

1º Relatório

O Cenário do Emprego da Pessoa com Deficiência no Estado de São Paulo

novembro de 2011

Sou Capaz



FIESP

FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE SÃO PAULO

Departamento de Ação Regional

Coordenação Cristiane Gouveia

Editoração de Texto Simone Uehara

Cartografia e Estatística Rodolfo Finatti

Edição e Revisão de Texto Cristiane Gouveia
Rodolfo Finatti
Simone Uehara

ÍNDICE

1. Apresentação	2
2. O Sistema de Cotas	3
2.1. Conceito de Deficiência	4
2.2. Atual Conceito de Pessoas com Deficiência	9
3. Mercado de Trabalho	10
4. Análise Setorial	18
5. Análise Regional	32
6. Perspectivas e Tendências	37
7. Referências	42

1. Apresentação

Com base no programa “**Sou Capaz**”, criado pelo Departamento de Ação Regional da Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (FIESP), foi possível realizar um estudo para demonstrar o cenário atual do emprego da pessoas com deficiência no mercado de trabalho, enfocando o setor industrial do Estado de São Paulo. Esse projeto que, inicialmente, visava dar orientação às indústrias para o cumprimento da lei nº 8.213/91, “**Lei de Cotas**”, está se ampliando por meio do detalhamento regional, com a finalidade de auxiliar tanto na melhor formação das habilidades das pessoas com deficiência (PcD), enquanto profissionais qualificados, como no cumprimento da lei e no desenvolvimento da indústria como um todo.

Para realização deste relatório, foram empregados dados do Ministério do Trabalho e Emprego, por meio da Relação Anual de Informações Sociais (2010), Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, a partir dos Censos Demográficos (2000, 2010) e apontamentos da Organização Mundial a Saúde e Organização das Nações Unidas. Estes dados e informações foram base para elaborações estatísticas e cartográficas, e então analisados no âmbito da experiência e atuação do Programa Sou Capaz.

2. O Sistema de Cotas

O Sistema de Cotas no Brasil foi introduzido no ordenamento jurídico no ano de 1960, pela Lei nº 3.807, em seu art. 55 e, posteriormente, modificado pelo Artigo 93 da Lei 8.213/91, da Previdência Social que dispõe:

Art. 93. A empresa com (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

<i>Até 200 empregados.....</i>	<i>2%</i>
<i>De 201 a 500.....</i>	<i>3%</i>
<i>De 501 a 1.000.....</i>	<i>4%</i>
<i>De 1001 em diante.....</i>	<i>5%</i>

Essa lei foi regulamentada no ano de 1.999, porém os procedimentos de fiscalização e multas por parte do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) foram definidos apenas em janeiro de 2001.

2.1. Conceito de Deficiência

Para fins de cumprimento da lei infraconstitucional mencionada no item 1, fez se necessário a elaboração do primeiro conceito jurídico de deficiência, que se deu com o advento do Decreto nº 914/93, do qual instituiu a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, conforme dispõe em seu Artigo 3º.

Art. 3º - Considera-se pessoa portadora de deficiência aquela que apresenta, em caráter permanente, perdas ou anormalidades de sua estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, que gerem incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano.

Em 20 de dezembro de 1.999 foi publicado o Decreto nº 3.298, em caráter permanente, que revogou o Decreto nº 914/93, e passou a estabelecer em seu Artigo 3º os conceitos de deficiência, de deficiência permanente e, incapacidade.

Art. 3º Para os efeitos deste Decreto, considera-se:

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

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

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

O conceito de deficiência, para melhor compreensão de suas categorias, foi reformulado com a promulgação do Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004, bem como, estabeleceu-se nova definição para o termo mobilidade reduzida, conforme segue:

O Decreto Federal nº 5.296/04, considera, para todos os efeitos legais deste ato normativo, a pessoa com deficiência.

Art.5º. Os órgãos da administração pública direta, indireta e fundacional, as empresas prestadoras de serviços públicos e as instituições financeiras deverão dispensar atendimento prioritário às pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida.

1º. Considera-se, para todos os efeitos desde Decreto:

I – Pessoa portadora de deficiência, além daquelas previstas na Lei nº 10.690, de 16 de junho de 2003, a que possui limitação ou incapacidade para o desempenho de atividade e se enquadra nas seguintes categorias: (Grifo nosso)

a) Deficiência Física

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

b) Deficiência Auditiva

Perda bilateral, parcial ou total, de 41(quarenta e um) dB, ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz;

c) Deficiência Visual

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

d) Deficiência Mental

O 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.

e) Deficiência Múltipla – Associação de duas ou mais deficiências:

II – Pessoa com mobilidade reduzida, aquela que, não se enquadrando no conceito de pessoa com deficiência, tenha por qualquer motivo, dificuldade de movimentar-se, permanente ou temporariamente, gerando redução efetiva da mobilidade, flexibilidade, coordenação motora e percepção.

2.2. Atual Conceito de Pessoas com Deficiência

Com amplo consenso bem trabalhado pela Organização Mundial da Saúde (ONU), criou-se a Convenção Internacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência. Essa Convenção surgiu para promover, defender e garantir condições de vida com dignidade a todas as pessoas que apresentam alguma deficiência.

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e o Protocolo Facultativo, que garantem monitoramento e cumprimento das obrigações do Estado, foram assinados, em 30 de março de 2007 e ratificada pelo Brasil com equivalência de Emenda Constitucional, prerrogativa dos Tratados e Convenções Internacionais de Direitos Humanos, conforme procedimentos do § 3º do Artigo 5º da Constituição Federal.

O governo brasileiro fez dessa convenção o primeiro Tratado de Direitos Humanos Constitucional no Brasil, consolidado no Decreto Legislativo nº 186, de 9 de julho de 2008, promulgado pelo Presidente do Senado Federal e no Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, da Presidência da República. A partir de então, o termo *pessoas com deficiência* passa a ser utilizado no Brasil como regra.

Portanto, pessoas com deficiência “são aquelas que têm impedimentos de natureza física, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade com as demais pessoas.”

3. Mercado de Trabalho

Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), cerca de 10% da população mundial possui alguma deficiência, distribuídos em 5% com deficiência mental, 2% com deficiência física, 1,5% com deficiência auditiva, 1% com deficiência múltipla e 0,5% com deficiência visual.

No Brasil, dados apresentados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE), no Censo de 2000, identificou que 14% da população possui alguma necessidade especial, totalizando 24 milhões de habitantes. Deste total, importa destacar que 5 milhões residiam no Estado de São Paulo. E, o último Censo realizado em 2010, apresentou um aumento significativo de pessoas que possuem algum tipo de deficiência no país, o que representa 24,5% do total da população.

Importante salientar que estes dados abrangem não apenas as pessoas com deficiência, mas também os idosos, gestantes e pessoas com mobilidade reduzida.

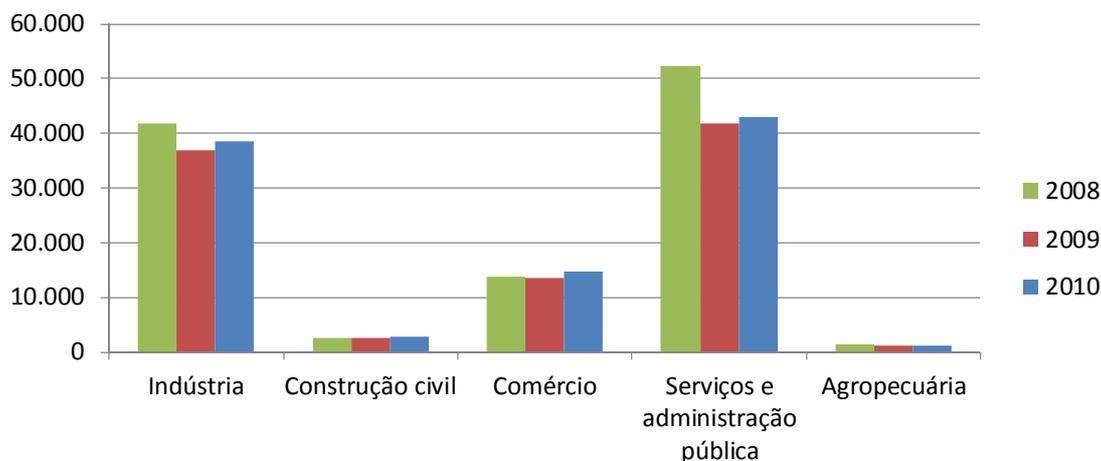
Ao elaborar as pesquisas, o IBGE não considerou em seus critérios o conceito de pessoas com deficiência e as definições das classificações de categorias estabelecidas pelo Decreto nº 5.296/04.

Portanto, podemos afirmar que estes dados são incompatíveis com a proposta da “Lei de Cotas”, pois se tivesse sido aplicado o referido Decreto, o número de brasileiros com algum tipo de deficiência, possivelmente, seria menor do que identificou o Censo de 2010.

O Estado de São Paulo, segundo dados do MTE, apresentou 12.873.605 empregos formais em 2010, dos quais 100.305 são reabilitados e pessoas com deficiência habilitadas. Deste número, a indústria contratou 41,25%, o que corresponde a 41.378 de empregos formais.

Podemos avaliar a participação de cada um dos setores da economia, dos quais se referem aos empregos formais no Estado de São Paulo, por meio do gráfico 1. Em linhas gerais, a contratação apresentou queda em 2009, mas seguida de crescimento no último ano, principalmente na indústria.

Gráfico 1
Emprego de pessoas com deficiência segundo setores



Fonte: Relação Anual de Informações Sociais, 2010

Com base no gráfico 1 foi possível verificar que os setores de Serviços e administração pública são os principais empregadores desta mão de obra. O setor industrial foi o segundo principal empregador da pessoa com

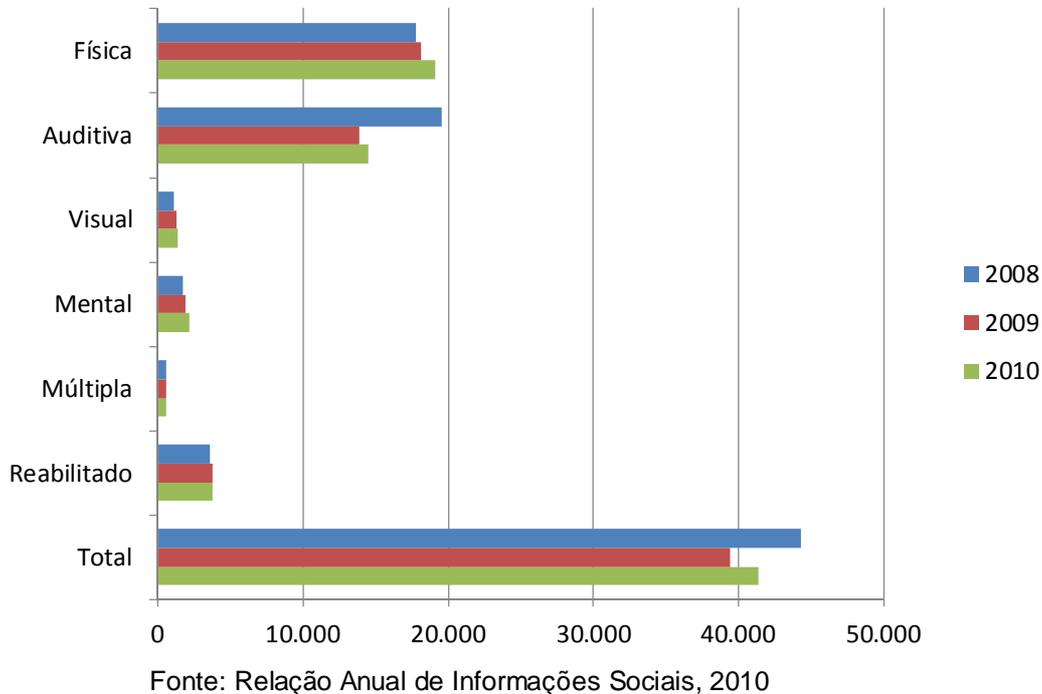
deficiência, fato que deve ser destacado em função das dificuldades enfrentadas por alguns segmentos, nos quais há postos de trabalho sujeitos a condições de insalubridade e periculosidade, o que não ocorreu em outros setores. Contudo, podemos mencionar a necessidade de adaptações estruturais nas fábricas, para receber estes funcionários de forma segura e, principalmente, para evitar o surgimento ou agravamento de outras doenças ocupacionais.

No período entre 2008 e 2009, o setor industrial passou por um processo de adequação em seu quadro de funcionários por força da fiscalização da Superintendência Regional do Trabalho, em atendimento às normas jurídicas que regulamentam a inclusão da pessoa com deficiência, explicando assim, a queda do número das pessoas empregadas no ano de 2009. Após este período, mesmo com os impactos da crise financeira mundial, o setor apresentou importante retenção destes profissionais, acompanhada pelo aumento das contratações em 2010.

Importante ressaltar que os trabalhos de orientação e fiscalização desempenhados pela Superintendência Regional do Trabalho no Estado de São Paulo, distribuídos em suas Gerências Regionais do Trabalho, contribuiu para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e também para que a Indústria pudesse melhorar as suas políticas de inclusão.

Para aprofundar a caracterização da pessoa com deficiência na indústria paulista, o gráfico 2 evidencia sua distribuição segundo as diferentes categorias de deficiência. Neste quadro, identificamos que pessoas com deficiência física e auditiva são as mais empregadas pela indústria, seguidas das pessoas reabilitadas, com a terceira maior contratação. Os deficientes mentais, visuais e as pessoas com deficiência múltipla tem contratação menos expressiva na indústria.

Gráfico 2
Emprego de pessoas com deficiência na indústria



Segundo o quadro de distribuição por diferentes categorias de deficiência (Gráfico 2), o estudo revela que pessoas com deficiência física e auditiva tem maior absorção pelo mercado, devido à facilidade nas adaptações relativas às acessibilidades estrutural, comportamental e atitudinal. Em ambos os casos, apresentam maior participação, em 2010, em relação ao ano anterior, indicando um cenário em que sua contratação é ampliada. Destaque especial deve ser dado, ainda, ao deficiente físico, visto que sua absorção pela indústria segue em ritmo crescente desde 2008, o que não ocorreu com as pessoas enquadradas nas demais categorias.

As pessoas com deficiência visual e mental, muito embora participem menos em relação aos deficientes físicos e auditivos, também tiveram contratação ampliada entre os anos de 2009 e 2010. Isso se deu em

razão da identificação, nestes profissionais, de habilidades específicas para alguns setores da indústria, o que inclusive refletiu na produtividade para o setor e, na competitividade que esse profissional passa a ter no mercado de trabalho. Para ilustrar esse fato, podemos exemplificar dinâmicas verificadas nos segmentos de alimentos e de bebidas.

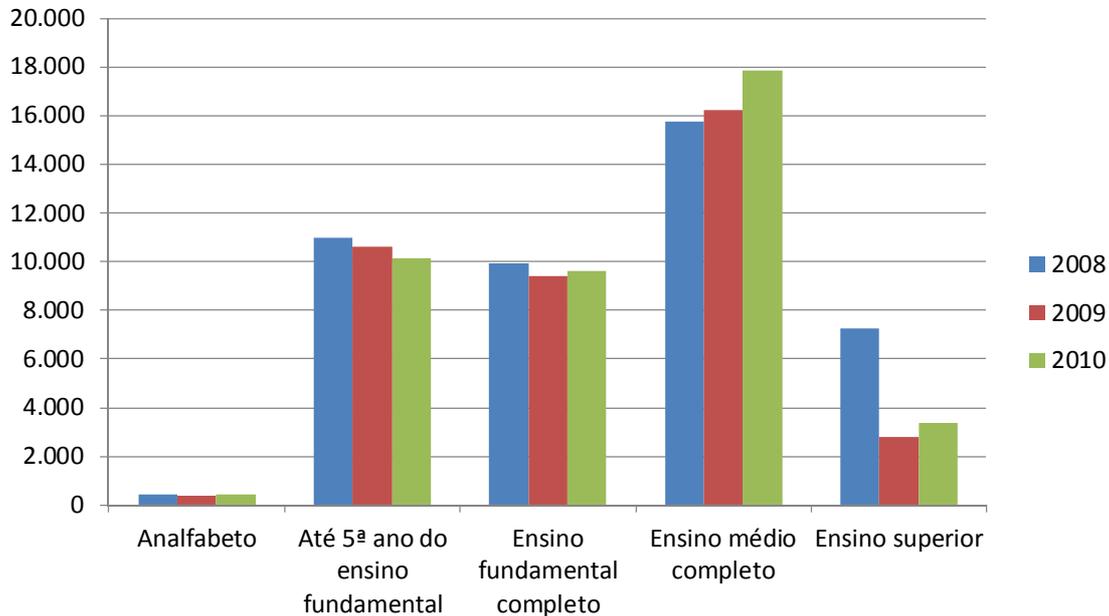
No setor de alimentos, o profissional com deficiência visual destaca-se como um excelente degustador para o controle de qualidade dos produtos, o que deve ser feito antes de sua comercialização. Por sua vez, no setor de bebidas, o profissional com deficiência mental consegue desempenhar atividades que requerem maior concentração quando ligados à linha de produção, atuando em funções nas quais devem verificar a qualidade e as condições das embalagens, conforme as normas estabelecidas pela Agência Nacional de Vigilância Sanitária (ANVISA).

Outro ponto fundamental para compreender as características do mercado de trabalho para as pessoas com deficiência, foi analisar seu nível de escolaridade, e como tem se alterado nos últimos anos. Tomando-se por base o detalhamento deste nível de escolaridade, feito para os empregos na indústria paulista, é possível apontar que ocorreram melhoras significativas na instrução da pessoa com deficiência, conforme o gráfico 3.

Muito embora se verifique o aumento do nível de escolaridade, devemos ressaltar que a falta de capacitação da pessoa com deficiência tem sido um dos principais entraves para a inclusão destas no mercado de trabalho, pois algumas ocupações, não apenas no setor industrial, exigem qualificação específica. Para tanto, o candidato à vaga necessita ter, ao menos, o ensino fundamental completo, que possibilite o acompanhamento das disciplinas em cursos de capacitação profissional.

Gráfico 3

Pessoas com deficiência empregadas na indústria, segundo nível de escolaridade



Fonte: Relação Anual de Informações Sociais, 2010

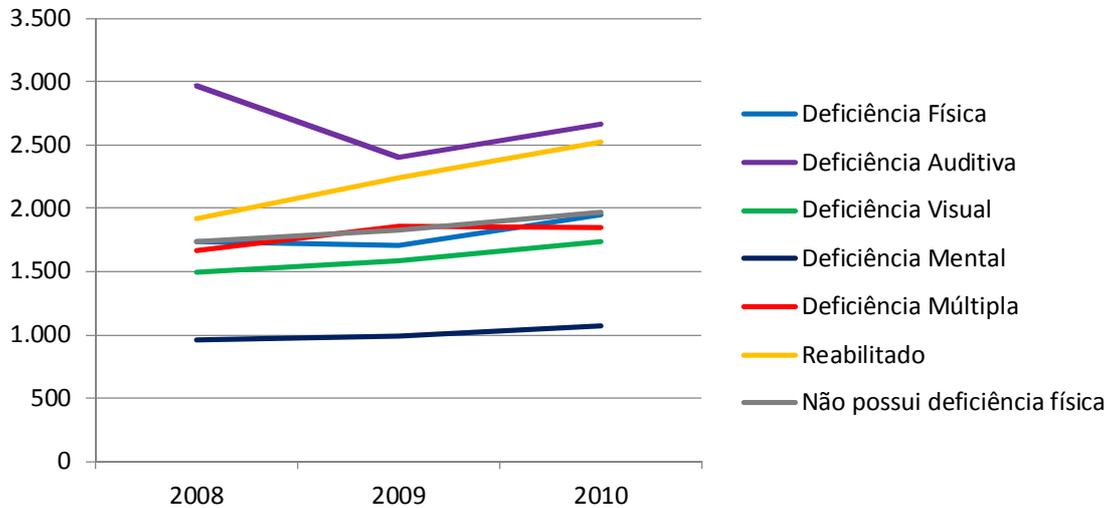
Conforme demonstrado no gráfico 3, constatou-se que o emprego formal de pessoas com deficiência de nível fundamental completo foi inferior aos formados até o ensino médio, nível este que é mais representativo das pessoas com deficiência empregadas pela indústria.

Foi possível também identificar que a exigência do mercado de trabalho em relação ao nível educacional vem, desde 2008, alterando este cenário. Entre 2008 e 2010 ocorreu menor participação de pessoas com deficiência com ensino fundamental completo, ao passo que no ensino médio completo, verificou-se que, nos últimos três anos, ocorreu um aumento do número de contratações. Portanto, o aumento no nível de escolaridade da pessoa com deficiência empregada pela indústria é um fator positivo do cenário.

Por fim, o gráfico 4 apresenta evolução do salário médio das pessoas com deficiência empregadas na indústria, para os últimos três anos.

Gráfico 4

Salário médio das pessoas com deficiência empregadas na indústria, em reais (R\$)



Fonte: Relação Anual de Informações Sociais, 2010

Os profissionais com deficiência auditiva e os reabilitados possuem as maiores remunerações médias em relação aos demais, ou mesmo, em relação aos que não possuem deficiência. A remuneração média do profissional com deficiência auditiva é a mais elevada entre as categorias de deficiências, uma vez que, em 2008, a faixa salarial foi de R\$ 2.971,00 tendo uma leve queda em 2009 (R\$ 2.399,00) e um pequeno acréscimo em 2010 para R\$ 2.665,00. A remuneração média do profissional reabilitado, em 2008, foi de R\$ 1.922,00, obtendo um aumento, em 2009, para R\$ 2.243,00 e, com contínuo aumento em 2010, para R\$ 2.526,00.

Contraopondo-se à remuneração média salarial do profissional com deficiência mental constatou-se que é a menor entre as categorias, pois, em 2008, o valor estava em R\$ 962,00, aumentando em 2009 para R\$ 991,00 e, em 2010, obtendo um aumento significativo, quando atingiu o valor de R\$ 1.066,00.

No gráfico 4 verificou-se inexistência de um padrão de remuneração para os profissionais com deficiência, pois há grande variação de salário entre suas categorias. Comparativamente, as categorias de deficiências não se encontram no mesmo patamar dos que não possuem deficiência, muito embora possam receber qualificação ou treinamento para desempenhar as mesmas funções.

4. Análise Setorial

O mercado de trabalho para a pessoa com deficiência está diretamente ligado às características dos principais setores que o compõem e que, de forma preponderante, as empregam. A análise setorial permitiu compreender, para o ano de 2010, como se configurou a absorção das pessoas com deficiência nos setores preponderantes da indústria, bem como em quais ocupações se encaixaram.

Para tanto, foi feita identificação da distribuição desta mão de obra na indústria, com restrição aos estabelecimentos que possuem 100 (cem) ou mais empregados em seu quadro, cumprindo assim, a “Lei de Cotas”. Segundo o MTE, em 2010, foram declarados 135 mil estabelecimentos nos diversos setores da indústria no Estado de São Paulo. Deste número apenas 4,3%, totalizando 5.874 estabelecimentos, possuem 100 (cem) ou mais empregados.

Ao analisarmos os setores preponderantes, aqueles que concentram 80% da mão de obra, totalizam-se 5.022 estabelecimentos, que agregados correspondem a 15 principais setores responsáveis pelo emprego das pessoas com deficiência (Tabela 1). Além disso, identificou-se que as pessoas com deficiência se concentram principalmente em 20 (vinte) famílias ocupacionais, se considerado o limite mínimo de 1% de absorção (Tabela 2).

Tabela 1

Emprego de pessoas com deficiência na indústria, segundo os setores preponderantes e sua representatividade no Estado de São Paulo

Setores	Indústrias c/ mais de 100 empregados	Pessoas com deficiência	Representatividade do setor no estado (%)
Veículos automotores	403	7.759	18,3
Alimentos e bebidas	613	4.862	11,5
Construção civil	1.084	2.855	6,7
Borracha e plástico	405	2.611	6,2
Produtos químicos	260	2.360	5,6
Máquinas e equipamentos	364	2.019	4,8
Produtos Têxteis	221	1.696	4,0
Metalurgia	145	1.471	3,5
Produtos de metal	377	1.452	3,4
Materiais elétricos	204	1.434	3,4
Farmoquímicos e farmacêuticos	114	1.385	3,3
Celulose e papel	170	1.261	3,0
Minerais não-metálicos	194	1.153	2,7
Outros equip. de transporte	39	1.041	2,5
Coque, petróleo e biocombustíveis	68	988	2,3
TOTAL	5.022	36.151	81,1

Fonte: Relação Anual de Informações Sociais, 2010

Tabela 2
Principais ocupações de pessoas com deficiência na indústria

Ocupações	Quantidade	%
Alimentadores de linhas de produção	4.672	11,3
Agentes, assistentes e auxiliares administrativos	3.868	9,3
Preparadores e operadores de máquinas-ferramenta convencionais	2.185	5,3
Almoxarifes e armazenistas	1.320	3,2
Operadores de máquinas a vapor e utilidades	1.185	2,9
Montadores de veículos automotores (linha de montagem)	1.064	2,6
Montadores de equipamentos eletroeletrônicos	1.012	2,4
Trabalhadores de embalagem e de etiquetagem	937	2,3
Mecânicos de manutenção de máquinas industriais	815	2,0
Técnicos de controle da produção	762	1,8
Operadores de instalações e máquinas de produtos plásticos, de borracha e moldadores de parafinas	745	1,8
Trabalhadores de soldagem e corte de ligas metálicas	591	1,4
Montadores de máquinas, aparelhos e acessórios em linhas de montagem	532	1,3
Ajudantes de obras civis	500	1,2
Trabalhadores nos serviços de coleta de resíduos, de limpeza e conservação de áreas públicas	496	1,2
Trabalhadores nos serviços de manutenção de edificações	479	1,2
Trabalhadores de caldeiraria e serralheria	470	1,1
Operadores de máquinas de conformação de metais	406	1,0
Operadores de processos das indústrias de transformação de produtos químicos, petroquímicos e afins	404	1,0
Apontadores e conferentes	400	1,0

Fonte: Relação Anual de Informações Sociais, 2010

Em relação aos 15 (quinze) setores preponderantes relacionados à indústria paulista apresentados na Tabela 1, conferimos o devido destaque para o setor de veículos automotores, que absorveu 18,3% das pessoas com deficiência em 2010, e para o setor de alimentos e bebidas, com o segundo maior percentual de pessoas com deficiência contratadas, 11,5% em relação ao total. Juntos, apenas estes dois setores contrataram quase 30% desta mão de obra no ano de 2010.

Entre os demais setores, a distribuição foi equilibrada, variando de 2,3% a 6,7% de representatividade. Podemos apontar, portanto, a existência de uma polarização nos setores automotivo e alimentício, acompanhada por uma distribuição equilibrada entre os demais setores. A média da representatividade entre os demais foi de 3,5%.

No âmbito das ocupações, podemos identificar maior número de pessoas com deficiência em três famílias ocupacionais: (1) alimentadores de linhas de produção, (2) agentes, assistentes e auxiliares administrativos e (3) preparadores e operadores de máquinas-ferramenta convencionais. Apenas essas três famílias representam a ocupação de 26% do total de pessoas com deficiência na indústria.

Analisando o conjunto das ocupações, atentamos para as possibilidades de absorção da pessoa com deficiência em famílias ocupacionais que são específicas da indústria, mas também em famílias transversais ligadas à administração.

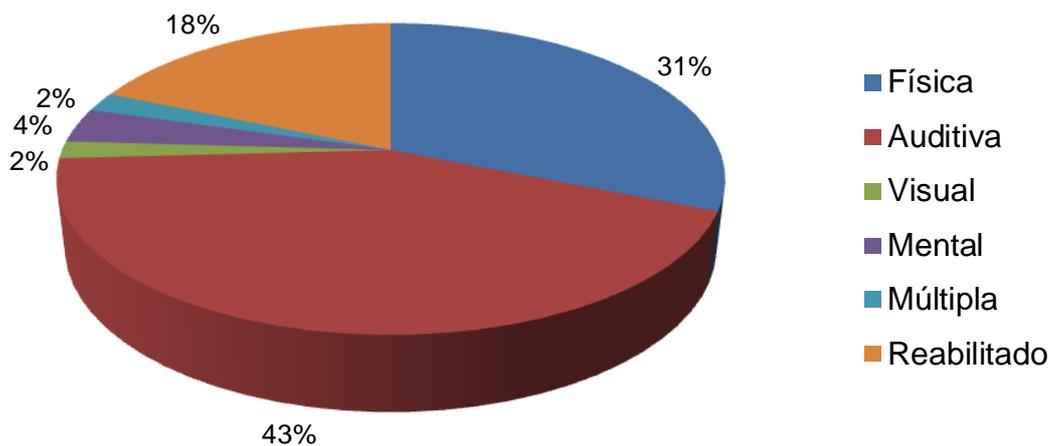
Para uma avaliação mais detalhada dos setores e ocupações, selecionamos 5 (cinco) setores para demonstrar o cenário de contratação, com base nos que mais se destacam na contratação de cada categoria de deficiência. Evidenciamos também a distribuição dos empregados conforme a categoria de deficiência e as ocupações em que são contratados, prioritariamente.

a) Setor de Veículos Automotores

O setor contratou profissionais em todas as categorias de deficiência, sem distinção (Gráfico 5). As deficiências em evidência são: auditiva com 43%, física com 31% e, diferentemente dos demais setores, apresentou um número expressivo de reabilitados, os quais representam 18% da totalidade.

Importante salientar que “Lei de Cotas” obriga as empresas acima de 100 (cem) funcionários a contratar de 2% a 5% de pessoas com deficiência ou reabilitados. Portanto, deve-se observar a importância do profissional reabilitado neste processo como alternativa para o cumprimento da lei, visto que este foi o setor que apresentou maior absorção desta categoria.

Gráfico 5
Setor de veículos automotores – empregados segundo tipo de deficiência



Fonte: Relação Anual de Informações Sociais, 2010

As principais ocupações assumidas pelos profissionais reabilitados podem ser observadas na tabela 3, onde mostra que estes profissionais podem se encaixar em ocupações características deste setor. As pessoas reabilitadas atuam principalmente, na linha de montagem, como montadores de veículos (28,6%). A principal família ocupacional administrativa são os almoxarifes e armazenistas, representados por 3,9% dos reabilitados neste setor.

Tabela 3
Setor de veículos automotores - principais ocupações de pessoas reabilitadas

Ocupações	Quantidade	%
Montadores de veículos automotores (linha de montagem)	412	28,69
Preparadores e operadores de máquinas-ferramenta convencionais	232	16,16
Técnicos de controle da produção	91	6,34
Trabalhadores de soldagem e corte de ligas metálicas	73	5,08
Almoxarifes e armazenistas	57	3,97
Técnicos de planejamento e controle de produção	44	3,06
Trabalhadores da pintura de equipamentos, veículos, estruturas metálicas e de compósitos	35	2,44
Mecânicos de manutenção de máquinas industriais	34	2,37
Agentes, assistentes e auxiliares administrativos	33	2,30
Montadores de máquinas, aparelhos e acessórios em linhas de montagem	33	2,30

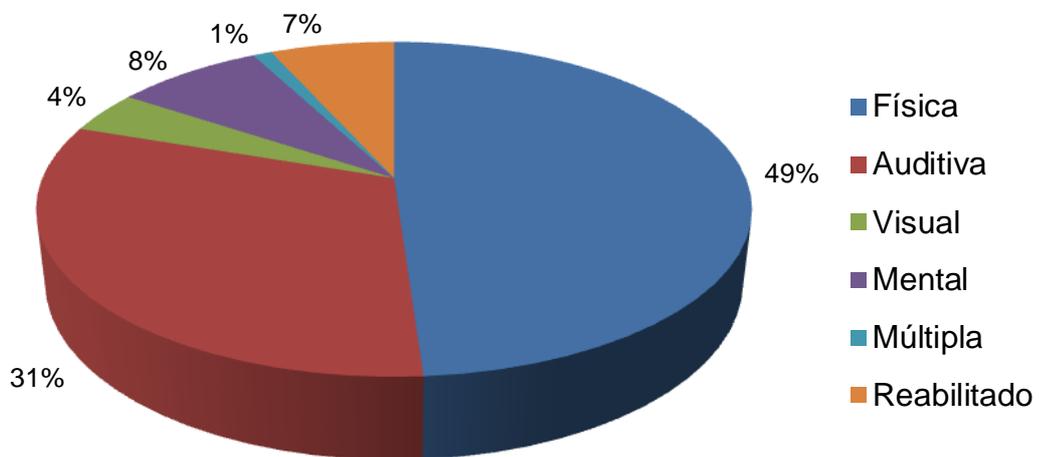
Fonte: Relação Anual de Informações Sociais, 2010

b) Setor de Alimentos e Bebidas

O setor alimentício, bem como o de veículos automotores, apresentou equilíbrio na distribuição das contratações (Gráfico 6), pois abrange todas as categorias de deficiência, apesar da deficiência múltipla representar apenas 1% do total.

Os destaques devem ser dados para os profissionais com deficiência física (48%) e também deficiência auditiva (31%). Além disso, este é o setor da indústria que mais contratou deficientes mentais, com um percentual bastante expressivo que chega a 8%.

Gráfico 6
Setor de alimentos e bebidas – empregados segundo tipo de deficiência



Fonte: Relação Anual de Informações Sociais, 2010

As principais ocupações assumidas pelos profissionais com deficiência mental podem ser observadas na tabela 4. A grande relevância está em sua atuação como alimentadores de linhas de produção (46,6%). Como já dito anteriormente, a apresentação destes dados reforça a participação dos deficientes mentais no setor alimentício.

Todavia, esta ocupação foi bastante expressiva também em outros setores da indústria, o que identificou uma das principais alternativas de absorção desta categoria de deficiência.

Tabela 4
Setor de alimentos e bebidas - principais ocupações de pessoas com deficiência mental

Ocupações	Quantidade	%
Alimentadores de linhas de produção	180	46,6
Magarefes e afins	37	9,6
Agentes, assistentes e auxiliares administrativos	20	5,2
Trabalhadores artesanais na conservação de alimentos	19	4,9
Artistas visuais, desenhistas industriais e conservadores-restauradores de bens culturais	14	3,6
Trabalhadores na fabricação e conservação de alimentos	13	3,4
Trabalhadores na fabricação de cachaça, cerveja, vinhos e outras bebidas	9	2,3
Trabalhadores de embalagem e de etiquetagem	8	2,1
Almoxarifes e armazenistas	7	1,8
Operadores de máquinas a vapor e utilidades	7	1,8

Fonte: Relação Anual de Informações Sociais, 2010

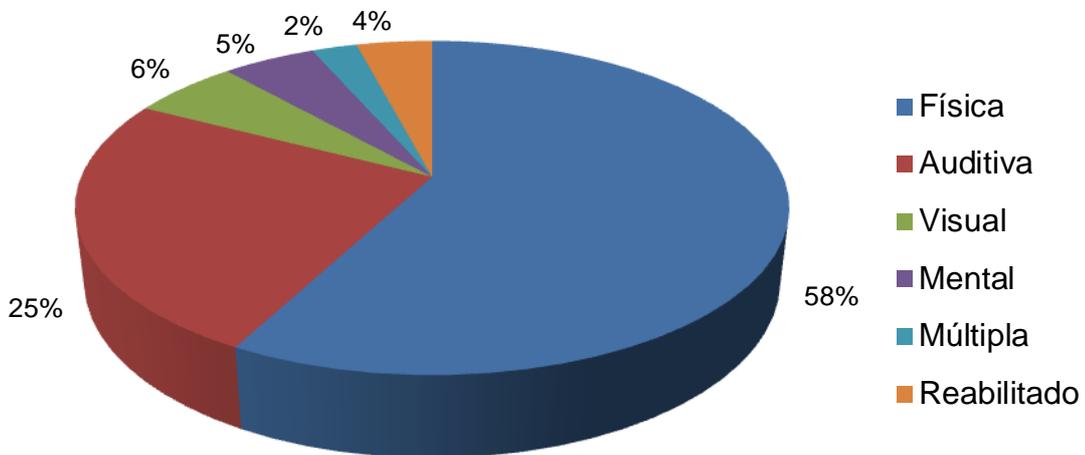
c) Setor de Construção Civil

O setor da construção civil possui o maior número de empregados com deficiência física, o que representa 58% no quadro geral do emprego da pessoa com deficiência pelo setor. Na sequência, o deficiente auditivo tem participação de 25%, e as demais categorias de deficiência encontram-se distribuídas com certo equilíbrio (Gráfico 7).

O principal destaque, para este setor, foi a parcela significativa de profissionais com deficiência visual contratados, chegando a 6%. A construção civil foi o setor que mais empregou esta categoria de deficiência, que se encontra, principalmente, em ocupações de natureza administrativa.

Gráfico 7

Setor de construção civil – empregados segundo tipo de deficiência



Fonte: Relação Anual de Informações Sociais, 2010

As principais ocupações assumidas pelos profissionais com deficiência visual podem ser observadas na tabela 5. A principal atuação destes profissionais, na construção civil, se concentra em ocupações de natureza administrativa, por meio da família ocupacional de agentes, assistentes e auxiliares administrativos (37,8%). Observa-se que também há possibilidade de atuação como ajudantes de obras civis, que estiveram representados por 15,6% de pessoas com deficiência visual.

Tabela 5
Setor de construção civil - principais ocupações de pessoas com deficiência visual

Ocupações	Quantidade	%
Agentes, assistentes e auxiliares administrativos	34	37,8
Ajudantes de obras civis	14	15,6
Almoxarifes e armazenistas	3	3,3
Trabalhadores nos serviços de manutenção de edificações	3	3,3
Porteiros e vigias	3	3,3
Gerentes de obras em empresa de construção	2	2,2
Técnicos em construção civil (edificações)	2	2,2
Técnicos em telecomunicações	2	2,2
Trabalhadores nos serviços de administração de edifícios	2	2,2
Trabalhadores de instalações elétricas	2	2,2

Fonte: Relação Anual de Informações Sociais, 2010

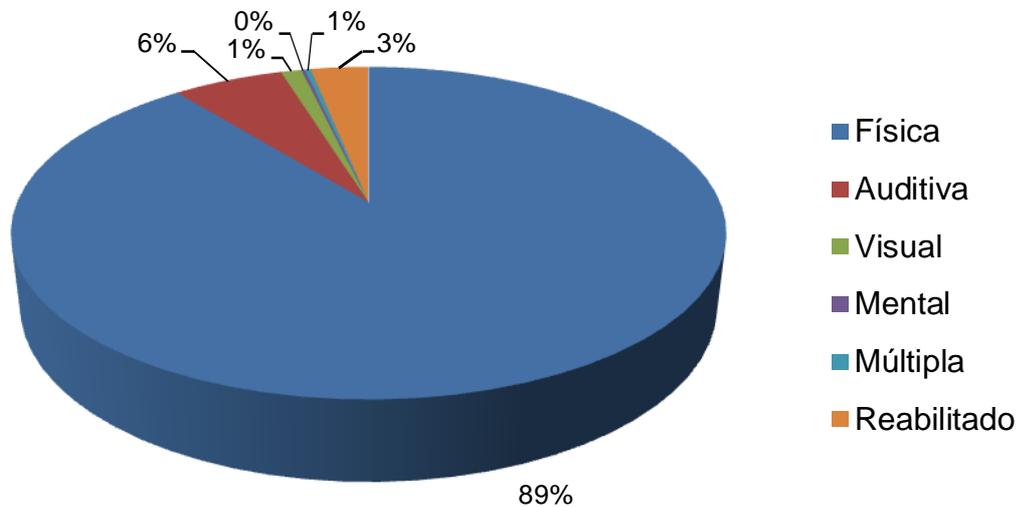
d) Setor de Coque, Petróleo e Biocombustíveis

Nesse setor, pode-se observar uma absorção muito expressiva de profissionais com deficiência física, correspondendo 89% do seu quadro e, em contra partida, não há absorção de profissionais com deficiência visual, bem como baixa contratação de profissionais com deficiências nas demais categorias (Gráfico 8).

Embora a distribuição entre as categorias de deficiência seja desigual, o setor de coque, petróleo e biocombustíveis possui esta possibilidade elevada de contratar a pessoa com deficiência física.

Gráfico 8

Setor de coque, petróleo e biocombustíveis – empregados segundo tipo de deficiência



Fonte: Relação Anual de Informações Sociais, 2010

As principais ocupações assumidas pelos profissionais com deficiência física, no setor, podem ser observadas na tabela 6. Por ser um setor da indústria extrativa, os deficientes físicos participam das famílias ocupacionais: Trabalhadores agrícolas na cultura de gramíneas e Trabalhadores da mecanização agrícola, somando 37,5% ambas.

Tabela 6
Setor de coque, petróleo e biocombustíveis - principais ocupações de pessoas com deficiência física

Ocupações	Quantidade	%
Trabalhadores agrícolas na cultura de gramíneas	226	25,6
Trabalhadores da mecanização agrícola	105	11,9
Motoristas de veículos de cargas em geral	38	4,3
Operadores de máquinas a vapor e utilidades	31	3,5
Trabalhadores na fabricação e refino de açúcar	27	3,1
Trabalhadores operacionais de conservação de vias permanentes (exceto trilhos)	26	2,9
Técnicos em construção civil (edificações)	25	2,8
Mecânicos de manutenção de máquinas industriais	24	2,7
Agentes, assistentes e auxiliares administrativos	21	2,4
Operadores de equipamentos de destilação, evaporação e reação	21	2,4

Fonte: Relação Anual de Informações Sociais, 2010

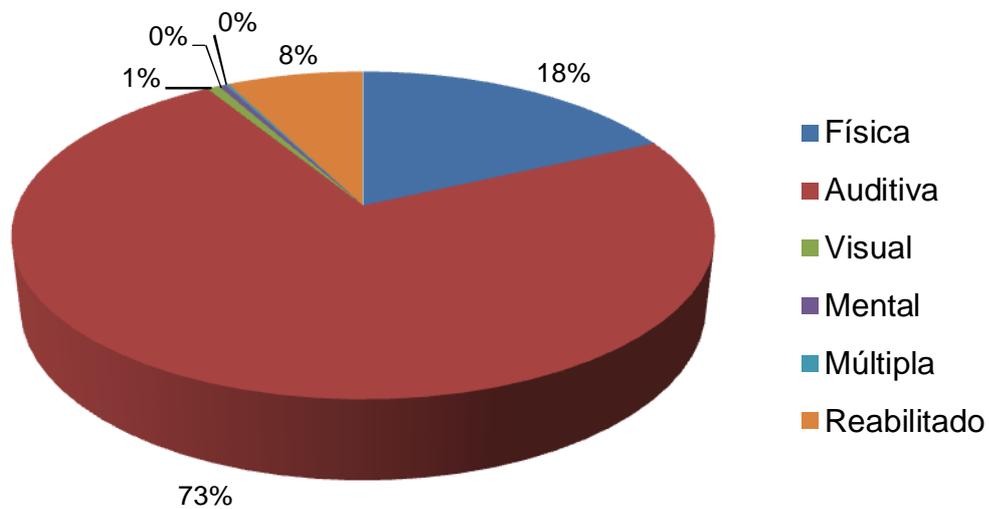
e) Setor de Outros Equipamentos de Transporte

Esse setor apresenta um quadro de emprego muito diferente dos demais estudados neste relatório, pois sua concentração está nos profissionais com deficiência auditiva, representando 73% do total (Gráfico 9), apresentando-os como possibilidade de absorção por este setor.

Por outro lado, duas categorias de profissionais com deficiência não mostram participação neste setor, as de deficiência visual e múltipla.

Gráfico 9

Setor de outros equipamentos de transporte – empregados segundo tipo de deficiência



Fonte: Relação Anual de Informações Sociais, 2010

As principais ocupações assumidas pelos profissionais com deficiência auditiva, no setor, podem ser observadas na tabela 7. O que chama a atenção, em relação às ocupações assumidas pelos deficientes auditivos é a distribuição por várias famílias ocupacionais que demandam conhecimento técnico, até mesmo em mecânica e engenharia.

As ocupações administrativas, muito embora presentes, tem baixa participação: apenas 3,7% em almoxarifes e armazenistas.

Tabela 7

Setor de outros equipamentos de transporte - principais ocupações de pessoas com deficiência auditiva

Ocupações	Quantidade	%
Trabalhadores de caldeiraria e serralheria	113	14,8
Técnicos em mecânica veicular	70	9,2
Engenheiros mecânicos e afins	52	6,8
Eletricistas eletrônicos de manutenção veicular (aérea, terrestre e naval)	32	4,2
Supervisores administrativos	31	4,1
Ajustadores mecânicos polivalentes	30	3,9
Técnicos de controle da produção	28	3,7
Almoxarifes e armazenistas	28	3,7
Montadores de sistemas e estruturas de aeronaves	28	3,7
Engenheiros de produção, qualidade, segurança e afins	27	3,5

Fonte: Relação Anual de Informações Sociais, 2010

5. Análise Regional

Por meio da análise regional, evidenciamos o quadro de emprego das pessoas com deficiência a partir de sua distribuição geográfica, considerando municípios e regiões administrativas do Estado de São Paulo.

Como já enfatizado, segundo a “Lei de Cotas”, estão obrigadas a contratar pessoas com deficiência as empresas com 100 (cem) ou mais funcionários. Por esta razão, elaboramos um mapa comparativo entre a distribuição geográfica das indústrias que se encontram nesta condição e, as áreas onde se concentram as contratações das pessoas com deficiência (Mapa 1), permitindo aprofundar os apontamentos para o tratamento regional da questão.

Em primeiro lugar, é importante destacar a abrangência espacial já atingida pela contratação das pessoas com deficiência: respeitadas as respectivas proporções do emprego industrial entre as regiões do estado, o que se verifica é a absorção do deficiente, pela indústria, em todas as regiões, contemplando inclusive as menos representativas, como nos casos de Registro (0,16%) ou Barretos (0,87%).

Outro aspecto que deve ser ressaltado é que as indústrias acima de 100 (cem) empregados também estão presentes em todo o estado. Nota-se esta concentração, principalmente, nas regiões de São Paulo, Campinas e São José dos Campos. Em números absolutos, as pessoas com deficiência empregadas pela indústria também se concentram prioritariamente nestas áreas.

Regionalmente, São Paulo figura como a principal empregadora de pessoas com deficiência, representando 46% em relação ao estado. As regiões

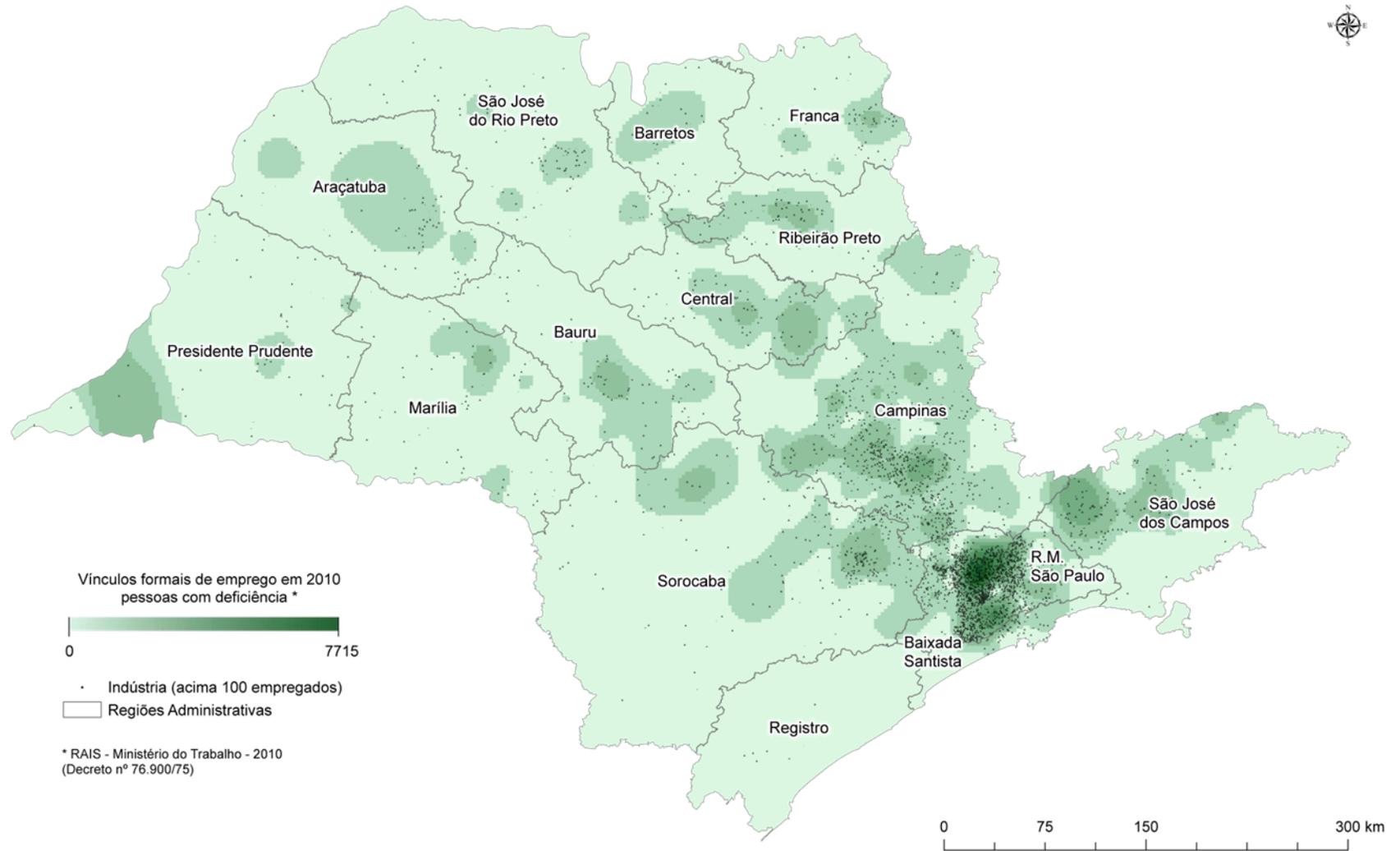
de Campinas e São José dos Campos também apresentam percentuais elevados, com 22% e 8%, respectivamente.

É possível apontar, positivamente, a forte correlação geográfica entre a concentração das indústrias com 100 (cem) ou mais empregados e a absorção da pessoa com deficiência no conjunto de todo o Estado de São Paulo, o que se mostra pela manifestação mais escura da superfície de tendência, no mapa 1. Por outro lado, o mapa também permite visualizar que há ocorrência, em todas as regiões, de indústrias que são obrigadas a contratar pessoas com deficiência, mas algumas não se adaptaram, o que fica evidenciado pela porção mais clara do mapa, que mostra onde a contratação tende a 0 (zero).

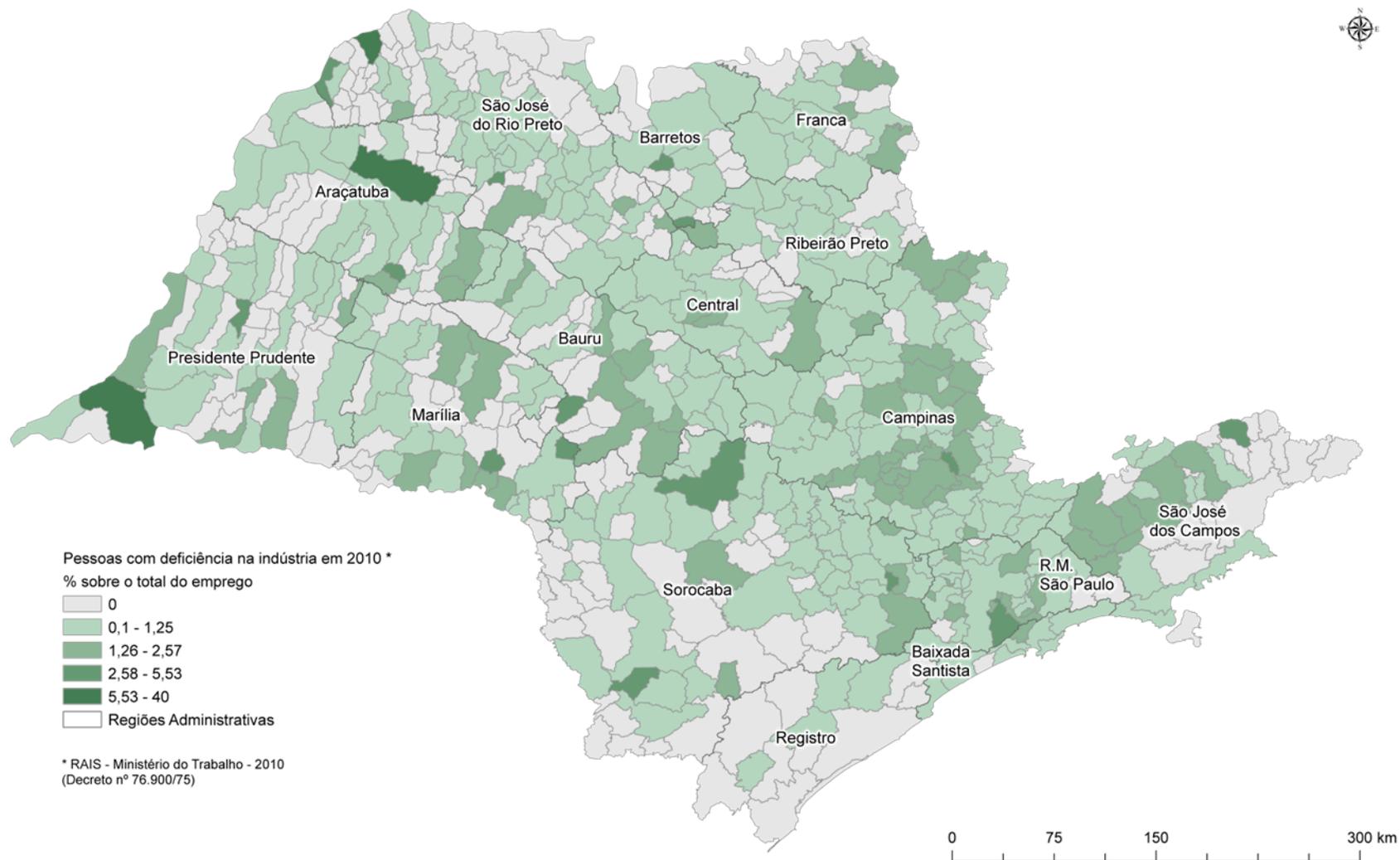
Nesse sentido, considerando a relação entre a distribuição geográfica da indústria acima de 100 (cem) empregados e do número de pessoas com deficiência empregadas é possível indicar que a ação regional visando adaptação e cumprimento da lei deve considerar a totalidade do Estado de São Paulo, podendo ainda priorizar as regiões nas quais esta contratação é mais expressiva.

Por esta razão, deve-se avaliar a participação das pessoas com deficiência em cada uma das regiões, sobre o total de empregos registrados na indústria. Nesta avaliação, é notório que regiões diferentes das que concentram a maior parcela do emprego industrial, se mostram mais participativas, conforme mostra o mapa 2.

Mapa 1
Estado de São Paulo - superfície de tendência do emprego de pessoas com deficiência na indústria



Mapa 2
Estado de São Paulo – participação de pessoas com deficiência sobre o total da indústria em 2010



A participação de cada uma das regiões se encontra na tabela 8. Se considerarmos o percentual de pessoas com deficiência sobre o total do emprego industrial, em cada uma das regiões, Presidente Prudente é a mais participativa, com 2,1%. Seguindo a tendência do interior do estado ser mais participativo, São José dos Campos (1,9%), Central (1,2%) e Campinas (1,2%) também se destacam e estão acima da média do Estado de São Paulo (1,1%). A região de São Paulo aparece apenas na quinta posição (1,1%).

Tabela 8
Participação de pessoas com deficiência sobre o emprego formal –
segundo regiões administrativas

Região Administrativa	Pessoas com deficiência	Empregos formais	PcD sobre o total (%)
Presidente Prudente	1.053	48.172	2,19
São José dos campos	3.326	169.787	1,96
Central	1.208	94.299	1,28
Campinas	9.059	713.115	1,27
São Paulo	19.091	1.669.770	1,14
Sorocaba	2.622	232.374	1,13
Marília	684	61.650	1,11
Araçatuba	652	61.377	1,06
Bauru	914	104.468	0,87
Barretos	261	30.853	0,85
Santos	468	55.691	0,84
Ribeirão Preto	908	112.195	0,81
Franca	444	64.254	0,69
São José do Rio Preto	672	110.601	0,61

Fonte: Relação Anual de Informações Sociais, 2010

6. Perspectivas e Tendências

Este 1º relatório teve a preocupação de abordar um tema tão atual que é a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, procurando assim, caracterizar e compreender o cenário do emprego deste capital humano, com um foco especial para o setor industrial. Apesar da Lei nº 8213/91 (“Lei de Cotas”) dispor sobre este assunto há 20 (vinte anos), muitas são as dúvidas e a dificuldade em atendê-la em sua plenitude.

Para auxiliar os agentes indutores de políticas de inclusão nas empresas, foram analisados aspectos como: Qual a legislação aplicável hoje sobre o tema?; Qual o universo de empregos para as pessoas com deficiência?; Qual a participação do setor industrial neste mercado de trabalho?; Como estão distribuídos os profissionais e sua categoria de deficiência? e Qual ocupação que este se adequou para a absorção e retenção no setor?, com o objetivo de identificar meios e alternativas possíveis de elucidar o processo de inclusão profissional.

Em resposta a esses questionamentos foi possível identificar a importância da “Lei de Cotas”, a qual vem contribuindo para o aumento gradativo do emprego da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, o que pôde verificar nos anos entre 2009 e 2010, bem como, refletiu em melhorias de políticas de inclusão nas empresas industriais.

O nível de escolaridade neste processo é de suma importância, pois as famílias ocupacionais do setor industrial requerem, em sua maioria, uma base escolar que permita que o candidato ao emprego consiga acompanhar as disciplinas necessárias para a qualificação exigida pelo perfil das funções

determinadas pela ocupação a que se destina a oportunidade de emprego. Diante desta exigência, pode-se verificar que o aumento do nível de escolaridade nos ensinos médio completo e superior dos profissionais com deficiência empregados na indústria vem crescendo nos últimos 3 (três) anos, ou seja, entre 2008 e 2010.

Quando adentramos na análise dos setores industriais preponderantes, conseguimos identificar que 80% da mão de obra com deficiência se concentra em 15 (quinze) setores, os quais são responsáveis por uma grande parcela do emprego deste grupo de profissionais. E, para melhor elucidar a inclusão destas pessoas com deficiência, estudamos 5 (cinco) setores que expressaram maior representação nas contratações, bem como, na distribuição das categorias de deficiências em suas diversas ocupações, as quais demonstram um retorno positivo nos aspectos de adaptação, principalmente, em atividades específicas destes setores, além das atividades de natureza administrativa.

Os setores que se destacaram foram: a) veículos automotores, b) alimentos e bebidas, c) construção civil, d) coque, petróleo e biocombustíveis e e) outros equipamentos de transporte. Nestes, observamos como foi possível incluir diversas categorias de deficiência em famílias ocupacionais de naturezas específicas e transversais. Com destaque em categorias que requerem maior adaptação ou conhecimentos de como adequá-las para a obtenção de resultados nas atividades desempenhadas, como: a) profissionais reabilitados, que no setor de veículos automotores tiveram uma absorção significativa de 18%, com atuação principal em atividades específicas na linha de montagem, como montadores de veículos; b) profissionais com deficiência mental, que no setor de alimentos e bebidas foram incluídos nas ocupações de alimentadores de linhas de produção; c) profissionais com deficiência visual foram contratados pelo setor da construção civil para assumir ocupações de natureza administrativa e em ocupações de ajudantes de obras civis; d) profissionais com deficiência física foram contratados pelo setor de coque, petróleo e biocombustíveis em ocupações como motoristas de veículos de

carga em geral, desmistificando assim, para os demais setores, a impossibilidade de contratação para esta atividade e, e) o profissional com deficiência auditiva, absorvido pelo setor de outros equipamentos de transporte para diversas ocupações que demandam conhecimento técnico, como por exemplo, mecânica e engenharia.

O cenário de emprego da pessoa com deficiência na indústria nos revelou que ações precisam ser tomadas pelos poderes públicos e privado e, também pela sociedade civil, para a melhoria quantitativa e qualitativa da inclusão profissional deste grupo do capital humano.

Neste sentido, o Programa Sou Capaz desenvolveu algumas ações de ordem de orientação e práticas para a inclusão profissional, bem como, desenvolveu estudo sobre a legislação vigente no país, do qual surgiu uma minuta de propostas.

O Programa Sou Capaz, desde 2010, vem sendo implementado nas regiões da Federação das Indústrias do Estado de São Paulo, as quais representam 53 em todo o estado. As que iniciaram as ações do Programa foram: São Paulo Centro; Araçatuba; Jaú; Presidente Prudente; Campinas; Bragança Paulista; Piracicaba; Limeira e Santos. O planejamento para o ano de 2012 é atender mais 10 (dez) regiões.

Os planos de ação do Sou Capaz são:

- **Fóruns Regionais**, que visam orientar e debater com o setor industrial os principais aspectos que versam a inclusão profissional da pessoa com deficiência. Os temas abordados são: Contextualização da “Lei de Cotas” – Elaboração, Vigência e Eficácia; Qualificação Profissional de Pessoas com Deficiência; Programas de Reabilitação Clínica e Profissional; Adequação Estrutural, Comportamental e Atitudinal para Inclusão; Acessibilidade, Ergonomia e Tecnologias Assistivas e Panorama da Inclusão no Ponto de Vista da Pessoa com Deficiência e do Empresário;

- **Comissão Regional**, Criada para articular com as Prefeituras, Secretarias, Gerencias Regionais do Trabalho, Indústrias, Entidades de Qualificação e de Apoio à Pessoa com Deficiência, mecanismos para atender a “Lei de Cotas”, bem como, a qualidade da inclusão profissional, instituindo assim o programa de inclusão Sou Capaz;
- **Programa de Inclusão Sou Capaz**, consiste em uma parceria regional entre FIESP, CIESP, SESI, SENAI, Órgãos Públicos e demais Entidades, para viabilizar a inclusão da pessoa com deficiência em conformidade com a legislação e aprovação do Ministério do Trabalho e Emprego;
- **Curso “Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho”**, voltado para profissionais de recursos humanos e atividades afins. O objetivo é propiciar conhecimento e conceitos sobre a obrigatoriedade imposta pela “Lei de Cotas”, regras e implicações legais para a contratação de profissionais com deficiência, nas indústrias e empresas brasileiras.

As propostas desenvolvidas pela Comissão de Estudos da “Lei de Cotas” tem o proposito de apresentar alguns aperfeiçoamentos necessários na Lei 8213/91, no que tange a inclusão profissional da pessoa com deficiência e o reabilitado, para que estes tenham dignidade e equivalência de oportunidades. Dentre as propostas destacamos:

- *Conceito de deficiência com base na CIF - Classificação Internacional de Funcionalidade, para que possamos abranger outros tipos de deficiências existentes;*
- *Incentivos Fiscais às empresas que contratarem deficientes, a seguir o exemplo da Lei de Aprendiz;*

- *Isenção ou redução de tributos para consumidores (Pessoa com Deficiência e Empresas) quando da aquisição de órteses, próteses, tecnologias assistivas e materiais de acessibilidade estrutural;*
- *Meios alternativos de Inclusão no trabalho, como por exemplo, Teletrabalho; Oficina abrigada, para as pessoas com deficiência que não podem ser incluídas em determinados setores produtivos, devido ao grau de risco, tenham oportunidade de emprego.*

Apesar das propostas lançadas, acreditamos que será necessário um esforço maior dos poderes público e privado, bem como, da sociedade civil e das próprias pessoas com deficiência, pois temos um grande desafio, que é a mudança cultural no tratamento do tema de forma assistencialista. Por conta disto, acreditamos que este 1º Relatório tenha contribuído para demonstrar as capacidades e habilidades das pessoas com deficiência, afirmando assim, que é possível fazer uma inclusão profissional de forma efetiva e eficiente e, mais que isso, valorizar este capital humano.

O “Sou Capaz” é parte do esforço da FIESP no sentido de buscar equivalência de oportunidades para todos os cidadãos, ampliando, cada vez mais, sua participação na formação do capital humano no estado de São Paulo.

7. Referências

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). *Resultados do Censo 2000*. Endereço do sítio virtual do Censo 2000. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/censo/>>. Acesso: outubro de 2010

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). *Resultados do Censo 2010*. Endereço do sítio virtual do Censo 2010. Disponível em: <<http://www.censo2010.ibge.gov.br>>. Acesso: novembro de 2010

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). *Convenção Internacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência*. Endereço do sítio virtual. Disponível em: <www.onu-brasil.org.br>. Acesso: agosto de 2010

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). Endereço do sítio virtual. Disponível em: <www.who.int/es>. Acesso: agosto de 2010

RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS 2010 (RAIS 2010). *Ministério do Trabalho e Emprego - Programa de disseminação de estatísticas do trabalho (PDET)*. Endereço do sítio virtual do programa. Disponível em: <<http://www.mte.gov.br/pdet/index.asp>>. Acesso: novembro de 2010. (Decreto nº 76.900/75)

SENADO FEDERAL. *Portal Legislação*. Endereço do sítio virtual do Senado Federal. Disponível em: <www.senado.gov.br>. Acesso: junho de 2010

FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE SÃO PAULO

PRESIDENTE

Paulo Skaf

DEPARTAMENTO DE AÇÃO REGIONAL - DEPAR

DIRETOR TITULAR DEPAR I

José Roberto Ramos Novaes

DIRETOR TITULAR DEPAR II

Alexandre Eugenio Serpa

DIRETORES TITULARES ADJUNTOS

César Luiz Godoy Pereira

Felipe Antonio Cury

José Pilon

Celso Toshito Matsuda

Manoel Canosa Miguez

DIRETORES TITULARES ADJUNTOS

Demétrio Augusto Zacharias

José Luiz Miranda Simonelli

Rui Rabelo

Walter Gimenes Félix

Wayner Machado da Silva

ESTRUTURA PROFISSIONAL

GERENTE

Fausto Guilherme Longo

EQUIPE TÉCNICA

Cristiane Estima Medina

Cristiane Gouveia

Rodolfo Finatti

SUPERVISORES

Denis Coppa

Marcelo Mesquita

Orlando Toledo

APOIO

Léa Moreira

Michele Figueiredo

Simone Uehara

Tatiana Gabriel