



LEI DE COTAS

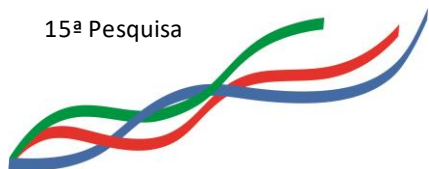


Trabalhadores com Deficiência
no Setor Metalúrgico de Osasco e Região

Apoio:

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

15ª Pesquisa – Fevereiro 2021



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 15ª 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 em Osasco e do Projeto de Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho da SRTb/SP, demonstra que foi atingido 85,5% de ocupação das vagas da Lei de Cotas no setor, com maior participação nas empresas que têm matrizes na região. Outro destaque é que 46,0% das empresas cumprem 100% ou mais das contratações previstas em Lei.

Em praticamente todos os ramos na metalurgia, independente do município onde estão instaladas ou seu porte, a maioria das empresas metalúrgicas já carrega um histórico de convivência com os trabalhadores com deficiência, o que é comprovado quando se compara pesquisas anteriores e seus extremos: quem cumpre integralmente a Lei, ou até mais, e quem não contrata ninguém.

Fato animador é a constatação de que 80,0% das empresas desobrigadas a cumprir a Lei na atual pesquisa, por “encolherem” no último ano, mantiveram trabalhadores com deficiência em suas instalações.

Empregos Ameaçados

Pandemia da COVID-19 solapa empregos

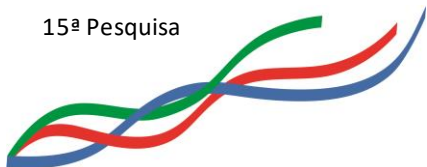
Entre dezembro de 2019 e dezembro de 2020, houve redução de 1,7% dos empregos gerais e 12,3% dos empregos de trabalhadores com deficiência nas empresas que estavam com 100 (cem) ou mais funcionários nos dois momentos. Mas, nas empresas que preencheram integralmente as vagas, observou-se redução de 3,6% dos empregos gerais e 6,2% dos empregos de trabalhadores com deficiência. Já, naquelas que cumpriam parcialmente ou descumpriam totalmente as contratações previstas em lei, houve crescimento de 0,4% nos empregos gerais e queda de 24,2% nos empregos dos trabalhadores com deficiência.

Esta movimentação precisa ser melhor apurada, já que há desproporcionalidade de demissões de trabalhadores com deficiência no geral e, ainda, maior nas empresas que não cumpriam a Lei de Cotas e não observaram as regras do Art. 17, Inciso V da Lei 14.020, de 06/07/2020 que proibiu a demissão imotivada de trabalhadores com deficiência durante a pandemia. A Nota Técnica do DIEESE nº 246 – *Inclusão no mercado de trabalho e a pessoa com deficiência*, de novembro/2020, já alertava para essa situação em nível nacional. <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2020/notaTec246InclusaoDeficiencia.html>

Registramos os apoios de José Leite Batista, Gerente Regional do Trabalho em Osasco e de José Carlos do Carmo (Kal), Coordenador do Projeto de Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho da SRTb/SP, que intercederam para garantir 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 15ª 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 da 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 2020, 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

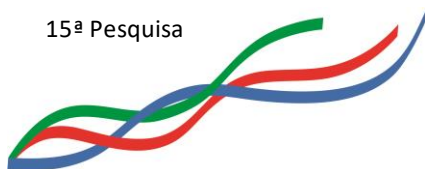
“Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

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%

§ 1º A dispensa de pessoa com deficiência ou de beneficiário reabilitado da Previdência Social ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias e a dispensa imotivada em contrato por prazo indeterminado somente poderão ocorrer após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social. [\(Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015\)](#)

§ 2º Ao Ministério do Trabalho e Emprego incumbe estabelecer a sistemática de fiscalização, bem como gerar dados e estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por pessoas com deficiência e por beneficiários reabilitados da Previdência Social, fornecendo-os, quando solicitados, aos sindicatos, às entidades representativas dos empregados ou aos cidadãos interessados. [\(Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015\)](#)

§ 3º Para a reserva de cargos será considerada somente a contratação direta de pessoa com deficiência, excluído o aprendiz com deficiência de que trata a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. [\(Incluído pela Lei nº 13.146, de 2015\)](#)



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

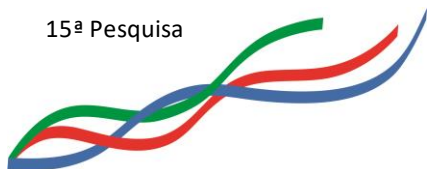
As deficiências são classificadas de acordo com a parte do corpo atingida ou com o tipo de função cujo desempenho ficará comprometido.

- **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, triplicia, tri paresia, 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
- **Transtorno do Espectro Autista (TEA):** Passa a ser aceito na Lei de Cotas a partir de 27/12/2012 (parágrafo 2º, artigo 1º, Lei 12.764). “A pessoa com transtorno do espectro autista é considerada pessoa com deficiência, para todos os efeitos legais.”
- **Deficiência múltipla:** associação de duas ou mais deficiências.

C. 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.



D. A Lei Brasileira de Inclusão de Pessoas com Deficiência, Nº 13.146 de 06/07/2015, trouxe novo paradigma

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 2020. A base de dados utilizada foi do Sindicato, construída com informações complementares adquiridas junto às empresas através de questionário de pesquisa e informações fornecidas pela GRTb/Osasco e Projeto de Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho da SRTb/SP.

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

Foram relacionadas todas as inclusões de pessoas com deficiência nas empresas metalúrgicas em dezembro de 2020, considerando as informações relativas às unidades instaladas na região.

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

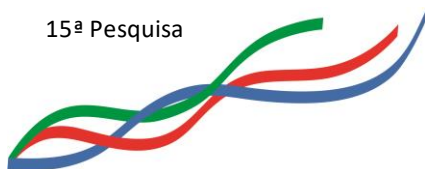
Para as empresas que são filiais na região e têm matrizes fora da jurisdição da Gerência Regional do Trabalho em Osasco, foi solicitado o número de empregados na unidade, o número de pessoas com deficiência incluídas e a distribuição por tipo de deficiência.

4. Vagas potenciais

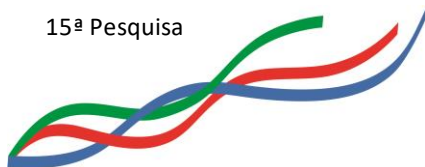
Para calcular o número de vagas potenciais foi aplicado o percentual correspondente ao tamanho do estabelecimento instalado nos municípios abrangidos pelo Sindicato.

5. Grupos de Negociação Coletiva

Agrupamento das empresas de acordo com sindicatos patronais e grupos de negociações coletivas de trabalho, com base em novembro de 2020:



- 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 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).
- 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); 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 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); Sindicato da Indústria de Refrigeração, Aquecimento e Tratamento de Ar no Estado de SP (SINDRATAR).



6. Microrregiões

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

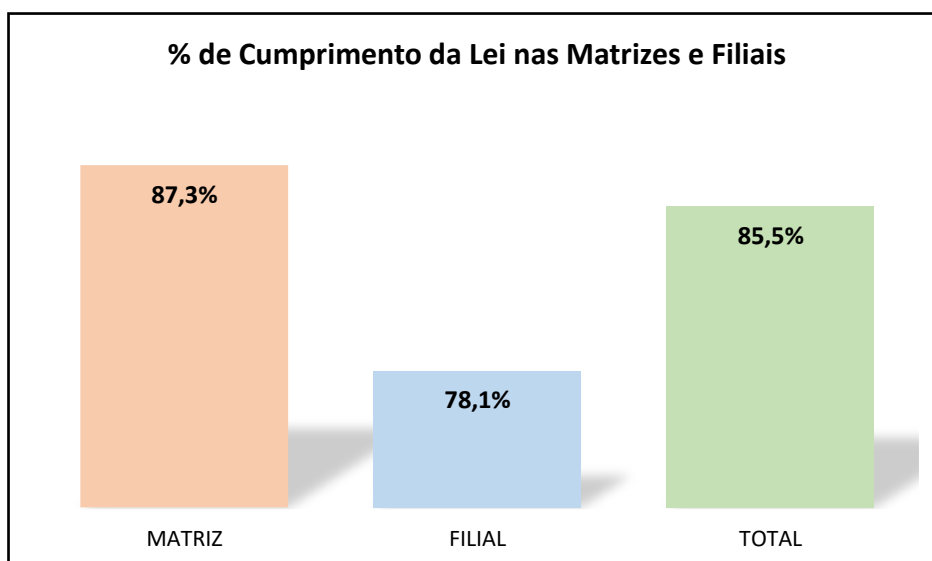
PRINCIPAIS RESULTADOS ENCONTRADOS

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

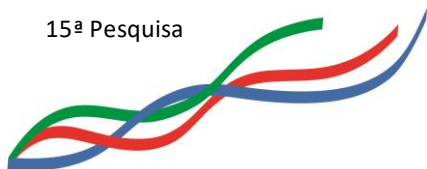
As pessoas com deficiência buscam oportunidades de trabalho nos locais onde estão instaladas as unidades das empresas, independentemente de serem matrizes ou filiais.

A média geral de “cumprimento da lei” foi de 85,5%; as matrizes lideraram com 87,3%, enquanto o índice nas filiais foi de 78,1%.

TIPO	Nº EMPRESAS	Nº TRABS	Nº VAGAS LEGAIS	Nº VAGAS OCUPADAS	% DE CUMPRIMENTO
MATRIZ	53	12.873	387	338	87,3%
FILIAL	10	2.933	96	75	78,1%
TOTAL	63	15.806	483	413	85,5%

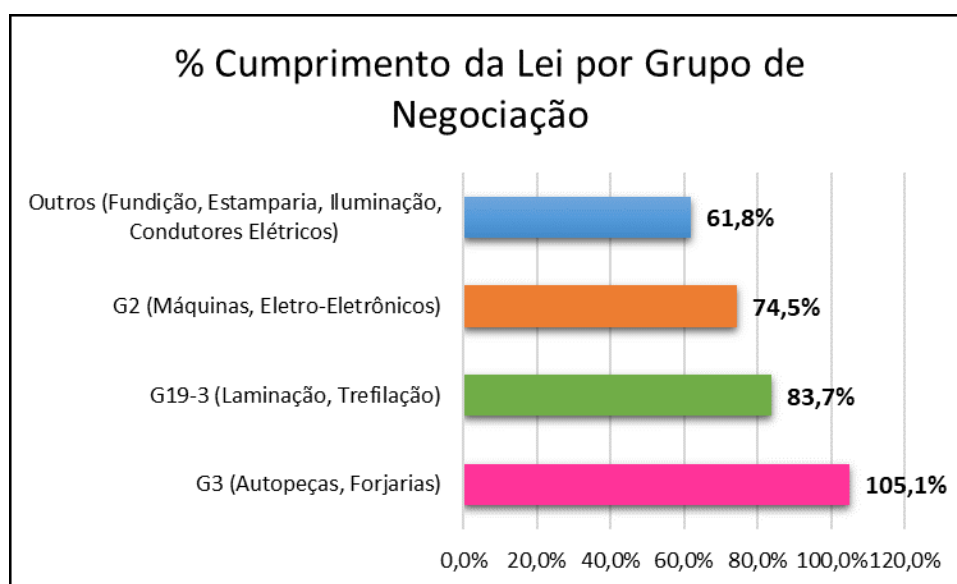


Fonte: Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região com apoio da GRTb/Osasco e Projeto de Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho - SRTb/SP - dez/2020



2. Distribuição por grupo de negociação coletiva

A pesquisa demonstrou que a ocupação de vagas por grupo de negociação varia entre 61,8% e 105,1%. Mesmo em trabalhos de maior risco os fabricantes de autopeças e forjarias lideraram as contratações. Vale ressaltar que o setor automotivo foi pioneiro na assinatura de cláusula específica prevendo a contratação preferencial até o limite da Lei de Cotas, com previsão de acessibilidade, em 2007, e renovando bianualmente por 13 anos consecutivos.



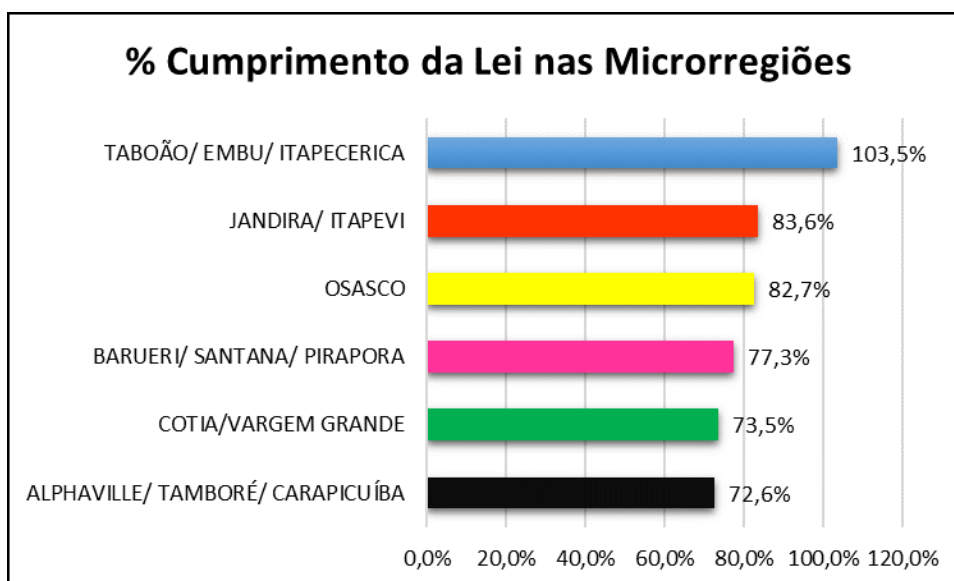
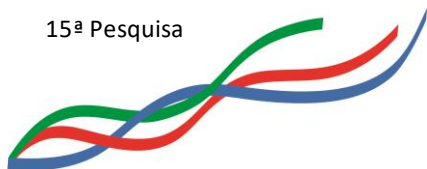
Fonte: *Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região com apoio da GRTb/Osasco e Projeto de Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho - SRTb/SP - dez/2020*

3. Ocupação de vagas nas microrregiões

Os resultados indicam que a região de Taboão/Embu/Itapeverica lidera as contratações com 103,5%.

O estudo por microrregiões visa subsidiar as seguintes ações:

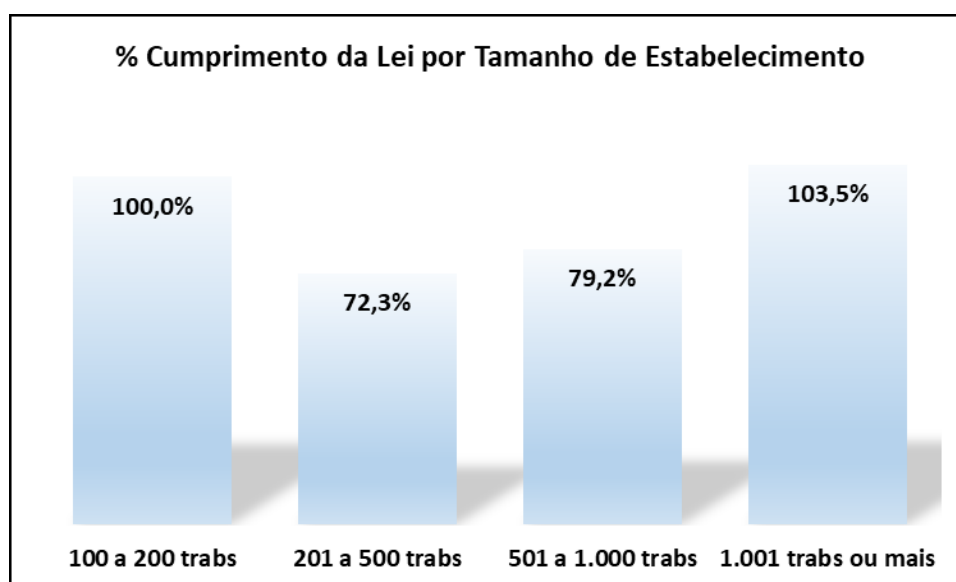
- **Sindicato** – direcionar suas ações o cumprimento da Lei de Cotas e da Convenção Coletiva de Trabalho nas empresas e colaboração com a implementação de políticas públicas nos municípios;
- **Prefeituras e órgãos de intermediação de mão-de-obra** - elaboração e execução de políticas públicas;
- **Setor 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.



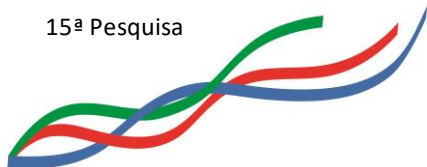
Fonte: Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região com apoio da GRTb/Osasco e Projeto de Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho - SRTb/SP - dez/2020

4. Distribuição das contratações por tamanho do estabelecimento

Empresas com 1001 ou mais trabalhadores lideraram as contratações com 103,5% e o menor resultado encontrado (72,3%) estava no grupo de empresas entre 201 a 500 trabalhadores.

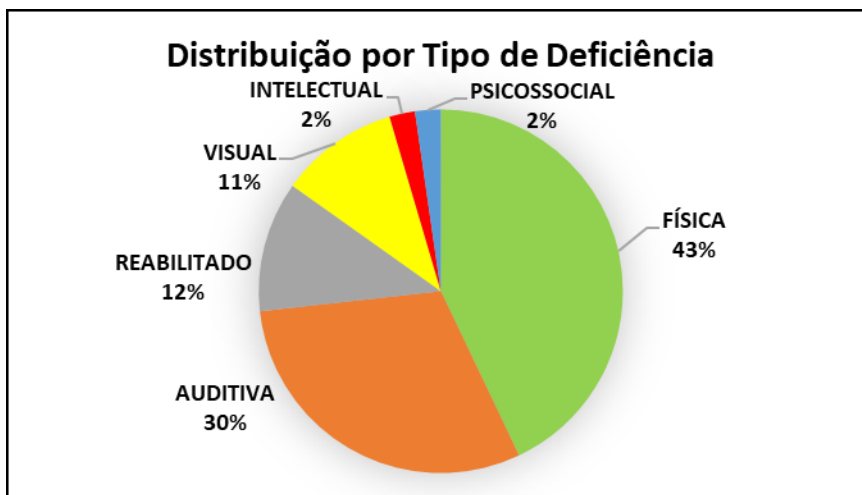


Fonte: Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região com apoio da GRTb/Osasco e Projeto de Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho - SRTb/SP - dez/2020



5. Distribuição por tipo de deficiência revela concentração e exclusão

73% das vagas são ocupadas por trabalhadores com deficiências física e auditiva, enquanto os que tem deficiências intelectual e psicossocial representam 4,0%, sinalizando que há preferências e exclusões nas contratações, conforme o tipo de deficiência. Nesta pesquisa, não houve registros de pessoas com TEA – Transtorno do Espectro Autista, nem pessoas com deficiências múltiplas.

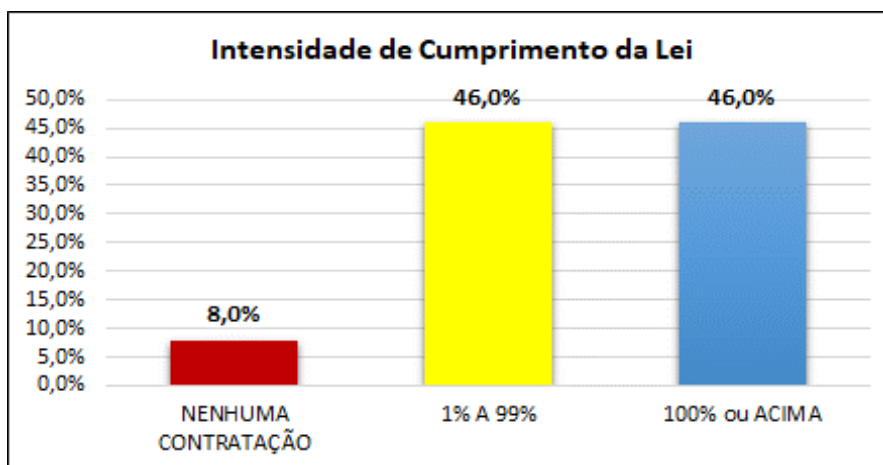


Fonte: Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região com apoio da GRTb/Osasco e Projeto de Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho - SRTb/SP - dez/2020

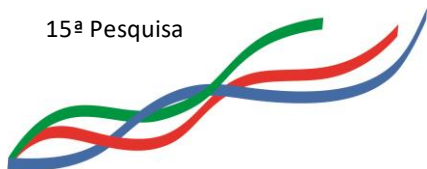
6. Intensidade de cumprimento da Lei

- Fator positivo:** Estudo revela que 46% das empresas cumpriam integralmente ou contratavam além da previsão legal;
- Fator negativo:** O desrespeito total à Lei de Cotas por parte de 8% das empresas que não mantinham nenhum trabalhador com deficiência em seus quadros, ignorando a comunidade onde está instalado seu estabelecimento.

Constatação: 19% das empresas contratavam além da exigência legal.



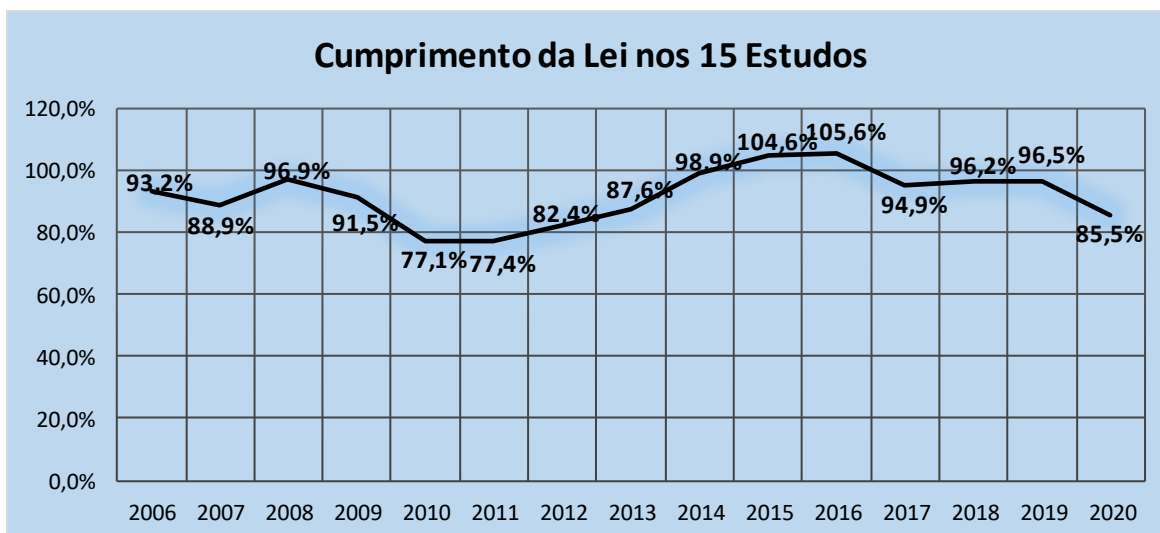
Fonte: Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região com apoio da GRTb/Osasco e Projeto de Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho - SRTb/SP - dez/2020



Linha do Tempo

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

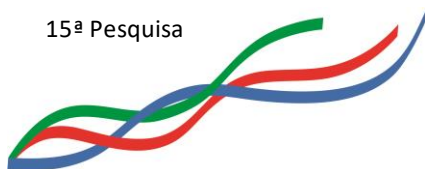
Os registros de cumprimento das cotas, contidos nos quinze estudos consecutivos, indicam que a fiscalização trabalhista tem papel fundamental para garantir o respeito à Lei de Cotas, porque, em momentos de crescimento do quadro de empregados, muitas empresas se “esquecem” de garantir a contratação simultânea 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/2020

II. Concentração e exclusão por tipo de deficiência se mantêm ao longo dos anos

Os 15 (quinze) estudos revelam a concentração de contratação de pessoas com deficiências **física** e **auditiva** representando 77,1% do total de vagas ocupadas no período, enquanto a somatória de pessoas com deficiências **intelectual** e **múltipla** nas 14 pesquisas corresponde a cerca de 4,1%. A classificação “REABILITADO” representa 10,5% das vagas, sendo a terceira intensidade de ocupação das cotas, indicando que os acidentes e as doenças relacionados ao trabalho são fortes geradores de deficiências entre os trabalhadores.



ANO	FÍSICA	AUDITIVA	VISUAL	INTELECTUAL	PSICOSSOCIAL	MÚLTIPLA	REABILITADO
2006	42,0%	44,0%	4,8%	2,1%		1,4%	5,7%
2008	41,6%	42,3%	5,6%	3,9%		0,2%	6,4%
2010	47,0%	34,9%	5,3%	3,2%		0,7%	8,9%
2012	40,9%	34,8%	6,4%	3,4%		1,7%	12,8%
2014	41,6%	31,7%	8,0%	3,9%		1,6%	13,2%
2016	43,2%	33,1%	7,1%	3,4%		1,0%	12,2%
2018	37,9%	31,7%	14,5%	3,5%		0,2%	12,2%
2020	42,9%	30,3%	10,6%	2,3%	2,3%	0,0%	11,6%
Média	42,2%	34,9%	7,8%	3,3%	2,3%	0,8%	10,5%

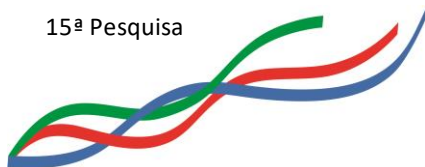
Fonte: Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região com apoio da GRTb/Osasco e Projeto de Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho - SRTb/SP - dez/2020

III. Descumpridores da Lei são minoria no setor metalúrgico

Observando registros extremos, há dois grupos de empresas que se destacam no cumprimento da Lei de Cotas. O destaque positivo fica por conta das empresas que já são maioria nos últimos 6 anos, que cumprem 100% ou mais da exigência legal. Já o destaque negativo pertence ao grupo minoritário de empresas que não contratava nenhuma pessoa com deficiência. O ano de 2016 foi exceção, onde todas as empresas obrigadas registraram contratações.

ANO	% DE CUMPRIMENTO DA LEI
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
2019	<ul style="list-style-type: none"> • 55,2% das empresas cumpriam integralmente • 6,0% das empresas não contratavam ninguém
2020	<ul style="list-style-type: none"> • 46,0% das empresas cumpriam integralmente • 8,0% 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/2020



Considerações Finais

Resultados de Trabalho Conjunto e de Mobilização Social

Vários fatores influenciaram nos resultados da 15ª Pesquisa “Lei de Cotas – Trabalhadores com Deficiência no Setor Metalúrgico de Osasco e Região”, mas os esforços conjuntos prevaleceram.

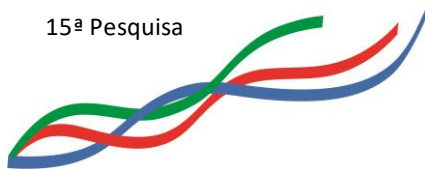
Infelizmente, sob alegação de falta de pessoal, a Superintendência Regional do Trabalho de São Paulo desativou o Projeto de Inclusão da Pessoa com Deficiência da GRTb/Osasco no primeiro semestre de 2015, prejudicando o cumprimento da Lei de Cotas na região até o presente momento.

Fica evidente que o afrouxamento fiscal também influencia nos resultados captados na pesquisa, mas, apesar desta incômoda situação, os resultados indicam que a inclusão é possível e todos ganham com ela.

Esclarecimento: Faltou o registro de uma empresa

Uma empresa não foi computada nesta pesquisa. Trata-se de uma filial que tem mantido trabalhadores com deficiência em suas instalações, em quantidade compatível com o cumprimento da reserva legal para seu porte. Porém, não enviou o formulário solicitado habitualmente e o sistema da fiscalização localizou informações unificadas da matriz, sediada em outro estado. Desta forma, optamos por não computar a informação para o presente estudo.

* * *



Realização

Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região

Jorge Nazareno Rodrigues – Presidente

Apoio

Gerência Regional do Trabalho em Osasco

José Leite Batista – Gerente Regional

Projeto de Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho da

SRTb/SP

José Carlos do Carmo (Kal) - Coordenador

Organização das Informações

Célia Regina Pedroso Laronga

Leandro Vital Mendes

Colaboração

Alex Sandro Ferreira da Silva

Carlos Aparício Clemente

Everaldo dos Santos

Franciêdo Filgueiras de Aquino

Gilberto Almazan

Lucas Bernardes Fornos

João Batista da Costa

José Rivaldo Almeida Pimentel

José Roberto de Souza

Marcel Joaquim Simões

Rafael Alves Pereira

Sertório Aparecido Ribeiro de Carvalho

Valdemir Martins da Luz

Wilson Gomes Costa de Lira