



13ª Pesquisa

LEI DE COTAS



Trabalhadores com Deficiência
no Setor Metalúrgico de Osasco e Região

Apoio:

- Gerência Regional do Trabalho em Osasco
- Projeto de Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho – SRTb/SP

13ª Pesquisa – Fevereiro 2019



MAIORIA DAS EMPRESAS METALÚRGICAS DE OSASCO E REGIÃO VALORIZA TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA, MAS PROBLEMAS CONTINUAM

A presença de trabalhadores com deficiência tem avançado nas empresas metalúrgicas nos últimos anos. A 13ª 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 no mercado de trabalho da SRTb/SP demonstrou que 96,2% das vagas estavam ocupadas em dezembro de 2018.

A pesquisa indica que a maioria das empresas estão eliminando as barreiras do preconceito à contratação e permanência de trabalhadores com deficiência. Este fato pode ser observado também em 60% das empresas que, mesmo desobrigadas a cumprir a Lei de Cotas na atual pesquisa, pelo fato de “encolherem” no último ano 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 requerem controle social e fiscalização.

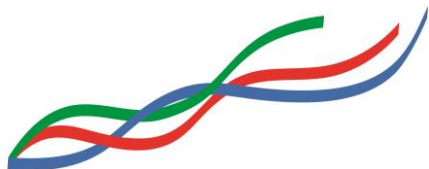
Situações gerais:

A pesquisa captou situações bem definidas entre dezembro de 2017 (12ª pesquisa) e dezembro de 2018 (pesquisa atual):

- I. Houve crescimento de 1,3% no índice geral de contratações. A pesquisa anterior atingiu 94,9% e a atual encerrou com 96,2%;
- II. Houve diminuição de 9,4% do número de empresas obrigadas ao cumprimento da Lei de Cotas (de 71 para 67);
- III. Houve crescimento de 3,2% no número de trabalhadores com deficiência registrados (de 468 para 483);
- IV. Houve aumento de 1,8% das vagas potenciais previstas na Lei de Cotas no mesmo período (de 493 para 502);
- V. 10 empresas do estudo anterior não constam entre as obrigadas ao cumprimento da cota na atual pesquisa: 9 passaram a ter menos de 100 (cem) funcionários, sendo que uma perdeu licitação de contrato de manutenção e uma está encerrando as atividades e transferindo a produção para o México.
- VI. No ano foram incluídas 6 (seis) novas empresas.

Registramos os apoios do Dr Ronaldo Freixeda, Gerente Regional do Trabalho em Osasco e do Dr José Carlos do Carmo (Kal), Coordenador do Projeto de Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho – SRTb/SP, 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 13ª pesquisa, elaborada com o apoio da Gerência Regional do Trabalho em Osasco e do Projeto de Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho – SRTb/SP, 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 2018, na base do Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região, composta pelos 12 municípios abaixo:

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

Legislação e Orientações sobre a Questão

A. 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.”

B. 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.”



C. 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.

D. Autismo passa a ser aceito na Lei de Cotas a partir de 27/12/2012 (parágrafo 2º, artigo 1º, Lei 12.764).

E. Instrução Normativa nº 98, de 15/08/2012, SIT/MTE

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.



F. A Lei Brasileira de Inclusão de Pessoas com Deficiência, Nº 13.146 de 06/07/2015

Art. 2º Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo, de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

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 2018. 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 2018, 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 têm 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.

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 2018, para efeitos de negociações coletivas de trabalho.



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.

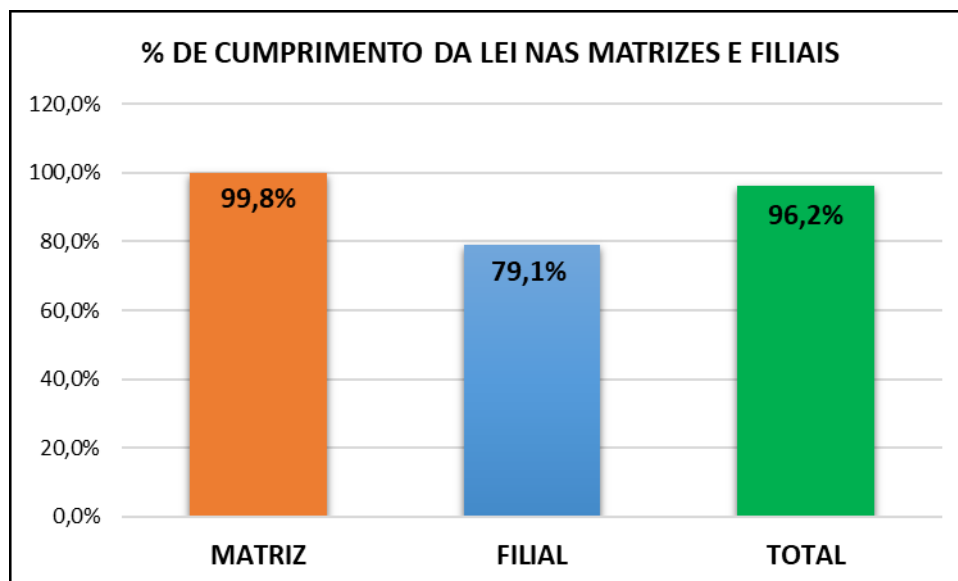
PRINCIPAIS RESULTADOS ENCONTRADOS

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

As pessoas com deficiência buscam oportunidades de trabalho nos locais onde estão instaladas as unidades das empresas, independentemente de serem matrizes ou filiais.

A média geral de “cumprimento da lei” foi de 96,2%, as matrizes lideraram com 99,8%, enquanto o índice nas filiais foi de 79,1%.

TIPO	Nº EMPRESAS	Nº TRABS	Nº VAGAS LEGAIS	Nº VAGAS OCUPADAS	% DE CUMPRIMENTO
MATRIZ	58	13.731	416	415	99,8%
FILIAL	9	2.731	86	68	79,1%
TOTAL	67	16462	502	483	96,2%

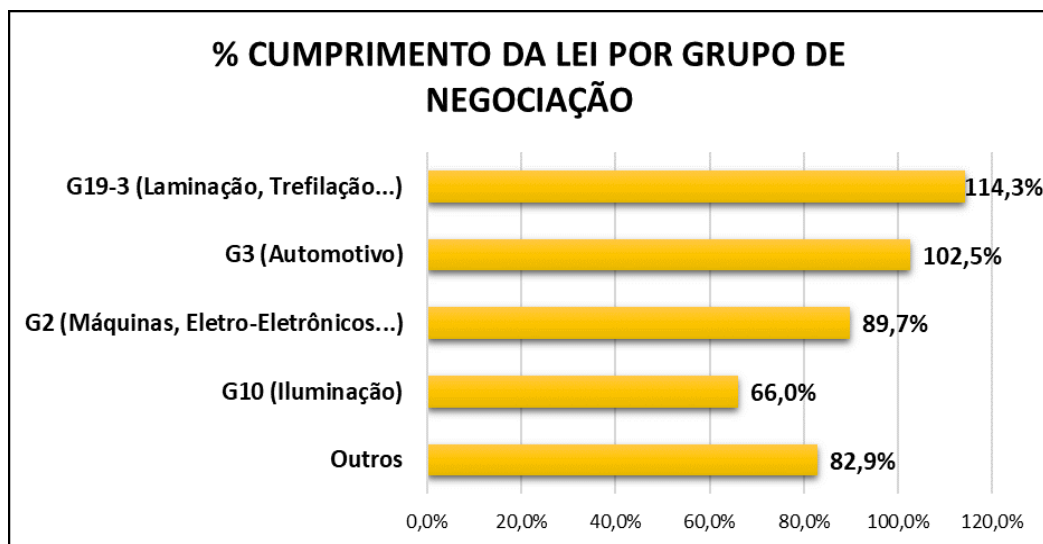


Fonte: Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região com apoio da GRTb/Osasco e Projeto de Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho - SRTb/SP - dez/2018



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 66,0% e 114,3%, 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, 2017 e 2018).



Fonte: Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região com apoio da GRTb/Osasco e Projeto de Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho - SRTb/SP - dez/2018

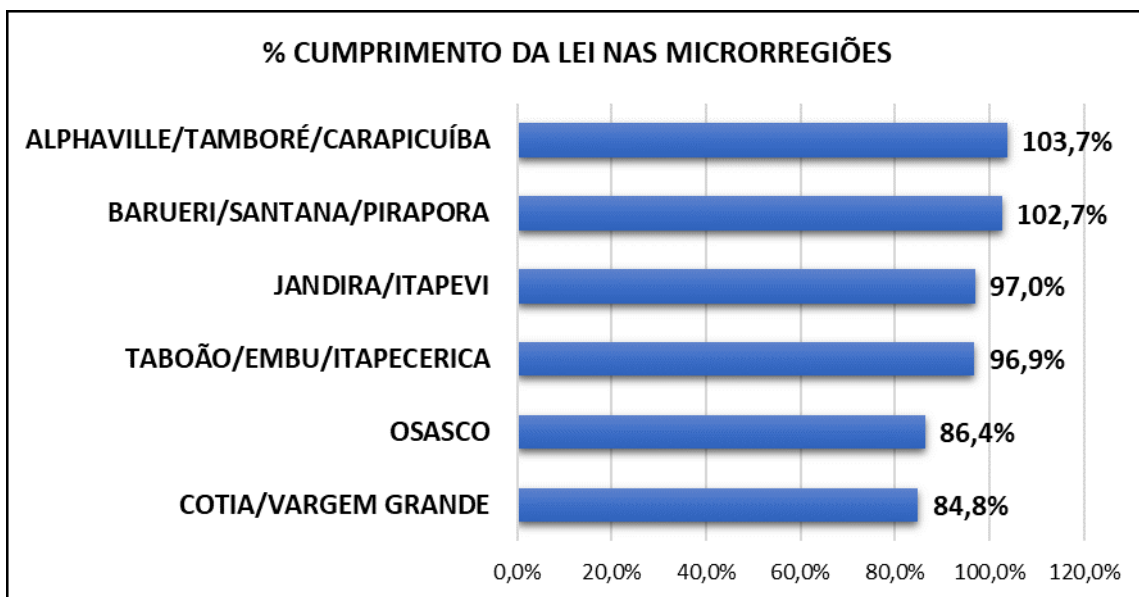
3. Ocupação de vagas nas microrregiões

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:

- 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;
- Prefeituras e órgãos de intermediação de mão-de-obra - 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;



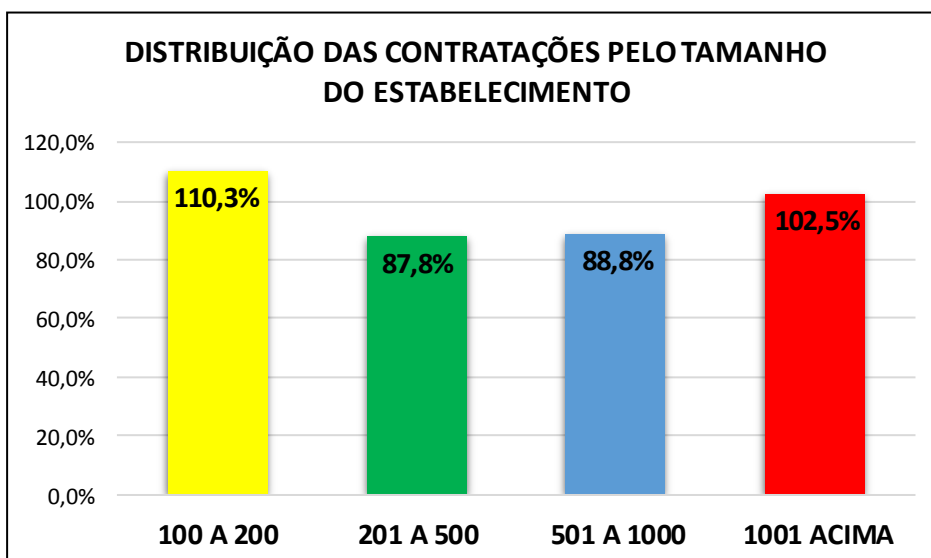
- GRTb/Osasco – direcionar sua ação fiscal;
- Os resultados indicam que a região de Alphaville/Tamboré/Carapicuíba lidera as contratações com 103,7%.



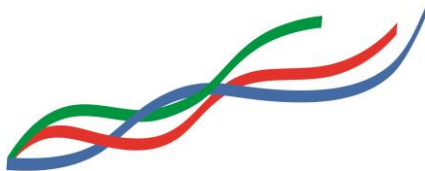
Fonte: Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região com apoio da GRTb/Osasco e Projeto de Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho - SRTb/SP - dez/2018

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 87,8% de cumprimento da Lei, nas empresas de 201 a 500 empregados, tendo seu ápice em 110,3%, naquelas entre 100 e 200 empregados, conforme demonstrado a seguir:

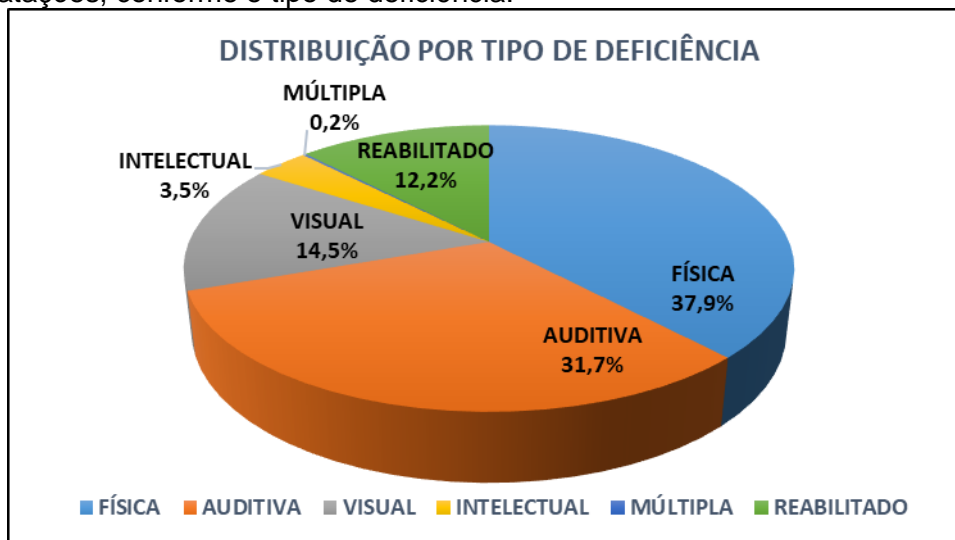


Fonte: Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região com apoio da GRTb/Osasco e Projeto de Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho - SRTb/SP - dez/2018



5. Distribuição por tipo de deficiência revela concentração e exclusão

Os trabalhadores com deficiências física, auditiva e os reabilitados representaram 81,8% da ocupação de vagas, enquanto as deficiências visual, intelectual e múltipla juntas representaram 18,2%, sinalizando que há preferências e exclusões nas contratações, conforme o tipo de deficiência.



Fonte: Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região com apoio da GRTb/Osasco e Projeto de Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho - SRTb/SP - dez/2018

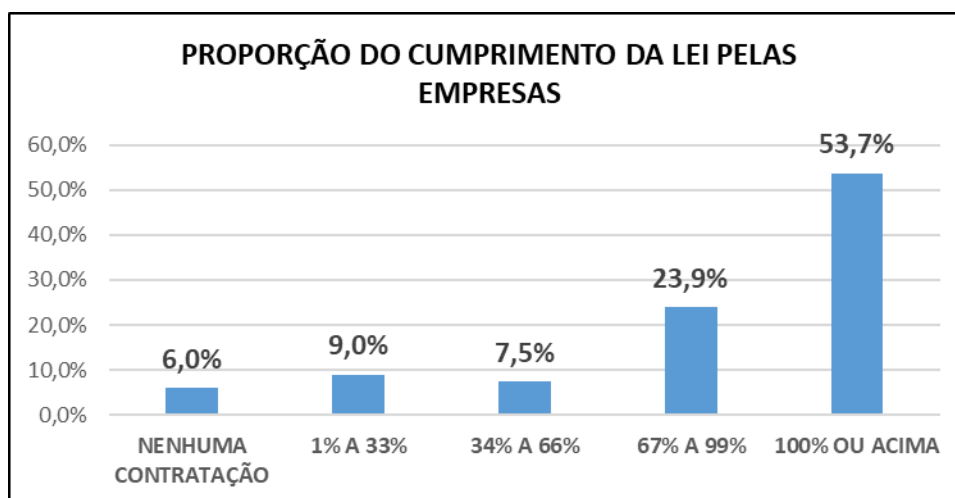
6. Proporção de cumprimento da Lei pelas empresas

a. Fator positivo:

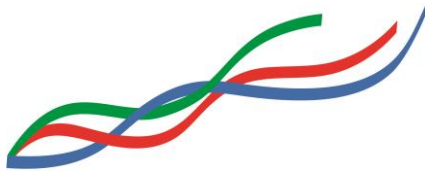
- Estudo revela que **53,7%** das empresas cumpriam integralmente ou contratavam além da previsão legal.

b. Fator negativo:

- O desrespeito total à Lei de Cotas por parte de **6,0%** das empresas que não mantinham nenhum trabalhador com deficiência em seus quadros, ignorando a comunidade onde está instalado seu estabelecimento.



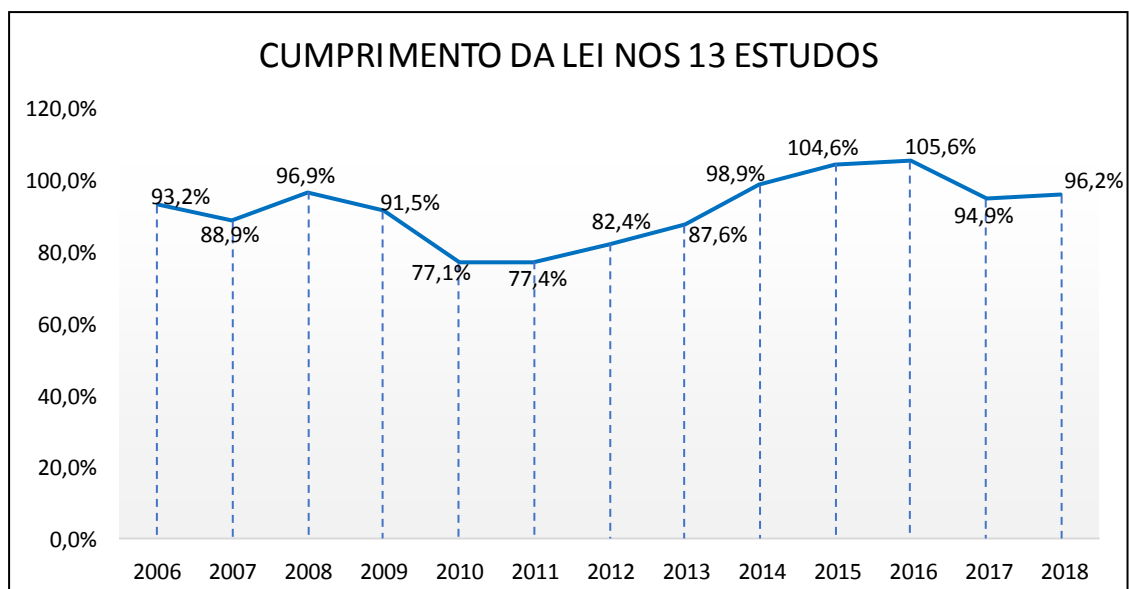
Fonte: Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região com apoio da GRTb/Osasco e Projeto de Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho - SRTb/SP - dez/2018



Linha do Tempo (série histórica das 13 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 treze 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.

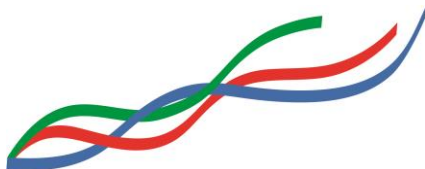


Fonte: Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região com apoio da GRTb/Osasco e Projeto de Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho - SRTb/SP - dez/2018

II. Pesquisas revelam concentração e exclusão por tipo de deficiência

Desde a primeira pesquisa, os 13 (treze) estudos revelam a concentração de contratação nas deficiências **física** e **auditiva** e os **reabilitados** representando 88,3% do total de vagas ocupadas no período, enquanto a somatória das deficiências **visual**, **intelectual** e **múltipla** em toda série histórica correspondem a cerca de 11,7%.

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 são 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%
2018	37,9%	31,7%	14,5%	3,5%	0,2%	12,2%
Média	41,9%	35,8%	7,4%	3,4%	0,9%	10,6%

Fonte: Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região com apoio da GRTb/Osasco e Projeto de Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho - SRTb/SP - dez/2018

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 de 53,7% de empresas que cumprem 100% ou mais da exigência legal. Já o destaque negativo pertence ao grupo de 6,0% de empresas que não contratava nenhuma pessoa com deficiência.

ANO	% DE CUMPRIMENTO DA LEI
2012	<ul style="list-style-type: none"> • 38,5% das empresas cumpriam integralmente • 7,7% não contratavam ninguém
2013	<ul style="list-style-type: none"> • 48,6% das empresas cumpriam integralmente • 3,7% não contratavam ninguém
2014	<ul style="list-style-type: none"> • 62,6% das empresas cumpriam integralmente • 5,1% não contratavam ninguém
2015	<ul style="list-style-type: none"> • 58,1% das empresas cumpriam integralmente • 3,5% não contratavam ninguém
2016	<ul style="list-style-type: none"> • 61,0% das empresas cumpriam integralmente • Todas as empresas registraram contratação
2017	<ul style="list-style-type: none"> • 56,3% das empresas cumpriam integralmente • 4,2% não contratavam ninguém
2018	<ul style="list-style-type: none"> • 53,7% das empresas cumpriam integralmente • 6,0% das empresas não contratavam ninguém

Fonte: Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região com apoio da GRTb/Osasco e Projeto de Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho - SRTb/SP - dez/2018



Considerações Finais

Resultados de Trabalho Conjunto e de Mobilização Social

Vários fatores influenciaram nos resultados da 13ª Pesquisa “Lei de Cotas – Trabalhadores com Deficiência no Setor Metalúrgico de Osasco e Região”, mas os esforços conjuntos prevaleceram.

Durante o ano de 2018, 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, onde o sindicato incluiu a temática em seminários e aproximou-se de entidades especializadas e órgãos públicos, abrindo possibilidades conhecimento de 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 GRTb/Osasco no primeiro semestre de 2015, prejudicando a fiscalização e orientação 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 em Osasco

Ronaldo Freixeda – Gerente Regional

**Projeto de Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho –
SRTb/SP**

José Carlos do Carmo (Kal) - Coordenador

Organização das Informações

Célia Regina Pedroso Laronga

Leandro Vital Mendes

Diagramação

Nova Onda Comunicação

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