



12ª Pesquisa

## LEI DE COTAS



Trabalhadores com Deficiência  
no Setor Metalúrgico de Osasco e Região

APOIO

MINISTÉRIO DO  
TRABALHO



GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM OSASCO  
PROJETO DE INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA EM SÃO PAULO

12ª Pesquisa – Fevereiro 2018



## **MAIORIA DAS EMPRESAS METALÚRGICAS DE OSASCO E REGIÃO VALORIZA TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA, MAS HÁ PROBLEMAS**

A presença de trabalhadores com deficiência tem avançado nas empresas metalúrgicas nos últimos anos. Nada menos que **94,9%** das vagas previstas na Lei de Cotas estavam preenchidas em dezembro de 2017, de acordo com a 12ª pesquisa “Lei de Cotas – Trabalhadores com deficiência no setor metalúrgico de Osasco e Região”, realizada pelo Sindicato com o apoio da Gerência Regional do Trabalho de Osasco e do Projeto de Inclusão da Pessoa com Deficiência em São Paulo.

A pesquisa indica que é alto o percentual de empresas que estão eliminando as barreiras do preconceito e da contratação e permanência de trabalhadores com deficiência. Este fato pode ser observado também em 72,7% das empresas que, mesmo desobrigadas a cumprir a Lei de Cotas na atual pesquisa, pelo fato de “encolherem”, mantiveram trabalhadores com deficiência em seus quadros.

É minoritário o percentual de empresas que ainda insistem em não contratar ou descaracterizar o objetivo da lei, mas são casos isolados que estão na “mira” do controle social e poderão ser objeto de fiscalização.

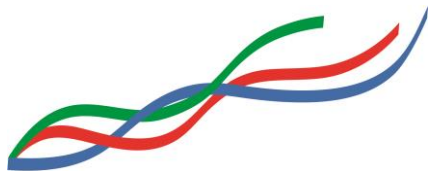
### **Situações gerais:**

A pesquisa captou situações bem definidas entre dezembro de 2016 (11ª pesquisa) e dezembro de 2017 (pesquisa atual):

- I. Houve queda de 10,7% no índice geral de contratações. A pesquisa anterior atingiu 105,6% e a atual encerrou com 94,9%;
- II. Houve diminuição de 9,2% do número de empresas obrigadas ao cumprimento da Lei de Cotas (de 77 para 71);
- III. Houve diminuição de 5,1% no número de trabalhadores com deficiência registrados (de 493 para 468);
- IV. Houve aumento de 5,6% das vagas potenciais previstas na Lei de Cotas no mesmo período (de 467 para 493);
- V. 15 empresas do estudo anterior não constam entre as obrigadas ao cumprimento da cota na atual pesquisa: 11 passaram a ter menos de 100 (cem) funcionários, 1 (uma) encerrou as atividades e 3 (três) transferiram a produção para outras localidades (uma deslocou-se para Tatuí, interior de São Paulo e duas migraram para o Paraguai). No ano foram incluídas 9 (nove) novas empresas.

Registramos os apoios do Dr Ronaldo Freixeda, Gerente Regional do Trabalho de Osasco e do Dr José Carlos do Carmo (Kal), Coordenador do Projeto de Inclusão da Pessoa com Deficiência em São Paulo, que intercederam para que nenhuma empresa omitisse as informações solicitadas, garantindo a totalidade das respostas, demonstrando ser produtivo o trabalho conjunto entre Sindicato e órgãos fiscalizadores, aos quais agradecemos.

*Jorge Nazareno Rodrigues* - Presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região



## LEI DE COTAS – TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA NO SETOR METALÚRGICO DE OSASCO E REGIÃO

Esta 12ª pesquisa, elaborada com o apoio da Gerência Regional do Trabalho de Osasco e do Projeto de Inclusão da Pessoa com Deficiência em São Paulo, tem como objetivo identificar o grau de cumprimento do artigo 93, da Lei 8213/91, a chamada Lei de Cotas, em 31 de dezembro de 2017, na base do Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região, composta pelos 12 municípios abaixo:

1. Barueri
2. Carapicuíba
3. Cotia
4. Embu das Artes
5. Itapeverica da Serra
6. Itapevi
7. Jandira
8. Osasco
9. Pirapora do Bom Jesus
10. Santana de Parnaíba
11. Taboão da Serra
12. Vargem Grande Paulista

### Legislação e Orientações sobre a Questão

#### Artigo 93 da Lei 8213/91

“Art. 93. A empresa com 100 (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 .....	2%
II - de 201 a 500 .....	3%
III - de 501 a 1.000 .....	4%
IV - de 1.001 em diante .....	5%

§ 2º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social deverá gerar estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por reabilitados e deficientes habilitados, fornecendo-as, quando solicitadas, aos sindicatos ou entidades representativas dos empregados.”

#### O Decreto 3298, de 20/12/1999, reforça o assunto no § 5º do Art. 36:

“§ 5º Compete ao Ministério do Trabalho e Emprego estabelecer sistemática de fiscalização, avaliação e controle das empresas, bem como instituir procedimentos e formulários que propiciem estatísticas sobre o número de empregados portadores de deficiência e de vagas preenchidas, para fins de acompanhamento do disposto no *caput* deste artigo.”



## **O Decreto Federal 5296, de 02/12/2004, apresenta a classificação das deficiências:**

As deficiências são classificadas de acordo com a parte do corpo atingida ou com o tipo de função cujo desempenho ficará comprometido.

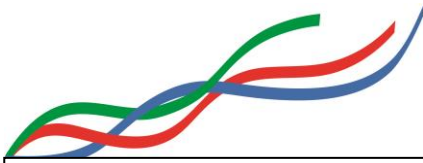
- **Deficiência física:** alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, 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.
  - **Deficiência auditiva:** perda bilateral, parcial ou total, de 41 dB (quarenta e um decibéis) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz.
  - **Deficiência visual:** cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60° ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores.
  - **Deficiência intelectual:** funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos 18 (dezoito) anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:

comunicação	cuidado pessoal
habilidades acadêmicas	habilidades sociais
lazer	saúde e segurança
utilização dos recursos da comunidade	trabalho
- a. **Deficiência múltipla:** associação de duas ou mais deficiências.

*Nota:* **Autismo** foi enquadrado na Lei de Cotas em 27/12/2012 (parágrafo 2º, artigo 1º, Lei 12.764).

## **Instrução Normativa nº 98, de 15/08/2012**

Dispõe sobre procedimentos de fiscalização do cumprimento, por parte dos empregadores, das normas destinadas à inclusão no trabalho das pessoas com deficiência e beneficiários da Previdência Social reabilitados.



## INDICADORES DA PESQUISA

### 1. Número de trabalhadores

Foram computados os trabalhadores das empresas metalúrgicas que contavam com cem ou mais funcionários em 31 de dezembro de 2017. A base de dados utilizada foi do Sindicato, construída com informações adquiridas junto às empresas, através de formulário de pesquisa.

### 2. Número de pessoas com deficiência e sua distribuição nas matrizes

Foram relacionadas todas as inclusões de pessoas com deficiência nas empresas metalúrgicas que responderam o questionário do Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região, em dezembro de 2017, considerando as informações relativas às unidades instaladas na região.

### 3. Número de pessoas com deficiência e sua distribuição nas filiais

Para as empresas que são filiais na região e tem matrizes fora da jurisdição da Gerência Regional do Trabalho de Osasco, foi solicitado o número de empregados na unidade, o número de pessoas com deficiência incluídas e a distribuição por deficiência. Todos os dados solicitados referem-se a 31 de dezembro de 2017.

### 4. Vagas potenciais

Para calcular o número de vagas potenciais foi aplicado o percentual correspondente ao tamanho do estabelecimento instalado nos municípios abrangidos pelo Sindicato.

### 5. Grupos de Negociação Coletiva

Agrupamento das empresas pesquisadas por sindicatos patronais, base novembro de 2017, para efeitos de negociações coletivas e salariais.

**G-2:** Sindicato das Indústrias de Aparelhos Elétricos, Eletrônicos e Similares no Estado de São Paulo (SINAEES); Sindicato Nacional da Indústria de Máquinas (SINDIMAQ).

**G-3:** Sindicato da Indústria de Parafusos, Porcas, Rebites e Similares no Estado de São Paulo (SINPA); Sindicato Nacional da Indústria de Componentes para Veículos Automotores (SINDIPEÇAS); Sindicato Nacional da Indústria de Forjaria no Estado de São Paulo (SINDIFORJA).

**G-19-3:** Sindicato da Indústria de Artefatos de Metais não Ferrosos no Estado de São Paulo (SIAMFESP); Sindicato da Indústria de Condutores Elétricos, Trefilação e Laminação de Metais Não-Ferrosos no Estado de São Paulo



(SINDICEL); Sindicato Nacional da Indústria de Trefilação e Laminação de Metais Ferrosos (SICETEL); Sindicato das Indústrias de Esquadrias e Construções Metálicas do Estado de São Paulo (SIESCOMET); Sindicato Interestadual da Indústria de Materiais e Equipamentos Ferroviários e Rodoviários (SIMEFRE); Sindicato da Indústria de Artefatos de Ferro, Metais e Ferramentas em Geral no Estado de São Paulo (SINAFER).

**Obs.:** Na negociação de novembro/2017, houve uma divisão do Grupo em duas negociações distintas.

**G-10:** Sindicato da Indústria de Lâmpadas e Aparelhos Elétricos de Iluminação no Estado de São Paulo (SINDILUX); Sindicato da Indústria de Balanças, Pesos e Medidas de São Paulo (SIBAPEM); Sindicato da Indústria de Proteção, Tratamento e Transformação do Estado de São Paulo (SINDISUPER); Sindicato da Indústria de Artigos e Equipamentos Odontológicos, Médicos e Hospitalares do Estado de São Paulo (SINAEMO), Sindicato da Indústria de Estamparia de Metais do Estado de São Paulo (SIEMESP); Sindicato da Indústria de Funilaria e Móveis de Metal no Estado de São Paulo (SIFUMESP); Federação das Indústrias no Estado de São Paulo (FIESP); Sindicato da Indústria de Reparação de Veículos e Acessórios no Estado de São Paulo (SINDIREPA); Sindicato da Indústria Mecânica do Estado de São Paulo (SINDIMEC) e Sindicato da Indústria de Refrigeração, Aquecimento e Tratamento de Ar no Estado de SP (SINDRATAR).

**Outros:** Sindicato da Indústria de **Fundição** no Estado de São Paulo, Sindicato das Indústrias de Funilaria e Pintura do Estado de SP (SINDIFUPI); Sindicato Nacional das Empresas Distribuidoras de Produtos Siderúrgicos (SINDISIDER); Sindicato de Remanufaturamento, Recondicionamento e/ou Retífica de Motores e seus Agregados e Periféricos do Estado de São Paulo (SINDIMOTOR); Sindicato dos Fabricantes de Equipamentos das Empresas Fornecedoras de Produtos e Serviços de Projeto, Montagem e Manutenção de Cozinhas Industriais em Hotéis, Motéis, Flats, Restaurantes, Bares, Lanchonetes, *Fast-Foods*, Supermercados, Hospitais, Escolas, Clubes e Similares do Estado de São Paulo (SINDAL); Sindicato Nacional da Indústria de **Estamparia** de Metais (SINIEM).

## 6. Microrregiões

Agrupamento dos registros das empresas por localização geográfica na base do sindicato.

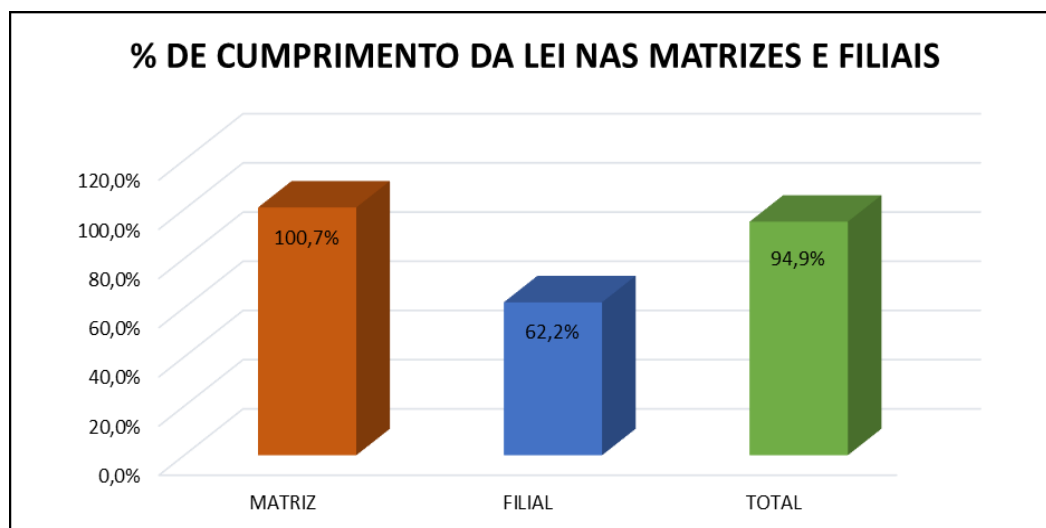


## PRINCIPAIS RESULTADOS ENCONTRADOS

### 1. Distribuição de empresas, trabalhadores, vagas e índice de cumprimento nas matrizes e filiais

O objetivo de observar matrizes e filiais é demonstrar que as pessoas com deficiência buscam oportunidades nos locais onde estão instaladas as unidades das empresas. A média geral de “cumprimento da lei” foi de 94,9%, as matrizes lideraram com 100,7%, enquanto o índice nas filiais foi de 62,2%.

TIPO	Nº EMPRESAS	Nº TRABS	Nº VAGAS LEGAIS	Nº VAGAS OCUPADAS	% DE CUMPRIMENTO
<b>MATRIZ</b>	61	14.042	419	422	100,7%
<b>FILIAL</b>	10	2.427	74	46	62,2%
<b>TOTAL</b>	<b>71</b>	<b>16.469</b>	<b>493</b>	<b>468</b>	<b>94,9%</b>



Fonte: Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região com apoio da GRT/Osasco e Projeto de Inclusão da Pessoa com Deficiência em São Paulo - dez/2017

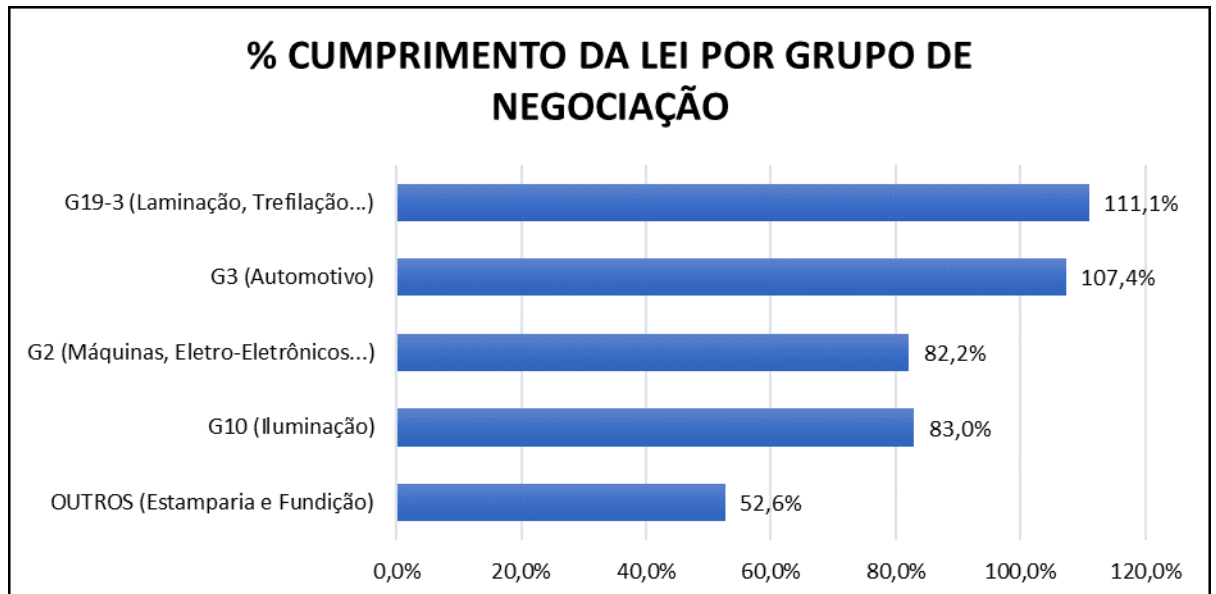
### 2. Distribuição por grupo de negociação coletiva

Empresas vinculadas a dois grupos de negociação superaram as exigências da Lei de Cotas. A pesquisa demonstrou que a ocupação de vagas por grupo de negociação varia entre 52,6% e 111,1%, revelando que a evolução das contratações em curso na maioria das empresas instaladas na região, não produziu eco na mesa de negociações coletivas, o que representa um retardamento no trato do tema no âmbito das Convenções Coletivas de Trabalho, com uma exceção, representada pelo setor automotivo que, desde novembro de 2007, firmou cláusula específica prevendo a





contratação preferencial até o limite da Lei de Cotas, com previsão de acessibilidade, e renovada bianualmente (2009, 2011, 2013, 2015 e 2017).



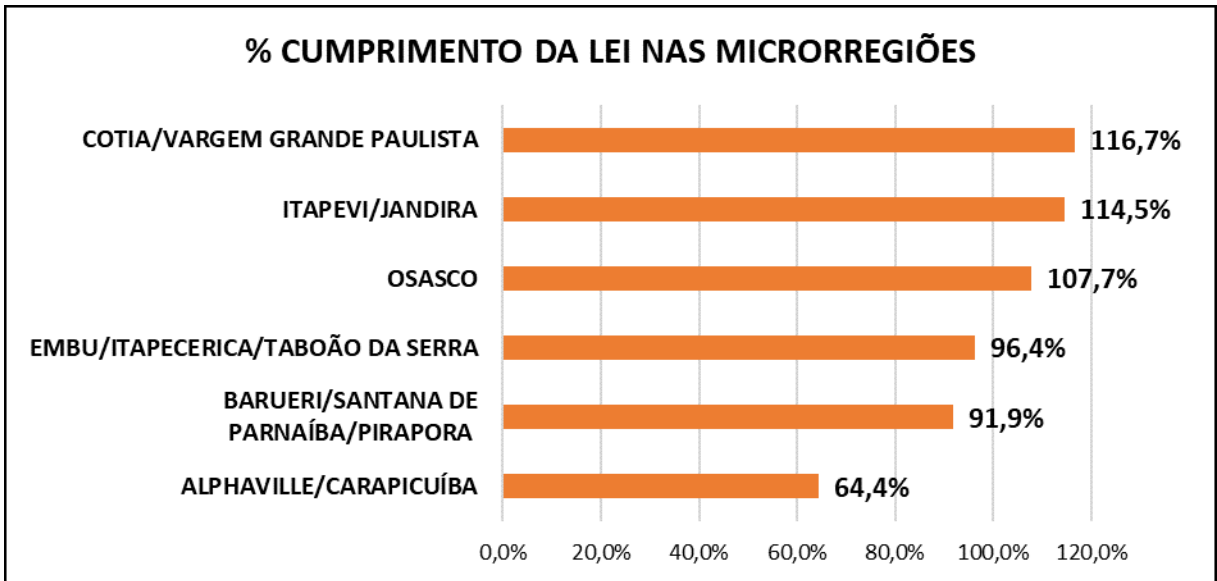
Fonte: *Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região com apoio da GRT/Osasco e Projeto de Inclusão da Pessoa com Deficiência em São Paulo - dez/2017*

### 3. Ocupação de vagas nas microrregiões

Com o objetivo de realizar uma ação mais detalhada de acompanhamento do cumprimento da lei e de ocupação das vagas, foi organizado um estudo por microrregiões visando subsidiar as seguintes ações:

- GRT/Osasco – direcionar sua ação fiscal;
- Sindicato – direcionar suas ações de sensibilização e exigência de cumprimento da Lei de Cotas e da Convenção Coletiva de Trabalho nas empresas das microrregiões e colaboração com a implementação de políticas públicas nos municípios;
- Regiões - elaboração e execução de políticas públicas;
- Setor empresarial – situar-se em relação às práticas de responsabilidade social empresarial junto às comunidades, onde estão instalados seus estabelecimentos;
- Os resultados indicam que a região de Cotia/Vargem Grande Paulista lidera as contratações com 116,7%, e o menor índice encontrado foi na região de Alphaville/Carapicuíba, com 64,4% de ocupação das vagas legais.

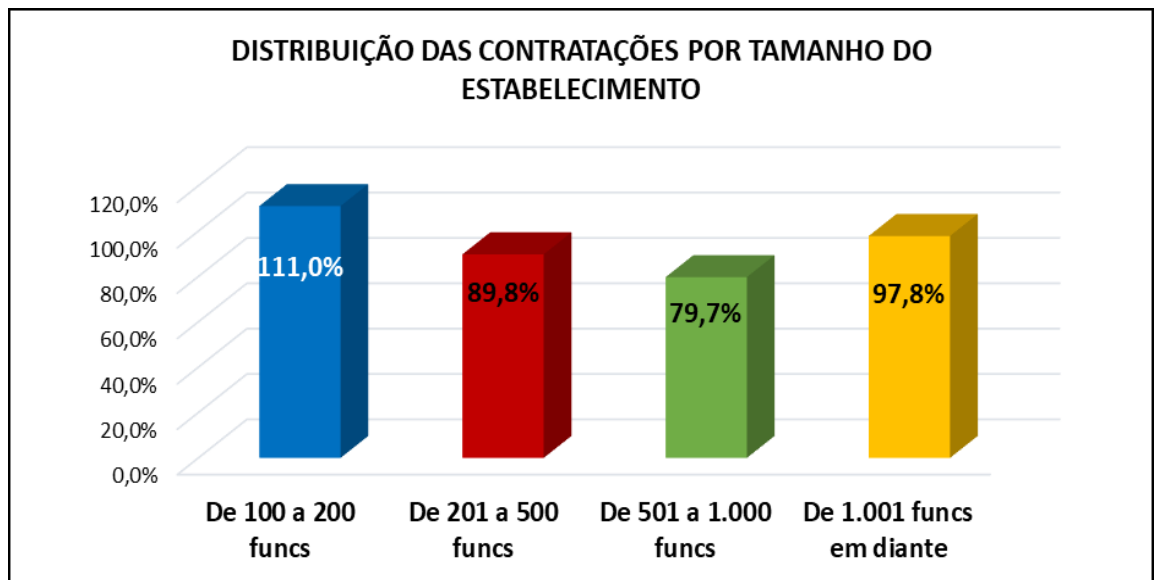




Fonte: *Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região com apoio da GRT/Osasco e Projeto de Inclusão da Pessoa com Deficiência em São Paulo - dez/2017*

#### 4. Distribuição das contratações por tamanho do estabelecimento

Na análise da distribuição dos trabalhadores com deficiência por tamanho do estabelecimento, o menor resultado encontrado foi 79,7% de cumprimento da Lei, tendo seu ápice em 111,0%, conforme demonstrado a seguir:

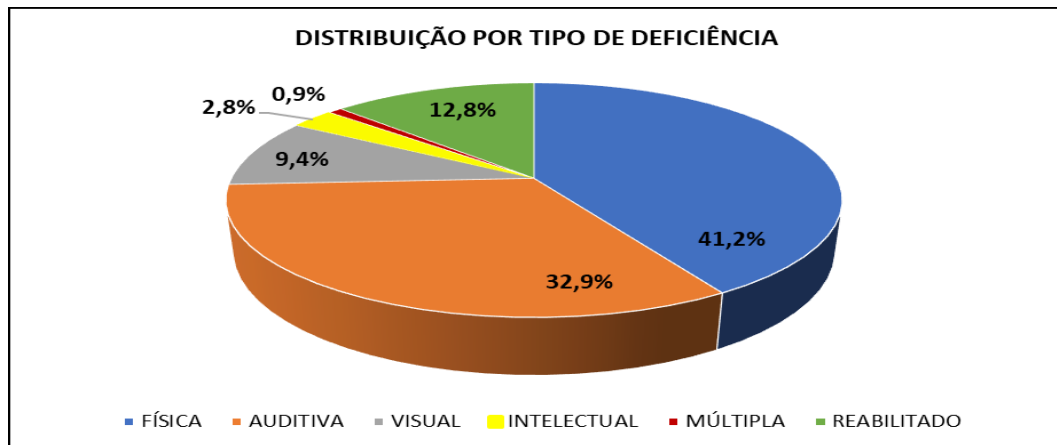


Fonte: *Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região com apoio da GRT/Osasco e Projeto de Inclusão da Pessoa com Deficiência em São Paulo - dez/2017*



## 5. Distribuição por tipo de deficiência revela concentração e exclusão

Os trabalhadores com deficiências física, auditiva e os reabilitados representaram 86,9% da ocupação de vagas, enquanto as deficiências visual, intelectual e múltipla juntas representaram 13,1%, sinalizando que há preferências e exclusões nas contratações, conforme o tipo de deficiência.



Fonte: Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região com apoio da GRT/Osasco e Projeto de Inclusão da Pessoa com Deficiência em São Paulo - dez/2017

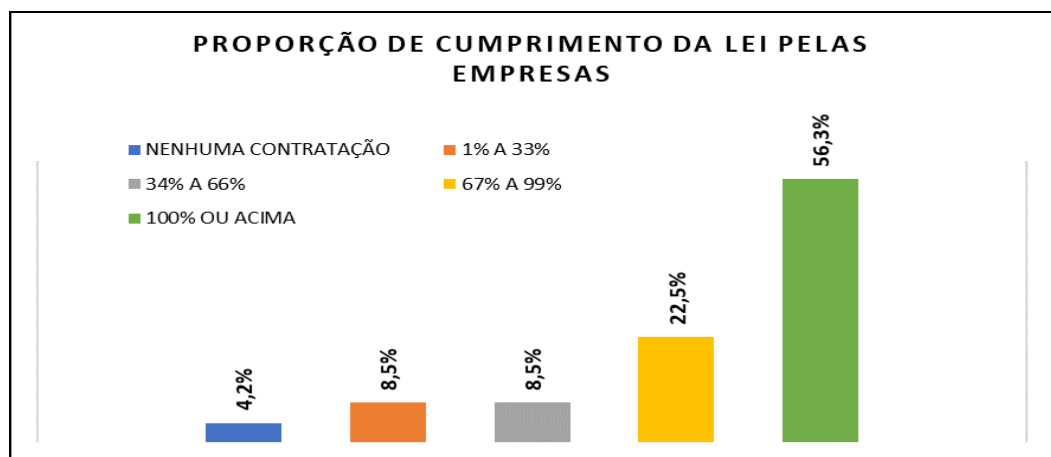
## 6. Proporção de cumprimento da Lei pelas empresas

### a. Fator positivo:

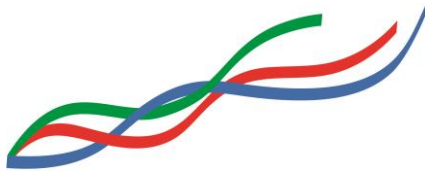
- Estudo revela que 56,3% das empresas cumpriam integralmente ou contratavam além da previsão legal.

### b. Fator negativo:

- O desrespeito total à Lei de Cotas por parte de 4,2% das empresas que não mantinham nenhum trabalhador com deficiência em seus quadros, ignorando a comunidade onde está instalado seu estabelecimento.



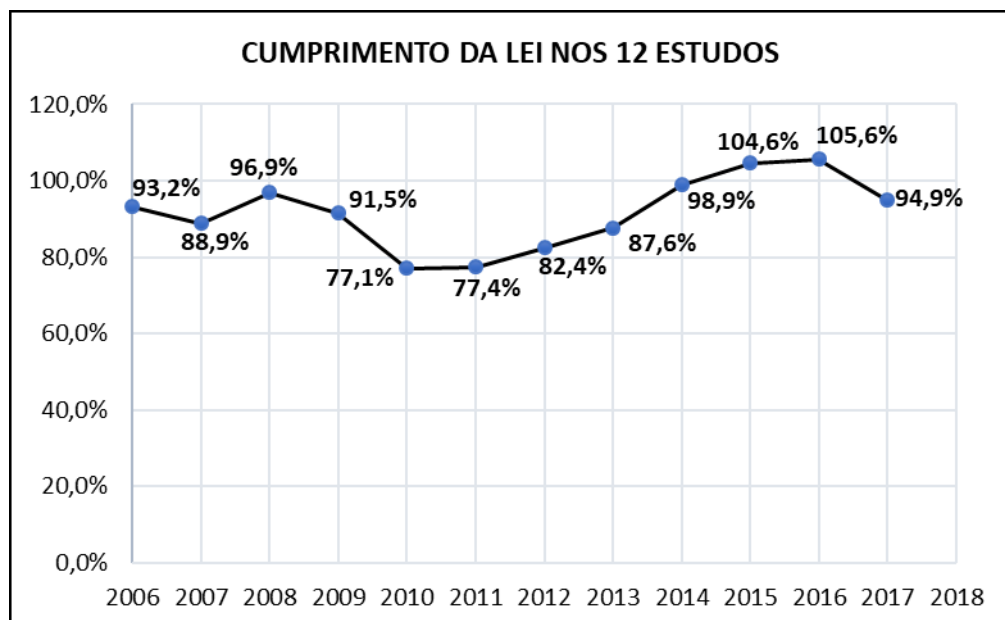
Fonte: Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região com apoio da GRT/Osasco e Projeto de Inclusão da Pessoa com Deficiência em São Paulo - dez/2017



## Linha do Tempo (série histórica das 12 pesquisas)

### I. Ocupação das vagas tem relação com quadro econômico, vigilância fiscal e responsabilidade social

Os registros de movimentação de trabalhadores e de trabalhadoras com deficiência, contidos nos doze estudos consecutivos, indicam que a fiscalização trabalhista tem papel fundamental para garantir o respeito à Lei de Cotas, porque, em momentos de crescimento do quadro de empregados, muitas empresas se “esquecem” de garantir a contratação simultânea de trabalhadores com deficiência, só o fazendo após notificação pela fiscalização. Já em momentos de crise ou de demissões, as pessoas com deficiência são as primeiras a serem excluídas do emprego.

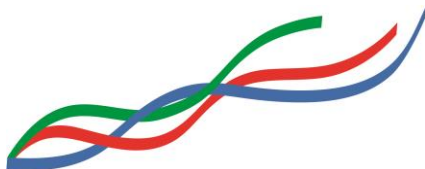


Fonte: *Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região com apoio da GRT/Osasco e Projeto de Inclusão da Pessoa com Deficiência em São Paulo - dez/2017*

### II. Pesquisas revelam concentração e exclusão por tipo de deficiência

Desde a primeira pesquisa, os 12 (doze) estudos revelam a concentração de contratação nas deficiências **física** e **auditiva** e os **reabilitados** representando **89,1%** do total de vagas ocupadas no período, enquanto a somatória das deficiências **visual**, **intelectual** e **múltipla** em toda série histórica correspondem a cerca de **10,9%**.

Na série histórica, a classificação “REABILITADO” é a terceira forma de ocupação das cotas, indicando que os acidentes de trabalho ou doenças relacionadas ao trabalho estão sendo fortes geradores de deficiências entre os trabalhadores.



COMPARATIVO ANUAL DA DISTRIBUIÇÃO DAS DEFICIÊNCIAS						
ANO	FÍSICA	AUDITIVA	VISUAL	INTELECTUAL	MÚLTIPLA	REABILITADO
2006	42,0%	44,0%	4,8%	2,1%	1,4%	5,7%
2007	37,3%	47,9%	5,6%	2,2%	0,7%	6,3%
2008	41,6%	42,3%	5,6%	3,9%	0,2%	6,4%
2009	40,5%	40,1%	6,0%	3,9%	0,1%	9,4%
2010	47,0%	34,9%	5,3%	3,2%	0,7%	8,9%
2011	44,0%	32,2%	6,4%	3,7%	0,4%	13,3%
2012	40,9%	34,8%	6,4%	3,4%	1,7%	12,8%
2013	44,7%	30,3%	9,4%	3,5%	1,3%	10,8%
2014	41,6%	31,7%	8,0%	3,9%	1,6%	13,2%
2015	43,2%	29,9%	7,9%	4,1%	1,0%	13,9%
2016	43,2%	33,1%	7,1%	3,4%	1,0%	12,2%
2017	41,2%	32,9%	9,4%	2,8%	0,9%	12,8%
<b>Média</b>	<b>42,7%</b>	<b>36,0%</b>	<b>6,6%</b>	<b>3,3%</b>	<b>1,0%</b>	<b>10,4%</b>

Fonte: Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região com apoio da GRT/Osasco e Projeto de Inclusão da Pessoa com Deficiência em São Paulo - dez/2017

### III. Descumpridores da Lei estão perdendo o jogo da inclusão

Observando registros extremos, há dois grupos de empresas que se destacam no cumprimento da Lei de Cotas. O destaque positivo fica por conta do grupo que cumpre 100% (cem por cento) ou mais da exigência legal. Já o destaque negativo pertence ao grupo que não contratava nenhuma pessoa com deficiência. Em 2016, este grupo desapareceu, pois todas as empresas tinham trabalhadores com deficiência em seus quadros, mas reapareceu novamente na edição da pesquisa, em 2017.

ANO	% DE CUMPRIMENTO DA LEI
2012	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 38,5% das empresas cumpriam integralmente</li> <li>• 7,7% não contratavam ninguém</li> </ul>
2013	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 48,6% das empresas cumpriam integralmente</li> <li>• 3,7% não contratavam ninguém</li> </ul>
2014	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 62,6% das empresas cumpriam integralmente</li> <li>• 5,1% não contratavam ninguém</li> </ul>
2015	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 58,1% das empresas cumpriam integralmente</li> <li>• 3,5% não contratavam ninguém</li> </ul>
2016	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 61,0% das empresas cumpriam integralmente</li> <li>• Todas as empresas registraram contratação</li> </ul>
2017	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 56,3% das empresas cumpriam integralmente</li> <li>• 4,2% não contratavam ninguém</li> </ul>



#### IV. Principais resultados encontrados nas 12 pesquisas

Ano	Percentual de Cumprimento da Lei			Percentual de Cumprimento por Grupo de Negociação Coletiva					Percentual de empresas cumprindo 100% ou mais da Lei	Nº de empresas da pesquisa	Vagas potenciais da Lei de Cotas	Vagas Ocupadas
	Média Geral	Matrizes	Filiais	G-3	G-2	Outros	G19-3	G-10				
2006	93,2%	101,7%	69,7%	94,9%	-	100,0%	82,6%	105,9%	51,6%	91	778	725
2007	88,9%	97,1%	62,2%	91,2%	-	89,7%	81,6%	90,0%	62,4%	101	907	806
2008	96,9%	97,6%	93,6%	104,6%	99,3%	90,9%	84,0%	91,7%	32,7%	107	901	873
2009	91,5%	91,7%	91,4%	102,5%	84,5%	88,5%	81,2%	86,2%	30,7%	88	786	719
2010	77,1%	79,4%	67,9%	81,6%	72,4%	83,3%	80,1%	66,0%	47,4%	97	933	719
2011	77,4%	79,8%	56,7%	90,2%	66,6%	116,7%	78,0%	56,7%	41,4%	99	1028	796
2012	82,4%	81,7%	86,9%	107,8%	64,8%	171,4%	71,7%	72,7%	38,5%	104	952	784
2013	87,6%	89,4%	75,2%	100,3%	76,5%	114,3%	88,0%	77,5%	48,6%	109	908	795
2014	98,9%	99,7%	93,9%	111,9%	92,2%	79,1%	89,9%	94,2%	62,6%	99	756	748
2015	104,6%	109,2%	79,3%	111,6%	110,9%	110,0%	104,0%	77,5%	58,1%	86	566	592
2016	105,6%	108,2%	81,8%	112,0%	102,5%	87,9%	108,6%	93,0%	61,0%	77	467	493
2017	94,9%	100,7%	62,2%	107,4%	82,2%	54,1%	108,0%	81,6%	56,3%	71	493	468

Fonte: Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região com apoio da GRT/Osasco e Projeto de Inclusão da Pessoa com Deficiência em São Paulo - dez/2017

### Considerações Finais

#### Resultados de Trabalho Conjunto e de Mobilização Social

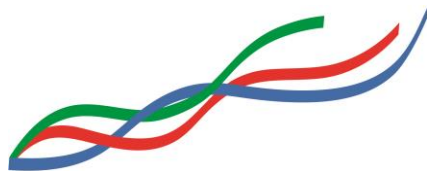
Vários fatores influenciaram nos resultados da 12ª Pesquisa “Lei de Cotas – Trabalhadores com Deficiência no Setor Metalúrgico de Osasco e Região”, mas os esforços conjuntos prevaleceram.

Durante o ano de 2017, foram criadas várias oportunidades de esclarecimentos para empresas e trabalhadores sobre como ampliar o aproveitamento do potencial de trabalho de pessoas com deficiência no setor.

O Sindicato incluiu a temática em seminários, nas publicações, nas visitas em empresas que já cumpriam a legislação, a entidades especializadas e aos órgãos públicos, abrindo possibilidades para as empresas participarem e conhecerem locais que já eram referência na inclusão, principalmente através do Espaço da Cidadania.

Infelizmente, sob alegação de falta de pessoal, a Superintendência Regional do Trabalho de São Paulo desativou o Projeto de Inclusão da Pessoa com Deficiência da GRT/Osasco no primeiro semestre de 2015, prejudicando a fiscalização do cumprimento da Lei de Cotas na região até o presente momento. O afrouxamento fiscal também influencia nos resultados captados na pesquisa.

Apesar desta incômoda situação, os resultados da pesquisa indicam que a inclusão é possível e todos ganham com ela.



## **Realização**

**Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região**

Jorge Nazareno Rodrigues – Presidente

## **Apoio**

**Gerência Regional do Trabalho de Osasco e Região**

Ronaldo Freixeda – Gerente Regional

**Projeto de Inclusão da Pessoa com Deficiência em São Paulo**

José Carlos do Carmo - Coordenador

## **Organização das Informações**

Célia Regina Pedroso Laronga

Leandro Vital Mendes

## **Colaboração**

Alex Sandro Ferreira da Silva

Antonio de Sousa

Antonio Francisco Pina

Carlos Aparício Clemente

Claudio Mattos Barbosa

Everaldo dos Santos

Geremias José da Silva

Gilberto Almazan

João Batista da Costa

Rafael Alves Pereira

Sertório Aparecido Ribeiro de Carvalho

Wilson Gomes Costa de Lira