

LEI DE COTAS

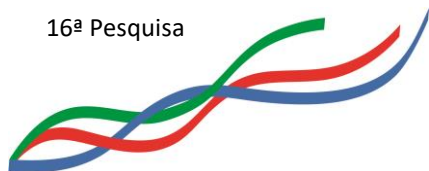


Trabalhadores com Deficiência
no Setor Metalúrgico de Osasco e Região

Apoio:

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

16ª Pesquisa – março 2022



PARTE EXPRESSIVA 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 16ª pesquisa “Lei de Cotas – Trabalhadores com deficiência no setor metalúrgico de Osasco e Região”, realizada pelo Sindicato com o apoio do Projeto de Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho da SRTb/SP, demonstra que foi atingido 85,0% de ocupação das vagas da Lei de Cotas no setor. Outro destaque é que 41,3% das empresas cumprem 100% ou mais das contratações previstas em Lei.

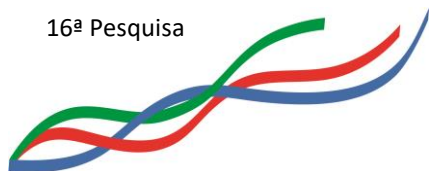
Em praticamente todos os ramos na metalurgia, independente do município onde estão instaladas, ou seu porte, a maioria das empresas metalúrgicas já carrega um histórico de convivência com os trabalhadores com deficiência, o que é comprovado quando se compara pesquisas anteriores e seus extremos: quem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

Fato animador é a constatação que das empresas desobrigadas a cumprir a Lei, 85,7% das participantes da atual pesquisa mesmo diante da redução do número de trabalhadores no último ano, mantiveram pessoas com deficiência em suas instalações.

Registramos o apoio de José Carlos do Carmo (Kal), Coordenador do Projeto de Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho da SRTb/SP, demonstrando ser produtivo o trabalho conjunto entre Sindicato e órgãos fiscalizadores, ao qual agradecemos.

Gilberto Almazan

Presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região



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

Esta 16ª pesquisa, elaborada com o apoio 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 2021, na base do Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região, composta pelos 12 municípios abaixo:



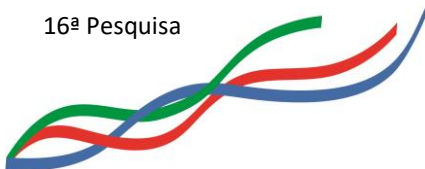
Legislação e Orientações sobre a Questão

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. [\(Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015\)](#)

[\(Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015\)](#)

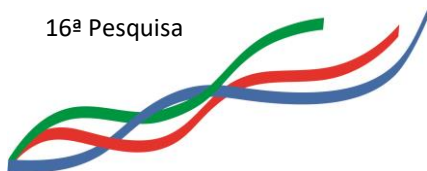
§ 2º Ao Ministério do Trabalho e Emprego incumbe estabelecer a sistemática de fiscalização, bem como gerar dados e estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por pessoas com deficiência e por beneficiários reabilitados da Previdência Social, fornecendo-os, quando solicitados, aos 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:

- **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
- **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 2021. 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.

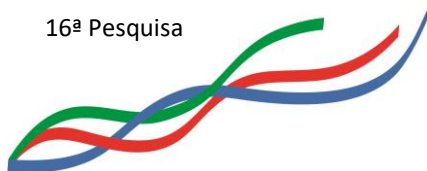
2. Número de pessoas com deficiência e sua distribuição nas matrizes

Foram relacionadas todas as inclusões de pessoas com deficiência nas empresas metalúrgicas em dezembro de 2021, 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

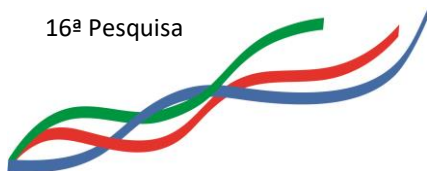
Agrupamento das empresas de acordo com sindicatos patronais e grupos de negociações coletivas de trabalho, com base em novembro de 2021:

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.

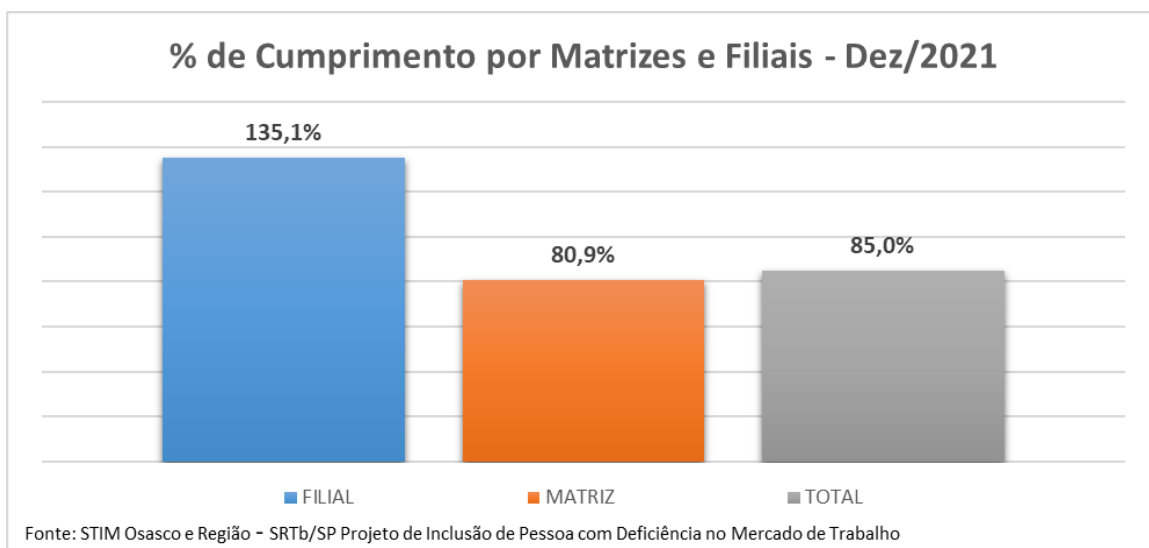
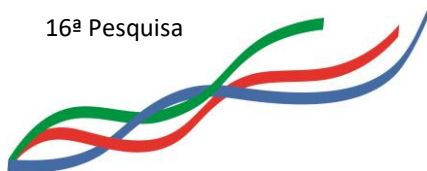
PRINCIPAIS RESULTADOS ENCONTRADOS

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.

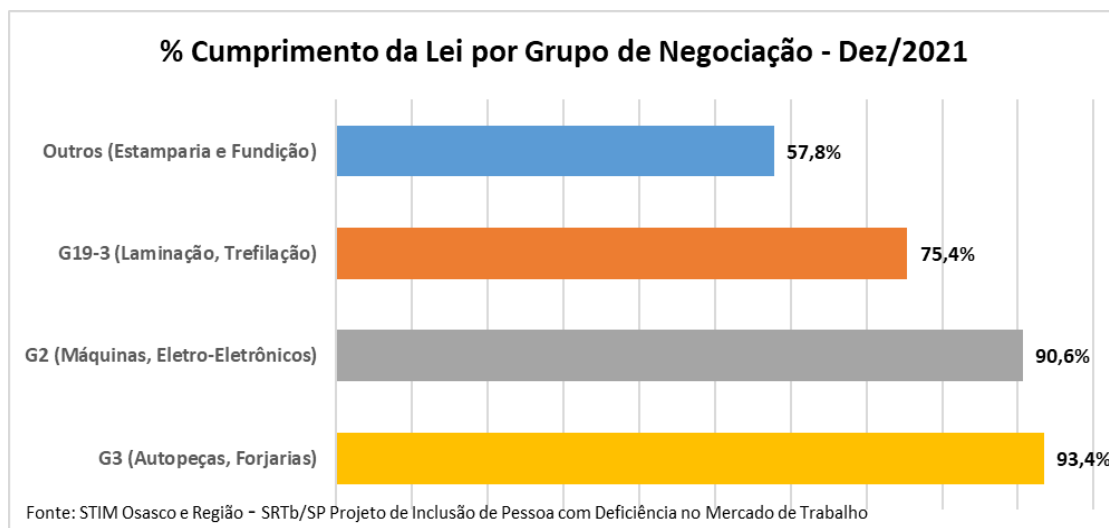
A média geral de “cumprimento da lei” foi de 85,0%; as filiais lideraram com 135,1%, enquanto o índice nas matrizes foi de 80,9%.

TIPO	Nº EMPRESAS	Nº TRABS	Nº VAGAS LEGAIS	Nº VAGAS OCUPADAS	% DE CUMPRIMENTO
FILIAL	6	1.359	37	50	135,1%
MATRIZ	57	14.499	450	364	80,9%
TOTAL	63	15.858	487	414	85,0%



2. Distribuição por grupo de negociação coletiva

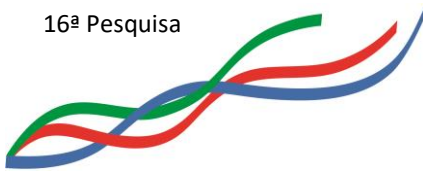
A pesquisa demonstrou que a ocupação de vagas por grupo de negociação varia entre 57,8% e 93,4%. Mesmo com trabalhos de maior risco, os fabricantes de autopeças e forjaria lideraram as contratações.



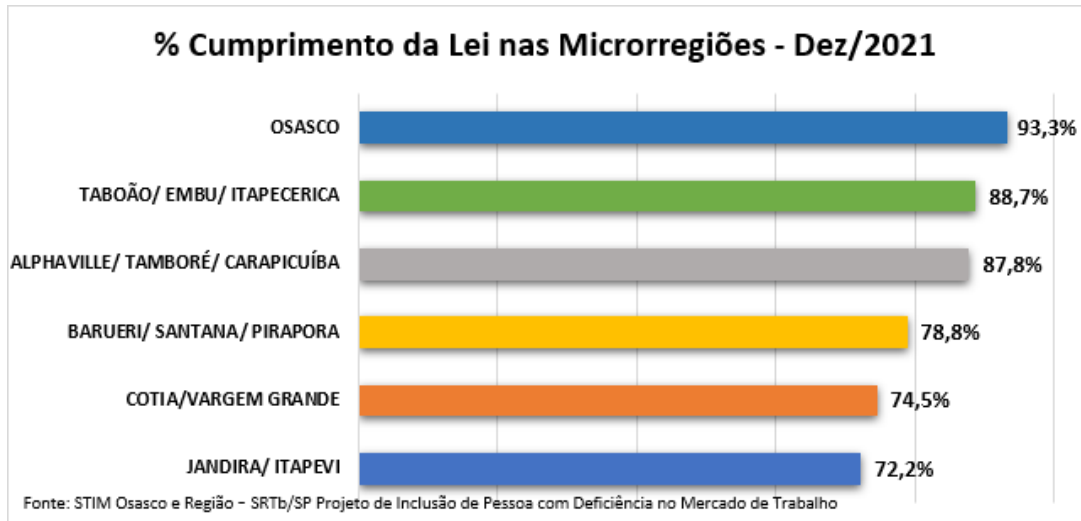
3. Ocupação de vagas nas microrregiões

Os resultados indicam que a região de Osasco lidera as contratações com 93,3%. 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;

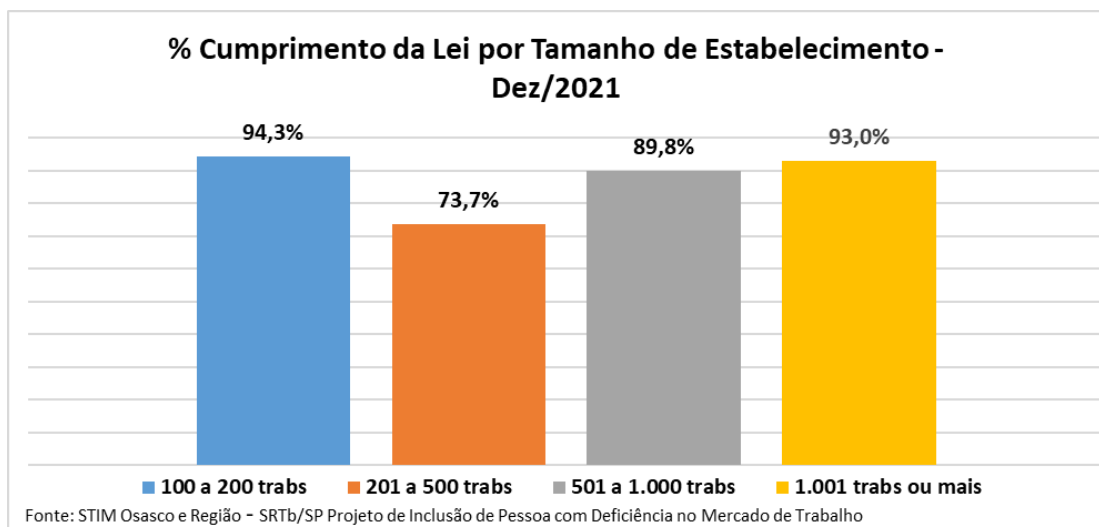


- **Prefeituras e órgãos de intermediação de mão-de-obra** - elaboração e execução de políticas públicas;
- **Setor empresarial** – situar-se em relação às práticas de responsabilidade social empresarial junto às comunidades, onde estão instalados seus estabelecimentos;
- **GRTb/Osasco** – direcionar sua ação fiscal.

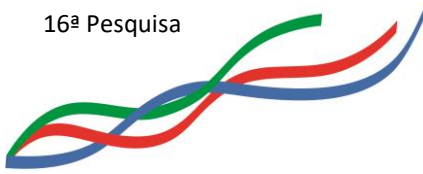


4. Distribuição das contratações por tamanho do estabelecimento

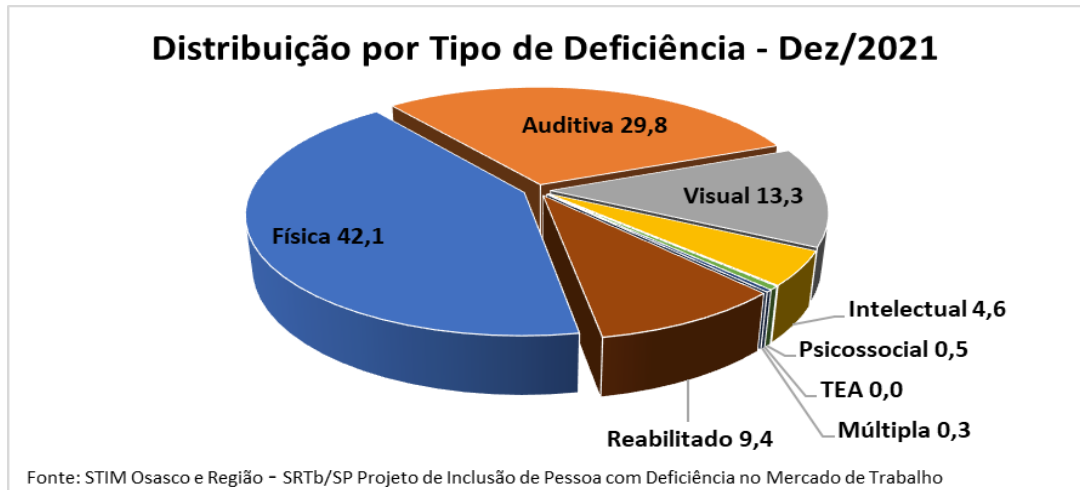
Empresas com 100 a 200 trabalhadores lideraram as contratações com 94,3% e o menor resultado encontrado (73,7%) estava no grupo de empresas entre 201 a 500 trabalhadores.



5. Distribuição por tipo de deficiência revela concentração e exclusão



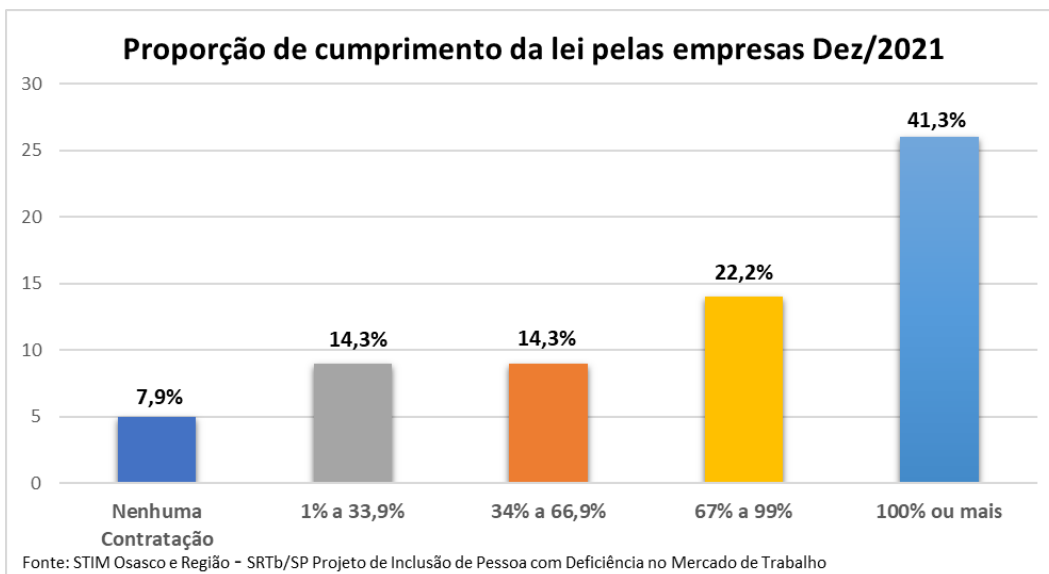
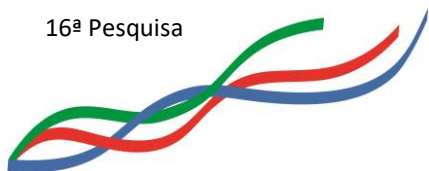
71,9% das vagas são ocupadas por trabalhadores com deficiências física e auditiva, enquanto os que tem deficiências intelectual psicossocial e múltiplas representam 5,4%, sinalizando que há preferências e exclusões nas contratações de acordo com o tipo de deficiência. Nesta pesquisa, não houve registros de pessoas com TEA – Transtorno do Espectro Autista.



6. Intensidade de cumprimento da Lei

- a) **Fator positivo:** Estudo revela que 41,3% das empresas cumpriam integralmente ou contratavam além da previsão legal;
- b) **Fator negativo:** O desrespeito total à Lei de Cotas por parte de 7,9% das empresas que não mantinham nenhum trabalhador com deficiência em seus quadros, ignorando a comunidade onde está instalado seu estabelecimento.

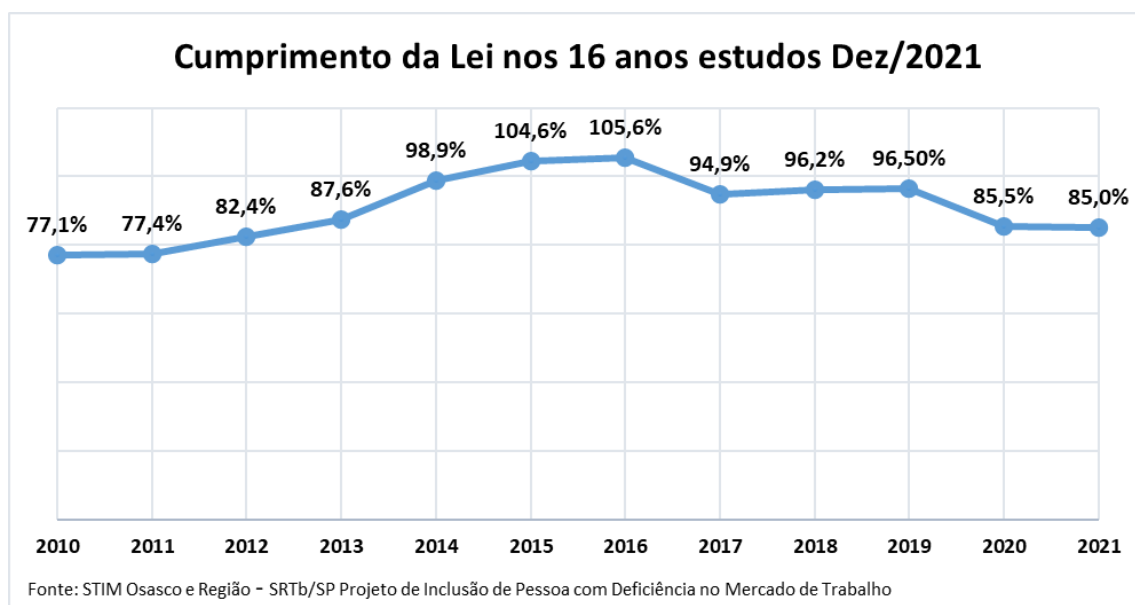
Constatação: 19% das empresas contratam além da exigência legal.

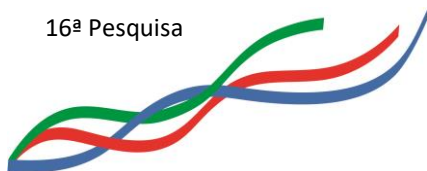


Linha do Tempo

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

Os registros de cumprimento das cotas, contidos nos dezesseis estudos 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.





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

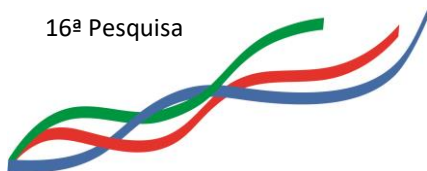
Os 16 (dezesseis) estudos revelam a concentração de contratação de pessoas com deficiências **física** e **auditiva** representando cerca de 77% do total de vagas ocupadas no período, enquanto a somatória de pessoas com deficiências **intelectual** e **múltipla** corresponde a cerca de 4%. A classificação “REABILITADO” representa cerca de 10% 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 metalúrgicos.

ANO	FÍSICA	AUDITIVA	VISUAL	INTELECTUAL	PSICOSSOCIAL	Transtorno Espectro Autista	MÚLTIPLA	REABILITADO
2006	42,00%	44,00%	4,80%	2,10%			1,40%	5,70%
2008	41,60%	42,30%	5,60%	3,90%			0,20%	6,40%
2010	47,00%	34,90%	5,30%	3,20%			0,70%	8,90%
2012	40,90%	34,80%	6,40%	3,40%			1,70%	12,80%
2014	41,60%	31,70%	8,00%	3,90%			1,60%	13,20%
2016	43,20%	33,10%	7,10%	3,40%			1,00%	12,20%
2018	37,90%	31,70%	14,50%	3,50%			0,20%	12,20%
2020	42,90%	30,30%	10,60%	2,30%	2,30%	0,00%	0,00%	11,60%
2021	42,10%	29,80%	13,30%	4,60%	0,50%	0,00%	0,30%	9,40%
Média	42,10%	34,70%	8,40%	3,40%	1,40%	0,00%	0,80%	10,30%

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
	<ul style="list-style-type: none"> • 53,7% das empresas cumpriam integralmente



2018	<ul style="list-style-type: none"> • 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
2021	<ul style="list-style-type: none"> • 41,3% das empresas cumpriam integralmente • 7,9% das empresas não contratavam ninguém

Fonte: *STIM Osasco e Região – SRTb/SP Projeto de Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho*

Considerações Finais

Resultados de Trabalho Conjunto e de Mobilização Social

Vários fatores influenciaram nos resultados da 16ª Pesquisa “Lei de Cotas – Trabalhadores com Deficiência no Setor Metalúrgico de Osasco e Região”.

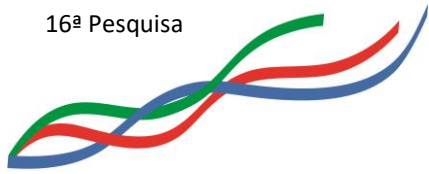
Estamos há 7 anos sem fiscalização local. Infelizmente, sob alegação de falta de pessoal, a Superintendência Regional do Trabalho de São Paulo desativou o Projeto de Inclusão da Pessoa com Deficiência da GRTb/Osasco no primeiro semestre de 2015.

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.

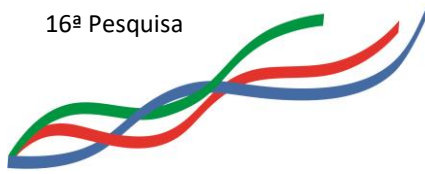
Esclarecimento: faltaram informações de três empresas:

1. Empresa localizada em Cotia, tem matriz em Manaus e atua na produção de produtos destinados ao entretenimento digital eletrônico para consumidores com ou sem deficiência. ao nível Brasil cumpria apenas 35% da cota legal em dezembro de 2021.
2. Empresa localizada em Cotia, que atua na fabricação de peças forjadas, estampadas, usinadas e soldadas, sendo um tradicional fornecedor da Moto Honda da Amazonia, segundo divulgação em seu próprio site. A resposta não chegou à tempo.
3. Empresa localizada em Embu das Artes, que atua na comercialização de lustres e luminárias para o mercado nacional cujos clientes são consumidores com ou sem deficiência. A resposta não chegou a tempo.

16ª Pesquisa



* * *



Realização

Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região

Gilberto Almazan – Presidente

Organização das Informações

Célia Regina Pedroso Laronga

Leandro Vital Mendes

Roberto Anacleto dos Santos

Colaboração

Alex Sandro Ferreira da Silva

Carlos Aparício Clemente

Carlos Eduardo Carvalho

Everaldo dos Santos

Franciêdo Filgueiras de Aquino

João Batista da Costa

José Rivaldo Almeida Pimentel

José Roberto de Souza

Marcel Joaquim Simões

Marcelo Mendes

Rafael Alves Pereira

Sertório Aparecido Ribeiro de Carvalho

Valdemir Martins da Luz

Wilson Gomes Costa de Lira

Apoio

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

SRTb/SP

José Carlos do Carmo (Kal) – Coordenador