de trabalho local tem sido construída muito por conta da união dessas entidades em função desse propósito e das ações do Ministério Público.

“O Conede<sup>52</sup> se reuniu com o Ministério Público, Secretária do Trabalho, Defensoria Pública e a Delegacia Regional do Trabalho para tratar da Lei 8.213/91, a “lei das quotas”. De acordo com Mauro Eduardo, presidente da Adefe e representante do Conede, muitas empresas do Estado não cumprem a lei. ‘Nós estamos cobrando uma maior fiscalização por parte dos órgãos públicos responsáveis no sentido de estarmos colocando mais pessoas no mercado de trabalho’ frisou. Mauro Eduardo disse também que as empresas alegam que as PCD’s não têm qualificação. No entanto, ontem ficou firmado que a DRT irá repassar a lista de todas as empresas com mais de 100 funcionários e após isso serão marcadas visitas para saber se há ou não cumprimento da lei. Na oportunidade, os empresários serão orientados a incluírem essas pessoas no seu quadro de funcionários. Segundo a assistente social Mauricéia Bonfim “ É preciso uma luta cotidiana para garantir a cidadania dessas pessoas.”<sup>53</sup>

#### 2.2.4 O Sine como agente promotor de inclusão no mercado de trabalho em Teresina

<sup>51</sup> Jornal Meio Norte, 16/11/2002, p. 3, caderno cidades.

<sup>52</sup> Conede – Conselho Estadual de Direitos da Pessoa com Deficiência.

<sup>53</sup> Jornal Meio Norte, 16/09/2002, p.3, caderno Cidades.

O Sistema Nacional de Emprego (Sine) tem, entre outras atribuições, a de encaminhar pessoas com deficiência para o mercado de trabalho em Teresina, tendo, entre janeiro a outubro de 2006, indicado 147 delas, das quais 37 foram contratadas pelas empresas<sup>54</sup>. Dados do Sine revelam ainda que menos de 50% das empresas nele cadastradas contratam pessoas com deficiência, pois das 193 cadastradas em 2006, apenas 26 solicitaram pessoas com deficiência.

Até 2006, havia na base de dados do Sine-PI cerca de 1.118 pessoas com algum tipo de deficiência: 644 físicos, 253 visuais, 163 auditivos e seis com múltipla<sup>55</sup>. Segundo Tathyana Moreira<sup>56</sup>, uma das responsáveis pelo Setor de Encaminhamento, o aparentemente baixo aproveitamento se explica por que para cada vaga solicitada são encaminhadas de 3 a 5 pessoas, "sem falar que em muitos casos as pessoas não se encaixam no perfil que a empresa busca, que geralmente é de pessoas com segundo grau completo e com deficiência leve."

#### 2.2.5 A Semtcas como agente promotor de inclusão no mercado de Trabalho em Teresina.

A pessoa com deficiência em Teresina pode buscar sua inclusão no mercado de trabalho através da Secretaria Municipal de Trabalho, Cidadania e Assistência Social (Semtcas), que as cadastra e promove o encaminhamento às empresas. Deuselena Andrade<sup>57</sup> afirma que, para monitorar e fiscalizar essa absorção de deficientes pelas empresas locais, a Semtcas conta com a parceria da Procuradoria Regional do Trabalho e da Delegacia Regional do Trabalho. Se a empresa não está cumprindo com o percentual exigido, é imediatamente notificada<sup>58</sup>. Ainda de acordo com Deuselena,<sup>59</sup> o mercado de trabalho precisa abrir-se mais. "As empresas ainda têm resistência na hora de contratar alguém com deficiência, mas já está provado que os cegos, os deficientes auditivos e os mentais são capazes de desempenhar diversas tarefas com competência e responsabilidade."

---

<sup>54</sup> Jornal Meio Norte, 17/11/2006, caderno Economia.

<sup>55</sup> Relatório do Sine, junho/ 2007.

<sup>56</sup> (<http://www.ceid.pi.gov.br/noticia.php?id=172>) Acesso em 09/11/2007.

<sup>57</sup> Chefe da Divisão de Prestação de Serviços à Pessoa Portadora de Deficiência da Semtcas.

<sup>58</sup> Jornal Meio Norte, 16/03/2003, p. 3, caderno Cidades.

<sup>59</sup> Chefe da Divisão de Prestação de Serviços à Pessoa Portadora de Deficiência da Semtcas.

## 2.3 Qualificação Profissional

A garantia de acesso e formação profissional da pessoa com deficiência está estabelecida no art. 2, III, a, da Lei Federal 7.853/89: que assegura “apoio governamental à formação profissional, à orientação profissional, e a garantia de acesso aos serviços concernentes, inclusive aos cursos regulares voltados à formação profissional.” Na verdade, qualificação ou capacitação profissional são atributos exigidos para exercer determinado cargo, pois qualquer que seja ele a ser desempenhado numa instituição, requerem-se algumas habilidades que, teoricamente, não têm nada haver com experiência anterior na função.

A pessoa com deficiência, quando busca qualificação, depara barreiras, sendo as mais comuns são arquitetônicas, as dos transportes coletivos, as culturais. O próprio profissional responsável pela qualificação em muitos casos não está qualificado nem tem os recursos pedagógicos necessários para interagir com a pessoa com deficiência.

“Assim, não é de se estranhar que as pessoas portadoras de deficiência também não estejam nas instituições de profissionalização, nem nas disputas por colocação no mercado de trabalho. Seu direito ao trabalho não é respeitado nem na formação profissional, nem na hora da disputa por competência. A grande maioria das diferentes instituições responsáveis pela formação profissional no Brasil está de portas fechadas para os deficientes. O preconceito lhes nega o direito à eficiência e à competência, e a grande maioria nem consegue se profissionalizar nem se empregar em igualdade de condições.”<sup>60</sup>

### 2.3.1 Relatos da busca da pessoa com deficiência pela qualificação profissional

É fundamental para um trabalhador, com ou sem deficiência, quando na iminência de assumir um emprego ou posto de trabalho, estar condizente com as funções que pretende realizar. Os programas que têm como objetivo inserir a pessoa com deficiência no mercado de trabalho devem englobar tal perspectiva, para que essas pessoas não ocupem um cargo apenas por ser “deficiente”, mas por apresentar a qualificação adequada para tal. Nesse sentido, verifica-se que existem

---

<sup>60</sup> Teresa Consta D' Amaral. Sem Limite: a inclusão de portadores de deficiências no mercado de trabalho. 2ª ed., p. 23.

alguns gargalos nos programas que se destinam à qualificação e capacitação profissional da pessoa com deficiência, o que pode comprometer o aumento crescente delas nas vagas que surgem ou podem surgir.

É evidente que há uma lacuna a ser preenchida, pois a qualificação é uma problemática que atinge todas as espécies de trabalhadores. Então, somente através do desenvolvimento das competências é que esses trabalhadores deixariam de ser beneficiados ou contemplados por programas para se tornarem concorrentes efetivos a uma vaga no mercado de trabalho.

“Segundo o presidente do IBDD os programas destinados aos deficientes não devem apenas se preocupar com números, isto é, a quantidade de trabalhadores que estão inseridos no mercado de trabalho, mas com a qualidade destes empregos. Deve-se ter a preocupação em analisar se os trabalhadores com deficiências estão tendo oportunidades de galgar um crescimento profissional na empresa. Se há instrumental qualitativo para desenvolver suas potencialidades dentro da organização. Se este trabalhador está satisfeito com as funções desempenhadas<sup>61</sup>.”

### 2.3.2 Entidades públicas que qualificam a pessoa com deficiência em Teresina

Em Teresina, a qualificação profissional das pessoas com deficiência pode ser realizada pelo Sistema Nacional de Emprego (Sine) que, entre outras atribuições, oferece cursos em diversas áreas e sempre reserva para elas 10% das vagas. A Semtcas também encaminha os cadastrados em sua base de dados para a Fundação Wall Ferraz, órgão municipal responsável pela qualificação e capacitação profissional de quem quer ingressar no mercado de trabalho, inclusive as pessoas com deficiência, sendo sua única exigência, a idade mínima de 18 anos<sup>62</sup>.

A Fundação Wall Ferraz oferece mais de 70<sup>63</sup> cursos em diversas áreas, com 10% das vagas destinadas às pessoas com deficiência, as mais qualificadas aguardam uma oportunidade de encaminhamento ao mercado de trabalho.

Para Deuselena Andrade,<sup>64</sup> o mercado de trabalho para a pessoa com deficiência apresenta um avanço significativo no Piauí, sobretudo em Teresina, pois já existem mais de 1.000 deficientes nele inseridos, dos quais 515 foram contratados

<sup>61</sup> Sem limite: inclusão de portadores de deficiência no mercado de Trabalho, p.

<sup>62</sup> Jornal Meio Norte, 16/03/2003, p.3, caderno Cidades.

<sup>63</sup> Para saber os cursos, consultar o anexo XXXX.

<sup>64</sup> Diretora da Divisão de média e alta complexidade da SEMTCAS.



por intermédio da Semtcas. Deuselena revela que hoje a maior preocupação, além da inclusão dos deficientes, é a expansão do número de pessoas atendidas com outra limitação que não seja a física: é mais comum as empresas contratarem os deficientes físicos, ficando os visuais ou com alguma outra restrição como a Síndrome de Down, sem muito espaço. A própria lei deixa muito em aberto essa questão, já que não especifica cotas para os tipos de deficiências.

### 2.3.3 Acessibilidade ao direito à informação e à comunicação

A pessoa com deficiência tem à sua disposição o Sistema de Informações da Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE) da Secretaria Especial dos Direitos Humanos – SEDH da Presidência da República. O SICORDE assume, após o Decreto nº 3.298/99, capítulo X, art. 55, o papel catalizador e disseminador de informações sobre políticas e ações na área da deficiência<sup>65</sup>. A Lei Federal 7.405/85 torna obrigatória a colocação do Símbolo Internacional de Acesso – SIA em todos os locais e serviços que permitam a utilização por pessoas com deficiência.

Sublinhe-se que o Dia Internacional da Pessoa com Deficiência foi comemorado com ato público na Praça Pedro II, com exposição de materiais por elas produzidos. Houve também distribuição de materiais com informações sobre os direitos da pessoa com deficiência e apresentações artísticas<sup>66</sup>.

### 2.3.4 Relatos sobre acessibilidade, em Teresina, ao direito à informação da pessoa com deficiência

As pessoas com deficiência tiveram os direitos reconhecidos em ato público e suas associações participaram de um desfile em homenagem à cidade de Teresina<sup>67</sup>. O 9 de setembro é alusivo ao Dia Nacional de Luta da Pessoa com Deficiência e, em função disso ocorreu uma panfletagem dos deficientes, nas

---

<sup>65</sup> <http://www.mj.gov.br/sedh/ct/corde/dpdh/sicorde/sicorde.asp#conteudo>. Acesso em 09/11/2007.

<sup>66</sup> Jornal Meio Norte, p.

<sup>67</sup> Jornal o Dia, 19/08/2002, p. 3.

entradas dos shoppings da cidade, alertando aos motoristas que eles também correm o risco de adquirir uma limitação, caso não dirijam com prudência.<sup>68</sup>

Ademais, a Lei 5.678/07, de 22 de agosto, obriga o Governo do Estado a publicar em braille os editais dos concursos a serem realizados. De acordo com o art. 1º, “os órgãos do Poder Executivo e Autarquias Estaduais estarão obrigados a oferecer versão em braille dos editais de concursos públicos, realizados no âmbito do Estado do Piauí, com a finalidade precípua de atender aos deficientes visuais”.

Já o canal de televisão educativo (TVE) criou um programa específico para tratar das questões das PCD's, que vai ao ar às terças-feiras, com representação aos sábados 12h.<sup>69</sup> Segundo Juliana, apresentadora do programa, que aos 22 anos ficou tetraplégica, “isso foi uma mudança radical. Você passa a ver o mundo de uma maneira diferente. A falta de acessibilidade aos locais é uma das piores coisas para as pessoas com deficiência porque limita ainda mais o direito de ir e vir”.

A Lei nº 5.341/03, instituiu o Dia Estadual do Portador de Deficiência, a ser comemorado, anualmente, no Estado do Piauí, no dia 9 de junho. Nesse dia as pessoas com deficiência aproveitam para debater seus diversos direitos, cobram novas posturas das pessoas e exigem uma sociedade inclusiva, tentando chamar a atenção da comunidade para os mais variados problemas gerados pela exclusão. Abaixo, alguns relatos que permeiam essas idéias:

Cerca de mil pessoas participaram na manhã deste sábado, 09/06/07, da 1ª Caminha pela Acessibilidade, em comemoração ao Dia Estadual da Pessoa com Deficiência. O evento, idealizado pela Adeft<sup>70</sup>, contou com a participação de todas as entidades que defendem os direitos das pessoas com deficiência<sup>71</sup>.

A presidente da Adeft, Carla Cléia, disse que a acessibilidade precisa ser entendida como um todo, e não somente como a quebra de barreiras arquitetônicas. ‘Nós queremos o direito ao lazer, à educação, à saúde, tudo isso constrói a cidadania e a dignidade das pessoas com deficiência,’ destacou Carla Cléia<sup>72</sup>.

A coordenadora geral da Ceid, Rejane Dias, participou da caminhada e explicou que o objetivo do evento é chamar a atenção do poder público e da sociedade para a aplicação de políticas públicas que garantam os direitos das pessoas

---

<sup>68</sup> Jornal Meio Norte, 21/09/2002, p. 3, caderno Cidades.

<sup>69</sup> Jornal Meio Norte, 21/03/2003.

<sup>70</sup> Associação dos Deficientes Físicos de Teresina.

<sup>71</sup> [www.180graus.com/home/imprimir.asp?id=89392](http://www.180graus.com/home/imprimir.asp?id=89392). Acesso em 12/06/2007.

<sup>72</sup> Idem.

com deficiência. ‘Nós queremos sensibilizar e conscientizar a sociedade e também o poder público para que possam assegurar o direito de ir e vir de todas as pessoas com deficiência’<sup>73</sup>.”

O secretário municipal de Assistência Social, Francisco Nogueira, falou que a caminhada demonstra o compromisso das entidades e do poder público com as pessoas com deficiência<sup>74</sup>.

## 2.4 Proteção Legal contra Atos de Discriminação

A Lei nº 7.853/89 dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência e sua integração social, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. O art. 8º define como crime punível com reclusão de um a quatro anos e multa:

I – recusar, suspender, procrastinar, cancelar ou fazer cessar, sem justa causa, a inscrição de aluno em estabelecimento de ensino de qualquer curso ou grau, público ou privado, por motivos derivados da deficiência que porta;

II – obstar, sem justa causa, o acesso de alguém a qualquer cargo público, por motivos derivados de sua deficiência;

III – negar, sem justa causa, a alguém, por motivos derivados de sua deficiência, emprego ou trabalho;

IV – recusar, retardar ou dificultar internação ou deixar de prestar assistência médico-hospitalar e ambulatorial, quando possível, à pessoa portadora de deficiência;

V – deixar de cumprir, retardar ou frustrar, sem justo motivo, a execução de ordem judicial expedida na ação civil a que alude esta Lei;

VI – recusar, retardar ou omitir dados técnicos indispensáveis à propositura da ação civil objeto desta Lei, quando requisitados pelo Ministério Público.

- Relatos de casos de discriminação a pessoas com deficiência

Poucas empresas empregam os deficientes no Piauí<sup>75</sup>. Os mais de 500 mil piauienses nessa situação ainda não têm, nesse sentido, tantos motivos para comemorações. “Nós lutamos diariamente contra essa inacessibilidade ao mercado de trabalho. A sociedade precisa entender que, além de limitações, nós temos valores”, destacou Joaquim Tenório, da ADEFT. Para a diretora social da

<sup>73</sup> [www.180graus.com/home/imprimir.asp?id=89392](http://www.180graus.com/home/imprimir.asp?id=89392) acesso em 12/06/2007.

<sup>74</sup> [www.180graus.com/home/imprimir.asp?id=89392](http://www.180graus.com/home/imprimir.asp?id=89392) acesso em 12/06/2007

<sup>75</sup> Jornal Meio Norte, 09/12/ p.

Associação, Carla Cléia, Teresina ainda é pouco adaptada à pessoa com deficiência:

“A nossa luta tem que continuar. As conquistas ainda estão por vir. Além disso, a sociedade precisa entender que o deficiente não é coitadinho, nós somos agentes ativos que sabemos conviver com a deficiência e que somos capazes de trabalhar.”

A discriminação contra a pessoa com deficiência se faz presente em diversos momentos de suas vidas, até mesmo nas escolas, instituições onde o lema deveria ser o respeito pelas diferenças.

“Algumas instituições de ensino particular não poupam nem quem pode pagar uma boa escola ao filho deficiente. A conclusão veio depois que um casal de médicos, que tentaram matricular sua filha com Síndrome de Down e não conseguiram, mesmo indo a três escolas diferentes. A alegação dos diretores é que os outros alunos não aceitariam a convivência, mesmo o casal tendo um laudo médico que dizia que a criança tem condições de freqüentar as aulas<sup>76</sup>.

Dados do IBGE dão conta de que 17,6% da população do Piauí tem algum tipo de deficiência. É uma parcela muito grande para ser ignorada, sendo por isso estranho que pareça que esse enorme contingente não existe, tanto que nas escolas, nos ambientes de trabalho e nos locais de lazer, são pouco encontrados porque o acesso não é facilitado. Na verdade, o antigo preconceito arraigado até hoje, impediu que as cidades se preparassem e os postos de trabalho se oferecessem para essas pessoas, afastando-as da cidadania<sup>77</sup>. Ora, uma sociedade inclusiva se volta para todos, de forma que há hoje, em nível mundial, um movimento pela inclusão e não mais pela simples integração das pessoas com deficiência<sup>78</sup>. Como afirma Eugênia Augusta Gonzaga<sup>79</sup>.

Atitudes discriminatórias, porém são bastante comuns na sociedade, e prova disso é a Moção de Repúdio nº 03/2006-CONADE/SEDH/PR, feita por Alexandre Carvalho Baroni, presidente do Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência – CONADE, em novembro de 2006:

“O CONADE, através de sua plenária, vem pela presente: 1. REPUDIAR a atitude discriminatória de operadoras de planos de saúde que recusam adesão de pessoas com deficiência como cliente; 2. REIVINDICAR a imediata atuação da Agência Nacional de Saúde Suplementar – ANS, no sentido de atentar para

---

<sup>76</sup> Jornal Meio Norte em

<sup>77</sup> Jornal Meio Norte em

<sup>78</sup> Jornal Diário do Povo 10/06/2002.

<sup>79</sup> “Atuação na área da tutela coletiva de pessoa portadora de deficiência. UESPI, 2001. Monografia..

a ocorrência de violações de direitos das pessoas com deficiência praticadas por operadoras de planos de saúde, que cometem infração à Lei n. 9.656, de 3 de junho de 1.998, que veda o impedimento de participar de plano de saúde de pessoas em razão de idade ou deficiência; e 3. APOIAR o Ministério Público de São Paulo em sua iniciativa de recorrer da sentença, cumprindo seu papel constitucional de fiscal da lei e guardião da cidadania<sup>80</sup>.

O diretor do Terminal Rodoviário de Teresina, Expedito Ferreira, demitiu seis deficientes que ali trabalhavam, sob o argumento contenção de despesas, para evitar constrangimento devido às limitações físicas, como vinha ocorrendo, pára o outro. De acordo com o diretor, houve várias situações constrangedoras, muitas vezes motivadas pela própria falta de informação da população. “Tínhamos duas pessoas surdas e mudas, que estavam trabalhando diretamente com o público, o que tornava a comunicação complicada. Não é que estivéssemos discriminando ninguém, mas a própria população, em sua maioria, não sabe tratar as PCD's<sup>81</sup>”.

- A discriminação da pessoa com deficiência pelos representantes políticos

Em dezembro de 2005, o CONADE deliberou pela Moção de Repúdio nº 05/2005-CONADE/SEDH/PR, contra as declarações da deputada Denise Frossard.

“O Parlamento brasileiro não comporta espaço para idéias como as manifestadas pela deputada, nos seguintes e absurdos termos. Palavras da Deputada: ‘A repulsa à doença é instintiva no ser humano. Poucas pessoas sentem prazer em apertar a mão de uma pessoa portadora de lepra ou de AIDS.’ E prosseguiu em seu desvario: ‘De um modo geral, as pessoas não se sentem confortáveis na companhia de pessoas doentes, ainda mais quando se trata de doença letal ou deformadora. A discriminação é válida quando se trata de doença contagiosa ou de epidemia que coloca em risco a vida e a saúde da comunidade. A deformidade física fere o senso estético do ser humano. A exposição em público de chagas e aleijões produz asco no espírito dos outros, uma rejeição natural ao que é disforme e repugnante, ainda que o suporte seja uma criatura humana. Portadores de doenças e deformidades costumam freqüentar locais públicos exibindo as partes afetadas do corpo, não só com o intuito de provocar comiseração, como também com o propósito de afrontar a sensibilidade dos outros para o que é normal, saudável e simétrico.’ Notório, observa-se, nas palavras da deputada atos discriminatórios contra as pessoas com deficiência. A prevalecer o entendimento da mesma, as pessoas com deficiência poderiam até ser impedidas de freqüentar espaços públicos, como se cidadãos não fossem, tão pouco destinatários de direitos fundamentais universais, tão consagrados em nossa Constituição.”<sup>82</sup>

## 2.5 Síntese dos principais diplomas legais do município de Teresina sobre direitos ao trabalho da pessoa com deficiência

<sup>80</sup> <http://www.mj.gov.br/sedh/ct/conade/Documentos/Mo%E7%E3o%20n%BA%20003%202006.doc>. Acesso em 01/10/2007

<sup>81</sup> Jornal Meio Norte, 26/11/2004, caderno Cidades

<sup>82</sup> <http://www.mj.gov.br/sedh/ct/conade/Documentos/MOÇÃO%20%2005-CONADE%20REPUDIO%20DENISE%20 FROZ.doc>. Acesso em 01/10/2007

- 1) Lei Municipal nº 1.137, 30/10/1967, que assegura aos cegos e aos seus guias livre trânsito nos transportes coletivos da cidade.<sup>83</sup>
- 2) Lei Municipal nº 2.258 de 25/10/1993, que dispõe sobre atendimento prioritário nas repartições públicas municipais para PCD's<sup>84</sup>.
- 3) Lei 2.256/1993, que estabelece que 5% das vagas nos concursos públicos na Administração Municipal sejam destinadas às pessoas com deficiência<sup>85</sup>.
- 4) Lei Municipal nº 2.462, de 08/05/1996, que dispõe sobre o atendimento prioritário aos idosos, gestantes e às pessoas com deficiência nos caixas de supermercados<sup>86</sup>.
- 5) Lei Municipal nº 2.557, de 18/07/1997, que trata da acessibilidade em Teresina e dispõe sobre o rebaixamento de vias e melhorias de locomoção para PCD's, de acordo com o art. 233, II, da Lei Orgânica do Município<sup>87</sup>.
- 6) Lei nº 2.795/1999, que dispõe sobre as reservas de vagas (10%) às PCD's nos cursos oferecidos pela Fundação Wall Ferraz.
- 7) Lei 2.805/1999, que dispõe sobre a reserva de cotas às PCDs nos empreendimentos/empréstimos oferecidos pela Secretaria Municipal de Desenvolvimento e Comércio – SEMDEC.
- 8) Lei Municipal nº 3.144, de 03/12/2002, que concede passe livre às PCD's nos transportes coletivos municipais.
- 9) Decreto 5.559/2004 que regulamenta a Lei Municipal 3.144/2002, que concede passe livre municipal às PCD's no sistema de transporte da capital.

---

<sup>83</sup> Revista Sociedade Inclusiva, Ano II, nº 02, p. 9.

<sup>84</sup> Idem.

<sup>85</sup> Idem.

<sup>86</sup> Idem.

<sup>87</sup> Idem.

10) Resolução Municipal nº 003, de 06/04/2006, que fixa normas para a educação especial na educação básica do sistema municipal de ensino de Teresina.

11) Decreto nº 4.374/2000, que institui-se o selo “Aqui Trabalha Gente Eficiente”, em homenagem às empresas que colaboram com a inclusão de PCD’s no mercado de trabalho.

12) Lei 2.893 de 22/03/2000, que cria o Conselho Municipal dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência.

## 2.6 Síntese dos principais diplomas legais do Estado do Piauí sobre direitos ao trabalho da pessoa com deficiência

1) Lei 5.390, de 25 de maio de 2004, que dispõe sobre a obrigatoriedade das agências bancárias e as estações rodoviárias e ferroviárias do Estado do Piauí manterem cadeira de rodas à disposição do idoso, do portador de necessidades especiais ou de pessoas circunstancialmente necessitadas desse equipamento.

2) Lei 5.374, de 10 de fevereiro de 2004, que determina a inclusão em edifícios públicos da administração pública estadual direta e indireta de medidas asseguratórias e/ou facilitadoras do acesso de pessoas idosas e portadoras de deficiência.

3) Lei 4.548, de 29 de dezembro de 2002, que dispõe sobre isenção do Imposto sobre a Propriedade de Veículos Automotores (IPVA).

4) Lei 4.843, de 21 de junho de 1996, que estabelece prioridade de acomodação de gestantes, idosos, deficientes e pessoas com dificuldade de locomoção no transporte coletivo intermunicipal.

5) Lei 4.835, de 23 maio de 1996, que define o percentual de 10% de cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e os critérios de sua admissão na administração pública.

6) Lei 4.835, de 18 de março de 1996, que estabelece incentivos fiscais a pessoas jurídicas de direito privado que absorvam mão-de-obra de pessoas portadoras de deficiência.

7) Lei 5.329, de 24 de setembro de 2003, que dispõe sobre a composição e o funcionamento do Conselho Estadual de Defesa dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência – CONEDE-PI.

8) Decreto 12.244, de 05/05/2006, que regulamenta a Lei n° 5.454, de 30 de junho de 2005, que “Cria o Fundo Estadual de Defesa dos Direitos da Pessoa com Deficiência – FUNEDE-PI, nos termos do art. 9° da Lei n° 5.329, de 14 de setembro de 2003.”

9) Decreto 12.569, de 16/04/2007, que regulamenta a Lei 5.583/2006, que concede passe livre às pessoas portadoras de deficiência no sistema de transporte coletivo intermunicipal.



### **CAPÍTULO 3 - Políticas públicas indutoras da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Teresina**

Neste capítulo será feita uma descrição e análise das principais ações, atividades, projetos ou programas que, direta ou indiretamente, contribuem para a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho na cidade de Teresina. Diretamente, o instrumento legal que mais tem colaborado para que pessoas com deficiência sejam aceitas nas empresas é a Lei 8.213/91, regulamentada pelo Decreto 3.298/99, especialmente focado aqui.

No universo de 26 milhões de trabalhadores formais ativos no Brasil, 537 mil são pessoas com deficiência, ou seja, apenas 2,05% do total<sup>88</sup>. Segundo Laura Marques,<sup>89</sup> Teresina ainda precisa avançar muito quando o assunto é política pública para a pessoa com deficiência:

“Olha, é verdade que mudou alguma coisa, mas muito pouco. O que existe mesmo é muito ôba-ôba em cima dos portadores de deficiência. Projetos e reuniões são muitos, mas na prática a coisa não funciona. Só quem tem o problema é que pode avaliar a nossa dificuldade para tentarmos vencer os inúmeros obstáculos que aparecem a cada dia. Eu mesma estou cansada de participar de reuniões com fulano e sicrano e não vejo nada de concreto; só muito discurso. Se não formos à luta, seguramente ficaremos dentro de casa esperando o que não vem.”

Teresina conta hoje com vários órgãos que trabalham de forma articulada no sentido de priorizar e realizar políticas públicas que visam à inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Entre eles estão a Coordenadoria Estadual para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – CEID, a Secretaria Municipal de Trabalho Cidadania e de Assistência Social – SEMTCAS, a Secretaria Estadual de Assistência Social e Cidadania – SASC, a Fundação Wall Ferraz, a Secretaria Estadual do Transportes, a Secretaria de Trabalho e Emprego –SINE, o Departamento Estadual de Trânsito - DETRAN-PI.

As políticas públicas constituem um conjunto de ações e medidas no sentido de administrar e aplicar recursos financeiros para um determinado propósito comum a uma coletividade. Abrangendo diversas áreas, como educação, trabalho,

---

<sup>88</sup> FGV. Retratos da Inclusão Empregatícia Formal das PPD's, cap. 5, p. 2.

<sup>89</sup> Jornal O Dia, 05/08/2007, caderno Metrópole, p. 7.

saúde, infra-estrutura, segurança, justiça, transportes e cidadania, tem ainda como consequência o monitoramento, a avaliação e a fiscalização, para que se façam os acertos necessários a um melhor desempenho do gestor público.

Até 2002, as políticas públicas para as pessoas com deficiência em Teresina aconteciam de forma bastante tímida, em muitos casos na condição de mero assistencialismo. Nos últimos cinco anos, percebe-se uma clara mudança nos direcionamentos de projetos e programas que visam à acessibilidade e à inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, não se podendo, porém, afirmar que haja um equilíbrio entre a oferta e a demanda de tais políticas.

### 3.1 As ações do SINE Projeto “Trabalho para Todos”

Em 2003, o Governo do Estado, via Secretaria do Trabalho e Geração de Renda, em parceria com o Governo Federal, elaborou e pôs em prática no Piauí o Projeto “Trabalho para Todos”, tendo como meta incluir pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Para a execução do Projeto, a Secretaria do Trabalho e Renda deverá contar com parcerias celebradas com órgãos e entidades da sociedade civil, como a CEID, entidades especializadas no atendimento às pessoas portadoras de deficiência e instituições de qualificação profissional.

A proposta do Projeto “Trabalho para Todos” pressupõe a aplicação de recursos financeiros da ordem de R\$ 597.185,00, envolvendo inicialmente treze municípios do Estado. Seus principais objetivos são:

“ Elaborar pesquisa de campo voltada para o diagnóstico da demanda e do mercado de trabalho para as pessoas portadoras de deficiência, com objetivo de subsidiar ações e projetos na área;

Promover a preparação da mão-de-obra desqualificada, através de cursos de formação e qualificação profissional, visando melhores oportunidades de ingresso no mercado de trabalho;

Sensibilizar o mercado de trabalho para absorção dos trabalhadores portadores de deficiência através da mobilização e de campanhas publicitárias;

Encaminhar ao mercado de trabalho os candidatos cadastrados, de acordo com suas habilidades e experiências;

Realizar o acompanhamento das pessoas portadoras de deficiência nos locais de trabalho;

Analisar as funções e condições de trabalho dentro da empresa, visando à adaptação física da mesma, para o trabalhador com deficiência;

Incentivar o trabalho, realizado por entidades especialistas no atendimento a esta clientela, avançando em viabilizar formas associativas de produção<sup>90</sup>.

O primeiro ano de execução do Projeto “Trabalho para Todos” estará concentrado nos principais centros urbanos do Estado, em municípios considerados pólos: Teresina, Floriano, Parnaíba, Campo Maior, Piripiri, Picos, Bom Jesus, São Raimundo Nonato, Corrente, Simplício Mendes, Oeiras, São João do Piauí e Paulistana. As metas para o período de quatro anos estão discriminadas a seguir:

Tabela 6 – As metas do projeto “Trabalho para Todos”

ATIVIDADES / METAS	TOTAL / PERÍODO			
	2003	2004	2005	2006
1. Realizar pesquisa de campo para levantamento da demanda e do mercado	01	-	-	-
2. Realizar seminários de sensibilização e mobilização do setor empresarial	01	01	01	01
3. Realizar campanha de sensibilização e mobilização do setor empresarial	01	01	01	01
4. Executar cursos de capacitação e nivelamento de formadores.	08	10	15	20
5. Realizar cursos de qualificação para pessoas portadoras deficiência.	50	80	100	150
6. Realizar visitas às empresas para captação de vagas	150	200	250	300
7. Encaminhar os trabalhadores cadastrados ao mercado de trabalho.	200	300	350	400
8. Programar e realizar visitas de acompanhamento nos locais de trabalho.	150	200	250	300
9. Realizar avaliação permanente das ações em execução.	02	02	02	02

FONTE: PROJETO “Trabalho para todos”, p. 11

<sup>90</sup> Projeto “Trabalho para Todos”, p. 10.

O público-alvo são as pessoas com deficiência física, sensorial (auditiva ou visual), mental ou múltipla, reabilitada para o mercado de trabalho e/ou com possibilidades para atividades produtivas; famílias das pessoas portadoras de deficiência atendidas e empresários e profissionais da área de recursos humanos. A tabela a seguir mostra a previsão de gastos dos recursos.

Tabela 7 – Previsão de gastos dos recursos do Projeto “Trabalho para Todos”

#### 5 – PLANO DE APLICAÇÃO

NATUREZA DA DESPESA		TOTAL	CONCEDENTE	PROPONENTE
CÓDIGO	ESPECIFICAÇÃO			
3390.30	Material de Consumo	43.990,00	36.600,00	7.390,00
3390.36	Serviços de Terceiros Pessoa Física	238.500,00	204.000,00	34.500,00
3390.39	Serviços de Terceiros Pessoa Jurídica	159.080,00	146.680,00	12.400,00
4490.52	Equipamento e Material Permanente	155.615,00	155.615,00	-
<b>TOTAL GERAL</b>		<b>597.185,00</b>	<b>542.895,00</b>	<b>54.290,00</b>

Fonte: Projeto: “Trabalho para todos”, p. 30.

O Sistema Nacional de Emprego (SINE) encaminhou, de janeiro a outubro de 2004, 147 pessoas com deficiência para o mercado de trabalho, com 37 delas contratadas. Os cargos que as empresas mais buscam no banco de dados do SINE são os de serviços gerais e cobrador de ônibus<sup>91</sup>.

Entre os encaminhados pelo Sine está Maria Zélia da Silva, 21 anos, que faz parte do público que as empresas estão mais abertas a receber: tem deficiência física leve, possui ensino médio completo e detém conhecimento de informática. "Acho que hoje o deficiente está sendo visto com outros olhos e, apesar de ainda existir muito preconceito, está menos difícil chegar às empresas", diz Zélia, que tem seqüelas da paralisia infantil.

O aparentemente baixo aproveitamento entre o número de encaminhados e o de absorvidos pelo mercado se dá porque, de acordo com o Sine, para cada vaga solicitada são disponibilizadas de 3 a 5 pessoas. "Sem falar que em muitos casos as pessoas não se encaixam no perfil que a empresa busca: geralmente pessoas com segundo grau completo e com deficiência leve. Tivemos casos em que encaminhamos pessoa com deficiência para o cargo de almoxarife e a empresa não

<sup>91</sup> <http://www.ceid.pi.gov.br/noticia.php?id=172>

aceitou, alegando que se trata de um cargo que é preciso levantar peso", explica Tathiana Moreira, uma das responsáveis por esse setor no Sine.

O SINE-PI disponibilizou cópias de vários relatórios que possibilitam fazer um comparativo entre os objetivos propostos no Projeto "Trabalho para Todos" e a sua efetiva implementação. Percebe-se então, que os encaminhamentos ficaram bem abaixo da previsão projetada, mas o Projeto está tendo continuidade e se vem firmando como uma política pública que logra inserir o deficiente no mercado de trabalho. Conforme os dados do Sine, as maiores dificuldades encontradas para a colocação da pessoa com deficiência no mercado de trabalho são: a) Baixo grau de escolaridade; b) Discriminação do empregador, que solicita pessoas com deficiência leve; c) Falta de qualificação do deficiente.

Tabela 8 – Desempenho do Projeto "Trabalho para Todos" 2004 e 2005

MÊS/ANO	ENCAMINHADOS	COLOCADOS	MÊS/ANO	ENCAMINHADOS	COLOCADOS
JAN/04	11	2	JAN/05	0	0
FEV/04	22	12	FEV/05	14	4
MAR/04	13	4	MAR/05	11	4
ABR/04	32	11	ABR/05	6	3
MAI/04	34	5	MAI/05	3	2
JUN/04	3	1	JUN/05	10	3
JUL/04	19	3	JUL/05	8	3
AGO/04	32	4	AGO/05	7	2
SET/04	5	2	SET/05	31	12
OUT/04	34	4	OUT/05	14	5
NOV/04	2	1	NOV/05	06	3
DEZ/04	3	2	DEZ/05	14	5
TOTAL	210	51	TOTAL	124	46

Fonte: Relatório de atividades do SINE-PI

Tabela 9 – Relatório de desempenho do Projeto "Trabalho para Todos" 2006 e 2007

MÊS/ANO	ENCAMINHADO S	COLOCADO S	MÊS/AN O	ENCAMINHADO S	COLOCADO S
JAN/06	21	03	JAN/07	31	09
FEV/06	41	12	FEV/07	40	04
MAR/06	12	01	MAR/07	32	11
ABR/06	04	04	ABR/07	36	07
MAI/06	13	03	MAI/07	32	11
JUN/06	11	04	JUN/07	26	10
JUL/06	09	02	JUL/07	13	05
AGO/06	03	00	AGO/07	15	09
SET/06	20	01	SET/07	25	09
OUT/06	12	07	OUT/07	44	17
NOV/06	03	00	NOV/07	22	11
DEZ/06	03	01	DEZ/07	14	05
TOTAL	146	39	TOTAL	330	108

Fonte: Relatório de atividades do SINE-PI

Uma análise comparativa entre os dados projetados e o efetivamente foi concretizado, revela uma diferença enorme. As metas de encaminhamentos de pessoas com deficiência para as empresas em nenhum momento foram efetivamente alcançadas. Mas, de acordo com os relatórios do Sine em função deste projeto, no período de 2004 a 2007, 321 pessoas com deficiência foram contratadas pelas empresas de Teresina.

Tabela 10 - Número de pessoas encaminhadas para as empresas 2003 a 2007

METAS	2003	2004	2005	2006	2007
PREVISTAS	200	300	350	400	00
REALIZADAS	000	210	142	146	330

Pela análise dos dados extraídos dos relatórios do SINE-PI, detecta-se que os cargos mais procurados pelas empresas são porteiro, zelador, cobrador de ônibus, recepcionista, secretária e auxiliar de escritório.

Até 2006 havia 1.088 pessoas com deficiência cadastradas no SINE-PI<sup>92</sup> (na tabela a seguir descreve-se-lhes o perfil pelo tipo de deficiência). Fica claro que as PCD que mais buscam trabalho no SINE-PI são as com deficiência física, com 57,26% (623) do total, vindo em segundo lugar a visual, com 22,89% (249) do total.

Tabela 11 – Número de PCD cadastradas no Sine-PI em 2006

Tipos	Nº de PCD cadastradas 2006	EM %
Auditiva	160	14,71
Visual	249	22,89
Física	623	57,26
Mental	50	4,60
Múltipla	06	0,55
<b>Total</b>	<b>1.088</b>	<b>100</b>

Fonte:Tabela elaborada a partir das informações obtidas junto ao Sine-PI

Na tabela seguinte detecta-se que das pessoas com deficiência cadastradas no SINE-PI em 2006, a maioria tem apenas o 1º grau incompleto, ou 36,67% do total. Com graduação, o número chega a 24 pessoas, ou 2,21% do total, sendo que 27,85% têm o segundo grau completo<sup>93</sup>.

<sup>92</sup> Os dados foram obtidos através de relatórios administrativos no próprio SINE-PI

<sup>93</sup> Idem

Tabela 12 – Perfil das PCD cadastradas no SINE em 2006

PCD- Cadastradas por Escolaridade	Nº de PCD's cadastradas	Em %
Analfabetos	50	4,60
1º grau incompleto	399	36,67
1º Grau Completo	122	11,21
2º Grau Incompleto	154	14,15
2º Grau completo	303	27,85
3º Grau Incompleto	36	3,31
3º Grau Completo	24	2,21
<b>Total</b>	<b>1.088</b>	<b>100</b>

Fonte: Tabela elaborada a partir das informações obtidas junto ao Sine-PI

O SINE-PI realizou, de 2005 a 2006, vários cursos, com a participação das pessoas com deficiência, em função também do Projeto “Trabalho para Todos”. Esses cursos são ofertados para toda a comunidade, sendo reservado um percentual de dez por cento para a pessoa com deficiência em cada um. Mas, pelos resultados mostrados a seguir, pode-se observar que essa reserva de vagas somente em alguns casos é efetivamente preenchida. Aliás, a média de alunos por curso é de 30 pessoas.

Tabela 13 – Participação das PCD nos cursos ofertados pelo SINE-PI

CURSOS	PCD - FEMININO	PCD - MASCULINO
ATENDIMENTO AO PÚBLICO	0	0
SECRETARIADO	3	0
RECEPCIONISTA	3	0
MECÂNICO DE MOTOS		2
INJEÇÃO ELETRÔNICA	0	1
CABELEIREIRO	2	
INSTRUMENTALISTA CIRURGICO	1	0
ASSOCIATIVISMO	0	1
ATENDENTE DE HOSPITAL	1	1
FAXINEIRO	2	1
BIJUTERIAS	2	0
MECÂNICO E MOTOS	0	2
ATENDIMENTO AO CLIENTE	1	1
PINTURA E CERÂMICAS	1	1
LOGÍSTICA E PRODUÇÃO	0	2
RECEPCIONISTA EM GERAL	3	0
INFORMÁTICA BÁSICA	0	4
COZINHEIRA	1	0
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>16</b>

Fonte: Tabela elaborada a partir das informações obtidas junto ao Sine-PI

O Projeto “Trabalho para Todos” continuou em 2007, mesmo com planejamento inicial previsto até 2006. Por conta disso e em função dos novos dados coletados no Sine-PI, fez a seguir um resumo dos resultados mensurados naquele ano.

Tabela 14 - Escolaridade da PCD – Cadastrada no Sine-PI de Jan a Out/2007

PCD-Cadastradas por Escolaridade	Nº de PCD -Cadastradas	Em %
Analfabetos	17	1,92%
Ensino fundamental completo e incompleto	376	42,49%
Ensino médio completo e incompleto	436	49,27%
Ensino superior	56	6,33
<b>Total</b>	<b>885</b>	<b>100</b>

Fonte: Tabela elaborada a partir das informações obtidas junto ao Sine-PI

Tabela 15 - PCD cadastrada no SINE – Encaminhados e Contratados - 2007

PCD CADASTRADO POR TIPO	PCD CADASTRADA EM 2007 QUANTIDADE	PCD ENCAMINHADO 2007 PARA EMPRESAS	PCD CONTRATADOS 2007 PELAS EMPRESAS DE TERESINA	PCD % DAS CONTRATAÇÕES
AUDITIVA	136	21	03	3,90%
VISUAL	190	58	14	18,18%
FÍSICA	522	211	59	76,62%
MENTAL LEVE	31	01	01	1,30%
MÚLTIPLA	06	--	---	
<b>TOTAL</b>	<b>885</b>	<b>291</b>	<b>77</b>	<b>100</b>

Fonte: Tabela elaborada a partir das informações obtidas junto ao Sine-PI

### 3.2 Ações da Secretaria de Infra-estrutura do Estado do Piauí – Programa Brasil Acessível

A Secretaria de Infra-estrutura do Estado do Piauí com recursos do Governo Federal, viabilizados pelo Programa Nacional Brasil Acessível, elaborou, em novembro de 2006, o Projeto Acessibilidade para Teresina-PI<sup>94</sup>. Os seus principais objetivos foram a remoção de barreiras arquitetônicas em locais públicos da cidade, compreendendo a área do centro urbano, através da execução de quatro itens (construção de rampas de acesso, piso tátil em locais com telefones públicos, rebaixamento de guias e reservas de estacionamentos), a disponibilização de 87 reservas de vagas de estacionamentos, com o Símbolo Internacional de Acesso – SIA<sup>95</sup>, e a construção de 311 rampas de duas partes, a propriamente dita e a faixa tátil. Em termos de m<sup>2</sup>, 1.208,70 m<sup>2</sup> de rampas de passeio, 225,00 m<sup>2</sup> de piso tátil, 661,20 m<sup>2</sup> de reservas de estacionamentos e 594,25 m<sup>2</sup> de obras de Infra-estrutura. Custo total: R\$ 180.185,10, sendo R\$ 156.682,20 oriundos do Ministério das Cidades e R\$ 23.502,60, a contrapartida do Governo do Piauí.

<sup>94</sup> Dados obtidos por cópia na íntegra do programa de trabalho desse projeto.

<sup>95</sup> Deve estar de acordo com as normas da ABNT.



Projetos assim são de extrema importância, mas fica claro que essas ações, se dão por causa da nova legislação federal que impõe a inclusão das pessoas com deficiência na sociedade. O que implica que não basta a construção de rampas no centro. Urge que as políticas públicas sociais e de desenvolvimento cheguem à periferia da cidade, sendo pois insuficientes reservas de vagas para a pessoa com deficiência nos estacionamentos dos shoppings e centro da cidade, mas em todo o entorno urbano e sua periferia, apesar de que, problemas com raízes históricas e sociais profundas não se resolvem de uma hora para outra.

### 3.3 Ações da Secretaria de Assistência Social e Cidadania

A Secretaria de Assistência Social e Cidadania - SASC, desenvolve desde 2004, o “Projeto Escola Móvel de Inclusão Social”, mais conhecido pela comunidade como “Caminhão Digital”. O curso do Caminhão Digital tem a duração de dois meses e, além das aulas de Informática, leva informações sobre cidadania, garantia de direitos e orientações sobre como o candidato deve se comportar em entrevistas de emprego. Também há atividades de estímulo à criatividade, à auto-estima, à capacidade de expressão, à solidariedade, a valores éticos e à defesa dos direitos sociais<sup>96</sup>.

A idéia do Projeto é que 10% das vagas sejam destinadas às pessoas com deficiência, já tendo beneficiado até 2006, mais de 1.867 pessoas em Teresina, dentre elas algumas com deficiência. Em 2007, a SASC adquiriu mais dois caminhões, cada um com capacidade para 480 alunos. Mas dados da própria SASC dão conta que, até junho de 2007, apenas 31 pessoas com deficiência já havia se beneficiado do projeto em Teresina, do que se deduzir que o percentual mínimo de 10% não está sendo implementado. O Projeto é bom, todavia poucos deficientes estão tendo acesso a ele.

Em junho de 2007, foi editado o Decreto 12.569/07, que regulamentou a Lei 5.583/2006, cujo objetivo é assegurar à pessoa com deficiência comprovadamente

---

<sup>96</sup> [www.ceid.pi.gov.br/noticia.php?id=209](http://www.ceid.pi.gov.br/noticia.php?id=209). Acesso em 11/05/2007.

carente o direito de usar o transporte intermunicipal de forma gratuita, via o “Passe Livre Intermunicipal”. Após a aprovação da lei estadual, designou-se a SASC para promover a tramitação legal do benefício, tendo até setembro, registrado mais de 800 solicitações, das quais 300 já obtiveram resultados, uma vez que se exige uma séria de documentos, além de laudos médicos.

### 3.4 Ações da Secretaria Municipal de Trabalho Cidadania e Assistência Social

O Programa “Transporte Eficiente” foi implantado em Teresina em 2002, para os deficientes físicos cadeirantes, numa parceria entre a Prefeitura de Teresina e várias entidades, Três Kombis, com rampas implantadas foram preparadas para transportar os deficientes físicos. Apenas os cadeirantes cadastrados na SEMTCAS terão direito ao uso desse transporte, que terá o mesmo preço do ônibus, mas com o grande diferencial de buscar o deficiente na casa, levar para o seu destino e depois voltar com ele para a residência. O serviço deve ser previamente reservado nos horários que serão utilizados<sup>97</sup> e já contava, em 2007, com seis Kombis.

De acordo com a SEMTCAS, o Transporte Eficiente, que é um serviço especial, atende atualmente 394 usuários de cadeiras de rodas, funcionando diariamente inclusive aos sábados, das seis às vinte horas e, nos sábados, até às catorze. Esse serviço é interessante, mas como é necessário um agendamento prévio, nem sempre a pessoa com deficiência pode dele usufruir, tendo em vista as poucas kombis e os muitos cadeirantes a serem atendidos. Ademais, o Transporte Eficiente não leva em consideração a realidade do funcionamento do comércio em Teresina, nem das instituições de ensino que funcionam até às 22 horas.

Com relação a encaminhamentos ao mercado de trabalho, a Semtcas<sup>98</sup> no período de 2002 a 2007, cadastrou em sua base de dados mais 1.571 pessoas com deficiência, das quais 1.383 se viram encaminhadas ao mercado de trabalho e 804 foram efetivamente contratadas pelas empresas de Teresina. De acordo ainda com o relatório da Semtcas, 526 pessoas foram encaminhadas para a capacitação profissional, na Fundação Wall Ferraz, no Cefet, no Ciee e no Sistema Sest/Senat. A

---

<sup>97</sup> Jornal Meio Norte, 23/11/2002, caderno Alternativo, p. 3

<sup>98</sup> Jornal Meio Norte, 16/03/2003, caderno Cidades.

seguir um quadro do resumo da Semtcas com a relação das 21 empresas que mais lhe solicitaram e admitiram pessoas com deficiência. Não consta o nome das empresas por se considerar desnecessário para o objetivo deste trabalho.

Tabela 16 – Empresas que mais contratam PCD de 1989 a 2006

Nº de empresas	Nº de funcionários	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	Total de PCD M. Trabalho
01	199	1	1												1					3
02	192												1		1	1			1	4
03	137												2		1				2	5
04	141										1				1				1	3
05	118					1								1					1	3
06	607						1		2	1	1	1	1	1	2	8	1	3	5	26
07	327												2	5	1	2	2	2	1	15
08	182		1	1							3									5
09	149													1			1	1	1	4
10	96																		2	2
11	632										1	4	2	1	3	1	-	4		16
12	151																		1	1
13	273						1		2						1		1	1		6
14	178								1					2		1				4
15	297					1		2			1	1	1					3		9
16	212														2					2
17	---												35	3	13	5	13	10	8	87
18	---														2	1	1	1		5
19	1.443	1												1	1			1		4
20	123												1	1					1	3
21	234													2			1	1		4
	<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>47</b>	<b>21</b>	<b>26</b>	<b>21</b>	<b>21</b>	<b>23</b>	<b>28</b>	<b>211</b>

Fonte: Semtcas, 2007.

A Fundação Wall Ferraz oferece mais de 72 cursos em diversas áreas, com 10% das vagas destinadas às pessoas com deficiência. A Semtcas encaminha essas pessoas, que tenham interesse em algum curso de qualificação ofertado e, após o treinamento, têm a opção de aguardarem uma oportunidade de encaminhamento ao mercado de trabalho.

Pela análise dos relatórios da Fundação Wall Ferraz, a quantidade de pessoas com deficiência que lá fizeram qualificação profissional, no período de 2003 até 2007, nunca atinge o percentual de 10% previsto. Cada curso recebe uma média de vinte alunos por turma, sendo que boa parte deles não tem a participação da pessoa com deficiência ou, quando tem, é apenas um por turma.

Tabela 17 - Cursos ofertados pela FWF com participação das PCD's - Período de 2003 a 2007

CURSO	QUANTIDADE DE PCD	QUANTIDADE DE TURMAS
AGENTE DE PORTARIA	1	1
ARRANJO FLORAIS DE GARRAFA PET	2	2
ARTE COM PALITO	1	1
ARTESANATO EM CIPÓ	6	1
BAINHA ABERTA	3	3
BIJUTERIA	2	2
BISCUIT	7	3
BOMBEIRO HIDRÁULICO	1	1
BORDADO EM MÁQUINA INDUSTRIAL	1	1
BORDADO PONTO CRUZ	1	1
CABELEIREIRO	3	3
COMPUTAÇÃO	5	3
CORTE E COSTURA	3	3
CORTE E ESCOVA	1	1
ELETR. PREDIAL	2	2
INFORMÁTICA	1	1
KIT COZINHA	2	1
MAQUIAGEM E PENTEADO	1	1
MECANICA DE AUTOMÓVEL	1	1
MECÂNICA DE BICICLETA	1	1
NOÇÕES DE LANTERNAGEM	1	1
OPERADOR EM MICROCOMPUTADOR	35	17
PANIFICAÇÃO	1	1
PINTURA EM TECIDO	1	1
RELAÇÕES HUMANAS	3	2
SERIGRAFIA	1	1
<b>Total</b>	<b>87</b>	<b>56</b>

Fonte: Fundação Wall Ferraz, 2007.

A Semtcas também encaminham para a Fundação Municipal de Saúde as pessoas com deficiência com necessidade de órteses, próteses e cadeiras de rodas, para que receber gratuitamente tais aparelhos.

### 3.5 Ações da Delegacia Regional do Trabalho (DRT) em Teresina

As informações obtidas na Delegacia Regional do Trabalho de Teresina, com a fiscal Inês Resende, dão conta de que em 2006 foram fiscalizadas quinze empresas que, em função da Lei das cotas, seriam obrigadas a ter empregados com deficiência, resultando na contratação de 39 pessoas. Em 2007, a DRT fiscalizou 69 empresas e, com isso, foram contratadas 191 pessoas com deficiência. As

fiscalizações até 2007 tiveram um caráter de conscientização e não são punitivas, mas a partir de 2008 as empresas poderão sofrer penalidades. As fiscalizações passarão a ser mais intensas no que se refere à reserva de vagas para pessoas com deficiência.

Segundo a fiscal Inês Resende, existem no Piauí, cerca de 130 empresas com mais de cem empregados, a maior parte localizada em Teresina. As pessoas com deficiência, em regra geral, o nível de qualificação profissional é muito baixo, por isso a dificuldade das empresas em contratar, apesar de os empresários estarem buscando o deficiente com limitação leve.

### 3.6 Ações do Ministério Público do Trabalho no Piauí

No período de 2005 a 2006, foram realizadas mais de 150 diligências em empresas do Piauí, com 100 ou mais empregados dos quais setenta por cento se deram em Teresina e resultaram na instauração de 150 inquéritos e conseqüentes, Termos de Ajuste de Conduta (TAC). Por conta disso, as empresas contrataram pessoas com deficiência.

Até 2007, as empresas privadas haviam admitido, no Piauí, mais de quinhentas pessoas com deficiência, respondendo Teresina com setenta por cento do montante, ou seja, 350 dessas pessoas foram contratadas, em Teresina, no período de 2005 até 2007, haja vista que o TAC concede um prazo para que os empregadores cumpram a Lei das Cotas.

Em 2007, o MPT fez um acompanhamento para saber se os TAC's estão sendo cumpridos. Caso o procurador perceba que se faz necessária uma fiscalização, solicita-a à DRT e, se a empresa não cumpre o estipulado, será penalizada com multas pecuniárias. Em Teresina, por exemplo, uma empresa de serviços de vigilância, por não cumprir o acordo, teve que pagar mais de 70 mil reais, valor repassado para as associações com sede na capital (Ama, Apae e Acep).

### 3.7 Ações do Centro de Apoio Pedagógico para Atendimento às Pessoas com Deficiência Visual – CAP

Existe, em Teresina, o Centro de Apoio Pedagógico para Atendimento às Pessoas com Deficiência Visual (CAP), tendo como público-alvo alunos cegos ou com baixa visão, matriculados ou não, em escolas de ensino fundamental, médio e superior, professores e comunidade. Entre outras atividades o CAP desenvolve:

1º) Núcleo de Produção em Braille, que se destina à conversão de livro, textos em braille, ampliados e sonoros, bem como adaptação e produção de material didático e pedagógico.

2º) Núcleo de Apoio Didático e Pedagógico, que possui acervo de materiais e equipamentos específicos necessários ao processo ensino-aprendizagem, para apoiar alunos, professores e comunidade e promover cursos de atualização, aperfeiçoamento e formação continuada em serviço.

3º) Núcleo de tecnologias, que é equipado com materiais especializados ou adaptados para que o aluno tenha acesso ao conhecimento e as tecnologias da informação.

4º) Núcleo de Convivência, que é um espaço interativo planejado para favorecer a aproximação, a troca de experiências, a pesquisa e o desenvolvimento de atividades lúdicas e culturais.

Segue um resumo de algumas atividades desenvolvidas pelo CAP na cidade de Teresina:

Tabela 18 - Produção em Braille no CAP - Ano de 2006

Meses	Livros p/ Braille	Nº de Folhas	Ampliados	Nº de Folhas	Fitas Gravadas
Janeiro	09	1.385	01	143	06
Fevereiro	03	449	--	--	--
Março	14	1.287	04	447	03
Abril	04	937	02	285	--
Maiο	02	568	03	238	--
Junho	07	1.009	02	312	31
Julho	01	185	--	--	--
Agosto	06	1.059	04	507	06
Setembro	12	1.825	01	205	--
Outubro	17	2.684	01	260	--
<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>11.388</b>	<b>18</b>	<b>2.397</b>	<b>46</b>

Fonte: CAP, 2007

Tabela 19 - Produção em Braille no CAP - Ano de 2006

Meses	Livros p/ Braille	Nº de Folhas	Ampliados	Nº de Folhas	Fitas Gravadas
Janeiro	04	780	03	960	--
Fevereiro	03	530	01	234	05
Março	--	--	01	120	08
Abril	--	--	02	335	03
Maio	--	--	02	270	02
Junho	--	--	01	425	10
Julho	--	--	01	180	--
Agosto	--	--	03	192	04
Setembro	05	1.130	04	846	07
Outubro	07	960	01	147	--
Novembro	02	220	02	540	--
Dezembro	04	1.160	01	50	11
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>4.780</b>	<b>23</b>	<b>4.199</b>	<b>50</b>

Fonte: CAP, 2008

Tabela 20 - Cursos Ofertados pelo CAP em 2006 e 2007

Cursos	Hs	Instituição	Nº Alunos	ANO
Sistema Braille	40	Acep	01	2006
Sistema Braille	40	Acep	01	2006
Sistema Braille Sorobã	40	Acep	01	2006
Orientação Sistema Braille	12	Prof. Batalha	03	2006
Sistema Braille	24	Prof. Picos	10	2006
Sistema Braille Sorobã	24	Prof. Picos	10	2006
Sistema Braille	50	Alunos vários	07	2007
Sorobã	30	Alunos	02	2007
Escrita e leitura em braille		Cap – alunos	18	2006 e2007

Fonte: CAP, 2008

Tabela 21- Alunos Atendidos pelo CAP em 2006 e 2007

Meses	Nº de Alunos	Meses 2007	Nº Alunos
Janeiro	05	Janeiro	04
Fevereiro	02	Fevereiro	02
Março	13	Março	10
Abril	09	Abril	06
Maio	14	Maio	05
Junho	10	Junho	03
Julho	04	Julho	02
Agosto	16	Agosto	12
Setembro	12	Setembro	03
Outubro	19	Outubro	07
Novembro	--	Novembro	09
Dezembro	--	Dezembro	08
<b>Total</b>	<b>104</b>	<b>Total</b>	<b>71</b>

Fonte: CAP, 2008

Tabela 22 - Serviços Prestados pelo CAP à Comunidade em 2006 e 2007

Instituição	Tipo	Quantidade/Folhas
Luxor Hotel	Preparação dos Cardápios em Braille	15 páginas - 5 a 10 folhas
Metropolitan Hotel	Preparação dos Cardápios em Braille	30 páginas 5 a 10 folhas
Riverside Walk	Preparação dos Cardápios em Braille	29 páginas – 5 a 10 folhas
Secretaria de Saúde	Preparação dos Cardápios em Braille	
Programa Saúde da Mulher	Preparação dos Cardápios em Braille	120 folders – 14 folhas
ACEp	Apostilas de inglês	16 apostilas de pré-vestibular com 78 p.
Sucesso Publicidade	Convites	200
Rio Poty Hotel	Preparação de Cardápio em Braille	9 páginas – 07 a 15 folhas
Aespi – Faculdade	Preparação de Provas	20 – 10 folhass

Fonte: CAP, 2008

### 3.8 Ações do Ministério Público do Piauí

O Ministério Público do Piauí criou, em abril de 2005, o Centro de Apoio Operacional de Defesa dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência, localizado em Teresina. Os relatórios da promotora de Justiça Marlúcia Gomes Evaristo Almeida dizem abaixo das principais atividades desenvolvidas de abril 2006 a junho de 2007.

#### NA ÁREA DA ACESSIBILIDADE

1-Instauração de Procedimentos Administrativos contra o Estado, o Município de Teresina e vários locais de uso coletivo para garantir acessibilidade às pessoas com deficiência;

2- Celebração de 13 (treze) termos de compromisso de ajustamento de conduta com vários representantes legais, de locais de uso coletivo desta Capital, alguns com filiais no interior, como é o caso do Comercial Carvalho, onde ficou garantida a acessibilidade a que alude o item “1”;

3- Adaptação, mediante TAC's dos 02(dois) shoppings de Teresina, mormente no que tange à construção de rampas, adaptação e construção de banheiros, reserva de vagas em estacionamento, adaptação dos cardápios das praças de alimentação ao braille, inclusive com a implantação de elevador no Riverside para dar acesso ao segundo pavimento, cujo equipamento já foi adquirido e já está em funcionamento;

4- Garantia de acessibilidade às pessoas com deficiência em eventos como o “Planeta Micarina 2005” e “Cidade Junina 2006”, através da celebração de TAC's, com a fiscalização, pelos peritos deste Centro de Apoio da “Feira dos Municípios” e do “Festival de Folgedos”, todos realizados com a devida adaptação;

5- Realizadas audiências com as SDU's(Superintendências de Desenvolvimento Urbano) para garantir que o Município de Teresina(PI) fiscalize as obras de construção e reforma, no que tange à liberação de alvarás de construção e cartas de habite-se, que só poderão ser expedidas para obras acessíveis;



6- Encaminhamento às Promotorias de Justiça de orientação quanto à promoção de acessibilidade em suas comarcas, inclusive com o envio de modelos e da legislação específica em disquete.

7- Realização de audiências com as Procuradorias do Estado e do Município de Teresina(PI), visando à celebração de TAC's que garantam acessibilidade nos órgãos públicos.

#### NA ÁREA DA SAÚDE (ÓRTESES E PRÓTESES)

8 – Expedição de Recomendação à Fundação Municipal de Saúde de Teresina para garantir a entrega de órteses, próteses e materiais auxiliares a pessoas com deficiência (especialmente cadeiras de rodas), a qual não foi atendida;

9 – O ingresso com a ação civil pública contra a Fundação Municipal de Saúde para garantir o cumprimento da lei explicitada na Recomendação mencionada no item 8. Tal ação foi intentada na Justiça Federal, em conjunto com o Ministério Público Federal, haja vista que tem como um dos pedidos a modificação de tabela do SUS para ampliar a lista de cadeiras de rodas que o SUS oferece à população. Atualmente, no bojo desta ação foi deferida a antecipação de tutela e várias pessoas com deficiência já receberam cadeiras de rodas de boa qualidade, distintas do tipo básico que antes era entregue;

10 - Foi pleiteado por este Centro de Apoio junto ao CONEDE-PI a discussão na Câmara Municipal e na Assembléia Legislativa de lei que torne obrigatória a realização do “Teste do Olhinho”, especialmente para a detecção de doenças que causam cegueira em bebês prematuros e em crianças de tenra idade;

11 - Elaboração, em conjunto com o CONEDE-PI, de projeto de realização de um “Seminário de Prevenção de Deficiências”, que foi remetido à CORDE - Coordenadoria Nacional Para a Integração da Pessoa com Deficiência, para aprovação e liberação dos recursos.

## NA ÁREA DE TRANSPORTES

12 – Audiências com a STRANS para a instalação de sinais sonoros nos sinais de pedestres de Teresina, para orientação de deficientes visuais, o que resultou na adaptação de todos os sinais de pedestres da Capital;

13 – Fiscalização e realização de audiências para a garantia de funcionamento adequado do Transporte Eficiente;

## NA ÁREA DO COMBATE À DISCRIMINAÇÃO

14 – Audiência pública com os proprietários das empresas de transportes coletivos de Teresina, o SETUT e o SINTETRO, para combater e evitar a discriminação de pessoas com deficiência nos transportes coletivos desta Capital, especialmente em relação às pessoas com deficiência detentoras do passe livre municipal;

15 – Recomendação às empresas de transportes coletivos de Teresina para que se abstenham e orientem os seus funcionários a se absterem da prática de atos discriminatórios em relação às pessoas com deficiência.

## NA ÁREA DO TRABALHO

16 - Recomendação para reserva de vagas para pessoas com deficiência e garantia das condições especiais necessárias à realização das provas no Concurso da Polícia Civil do Estado do Piauí, a qual foi atendida;

17 - Recomendação para reserva de vagas às pessoas com deficiência e garantia das condições especiais necessárias à realização das provas no Concurso da Agência de Defesa Agropecuária do Estado do Piauí, a qual não foi atendida, ensejando ação civil pública;

18 – Ação civil pública, em conjunto com a Promotoria da 1ª Vara da Fazenda Pública de Teresina, contra o Estado do Piauí e o NUCEPE, para garantir reserva de

vagas para pessoas com deficiência e condições especiais necessárias à realização das provas no Concurso da Agência de Defesa Agropecuária do Estado do Piauí;

19 - Ação civil pública, em conjunto com a Promotoria da 1ª Vara da Fazenda Pública de Teresina, contra o Estado do Piauí, para anular o concurso para provimento de cargos na Secretaria Estadual de Saúde - SESAPI, Secretaria Estadual de Assistência Social e Cidadania - SASC e Coordenadoria Estadual para Integração da Pessoa com Deficiência – CEID, por não garantir reserva de vagas para pessoas com deficiência e garantia das condições especiais necessárias à realização das provas por deficientes.

### 3.9 Ações do Centro de Capacitação de Profissionais de Educação de Atendimento às Pessoas com Surdez - CAS

Em agosto de 2006, foi criado em Teresina pelo Governo do Estado o Centro de Capacitação de Profissionais da Educação de Atendimento às Pessoas com Surdez – CAS, vinculado à Secretaria de Educação – Seduc. De acordo com relatório da Seduc, em 2006 realizaram-se três cursos de Linguagem Brasileira de Sinais – Libras, o primeiro de 28/08 a 17/10, com 120 horas/aulas, para os funcionários do CAS e CAP, o segundo de 02/10 a 20/12, com 120 horas/aulas, para a comunidade, com 55 pessoas foram qualificadas e o terceiro de 07/11 a 14/11, na verdade um curso preparatório para os inscritos no Exame Nacional de Certificação de Proficiência em Língua Brasileira de Sinais – LIBRAS e para o Exame Nacional de Certificação de Proficiência, Tradução e Interpretação da Libras, objetivando preparar profissionais, instrutores e intérpretes e visando melhor desempenho no exame PROLIBRAS 2007. Além disso, a equipe do CAS participou de vários eventos:

- 02 a 04/11/2006 – Congresso Nacional sobre Educação de Surdos e Reunião com o MEC, Salvador-BA.
- 09/11/2006 – Audiência Pública na Procuradoria Geral da Justiça, a fim de tratar da acessibilidade da pessoa com deficiência ao transporte coletivo.
- 16/11/2006 – Lançamento do Caderno Brasil Acessível, no Palácio do Karnak, em Teresina-PI.

Em 2007, o CAS ofertou varias turmas do Curso de Libras, como em 06/03/2007, o fez para profissionais do HGV e da SESAPI<sup>99</sup>, e numa parceria SESAPI/CEID. O objetivo do Curso é capacitar profissionais que atendam a pessoa com surdez, comunicando-se diretamente com ela através de Libras, o que ocorre com 20 do HGV e 10 da SESAPI. No caso do HGV foram treinados enfermeiros, assistentes sociais, psicólogos e recepcionistas, que também servirão de multiplicadores da linguagem.

### 3.10 Ações do Conselho Regional de Engenharia – Crea-PI

Em janeiro de 2007, a CEID, o CORDE e o CREA assinaram um convênio para melhorar a acessibilidade no Piauí<sup>100</sup>. Foi criado, com esse objetivo, um grupo de trabalho, comprometendo-se o CREA-PI<sup>101</sup> a capacitar os profissionais envolvidos na área de arquitetura e engenharia, no sentido de orientar-lhe na construção de mobiliários urbanos dentro dos padrões da ABNT<sup>102</sup>. Além disso, o grupo de trabalho ficou de elaborar uma cartilha sobre acessibilidade, de acordo com a Lei 5.296/04.<sup>103</sup>

### 3.11 Ações do Detran-PI

Em 06/08/2007, o Detran lançou a campanha “Estenda a Mão”<sup>104</sup>, em parceria com órgãos e entidades com o objetivo de unificar a linguagem em acessibilidade entre todos eles e a sociedade civil organizada, a fim de diminuir o número de acidentes de trânsito em Teresina e no interior do Estado. O lançamento contou com as presenças do governador Wellington Dias, do prefeito Sílvio Mendes, de representantes de entidades como Sest/Senat, Associação dos Cadeirantes de Teresina e de órgãos como Strans<sup>105</sup>, Dnit<sup>106</sup>, Ciptrans<sup>107</sup> e a PRF.

<sup>99</sup> <http://www.ceid.pi.gov.br/noticia.php?id=220>

<sup>100</sup> <http://www.ceid.pi.gov.br/noticia.php?id=208> . Acesso em 11/05/2007.

<sup>101</sup> Conselho Regional de Arquitetura e Engenharia.

<sup>102</sup> Associação Brasileira de Normas Técnicas

<sup>103</sup> Jornal Meio Norte, 06/08/2007.

<sup>104</sup> <http://www.ceid.pi.gov.br/noticia.php?id=326>

<sup>105</sup> Superintendência Municipal de Trânsito

<sup>106</sup> Departamento Nacional de Transportes

<sup>107</sup> Companhia Independente de Policiamento de Trânsito

Uma parceria entre o DETRAN, CEID e CFCs, possibilitou que, a partir de 2003, o Detran realizasse o Curso de Direção Defensiva e o teste prático para pessoas com deficiência, proporcionando que pudessem obter a Carteira Nacional de Habilitação em Teresina-Pi, sem a necessidade de se deslocar para outros estados, como acontecia antes.

### 3.12 Ações do Sebrae-PI

Uma parceira do Governo do Estado, através da Ceid, e o Sebrae-PI, em 2003, resultou no Projeto “Empreendedor Sem Barreiras”, planejado e executado pelo Sebrae, tendo por objetivo contribuir para a inclusão sócio-econômica de pessoas com deficiência física, auditiva e visual, com emprego formal e montagem de empreendimentos individuais ou coletivos. O projeto teve custo de 240 mil reais, sendo que até 2007 foram aplicados mais ou menos 160 mil. Até 2006, havia alcançado os seguintes resultados, conforme relatório do Sebrae:

Tabela 23 – Relatório Resumo do Projeto “Empreendedor sem Barreiras”

DESCRIÇÕES DAS AÇÕES	Nº DE CURSOS	Nº DE PARTICIPANTES
1. Seminário de Mobilização e Sensibilização do Projeto	--	323
2.FASE – Repasse de Metodologia para Multiplicações	03	74
3. FASE – Capacitação Empreendedora para PCD's	11	168
4. Capacitação Tecnológica	6	62
5. Participação em Feira – Ceid	---	05
6. Abertura de Negócios	--	02

Fonte: UEDCE

Para os participantes, o curso foi ofertado de forma gratuita, na sede do Sebrae-PI, em Teresina. Segundo relatório do Sebrae, uma das maiores dificuldades para que o projeto seja executado é a de locomoção (transporte), principalmente para os deficientes físicos, tendo em vista que o curso demanda muito tempo para a conclusão. Em 2007, a execução do projeto foi suspensa. A seguir, a descrição das fases e tipos de deficiência de pessoas que já passaram por essa qualificação:

Tabela 24 - 1ª Fase - Capacitação Empreendedora

Perfil	Quantidade
Deficiente Físico	66
Deficiente Auditivo	71
Deficiente Visual	41
<b>Total</b>	<b>178</b>

Fonte: Sebrae

Tabela 25 - 2ª Fase – Capacitação Tecnológica

Cursos	Perfil	Quantidade
Informática p/Deficiente Visual	Visual	06
Informática para deficiente Físico	Físicos	54
Informática para deficientes Auditivo	Auditivos	28
Cursos de Tapetes e Redes	Auditivos	26
<b>Total</b>		<b>114</b>

Fonte: Sebrae

### 3ª FASE – MONTAGEM DO NEGÓCIO/EMPREGO FORMAL

A finalização da terceira fase resultou, de imediato, em dez contratações formais na iniciativa privada (4 deficientes físicos e 6 auditivos). Alguns participantes se uniram e resolveram criar o próprio negócio, surgindo, assim, duas novas empresas em Teresina.

#### 3.13 Ações da Universidade Federal do Piauí

A Universidade Federal do Piauí, segundo a coordenadora do Curso de Arquitetura, professora Karenina Matos<sup>108</sup>, desde que foi criada a norma 9050/2000, vem obedecendo à exigência dos meios físicos para que as pessoas com deficiência tenham acesso aos prédios públicos e de uso comum. Nesse sentido, o curso propôs a criação de uma disciplina de acessibilidade, que será apreciada na reformulação da grade curricular. “A idéia é que daqui a um ano e meio esta disciplina seja oferecida aos estudantes”. A professora ressaltou que tudo vai depender da aprovação da nova disciplina.

<sup>108</sup> <http://www.ceid.pi.gov.br/noticia.php?id=193>

Um outro evento, realizado pela UFPI em 30/11/2006, foi o Fórum para a Educação Inclusiva<sup>109</sup>, que discutiu a inclusão da pessoa com deficiência na Universidade dentro do programa Universidade Inclusiva. Segundo a professora Ana Valéria Lustosa, coordenadora do Núcleo de Estudos em Educação Especial e Inclusiva da UFPI, o evento tem o objetivo e o desafio de promover o processo de inclusão de pessoas com deficiência na Universidade, para que possam ter melhores oportunidades no mercado de trabalho.

### 3.14 Ações da Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – CORDE

A CORDE criou o SICORDE<sup>110</sup>, que é o Sistema Nacional de Informações sobre Deficiência, acessado pela internet e com diversos tipos de informações sobre a pessoa com deficiência, como: Legislação Nacional e Internacional, Propostas legislativas em tramitação, endereços de Federações e instituições, palestras sobre o tema, Comitê de Ajudas Técnicas. Estudos censitários, dados sobre tecnologia assistiva, textos e publicações e Mapa Geo-político.

Em Brasília, de 12 a 15/05/2006, ocorreu a Conferência Nacional sobre Acessibilidade – “Você também tem compromisso”, tendo como foco resgatar o comprometimento e a justiça social com novos princípios democráticos e seu impacto na gestão social. A Conferência tornou-se emblemática no processo de inclusão e acessibilidade e seus objetivos foram: Promover amplo debate sobre questões referentes às pessoas com deficiência, considerando as diretrizes; Aprimorar as políticas públicas e a Política Nacional de Integração; Estimular a discussão de conceito, valores e práticas sociais de direito à cidadania em ações imediatas; Enfatizar a economia com foco na geração de empregos; Reconhecer como premissa a riqueza da diversidade como valor fundamental; Fomentar plena e livremente políticas públicas integrais e transversais que incrementem a produção de bens e serviços culturais como fontes de valor agregado.

Teresina se fez presente, tanto através das associações que representam as pessoas com deficiência, quanto por meio de alguns órgãos públicos, como Ceid e Semtcas.

---

<sup>109</sup> <http://www.ceid.pi.gov.br/noticia.php?id=184> acesso em 21/09/2007

<sup>110</sup> [www.mj.gov.br/sedh/ct/corde/dpdh/siscorde/default.asp](http://www.mj.gov.br/sedh/ct/corde/dpdh/siscorde/default.asp) acesso em 23/09/2007

### 3.15 Ações do Ministério dos Transportes

O Ministério dos Transportes executa a política do Passe Livre do Governo Federal. O Passe Livre<sup>111</sup> é concedido à pessoa com deficiência comprovadamente carente (renda familiar mensal per capita de até um salário mínimo) e se destina ao transporte coletivo interestadual convencional por ônibus, trem ou barco, incluindo o interestadual semi-urbano. As empresas que infringirem a Lei 8.899/94 e o Decreto 3.691/2000 estão sujeitas a multa de R\$ 550 a R\$ 10.500,00.

### 3.16 Ações da Caixa Econômica Federal – CEF

A CEF disponibilizou às PCDs telefone 0800, a partir de agosto de 2007, pondo à disposição do deficiente auditivo um 0800 adaptado<sup>112</sup>, na verdade é uma central de atendimento exclusiva para essas pessoas. O Disque CAIXA Especial é totalmente adaptado e funciona no número 0800 726 2492, das 07 às 20 horas (horário de Brasília), de segunda-feira a sexta-feira, exceto em feriados nacionais. Pelo canal, é possível obter informações sobre PIS, Abono, Bolsas, Programas Sociais, FGTS, Seguro Desemprego, Habitação, produtos e serviços bancários, suporte tecnológico e opção de registro de reclamações, sugestões ou elogios.

Para utilizar o novo sistema, é necessário que o deficiente auditivo faça a ligação de um telefone conhecido como TDD (Telecommunications Device for the Deaf), disponível em locais de grande circulação como aeroportos, rodoviárias e shopping centers. O aparelho possui um teclado (semelhante a uma máquina de datilografia) e um pequeno monitor de cristal líquido, que permite a comunicação com os operadores/atendentes por escrito. A instalação de equipamentos para o atendimento a pessoas com deficiência atende a uma diretiva do CONADE – Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência, órgão do Ministério da Justiça.

Em 2007<sup>113</sup>, a CEF também mandou confeccionar calendários institucionais no sistema Braille, que é o processo de escrita em relevo para leitura tátil em

---

<sup>111</sup> <http://www.transportes.gov.br/ascom/PasseLivre/Manual.htm>. Acesso em 23/09/2007.

<sup>112</sup> <http://www.ceid.pi.gov.br/noticia.php?id=323>. Acessado em 21/09/2007.

<sup>113</sup> <http://www.ceid.pi.gov.br/noticia.php?id=216>. Acesso em 14/02/2007.



códigos próprios, que permite que as pessoas com deficiência visual também leiam. O calendário foi distribuído em escala nacional

### 3.17 Ações do Conselho Nacional de Política Fazendária- CONFAZ

O Conselho Nacional de Política Fazendária - Confaz, na sua 100ª reunião extraordinária<sup>114</sup>, realizada em Brasília em janeiro de 2007, tendo em vista o disposto na Lei Complementar nº 24/1975, resolveu celebrar Convênio CONFAZ/ICMS nº 03, concedendo isenção do ICMS nas saídas de veículos destinados a pessoas portadoras de deficiência física.

### 3.18 Ações da Receita Federal do Brasil

A Receita Federal do Brasil publicou duas Instruções Normativas referente à isenção do Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI): a IN nº 606/2006, que disciplina a aquisição, com isenção do IPI, de veículos destinados ao transporte autônomo de passageiros (táxi), e a IN nº 607/2006, que disciplina a aquisição de automóveis, com isenção do IPI, por pessoas com deficiência física, visual, mental severa ou profunda ou autista, condutores ou conduzidos. Essa IN determina que não há limitação de potência dos veículos nem restrição de preço.

### 3.19 Ações e Projetos da Coordenadoria Estadual para Inclusão da Pessoa com Deficiência - CEID

A Ceid é um órgão público estadual criado em 2003, para fazer articulação de políticas públicas que fomenta a inclusão social da pessoa com deficiência. A CEID age, em se tratando de gestão de política institucional, gestão de projetos, articulação de órgãos, pareceres técnicos, ações de sensibilização, informação e formação de opinião, dentre outras providências; encaminha aos órgãos competentes, a partir da articulação que a coordenadoria estabelece, em nível de administração pública, com as secretarias de governo e demais organismos públicos, e em nível comunitário, com as entidades da sociedade civil; bem como delibera, a partir do acionamento do Conselho Estadual dos Direitos da Pessoa

---

<sup>114</sup> [www.ceid.pi.gov.br/noticia.php?id=207](http://www.ceid.pi.gov.br/noticia.php?id=207). Acessado em 11/05/2007.

Portadora de Deficiência - CONEDE-PI. Alguns projetos que têm a Ceid como parceira foram descritos em tópicos anteriores. Abaixo um resumo de outras ações e projetos da Ceid:

a) O primeiro Congresso realizado pela Ceid, em novembro de 2003, envolveu a sociedade em discussões de temas ligados à educação, saúde, reabilitação, acessibilidade, mercado de trabalho para pessoas com deficiência, tendo a participação de mais de duas mil pessoas. O congresso foi desenvolvido através de conferências simultâneas nos auditórios do Centro de Convenções e do Tribunal de Justiça. No pátio do Centro de Convenções foram instalados estandes para divulgação das empresas e instituições parceiras no evento<sup>115</sup>.

b) O Centro de Equoterapia implantado em 2004 consiste em um método terapêutico que utiliza o cavalo como instrumento de reabilitação e desenvolvimento físico, psíquico e emocional dos pacientes. Na equoterapia, o cavalo é o agente promotor de ganhos físicos, educacionais e psicológicos. Indicada para o tratamento da Síndrome de Doow, paralisia cerebral, traumatismo craniano, autismo, má formação do cérebro, distúrbios comportamentais como hiperatividade e agressividade. Para esse projeto, a Ceid conta com o apoio dos seguintes órgãos: Polícia Militar do Piauí – PMPI, Secretaria de Assistência Social e Cidadania – SASC, Secretaria Estadual de Administração – SEAD, Departamento Estadual de Trânsito – DETRAN. Atende aproximadamente 120 pessoas<sup>116</sup>.

c) O Centro Integrado de Reabilitação é uma unidade de atendimento multidisciplinar e interdisciplinar à pessoa com deficiência. Trata-se do primeiro Centro de referência no estado do Piauí que visa integrar a reabilitação e a educação. O projeto beneficiará uma demanda de 720 atendimentos diariamente. Essa estrutura é o núcleo da Rede Estadual de Reabilitação, onde todas as unidades desse sistema estarão integradas a este Centro de atendimento. O Centro, que será de alta complexidade, é um projeto da Ceid, cujo volume de investimento é mais de R\$ 7 milhões, implementado com recursos do Ministério da Saúde, e executado pela Secretaria Estadual de Saúde - SESAPI. Previsão de inauguração é

---

<sup>115</sup> Dados resumidos a partir do Relatório de Atividades obtidos junto ao órgão

<sup>116</sup> Idem

25/04/2008. O centro segue o modelo dos projetos da Associação dos Amigos da Criança Deficiente (AACD), que inclusive é parceira da Ceid nesse projeto, colaborando no gerenciamento do Centro<sup>117</sup>.

d) A Educação Especial é uma modalidade de educação escolar que se caracteriza por um conjunto de recursos e serviços educacionais organizados para apoiar, suplementar e, em alguns casos, substituir os serviços educacionais comuns, de modo a garantir educação formal aos Portadores de Necessidades Educacionais Especiais, com vistas a promover o desenvolvimento integral de suas potencialidades e que permeia os diferentes níveis e modalidades de ensino. Em parceria com a Secretaria Estadual de Educação – SEDUC, cerca de 1000 professores da rede estadual de ensino foram capacitados<sup>118</sup>.

e) Em 2006 numa parceria com o CONEDE-PI, a Ceid promoveu a 1ª Conferência Estadual dos Direitos da Pessoa com Deficiência, tendo como tema central “Acessibilidade, você tem compromisso”, sendo realizada Teresina<sup>119</sup>.

### 3.20 Lei 8.213/91, a “Lei das Cotas”

A Constituição Federal de 1988, no capítulo II, trata dos Direitos Sociais e no art. 7º prevê que *“São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XXXVI – proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.”*

Já a Lei 7.853/89 dispõe sobre o apoio a essas pessoas e sua integração social, sobre a Coordenadoria nacional para a Integração da Pessoa com Deficiência (CORDE), institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes e dá outras providências. O artigo 2º especifica que: *“ao poder público e seus órgãos cabe assegurar às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação à saúde ao trabalho...”* Em seguida, na letra “d” do mesmo artigo, no inciso III, postula a criação da “lei das cotas: *“adoção de legislação específica que*

---

<sup>117</sup> Dados resumidos a partir do Relatório de Atividades obtidos junto ao órgão

<sup>118</sup> Idem

<sup>119</sup> Idem

*discipline a reserva de mercado de trabalho, em favor das pessoas portadoras de deficiência, nas entidades da administração pública e do setor privado.”*

Em julho de 1991, foi aprovada a Lei 8.213 que entre outros assuntos criou a reserva obrigatória de vagas na iniciativa privada, conforme estabelecido no art.93: *“as empresas com 100 ou mais empregados está obrigada a preencher de dois por cento a cinco por cento dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:*

<i>I – até 200 empregados</i>	<i>2%</i>
<i>II - de 201 a 500</i>	<i>3%</i>
<i>III – de 501 a 1.000</i>	<i>4%</i>
<i>IV – Acima de 1.001 em diante</i>	<i>5%”.</i>

Dessa forma, o art. 93 da Lei nº 8.213/91 exerce ação afirmativa, cuja implementação depende das empresas, numa combinação de esforços entre o Estado e a sociedade civil<sup>120</sup>.

Todavia, essa lei só passou a ter uma eficácia real para os deficientes após a aprovação do Decreto 3.298/99, que regulamentou a Lei 7.853/89 e no art. 36 ratificou na íntegra a reserva de vagas na iniciativa privada a ser preenchidas por pessoas com deficiência.

Também a Convenção nº 159 da OIT<sup>121</sup>, convertida em lei no Brasil, milita em favor de ações combinadas entre Estado, sociedade civil e empresas para a efetiva inclusão da pessoa com deficiência no trabalho, sendo de ressaltar o que se contém no art. 5º do Decreto 3.298/99, que regulamenta a Lei 7.853/89 e a Convenção em apreço nos seguintes termos:

Art. 5º A Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, em consonância com o Programa Nacional de Direitos Humanos, obedecerá aos seguintes princípios:

I – Desenvolvimento de ação conjunta do Estado e da sociedade civil, de modo a assegurar a plena integração da pessoa com deficiência no contexto socioeconômico e cultural;

II – Estabelecimento de mecanismos e instrumentos legais e operacionais que assegurem às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciam o seu bem-estar pessoal e econômico; e

III – Respeito às pessoas portadoras de deficiência, que devem receber igualdade de oportunidades na sociedade por reconhecimento dos direitos que lhes são assegurados, sem privilégios ou paternalismo.

<sup>120</sup> Manual de Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho – Ministério do Trabalho e Emprego – Secretaria de Fiscalização do Trabalho (SIT), p. 16.

<sup>121</sup> Idem, p. 17

### 3.21 A Lei 8.213/91 como uma política de Ação Afirmativa

Sobre ações afirmativas, Joaquim Babosa Gomes apresenta um conceito bastante abrangente, como sendo elas

“definidas como um conjunto de políticas públicas e privadas de caráter compulsório, facultativo ou voluntário, concebidas com vistas ao combate a discriminação racial, de gênero e de origem nacional, bem como para corrigir os efeitos presentes da discriminação praticada no passado, tendo por objetivo a concretização do ideal de efetiva igualdade de acesso a bens fundamentais como a educação e ao emprego.<sup>122</sup>

A Lei de Cotas, como uma política de ação afirmativa, não é uma exclusividade do Brasil. Diversos países têm legislação que promove a inclusão no mercado de trabalho da pessoa com deficiência, cada qual com suas peculiaridades. Contudo, o princípio é o mesmo: reconhecer os direitos de uma minoria que, desde o início da revolução industrial, vem sendo marginalizada e excluída da sociedade capitalista e que, na era da globalização dos mercados, sentiu a necessidade de uma imposição via legislação. Abaixo, alguns exemplos de países que adotaram reservas de cargos para pessoas com deficiência:

**1. Argentina:** a Lei nº 25.687-98 estabelece um percentual de, no mínimo 4% para a contratação de servidores públicos. Estendem-se, ademais, alguns incentivos para que as empresas privadas também contratem pessoas com deficiência.

**2. Venezuela:** a Lei Orgânica do Trabalho, de 1997, fixa a cota de uma pessoa com deficiência a cada 50 empregados.

**3. Japão:** a Lei de Promoção do Emprego para Portadores de Deficiência, de 1998, fixa o percentual de 1,8% para as empresas com mais de 56 empregados.

**4. Portugal:** o art. 28 da Lei 38/07 estabelece a cota de até 2% de trabalhadores com deficiência para a iniciativa privada e de no mínimo 5% para administração pública.

**5. França:** o Código do Trabalho Francês, no art. L323-1, reserva postos de trabalho no importe de 6% dos trabalhadores em empresas com mais de 20 empregados.

**6. Itália:** a Lei nº 68/99, no art. 3º, estabelece que os empregadores públicos e privados devam contratar pessoas com deficiência na proporção de 7% de seus trabalhadores, no caso de empresas com mais de 50 empregados; duas pessoas com deficiência, em empresas com 36 a 50 trabalhadores; e uma pessoa com deficiência, se a empresa possuir entre 15 e 35 trabalhadores.

**7. Holanda:** o percentual, firmado por negociação coletiva, varia de 3% a 7%, dependendo do ramo de atuação e do tamanho da empresa.

<sup>122</sup> GOMES, Joaquim B. Barbosa. Ação afirmativa & princípio constitucional da igualdade: o direito como instrumento de transformação social. A experiência dos EUA. |Rio de Janeiro: Renovar, 2001 p. 40.

**8. Estados Unidos da América:** as cotas legalmente fixadas não existem, uma vez que as medidas afirmativas dessa natureza decorrem de decisões judiciais, desde que provada, mesmo que estatisticamente, a falta de correspondência entre o número de empregados com deficiência existente em determinada empresa e aquele que se encontra na respectiva comunidade.<sup>123</sup>

### 3.22 As empresas e o cumprimento da Lei de Cotas

A Lei 8.213/91 deverá ser cumprida por todas as pessoas jurídicas de direito privado que tenham a partir de 100 funcionários, além das sociedades empresariais, também estão incluídas as instituições sem fins lucrativos: associações, sociedades e fundações que admitem trabalhadores como empregados, i (art.2º, § 1º da CLT).

Quando as empresas tiverem que fazer o cálculo, para saber em função do percentual que está obrigada a contratar, resultar em uma fração, este valor será sempre arredondado para cima. Para saber se a pessoa Jurídica está ou não obrigada a reservar um percentual de cargos para pessoas com deficiência, a instituição deverá somar o número de todos os empregados da empresa que existam em qualquer tipo de estabelecimento, ou seja, se a empresa tiver a matriz, três filiais e um escritório, o somatório destes cinco estabelecimentos é que vai definir se a empresa já terá que cumprir a lei 8.213/91.

Na contratação da pessoa com deficiência o que a empresa deve levar em consideração é a pessoa e não a deficiência, e principalmente o potencial que a pessoa poderá desenvolver dentro da organização. Isto implica que as empresas não devem contratar para seu quadro apenas um tipo de deficiência, por acreditar ser mais conveniente, se ficar comprovado tal opção a empresa poderá ser autuada pela Delegacia Regional do Trabalho.

O salário da pessoa com deficiência deverá ser o mesmo para função equivalente das pessoas ditas “normais”, sob pena de ser um ato de discriminação; salve se a mesma tiver seu horário de trabalho reduzido, neste caso será proporcional à jornada de trabalho (art. 35,§ 2º , do decreto 3.298/99).

---

<sup>123</sup> Secretaria de Fiscalização do Trabalho (SIT), Manual de Inclusão das Pessoas com Deficiência no mercado de Trabalho - páginas 12 a14.

O vale transporte é um direito garantido, inclusive para os deficientes, salvo se o mesmo fizer jus ao passe livre que lhe possibilite chegar ao trabalho sem ônus financeiro. As empresas também não devem contratar apenas as pessoas com deficiências consideradas “leves”, pois isso também pode ser considerado um ato de discriminação. O registro de uma pessoa com deficiência na sua CTPS, segue o trâmite normal. No momento de informar no Caged<sup>124</sup> e na Rais<sup>125</sup> as empresas tem um campo para confirmar se a pessoa é ou não deficiente.

A lei 8.213/91 é bem clara com relação à dispensa do trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado, não existe a estabilidade: “Art. 93 § 1º A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de noventa dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.” Com isso a lei não está obrigando a empresa, no momento que queria demitir um funcionário com deficiência, contratar outro profissional com o mesmo tipo de deficiência. Deverá ser contratado outro deficiente, não importa se o anterior era surdo, a empresa poderá contratar uma pessoa com deficiência diferente do empregado anterior, o que a lei obriga é deve ser admitido um outro deficiente.

Em relação à avaliação de desempenho deve ser especial, já que deve levar em conta as implicações na produtividade. A própria CLT parte do pressuposto que o rendimento desse grupo é menor, já que não autoriza sua utilização como paradigma para fins salariais. Se usados os critérios utilizados como padrões de avaliação, não estariam sendo respeitadas as peculiaridades das pessoas com deficiência (art. 6º inciso III, do decreto nº 3.298/99, c/c art. 461, § 4, da CLT)<sup>126</sup>

Em Teresina, os órgãos públicos fiscalizadores, só passaram a observar com mais ênfase o cumprimento da lei. 8.213/91 pelas empresas a partir de 2004. Em função disso se percebe um avanço no mercado de trabalho em relação à contratação pelas empresas de pessoas com deficiência, nestes três últimos anos.

---

<sup>124</sup> Cadastro Geral de empregados e Desempregados – feito mensalmente pelas empresas e enviado ao MTE

<sup>125</sup> Relação Anual de Informações Sociais – feito anualmente pelas empresas. E enviado ao MTE

<sup>126</sup> Secretaria de Fiscalização do Trabalho (SIT), Manual de Inclusão das Pessoas com Deficiência no mercado de Trabalho – pág. 29

#### **CAPÍTULO 4 – Avaliação das Políticas Públicas de Inclusão e Acessibilidade**

Para se proceder à avaliação das políticas públicas de inclusão e acessibilidade se faz necessário levar em consideração o que ficou especificado na introdução deste trabalho como objetivos geral e específicos. O geral é analisar as políticas públicas cujas metas sejam implementar a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, enquanto os específicos são os seguintes: a) Avaliar se os órgãos públicos de Teresina buscam fazer com que as empresas as contratem, para que a Lei 8.213/91 lhes seja um instrumento eficaz de inclusão. b) Observar se as empresas, obrigadas por lei a contratar pessoas com deficiência, estão cumprindo a legislação. c) Verificar, mediante resultado da pesquisa, os tipos de deficiência que os empresários contratam com mais frequência, com o objetivo de cumprir a Lei das Cotas. d) Investigar se Teresina pode ser considerada uma cidade com acessibilidade, especialmente em relação a transportes coletivos e ao aspecto arquitetônico.

A pesquisa também tem a finalidade de detectar se as hipóteses serão ou não confirmadas. A primeira diz que nos últimos cinco anos houve uma intensificação das políticas públicas que objetivam a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Teresina, embora não se possa afirmar ainda que ela esteja sendo inserida nesse mercado de forma satisfatória, levando-se em consideração as exigências da Lei 8.213/91. A segunda hipótese é que as empresas impõem muitas restrições para contratar pessoas com deficiência e, se o fazem, agem apenas para cumprir a “Lei das Cotas”, sem mencionar que somente contratam pessoas com deficiência considerada “leve” e para funções com pouca qualificação. A terceira hipótese é que os órgãos responsáveis pelas fiscalizações (Delegacia Regional do Trabalho, Ministério Público e Procuradoria Geral do Estado) são importantes para a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

Este capítulo objetiva expor e analisar o resultado da pesquisa, decorrente de um questionário de 44 questões. Aplicou-se-lhe a 65 pessoas, divididas em três categorias: a primeira são os presidentes das associações de pessoas com deficiência, a segunda os ex-presidentes, e a terceira categoria as pessoas com deficiência vinculadas a alguma associação que lhes defenda os interesses e com



sede em Teresina. As perguntas com as respostas e o resultado de todas as questões e seus gráficos estarão, na íntegra, no anexo I, tanto de forma global quanto por categorias.

#### 4.1 Metodologia da Pesquisa

A pesquisa de campo se deu no período de novembro e dezembro de 2007. O número total de pessoas com deficiência cadastradas em associações, que na época de pesquisa tinha o mínimo de 18 anos era de 1.135 associados, número que representa a população total do estudo. O questionário foi aplicado a 65 associados, ou quase 6% do universo de pessoas que estavam cadastradas em alguma associação com sede em Teresina. Os resultados submeteram-se a análises estatísticas com o uso do sistema SAS (SAS Institute 1989 version 6, fourth edition, v-1, 1989. 943 p.) Já a qualitativa análise dos resultados se dará de duas formas: em alguns momentos, acontecerá isoladamente, ou seja, questão por questão; em outros, descrição e análise ocorrerão em conjunto, ou seja, fazendo-se a interdisciplinaridade entre mais de uma questão.

O questionário aplicado dividiu-se em duas partes: a primeira busca identificar o perfil da pessoa com deficiência (questões 01 a 07) e a segunda (08 a 44), na verdade o foco central da pesquisa, intenta analisar as políticas públicas que foram ou estão em execução na cidade de Teresina. Indagaram-se os informantes sobre várias temáticas: acessibilidade arquitetônica e nos transportes; importância da qualificação profissional; relevância da Lei das Cotas; tipo de profissional que as empresas mais contratam; satisfação das pessoas com deficiência em relação às políticas públicas sobre inclusão no mercado de trabalho.

Em estatística quando se aplica um questionário por amostragem, se faz necessário verificar o erro de tal procedimento, neste estudo se chegou a um erro de 10,24%, pode ser explicado da seguinte forma: para um nível de significância de 95% (noventa e cinco por cento), o erro da pesquisa de campo foi de 10,24% para mais ou para menos. De acordo com a fórmula abaixo e seu resultado tomando como parâmetro a questão 08, de proporção “muito boa ou boa”, tem-se que

$$N = 1.135$$

$$n = 65$$

$$z = 1,96$$

$$e = z \sqrt{\frac{p \cdot q}{n}}$$

$$e = 1,96 \frac{\sqrt{0,2307 \times 0,7693}}{65}$$

$$q = 1-p$$

$$e = 10,24\%, \text{ onde}$$

- N = Total da população, ou seja, o número total de pessoas com deficiência cadastradas nas associações de Teresina que fizeram parte da pesquisa;
- n = Tamanho da amostra coletada, ou seja, o número de pessoas com deficiência que foram pesquisada neste trabalho;
- z = Escore da curva normal para um nível de significância de 95% ;
- e = Erro amostral;
- p = Proporção dos conceitos de “muito boa ou boa” para analisar as políticas públicas de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho de Teresina, tomada como referência para efeito de dimensionar o erro amostral. A questão 08 da pesquisa foi utilizada para se chegar ao resultado amostral;
- q = Percentual dos conceitos de “ruim” ou “regular” ou “muito ruim” ou “não sabe ou não opinou”. A questão 08 da pesquisa foi utilizada para se chegar ao resultado amostral.

#### 4.2 Perfil da amostra coletada

A pesquisa tomou uma amostra aleatória, sem se preocupar com o sexo do entrevistado e sem marcar um dia específico para as entrevistas. A pesquisadora chegava nas associações e, à medida que os associados apareciam a entrevista acontecia, tendo havido agendamento somente com os presidentes e ex-presidentes.

As associações a que a pesquisadora aplicou o questionário foram Adef, Acep, Ascamte, Aste, Soadf, Ama e Apae. A tabulação procurou mostrar o resultado em conjunto, bem como o que pensa isoladamente cada categoria, por isso há um resultado em conjunto e um outro, separando por categoria, ou seja, totalizou-se levando em consideração as repostas dos associados, dos presidentes, e dos ex-presidentes, mas o objetivo maior é detectar a sintonia ou não dos pesquisados em relação aos temas abordados. Quando a análise estiver sendo feita para uma categoria isoladamente, o fato será comentado; se não, os resultados expressam as idéias do conjunto.

#### 4.3 Análise dos resultados vinculados ao sexo, categoria e média de idade dos respondentes

A análise dos resultados evidencia que 61,54% da amostra se compôs de pessoas do sexo masculino e 38,46% do feminino. Isso indica que as primeiras freqüentam menos as associações e, por isso, têm menor presença no mercado de trabalho, tendo em vista que, ao se associar, a pessoa com deficiência tem mais chances de trabalhar.

Com relação às categorias, 84,62% dos respondentes são pessoas com deficiência e associados, representando os presidentes 12,31% da amostra coletada e os ex-presidentes, 3,08%. Os associados são, em geral, os que mais necessitam de políticas públicas e seus principais clientes, o que fica evidenciado quando se verifica que, isoladamente, 50,91% deles estão sem trabalho, enquanto no conjunto com as duas outras categorias apenas 10% estariam desempregados.

44,61% dos pesquisados têm entre 25 a 35 anos de idade, 23,08% entre 18 a 25 e 13,85% entre 40 a 45. Isso revela que mesmo os mais novos (18 a 25 anos) já se preocupam com um espaço no mercado de trabalho. Na verdade, até mesmo para as pessoas ditas “normais” a média de idade em que se começa a trabalhar é mais ou menos de 18 a 25 anos.

#### 4.4 Análise dos resultados vinculados à escolaridade e à renda média da família dos pesquisados

A análise global dos dados revelou que 32,31% das pessoas pesquisadas têm no máximo o ensino fundamental incompleto, 7,69% terminaram o ensino fundamental, 12,31% possui o ensino médio incompleto e 29,23% já o concluíram. Esses dados são extremamente relevantes para que os gestores percebam o quanto ainda se precisa investir nesses níveis de ensino.

A renda média da família dos pesquisados teve a seguinte configuração: 12,5% recebem R\$ 190,00 ou meio salário mínimo, 31,25% até R\$ 380,00 um salário mínimo e 21,88% entre R\$ 380,00 a R\$ 760,00 ou até 2 salários mínimos.

#### 4.5 Análise dos resultados vinculados ao trabalho da PCD

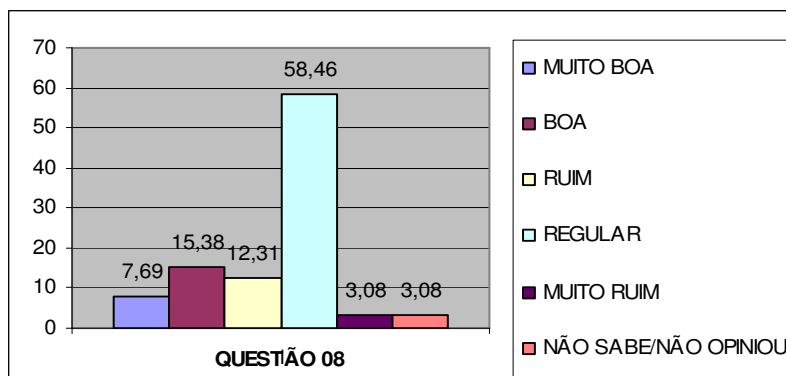
A pesquisa verificou que 44,62% das pessoas com deficiência não trabalham, 26,15% o fazem no setor público, apenas 16,92% laboram na iniciativa privada e 6,15% recebem o BPC<sup>127</sup>. É importante frisar que esses dados se referem a Teresina, podendo o mesmo questionário, aplicado a outras cidades do Estado, implicar indicadores bem diferentes, tendo em vista que as condições de vida e as oportunidade de trabalho para a pessoa com deficiência na capital do Piauí são melhores, comparando-se-as com as demais. Isso se constata nos relatórios do Ministério Público do Trabalho, que afirmam que 70% das empresas com mais de 100 funcionários se localizam em Teresina.

#### 4.6 Análise dos resultados vinculados à questão das políticas públicas inclusivas da pessoa com deficiência em Teresina.

Gráfico 3 – As políticas públicas versus a inclusão da PCD no mercado de trabalho:

---

<sup>127</sup> Benefício de Prestação Continuada<sup>0</sup>, trata-se de uma política de mínimos sociais que visa à redução da extrema pobreza, garantindo um salário mínimo por mês para as pessoas com deficiência com renda per capita familiar de até ¼ do salário mínimo.



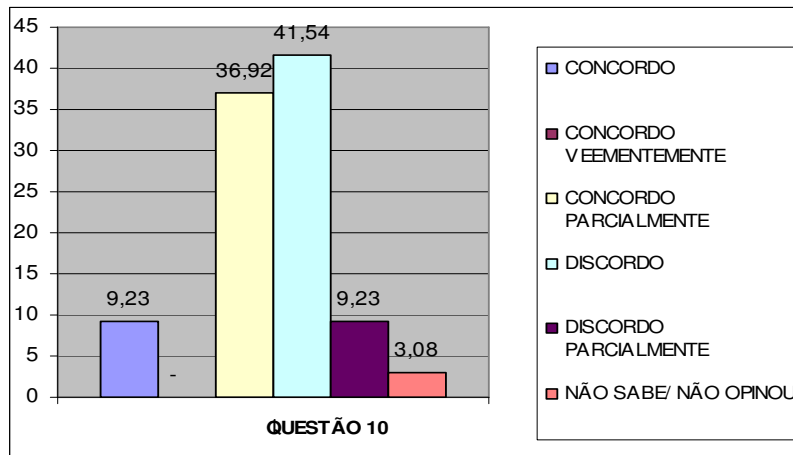
Fonte: Elaborado pelo autor a partir do resultado da pesquisa

A análise das políticas públicas que buscam a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Teresina evidencia, conforme gráfico acima, que os seus usuários esperam soluções futuras mais condizentes com a sua realidade e que eles estão insatisfeitos, haja vista que 58,46% afirmam que o modelo atual de implementação e execução está no nível apenas regular, 15,25% as acreditam boas e 12,21% as entendem como ruins. Do total, só 7,69% consideram-nas muito boas, o que sinaliza aos gestores que reordenem a forma como as executam. Aliás, essas insatisfações também se fazem presentes em alguns relatos do capítulo 2.

#### 4.7 Análise dos resultados vinculados à acessibilidade arquitetônica

Uma análise em conjunto da questão anterior em confronto com a eficiência das políticas públicas em acessibilidade arquitetônica (questão 10) ratifica o raciocínio exposto, pois 41,54% das pessoas entrevistadas discordam que tais políticas estejam eficientes e 36,92% o fazem parcialmente, ou seja, dizem que em alguns casos há, sim, eficiência. O gráfico seguinte também revela que alguns relatos da imprensa, descritos no capítulo 2 têm fundamento e evidenciam certas inquietações das pessoas com deficiência. O fato de a acessibilidade arquitetônica não estar avaliada de forma satisfatória também interfere negativamente na inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

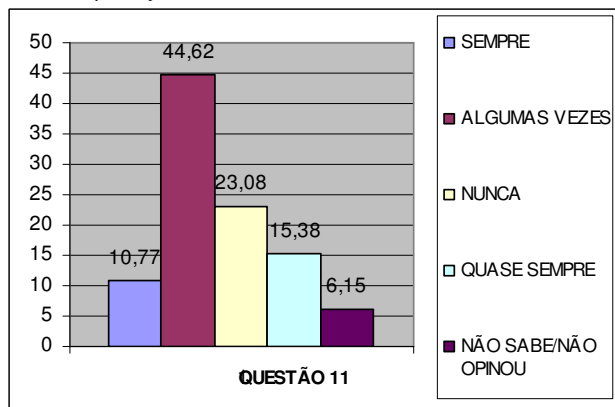
Gráfico 4 – As políticas públicas em acessibilidade arquitetônica são eficientes?



Fonte: Elaborada pelo autor a partir do resultado da pesquisa

Pela análise dos resultados, comprova-se o teor da primeira hipótese da dissertação. Sim, em Teresina a pessoa com deficiência ainda tem muitas dificuldades de ser aproveitada pela iniciativa privada, faltando, na execução das políticas públicas, um monitoramento sistemático no sentido de corrigir o que não está certo, o que nos próximos gráficos, se verificará.

Gráfico 5 - As políticas públicas de inclusão da PCD no mercado de trabalho são executadas de acordo com o planejamento?



Fonte: Elaborado pelo autor a partir do resultado da pesquisa

Conforme o gráfico, para 44,62% das pessoas com deficiência somente algumas vezes a execução das políticas públicas que as incentivam ao mercado de trabalho é feita de acordo com o planejado. Tal procedimento gera entraves para se

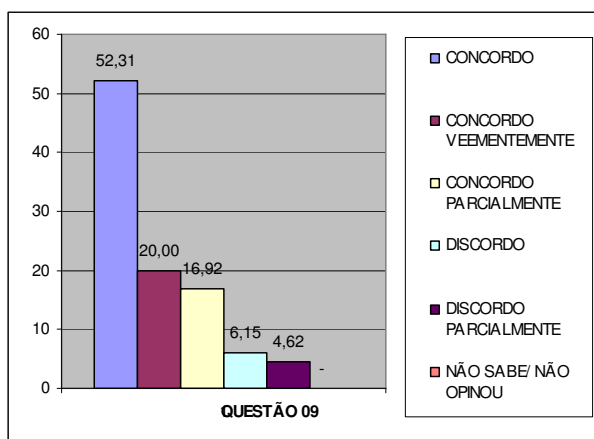
almejar os resultados definidos nos projetos e/ou programas e talvez isso seja um dos problemas que esteja causando a ineficiência dessas políticas na cidade de Teresina. Vê-se ainda no gráfico, que 23,08% afirmam que nunca se leva em consideração o que foi planejado, mas esse gráfico desse ser analisado com certa cautela e prudência, já que a PCD pode não ter acesso à maneira com foram planejadas as políticas públicas.

#### 4.8 Análise dos resultados vinculados à acessibilidade nos transportes

Na questão 9, especifica-se também o questionamento por tipo de políticas públicas. Pelo gráfico seguinte, percebe-se que ambas as respostas, incluindo a 11, têm uma sintonia de insatisfação: 52,31% dos pesquisados afirmam que seria essencial para aumentar o número de pessoas com deficiência no mercado de trabalho que houvesse uma intensificação de políticas públicas em acessibilidade nos transportes coletivos, 20% concordam veementemente com isso, 16,92% parcialmente e apenas 6,15% discordam.

No capítulo 2, relatou-se, em alguns parágrafos, o quanto isso é exigido pelos deficientes e, ainda assim, Teresina não tem um transporte coletivo adaptado de acordo com a legislação vigente. No capítulo 3, mostraram-se algumas ações do Ministério Público para exigir que as empresas cumpram a lei, fazendo adaptações nos transportes coletivos, o que ainda não é uma realidade na cidade. Com isso, verifica-se que realmente existem políticas públicas sobre o tema em debate, porém precisam avançar mais para serem consideradas eficientes por seus usuários.

Gráfico 6 – A implementação de políticas públicas em acessibilidade nos transportes coletivos em Teresina são essenciais para a inclusão PCD no mercado de trabalho ?

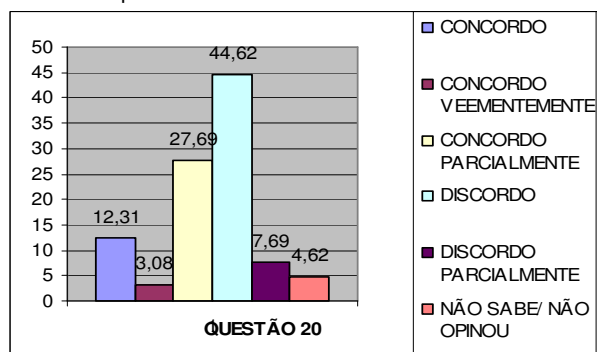


Fonte: Elaborado pelo autor a partir do resultado da pesquisa

Os resultados da análise, com cruzamento de mais de uma questão em relação às políticas públicas, expressam uma coerência, já que se verifica e se mensura sob diversas formas que os usuários (as pessoas com deficiência) estão satisfeitos ou não com elas e se elas estão ou não sendo eficientes.

Para minimizar o problema da falta de transportes coletivos adaptados, a PMT criou o Programa “Transporte Eficiente”. No capítulo 2, fez-se um histórico desse tipo de transporte, que somente pode ser utilizado por deficiente físico cadeirante e, no 3, resumiu-se o seu aspecto quantitativo. O gráfico a seguir demonstra que, mesmo para os cadeirantes, esse transporte tem muitas limitações e não atende às suas necessidades de forma satisfatória.

Gráfico 7- O “Transporte Eficiente” atende de forma eficiente aos cadeirantes ?



Fonte: Elaborado pelo autor a partir do resultado da pesquisa



Dos pesquisados, 44,62% responderam que discordam da eficiência do programa, 27,69% concordam parcialmente e 12,31% opinaram que o projeto é eficiente em função dos seus objetivos. Pode-se deduzir pelo gráfico que o projeto é importante para a pessoa com deficiência “cadeirante”, contudo, por ser em número reduzido e por necessitar de um agendamento prévio, tem utilização bem restrita.

Um dos objetivos específicos desta pesquisa seria analisar se Teresina poderia ser considerada uma cidade acessível tanto em componentes arquitetônicos e em relação aos transportes coletivos. Tendo em vista o já analisado, fica claro, em função dos resultados, que ainda há muito por fazer em políticas públicas no concernente aos dois temas. Teresina, na verdade, está apenas no início de uma grande jornada para se considerar uma cidade inclusiva, pelo menos em termos de acessibilidade.

É fato que Teresina tem mais de 100 mil deficientes, com quase toda essa população dependendo exclusivamente de ônibus para o seu deslocamento para o trabalho, instituições de ensino ou lazer. Então, é bastante prejudicial e limitador a cidade não dispor de transporte coletivo de linha convencional, com as adaptações necessárias à pessoa com deficiência, apesar de que a lei obriga a isso as empresas concessionárias do serviço.

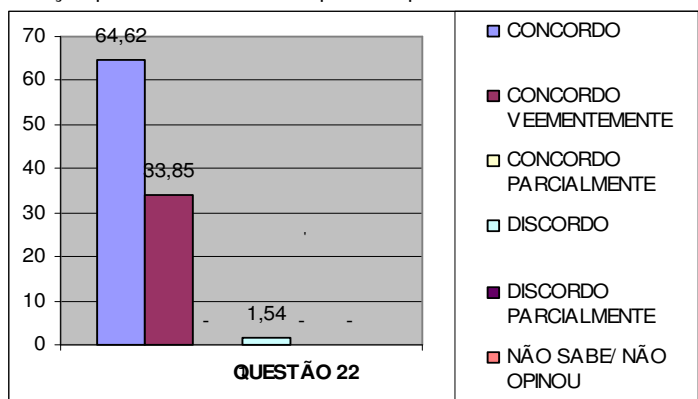
#### 4.9 Análise dos resultados vinculados à qualificação profissional

Toda pessoa, “normal” ou com deficiência, quando na iminência de entrar no mercado de trabalho, em regra geral questiona se a própria qualificação profissional estaria de acordo com as exigências. O tema é extremamente relevante, pois se falta trabalho e qualificação profissional para os ditos “normais”, imagine-se para as pessoas com deficiência.

O poder público tem obrigação de oferecer qualificação profissional às pessoas com deficiência. Em Teresina, vários órgãos planejam e executam cursos de capacitação para o mercado de trabalho, mas esta pesquisa revela que muitas vezes não estão adaptados às necessidades do mercado, nem da pessoa com

deficiência, e os relatórios de alguns projetos, descritos no capítulo 3, expressam tal evidência, sem mencionar alguns relatos, no capítulo 2, que comungam com os resultados.

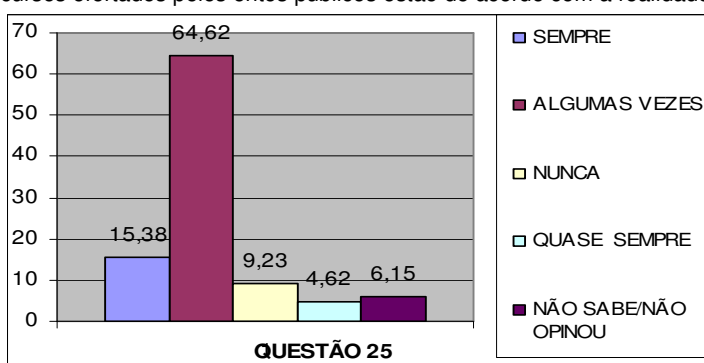
Gráfico 8 – Qualificação profissional é muito importante para PCD entrar no mercado de trabalho?



Fonte: Elaborado pelo autor a partir do resultado da pesquisa

O gráfico informa que 64,62% das PCD's concordam que qualificação profissional é muito importante para que tenham acesso ao mercado de trabalho, percentual que sobe para 98,47% quando somado a quem concorda veementemente. O gráfico seguinte demonstra que, em relação aos cursos ofertados, 64,62% afirmaram que somente algumas vezes os são de acordo com a realidade do mercado, havendo mesmo falta de sintonia entre este e as políticas públicas. Tal dessintonia colabora para que continuem a ter dificuldades de inserção, posto que os empresários alegam ser o despreparo um motivo importante de não as contratar, conforme dizem, também alguns relatos, no capítulo 2.

Gráfico 9 – Os cursos ofertados pelos entes públicos estão de acordo com a realidade do mercado?

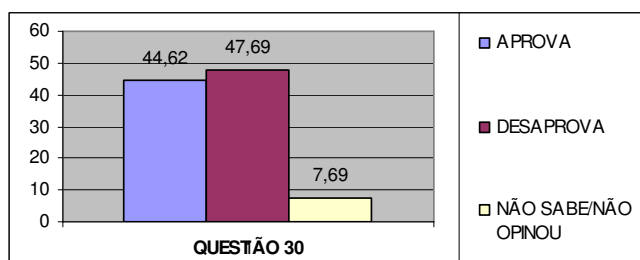


Fonte: Elaborado pelo autor a partir do resultado da pesquisa

Se a análise for feita em conjunto (questões 9 - 10 - 20 - 22 - 25 - 26 - 30), pode-se verificar que a reprovação da execução das políticas públicas que buscam a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, detectada no gráfico seguinte, seria um resultado um tanto quanto normal. No entanto, 47,69% desaprovam a maneira como se conduzem essas políticas, embora, nos últimos, anos tenha havido um avanço. Esta afirmação pode ser confrontada com alguns relatórios do capítulo 3, em que há o quantitativo do número de pessoas com deficiência contratadas pelas empresas em detrimento das ações do setor público. Aliás, 44,62% aprovam as políticas públicas que visam à inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Teresina.

A diferença entre os que as aprovam e os que não as aprovam é bem pequena (7,69%), o que mais uma vez ratifica a primeira hipótese da pesquisa, tendo em vista que, nos últimos cinco anos, houve uma intensificação nas políticas públicas para esse segmento. No capítulo 3, há um resumo dos diversos projetos que envolvem a problemática, entretanto as carências são tão grandes, devido a anos e anos de descaso, que seria impossível em pouco tempo resolver o problema de falta de inclusão dos deficientes no mercado de trabalho, o que justifica uma certa insatisfação das PCD's que são usuários/clientes de tais políticas.

Gráfico 10 – De maneira geral as PCD's aprovam ou não as políticas públicas de inserção ao mercado de trabalho?

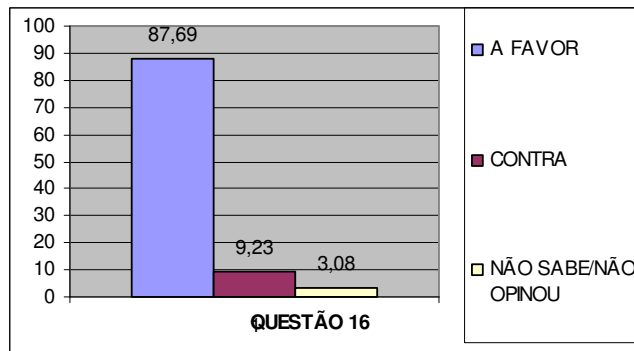


Fonte: Elaborado pelo autor a partir do resultado da pesquisa

Um problema das políticas públicas é que a sua execução não leva em conta o que foi planejado, fazendo com que os resultados previstos não sejam, em muitos casos, alcançados. Daí que, de todas as pessoas pesquisadas, quase 48% afirmam que os gestores pouco consideram o que foi planejado e 15% dizem que nunca a execução se preocupa com o planejado.

#### 4.10 Análise dos resultados vinculados ao cumprimento da Lei 8.213/91

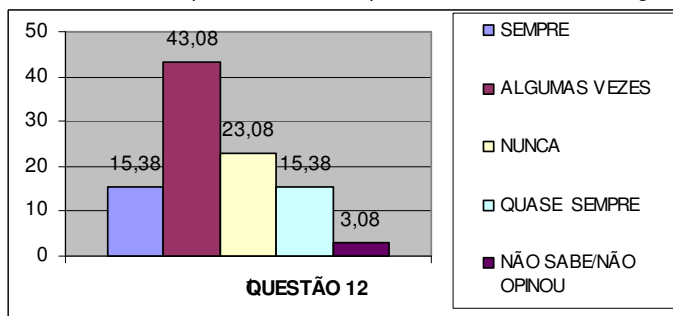
Gráfico 11 - Favorável ou contra a Lei 8.213/91 ou “Lei das Cotas” ?



Fonte: Elaborado pelo autor a partir do resultado da pesquisa

Observa-se, pelo gráfico, que 87,69% dos pesquisados são favoráveis à Lei 8.213/91. No capítulo 3, dos itens 3.20 a 3.22, faz-se um histórico desta lei, que mesmo editada em 1991 e regulamentada em 1999, só teve o seu cumprimento pelas empresas que se enquadram no art. 93 efetivado, pelo menos em Teresina, a partir do momento em que as associações passaram a exigí-lo, em conjunto com a DRT e o MPT. No capítulo 2, há relatos que descrevem a insatisfação dos deficientes em face das dificuldades de contratação pelas empresas, ainda que em função da Lei das Cotas. Pelo gráfico a seguir, percebe-se que 43,08% dos pesquisados confirmam tal afirmação e 23,08% afirmam que nunca a Lei 8.213/91 é cumprida.

Gráfico 12 – As empresas estão cumprindo Lei 8.213/91 na íntegra?



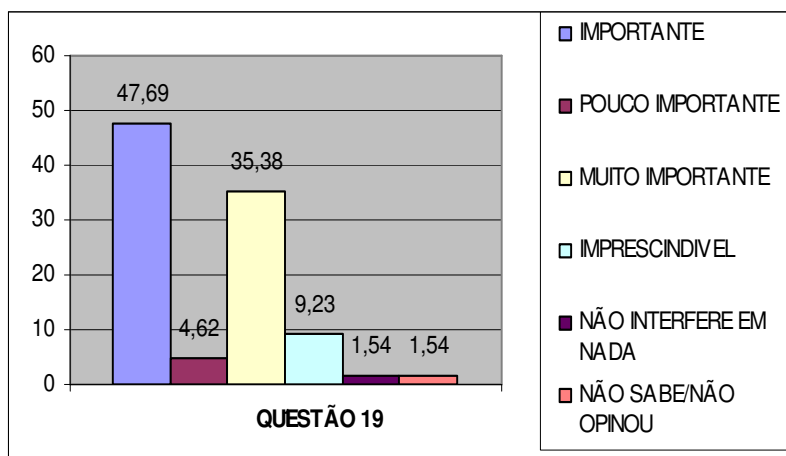
Fonte: Elaborado pelo autor a partir do resultado da pesquisa

Um dos objetivos específicos desta pesquisa consiste em observar se as empresas obrigadas por lei a contratar pessoas com deficiência estão ou não cumprindo o determinado. Fica, pois, evidenciado que somente em algumas vezes isso se concretiza.

#### 4.11 Análise dos resultados vinculados aos órgãos fiscalizadores

Uma análise em conjunto das questões 14, 16, 19 e 37, com base nos relatórios da SEMTCAS e do Projeto “Trabalho Para Todos”, detectou que de 2004 até 2007 houve um avanço na contratação de pessoas com deficiência pela iniciativa privada. Contudo, isso só ocorre em razão das fiscalizações da DRT e das diligências do MPT, cujas ações, combinadas com uma maior pressão das associações que defendem os direitos da PCD, estão contribuindo para que as empresas efetivamente contratem os deficientes: em vários casos, assinam um TAC e têm um prazo para se enquadrar na legislação. Os gráficos seguintes, referentes às questões 19 e 37, evidenciam esses fatos.

Gráfico 13 – O Ministério Público está sendo importante para garantir os direitos da PCD em Teresina?



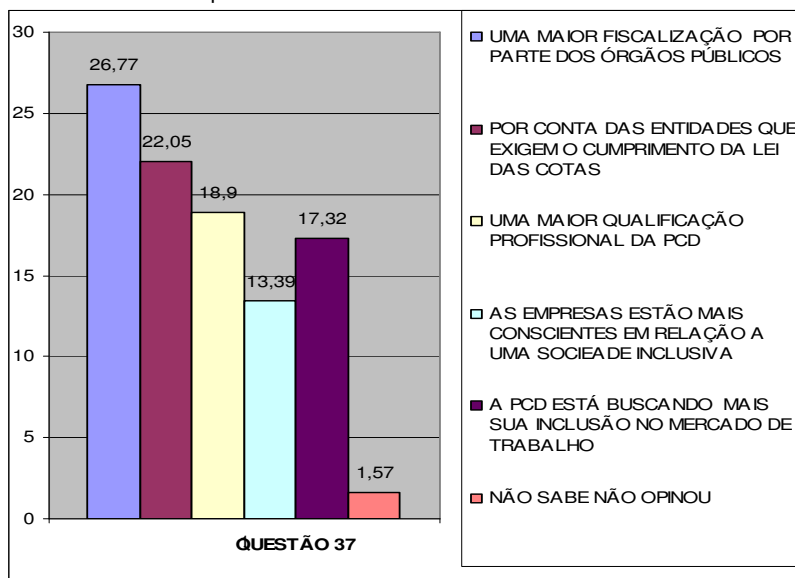
Fonte: Elaborado pelo autor a partir do resultado da pesquisa

Ora, vê-se que 83,07% dos pesquisados concordam que o MPT é importante para a garantia dos direitos da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, com 9,23% tendo-o como imprescindível. O gráfico seguinte ratifica o anterior, pois atesta que 26,77% creditam aos órgãos fiscalizadores o aumento da

PCD no mercado de trabalho, enquanto 22,05% atribuem esse avanço ao fato de as associações exigirem mais o cumprimento da Lei das Cotas, o que corrobora os relatos do capítulo 2. No capítulo 3, item 3.10, tem-se uma dimensão do trabalho desenvolvido pelo MPT do Piauí nos últimos dois anos.

Um dos objetivos gerais desta investigação consiste em avaliar se os órgãos públicos de Teresina buscam fazer com que as empresas contratem pessoas com deficiência, para que a Lei 8.213/91 seja um instrumento eficaz de sua inclusão no mercado de trabalho. Na verdade, a análise dos resultados evidencia o quanto têm sido importantes na condução do processo de inclusão da PCD no mercado de trabalho na cidade de Teresina.

Gráfico 14 – Causas para o aumento da PCD no mercado de trabalho em Teresina



Fonte: Elaborado pelo autor a partir do resultado da pesquisa

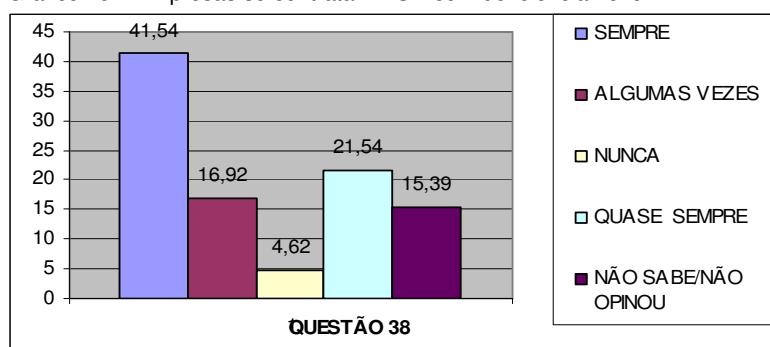
Em Teresina, de acordo com informações de funcionário do MPT, somente a partir de 2005 o órgão principiou a dar ênfase ao cumprimento ou não pelas empresas da Lei 8.213/91. Ficou demonstrado que isso ocorre por conta própria, tanto que foram feitos vários inquéritos para que as empresas começassem a preencher as reservas de vagas para pessoas com deficiência, conforme prevê o art. 93 da Lei de Cotas. O mesmo se deu com a DRT que intensificou as fiscalizações também a partir de 2005, sendo provável que estas novas

preocupações se firmaram desde a criação, pelo MPT do Piauí, em abril de 2005, do Centro de Apoio Operacional de Defesa dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência.

Uma das hipóteses que permeia esta pesquisa é se os órgãos responsáveis pelas fiscalizações (DRT, MPT e PGE) estariam sendo importantes ou não para a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Pelos gráficos das questões 37 e 19, verifica-se que são decisivos nessa quebra de paradigma de exclusão social da pessoa com deficiência em Teresina.

#### 4.12 Análise dos resultados vinculados ao tipo de deficiência mais aceita pelas empresas.

Gráfico 15 – Empresas só contratam PCD com deficiência “leve”?



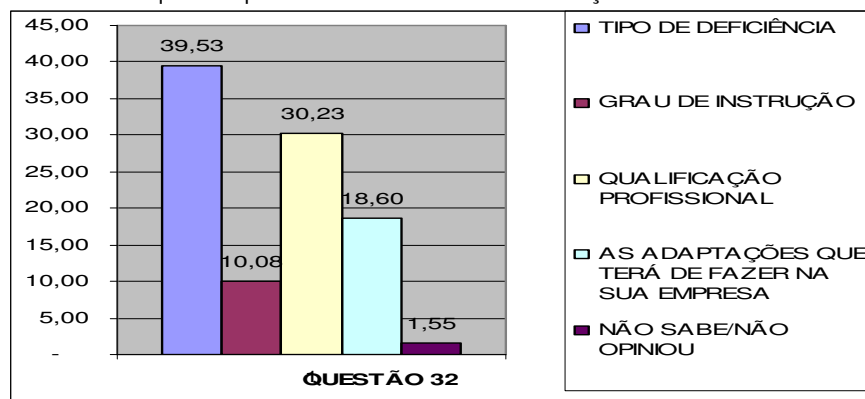
Fonte: Elaborado pelo autor a partir do resultado da pesquisa

Pelo gráfico, vê-se que 41,54% concordam que as empresas só admitem pessoas com deficiência leve, percentual que sobe para 63,08% se houver o somatório das opções “sempre” com “quase sempre”. Um dos objetivos específicos da pesquisa visa exatamente constatar se as empresas, para cumprir a Lei das Cotas, contratam apenas pessoas com deficiência leve. Infelizmente a resposta é positiva, o que significa que ainda há muita luta a travar para que se efetivem os direitos de inclusão das PCD no mercado de trabalho e os empresários percebam o quanto se pode evoluir levando em consideração a diversidade.

O gráfico seguinte revela o que mais o empresário leva em conta no momento da contratação de uma pessoa com deficiência. 39,53% responderam que

o peso maior é o tipo de deficiência e 30,23% sublinham a questão da qualificação profissional, ficando evidente, mais uma vez, essa nova modalidade de discriminação contra a pessoa com deficiência, pois o que, na realidade deveria ser analisado seria o potencial dessa pessoa na instituição.

Gráfico 16 – O que o empresário leva em conta na contratação de PCD's?



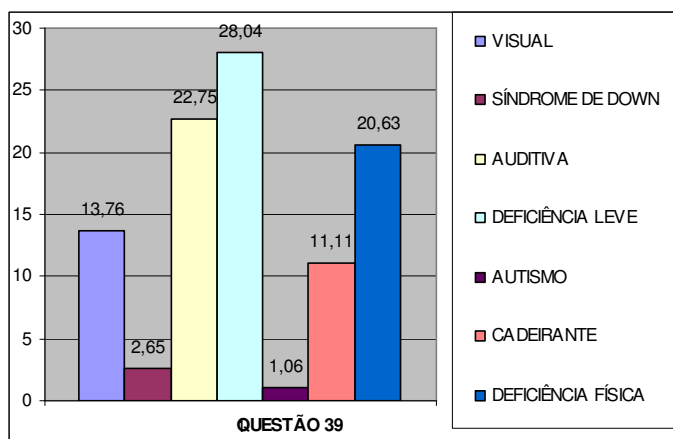
Fonte: Elaborado pelo autor a partir do resultado da pesquisa

Alguns relatos (capítulo 2, item 2.2.6) informam que as empresas, quando resolvem contratar a pessoa com deficiência, preferem as que a tenham “leve”. A Lei 8.213/91 é, neste ponto, omissa, daí que os órgãos responsáveis pela fiscalização têm certa dificuldade de monitorá-las. Na prática, as empresas, aproveitando-se dessa lacuna legal e para reduzir custos de adaptações ou não os terem, só contratam pessoas com deficiência muito leve.

A questão 39 detalha um pouco mais este problema enfrentado pela PCD, pois descreve os tipos de deficiência que as empresas mais contratam, percebendo-se, mais uma vez, que quem tem deficiência “leve” logra prioridade nas contratações (28,08%), vindo em segundo lugar a auditiva, com quase 23% e, em terceiro, a física, com mais de 20%. Segundo as respostas, o mercado de trabalho não existe para o autista ou para quem tem síndrome de Down, o que está evidente no gráfico seguinte.



Gráfico 17 – Quais os tipos de deficiência que as empresas mais contratam?



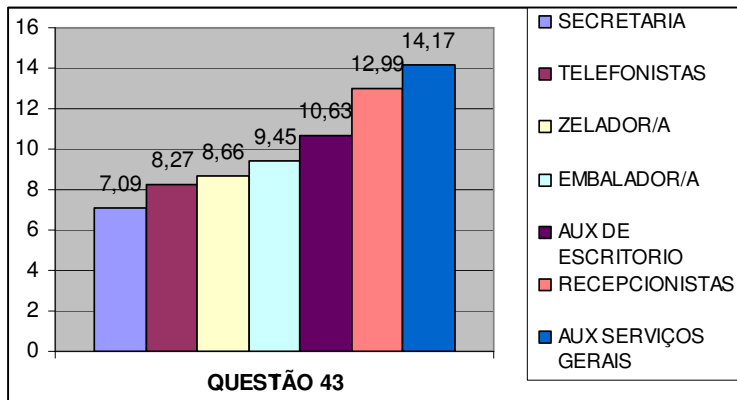
Fonte: Elaborado pelo autor a partir do resultado da pesquisa

#### 4.13 Análise dos resultados vinculados a cargos ou funções que as empresas mais contratam para cumprir a Lei 8.213/91

O senso comum dos gestores públicos, empresários, dirigentes de associações e da própria pessoa com deficiência é que ela, por razões históricas, não tem acesso à educação formal e não estão preparadas para o mercado de trabalho. Estas conclusões geram de imediato um conflito de interesses entre a Lei 8.231/91, que busca a inclusão, as empresas, que visam somente ao lucro, e os deficientes e a sociedade, que exigem o cumprimento da legislação.

Ora, tanto esta pesquisa quanto o Censo do IBGE 2000, descrito no capítulo 1, evidenciam como um problema, realmente sério, a falta de qualificação das pessoas com deficiência. Por conseqüência, as vagas ou funções preenchidas nas empresas em função da Lei 8.213/91 são aquelas para as quais se exige pouca qualificação profissional. Assim, das vinte funções enumeradas, para que se escolhessem as cinco com mais chances no mercado de trabalho, o gráfico seguinte destaca as seis mais votadas: telefonista, zeladora, embaladora, auxiliar de escritório, recepcionista e auxiliar de serviços gerais.

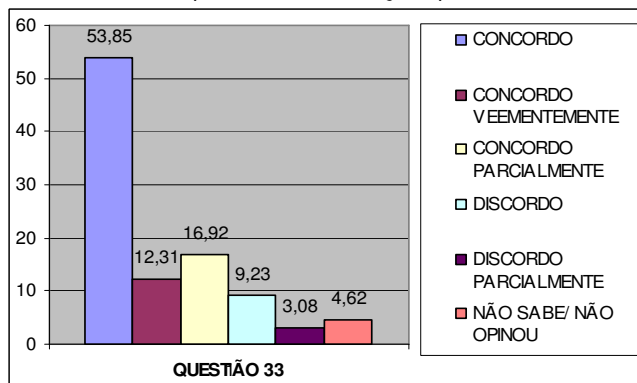
Gráfico 18 – Para que funções as empresas mais contratam PCD?



Fonte: Elaborado pelo autor a partir do resultado da pesquisa

#### 4.14 Análise dos resultados vinculados às restrições das empresas para contratar pessoas com deficiência

Gráfico 19 – As empresas fazem restrições para não contratar PCD?



Fonte: Elaborado pelo autor a partir do resultado da pesquisa

Pode-se verificar, pelo gráfico, que a segunda hipótese desta premissa se resolve como verdadeira, pois as empresas impõem mesmo muitas restrições para contratar pessoas com deficiência, ainda que para cumprir a Lei das Cotas. Na verdade, decidem selecionar pessoas apenas com deficiência considerada “leve” e para funções que exigem pouca qualificação. Um cruzamento das questões 32, 33, 38, 39 e 43 reafirma essa verdade, até porque 53,85% dos pesquisados concordam que as empresas impõem restrições, subindo esse percentual, num somatório com

quem concorda veementemente, para 66,16%. No capítulo 2, os relatos da imprensa corroboram os dados.

O Decreto 3.298/99 determina que compete à empresa qualificar a pessoa com deficiência para que possa assumir um cargo ou função na instituição. Mas boa parte não arca com esse ônus e, quando na iminência de admitir uma pessoa com deficiência, fazem as mais diversas restrições como, por exemplo, exigir domínio de informática, diploma de graduação, não ser cadeirante, experiência anterior na função e, preferencialmente, ter deficiência “leve”.

Em síntese, este capítulo foi estruturado para expor o viés central da pesquisa. O resultado, na íntegra, do questionário, com os devidos gráficos, pode ser consultado no Anexo da dissertação. É claro que não se teve a pretensão de esgotar todas as possibilidades de análise, mas contribuir para novas abordagens sobre as políticas públicas voltadas à inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Far-se-á, neste ponto uma avaliação, sintética e fundamentada, ao que já foi analisado e descrito nos capítulos anteriores, levando em consideração também o que está previsto na introdução desta dissertação. De forma resumida, os objetivos visam analisar e descrever as políticas públicas cujas metas sejam implementar a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, bem como avaliar se os órgãos públicos de Teresina buscam fazer com que as empresas as contratem, para que a Lei 8.213/91 lhes seja um instrumento eficaz de inclusão.

Pela mensuração e análise dos resultados desta pesquisa, fica evidente o quanto a Lei 8.213/91 é fundamental para a inclusão da PCD no mercado de trabalho em Teresina, tanto que quase 88% aprovam a sua criação, ainda que 23% afirmem que nunca as empresas a cumprem e 43% assegurem que só algumas vezes haja o respeito pela legislação. A pesquisa revelou também a importância das associações e dos órgãos fiscalizadores, pois quase 49% dos entrevistados creditam a eles o aumento da PCD no mercado de trabalho teresinense. Os resultados mostraram, ademais, o quanto as políticas públicas ainda precisam avançar para que se realize o que foi planejado, já que 44% dos informantes afirmam que somente algumas vezes isso acontece. A eficiência das políticas públicas foi outro item que se mostrou insatisfatório, pois 58% afirmam que estão no nível de regular. Aliás, as causas que mais têm dificultado essa inserção, segundo os entrevistados, são: a) baixa qualificação profissional, b) preconceito dos empresários (mais de 66% dizem que impõem muitas restrições, c) falta de acessibilidade nos transportes; d) distribuição de órteses, próteses e cadeiras de rodas em número reduzido (50% afirmaram que somente algumas vezes isso se dá de acordo com a demanda e 40% que não é fácil esse acesso); e) falta de acessibilidade arquitetônica, recurso que existe apenas em alguns pontos da cidade sendo as escolas públicas também pouco acessíveis à pessoa com deficiência, consoante mais de 60% dos respondentes.

Restou identificado, porém, que 44,62% dos entrevistados aprovam e 7,69% desaprovam a maneira como estão sendo executadas as políticas públicas para as

PCD. Isso é relevante, pois indica que tais políticas estão acontecendo, embora precisem de maior controle, mais foco nos resultados e maior número de pessoas com deficiência atendidas.

Outra constatação da pesquisa é que os cursos ofertados pelos entes públicos para a qualificação profissional das PCD em geral não condizem em geral com a realidade das empresas, sendo este é um ponto a ser repensado pelos gestores. Como adequar as capacitações às necessidades das organizações? Indagou-se o que mais o empresário leva em consideração no momento de contratar uma pessoa com deficiência e 30,23% responderam ser isso imprescindível, apesar de a exigência por qualificação configurar, às vezes, uma estratégia para burlar a Lei.

Uma sugestão é que a Lei 8.3213/91 seja modificada no art. 93, que prevê que estabelecimentos com 100 ou mais empregados se obrigam a contratar pessoas com deficiência, quando a realidade brasileira sinaliza que as empresas prevalentes na economia são as micro e pequenas empresas. Logo, poder-se-ia reduzir a exigência de 100 para 50 empregados e a partir daí, se aplicaria o percentual de 2%, pelo que se chegaria próximo a países como a Itália, França, Portugal, Argentina e Holanda, que também contam com políticas afirmativas conforme analisado no capítulo 3, subitem 3.21.

A falta de qualificação profissional, que afeta as pessoas com deficiência, e que as empresas e instituições valorizam muito, requerem a manutenção de um programa interno de treinamento e capacitação, o que hoje se dá em percentual bem reduzido. Na realidade, os empresários fazem restrições principalmente pela falta de qualificação da PCD e pelas adaptações que terão de fazer, daí a preferência, no momento da contratação, pela deficiência “leve” e, depois pela qualificação profissional. Ademais, quase 57% dos entrevistados responderam que as escolas públicas não são acessíveis à pessoa com deficiência e grande parte é excluída da educação formal. Isso mostra que essas instituições precisam rever alguns aspectos, como material didático e qualificação ao corpo docente. Constatou-se que somente 56% das pessoas com deficiência têm conhecimento dos órgãos públicos que encaminham trabalhadores ao mercado. Mesmo assim, percebem-se

mudanças positivas, ainda que tímidas, nos direcionamentos das políticas públicas para essas pessoas.

A acessibilidade requer também adaptações nos transportes coletivos. Nesse sentido, as entidades representativas das pessoas com deficiência precisam exigir com mais ênfase o cumprimento do Decreto 5.296/2004, em especial o art. 38, que determina como e quando concessionárias de ônibus devem tornar os transportes coletivos acessíveis, já que Teresina ainda não conseguiu avançar nada nesse ponto. Algumas mudanças, como banheiros adaptados, computadores diferenciados, corredores mais largos, birôs apropriados, horários variados, entre outros, são absolutamente imprescindíveis. As empresas devem, na verdade, implantar um novo modelo de gestão, que contemple crescimento com inclusão social das pessoas à margem do processo, nem que para isso se tenha que redirecionar a cultura organizacional. Diniz, aliás, afirma que

“ao abordar o tema da inclusão, não o tratamos apenas como questão social, mas também sob a perspectiva da gestão empresarial. Criar novas práticas nas relações profissionais, trabalhar com a diversidade e buscar as diferenças para crescer são recomendações freqüentes dos maiores especialistas da administração empresarial”<sup>128</sup>

Os resultados da pesquisa refletem, em síntese, a realidade da pessoa com deficiência pela sua inclusão ou não no mercado de trabalho. Ora, faltam transportes coletivos adaptados, a acessibilidade arquitetônica se restringe a alguns pontos do centro e dos dois shoppings de Teresina, os órgãos públicos e as empresas ainda precisam fazer muitas adaptações para servirem ao deficiente. Mas um exemplo de mudança é o Projeto Brasil Acessível<sup>129</sup>, que removeu barreiras arquitetônicas em alguns locais públicos do centro comercial pela construção de rampas de passeio, piso tátil em locais com telefones públicos, vagas reservadas em estacionamento e rebaixamento de guias.

Isso não é favor algum. O art.18 do Decreto 3.298/99 afirma que é obrigação da administração pública estadual, federal ou municipal distribuir órteses, próteses e

---

<sup>128</sup> Orlando Santos Diniz é presidente do Conselho Regional do SENAC, RJ: Livro sem limite - Inclusão de portadores de deficiência no mercado de trabalho, p. 5.

<sup>129</sup> As tabelas referentes estão no capítulo 3.

outros tipos de ajudas técnicas à pessoa com deficiência, independentemente da renda. Na prática, relatos da imprensa (ver capítulo 2) registram que a fila de distribuição de cadeira de rodas, por exemplo, estava parada desde 2005 e retornou em 2007, de forma lenta. Isso pode até parecer assistencialismo, mas sem essa ação de apoio a vida das PCD fica comprometida, bem como sua habilitação e reabilitação pela própria condição de pobreza de que comunga uma boa parte desse segmento. Além disso, são elas essenciais no processo de inserção da PCD no mercado de trabalho.

Quando se abordaram as pessoas com deficiência que as empresas mais contratam por tipo de limitação, o resultado foi que 28,05% responderam deficiência leve, 22,75% a auditiva e 20,63% a física. Neste caso, a pesquisa separou os cadeirantes, por entender necessária a diferenciação, uma vez que em Teresina as empresas, na iminência de contratar PCD's, sutilmente admitem aquelas com deficiência leve e colocam grande dificuldade para os cadeirantes e os cegos, esses em muitos casos aptos a exercer as atribuições exigidas. Os dados mostram que 41,54% afirmaram que as empresas só contratam intencionalmente o deficiente se a deficiência for "leve", de sorte que os órgãos públicos responsáveis pela fiscalização devem criar mecanismos que impeçam tal subterfúgio.

As políticas públicas necessitam criar a cultura da fiscalização e monitoramento sistemáticos, pois só assim se perceberá quando há falhas ou não, se as execuções estão dentro do previsto ou não, se os resultados são reais ou não, tudo isso avaliado em função do que foi estabelecido em seus objetivos na hora em que foram criados e formulados. Como os recursos são públicos, não basta elaborar projetos: o mais importante é que atendam com êxito ao que se estabeleceu como meta e principalmente que os gestores públicos adquiram a mentalidade de trabalhar com o monitoramento sistemático de suas ações, fazendo as adequações necessárias para que os objetivos iniciais sejam alcançados. É o caso, por exemplo, do Caminhão Digital e da Fundação Wall Ferraz, que reservam 10% das vagas dos cursos para PCD quando, na prática, esse percentual nunca é alcançado, até porque em muitos casos esses cursos não se enquadram na realidade atual das empresas.

A Delegacia Regional do Trabalho em Teresina, segundo as análises aqui empreendidas em função dos relatórios de 2005/2006 somente a partir de 2005 passou a fiscalizar a aplicação da Lei 8.213/91. Em 2005, o Ministério Público do Piauí criou um núcleo específico para tratar da defesa dos direitos da pessoa com deficiência, enquanto o Ministério Público do Trabalho no Piauí fez várias diligências e instaurou vários inquéritos no sentido do cumprimento da “Lei das Cotas”. Também o Piauí criou uma Coordenadoria específica para articular as políticas públicas para as pessoas com deficiência, de modo que quase todos os projetos e ações do Estado para PCD têm o envolvimento da Ceid como parceira<sup>130</sup>. Sem dúvida o número de PCD no mercado de trabalho de Teresina cresceu bastante de 2003 até 2007, assim a SEMTCAS, o SINE e a DRT, desempenharam um papel decisivo nesse avanço.

As mudanças são, pois, reais e visíveis, apesar de embrionárias. Os números descritos parecem pequenos, se analisados comparativamente, mas pelas décadas de exclusão da pessoa com deficiência, há algo revelador. É fato a enormidade do contingente de pessoas com deficiência desempregadas, todavia o que aqui se mostrou pode representar um corte estrutural se visto pela óptica do longo prazo. Trata-se na verdade, de uma semente que necessita de tempo para crescer amadurecer e dar os necessários frutos.

---

<sup>130</sup> Detalhes no capítulo 3, no item Projeto Trabalho Para Todos.



## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, Rubens Valtecídes. **Deficiente Físico** – Novas dimensões da proteção ao Trabalhador – São Paulo: Ltr, 1992.

Atlas da exclusão social. **Agenda não liberal da inclusão social no Brasil** / Marcio Pochmann.. [et.al.], São Paulo: Cortez, 2005.

BRASIL, Superior Tribunal de Justiça. **A Proteção Internacional dos Direitos Humanos e o Brasil**, 2000.

\_\_\_\_\_. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate a Fome, e do CNAS – Conselho Nacional de Assistência Social. **Política Nacional de Assistência Social**: versão Oficial, 2004.

\_\_\_\_\_. Ministério do Trabalho e do Emprego. Secretaria de Políticas Públicas de Emprego. **Plano Nacional de Qualificação 2003 – 2007**. Orientações para a Elaboração dos Planos Territoriais de Qualificação PANTEQ's Estados, Brasília, 2004.

\_\_\_\_\_. Decreto 3.298 de dezembro de 1999. Regulamentou a lei 8.213.

\_\_\_\_\_. Lei 8.213 de 24 de julho de 1991. Estabelece cotas na empresas para empregar pessoas com deficiências.

\_\_\_\_\_. Ministério da Justiça. Decreto 3.956, de 08 de outubro de 2001. Promulga a Convenção Interamericana para eliminação de todas as Formas de Discriminação contra a Pessoa Portadora de Deficiência (Convenção da Guatemala). Brasília, 2001.

\_\_\_\_\_. Ministério da Justiça. Lei 7.853 de 24 de outubro de 1989. Dispõe sobre o apoio às Pessoas Portadoras de Deficiências. Brasília, 1989.

\_\_\_\_\_. Ministério Público. Disponível: [www.pgt.gov.br](http://www.pgt.gov.br). Acesso: 31/07/2007.

\_\_\_\_\_. Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em: [www.mte.gov.br](http://www.mte.gov.br). Acesso em 31/07/2007.

CARVALHO NETO, Antônio Moreira de. **Relações de trabalho e negociação coletiva na vida do milênio**: estudo em quatro setores dinâmicos da economia brasileira. Belo Horizonte: Vozes, 2001.

CASTRO. A. B. **A experiência brasileira de planejamento**. Rio de Janeiro, 1999.

CENTRO de Documentação e Informação do Portador de Deficiência: Disponível em: [www.cedipod.rog.br](http://www.cedipod.rog.br). Acesso em 29/06/2007.

CISZEWSKI, Ana Claudia Vieira de Oliveira. **O trabalho da pessoa portadora de deficiência**. São Paulo: LTr, 2005.

CONSELHO Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de deficiência (CONADE). Disponível em: [www.mj.gov.br](http://www.mj.gov.br). Acesso em 30/06/2007.

COORDENAÇÃO Nacional Para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – Corde. Disponível em: [www.mj.gov.br/sedh/dpdh/corde/corde.htm](http://www.mj.gov.br/sedh/dpdh/corde/corde.htm). Acesso em 30/11/2007.

FREY, Klaus. **Políticas Públicas**: Um debate conceitual e reflexões referentes à práticas da análise de políticas públicas no Brasil. Paraná, 2001.

FRIEDMANN, J. **Planejamento na América Latina**: da ilusão tecnocrática à democracia aberta. São Paulo, 1999.

Instituto Brasileiro da Pessoa Portadora de Deficiência (IBDD): Disponível em: [www.ibdd.org.br](http://www.ibdd.org.br). Acesso em 31/10/2007.

IBDD (Coord.). **Sem Limites** – Inclusão de portadores de deficiência no mercado de trabalho. 2. ed. Rio de Janeiro: Senac, 2003.

LANDAU, M. **Otimismo e pessimismo nas instituições**. São Paulo, 2003.

LIMA, Niusarete Margarida de (comp.). **Legislação federal básica na área da pessoa portadora de deficiência**. Brasília: Secretaria Especial dos Direitos Humanos, Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, 2007.

MESTRINER, Maria Luiza. **O estado entre a filantropia e a assistência social**. 2. ed. São Paulo: Cortez, 2005.

MINARELLI, José Augusto. **Empregabilidade**: o caminho das pedras. 22. ed. São Paulo : Gente, 1995.

\_\_\_\_\_. **Como trabalhar por conta própria**: uma opção que pode dar certo. São Paulo: Gente, 1997.

MIRANDA, Evaristo de. **Maravilhas a caminho**: Acolher um deficiente, viver nossas deficiências. São Paulo: Loyola, 2005.

PASTORE, J. **Oportunidade de trabalho para portadores de deficiência**. São Paulo: LTr, 2000.

PATRI. Relações Governamentais e Políticas Públicas. 2006. Disponível em: <http://www.patri.com.br/default.asp?id=2806>. Acesso em 05/12/2006.

PIAUÍ. Coordenadoria para Integração da Pessoaal com Deficiência - ceid Disponível: [www.ceid.gov.br](http://www.ceid.gov.br). Acesso 05/01/2007.

Retratos da Deficiência no Brasil: disponível em: [http://www.fgv.br/cps/Retratos\\_\\_Deficiencia\\_Brasil.cfm](http://www.fgv.br/cps/Retratos__Deficiencia_Brasil.cfm). Acesso em 02/02/2007.

Rede Saci: Solidariedade, apoio, Comunicação e informação: SACI: Disponível em: [www.saci.org.br](http://www.saci.org.br). Acesso em 30/09/2007

RICO, Elizabeth Melo (Org.). **Avaliação de políticas sociais**: uma questão em debate. 4. ed. São Paulo: Cortez, 2006.

SALOMON, Sônia Maria. **Deficiente Visual**: um novo sentido de vida: proposta psicopedagógica para ampliação da visão reduzida – São Paulo: Ltr, 2000.

SPOSATI, Aldaíza de Oliveira...[et. Al]. **A assistência na trajetória das políticas sociais brasileiras**: uma questão em análise. 8. ed. São Paulo: Cortez, 2003.

\_\_\_\_\_. Os direitos (dos desassistidos) / sociais. 5. ed. São Paulo: Cortez, 2006.

SILVA, Maria Ozanira da Silva / Yazbek, Maria Carmelita. **Políticas de trabalho e renda no Brasil contemporâneo**. São Paulo: Cortez; São Luís, 2006

SINASON, Valerie, **Compreendendo seu filho deficiente**. Rio de Janeiro: Imago, 1993.

TANAKA, Eliza Dieko Oshiro; MANZINE, Eduardo José. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência. **Rev. Bras. Ed. Esp.**, Marília, v.2, p. 273 - 294, maio/ago.2005.

TERESINA. Legislação Municipal. Lei nº 2.256/93: Estabelece que 5% das vagas nos concursos públicos da Administração Municipal sejam destinadas à PCD's.

\_\_\_\_\_. Legislação Municipal. Lei 2.795/99: dispõe sobre a reserva de vagas às PCD's nos cursos oferecidos pela Fundação Wall Ferraz.

\_\_\_\_\_. Legislação Municipal. Lei nº 2.805/99: dispõe sobre a reserva de cotas à PCD's nos empreendimentos oferecidos pela SEMDEC.

\_\_\_\_\_. Legislação Municipal. Decreto nº 4.374/00: institui o selo "Aqui Trabalha Gente Eficiente", em homenagem às empresas que colaboram com a inclusão de PCD's no mercado de trabalho.

PIAUÍ. Lei 5.390/2004, que dispõe sobre a obrigatoriedade das agências bancárias e as estações rodoviárias e ferroviárias do Estado do Piauí manterem cadeira de rodas à disposição do idoso, do portador de necessidades especiais ou de pessoas circunstancialmente necessitadas desse equipamento.

\_\_\_\_\_.Lei 5.374/2004, que determina a inclusão em edifícios públicos da administração pública estadual direta e indireta de medidas asseguratórias e/ou facilitadoras do acesso de pessoas idosas e portadoras de deficiência.

\_\_\_\_\_.Lei 4.548/2002, que dispõe sobre isenção do Imposto sobre a Propriedade de Veículos Automotores (IPVA).

\_\_\_\_\_. Lei 4.843/1996, que estabelece prioridade de acomodação de gestantes, idosos, deficientes e pessoas com dificuldade de locomoção no transporte coletivo intermunicipal.

\_\_\_\_\_.Lei 4.835/1996, que define o percentual de 10% de cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e os critérios de sua admissão na administração pública.

\_\_\_\_\_. Lei 4.835/1996, que estabelece incentivos fiscais a pessoas jurídicas de direito privado que absorvam mão-de-obra de pessoas portadoras de deficiência.

\_\_\_\_\_. Lei 5.329/2003, que dispõe sobre a composição e o funcionamento do Conselho Estadual de Defesa dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência – CONEDE-PI.

\_\_\_\_\_. Decreto 12.244/ que regulamenta a Lei nº 5.454, de 30 de junho de 2005, que “Cria o Fundo Estadual de Defesa dos Direitos da Pessoa com Deficiência – FUNEDE-PI, nos termos do art. 9º da Lei nº 5.329, de 14 de setembro de 2003.”

\_\_\_\_\_.Decreto 12.569//2007, que regulamenta a Lei 5.583/2006, que concede passe livre às pessoas portadoras de deficiência no sistema de transporte coletivo intermunicipal.