



**SINDICATO DOS METALÚRGICOS**  
**• OSASCO E REGIÃO •**



**GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO  
EM OSASCO**

**PRESENÇA DE TRABALHADORES COM  
DEFICIÊNCIA NO SETOR METALÚRGICO DE  
OSASCO E REGIÃO  
(LEI DE COTAS)**

7ª Pesquisa – Fevereiro 2013

## **Realização**

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

Dr Edson Rabassi – Gerente Regional

### **Projeto de Inclusão da Pessoa com Deficiência da GRTE/Osasco**

Dr Adelino Ferreira da Costa

Dr Ronaldo Freixeda

Dr<sup>a</sup> Liliana Gomes de Andrade

Marcelo Augusto Kechichian

### **Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região**

Jorge Nazareno Rodrigues – Presidente

### **Organização das Informações**

Célia R. Pedroso Laronga

Leandro Vital Mendes

### **Colaboração**

Alex Sandro Ferreira da Silva

Antonio de Sousa

Antonio Francisco Pina

Carlos Aparício Clemente

Gilberto Almazan

Marcos de Sousa Roca

Simone Peixoto dos Santos

**PRESENÇA DE TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA NO SETOR  
METALÚRGICO DE OSASCO E REGIÃO  
(LEI DE COTAS)  
Fevereiro/2013**

Esta pesquisa, elaborada conjuntamente com a Gerência Regional do Trabalho e Emprego de Osasco, objetiva identificar o grau de cumprimento do artigo 93, da Lei 8213/91, a chamada Lei de Cotas, em 31 de dezembro de 2012, 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**

**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 trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.

§ 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 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. Com a edição do Decreto Federal nº 5.296, de 02/12/2004, passou a ser considerada pessoa com deficiência, aquela que se enquadrar nas seguintes categorias:

- **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 mental:** 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
  - trabalho
  - utilização dos recursos da comunidade
- **Deficiência múltipla:** associação de duas ou mais deficiências.

## **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.

### **Ações de Fiscalização, Orientação e Sensibilização**

A evolução das contratações no setor metalúrgico ocorreu simultaneamente a uma ação de sensibilização e mobilização social. A Gerência Regional do Trabalho e Emprego de Osasco conferiu as informações de cada empresa elencada pelo sindicato através do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – CAGED e notificou aquelas que não comprovaram o cumprimento de suas respectivas cotas de pessoas com deficiência (art. 93 da Lei 8.213/91) e de aprendizes (art. 429 da CLT).

### **Glossário**

#### **▪ Número de trabalhadores**

Foram computados os trabalhadores das empresas metalúrgicas que contavam com cem ou mais funcionários em 31 de dezembro de 2012. A base de dados utilizada foi do Sindicato, construída com informações adquiridas junto às empresas, através de cumprimento de cláusula da Convenção Coletiva, sendo priorizados os registros da própria Gerência Regional, nos casos de divergências.

#### **▪ Número de pessoas com deficiência nas matrizes**

Foram relacionadas todas as inclusões de pessoas com deficiência nas empresas metalúrgicas que enviaram as informações ao Projeto de Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho – GRTE/Osasco e que responderam o questionário do Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região, em dezembro de 2012, considerando as informações relativas às unidades instaladas na região.

#### **▪ Número de pessoas com deficiência nas filiais**

Para as empresas que são filiais e tem matrizes fora da jurisdição da Gerência Regional do Trabalho e Emprego de Osasco, o Sindicato elaborou um formulário de pesquisa, no qual solicitou o número de empregados na unidade, número de pessoas com deficiências incluídas e a distribuição por deficiência. Todos os dados solicitados deveriam se referir a 31 de dezembro de 2012.

- **Vagas potenciais**

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

- **Grupos de Negociação Coletiva**

Agrupamento das empresas pesquisadas por sindicatos patronais, base 2012, 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 Ind. de Parafusos, Porcas, Rebites e Similares no Est. São Paulo (SINPA); Sindicato Nacional da Ind. de Componentes para Veículos Automotores (SINDIPEÇAS); Sindicato Nacional da Ind. de Forjaria no Estado de São Paulo (SINDIFORJA).

**G-9:** Sindicato da Ind. de Artefatos de Metais não Ferrosos no Estado de São Paulo (SIAMFESP); Sindicato da Ind. de Balanças, Pesos e Medidas de São Paulo (SIBAPEM); 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 Ind. de Artefatos de Ferro, Metais e Ferramentas em Geral no Estado de São Paulo (SINAFER); Sindicato da Indústria de Condutores Elétricos, Trefilação e Laminação de Metais Não-Ferrosos no Estado de São Paulo (SINDICEL); Sindicato da Indústria de Refrigeração, Aquecimento e Tratamento de Ar no Estado de SP (SINDRATAR).

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

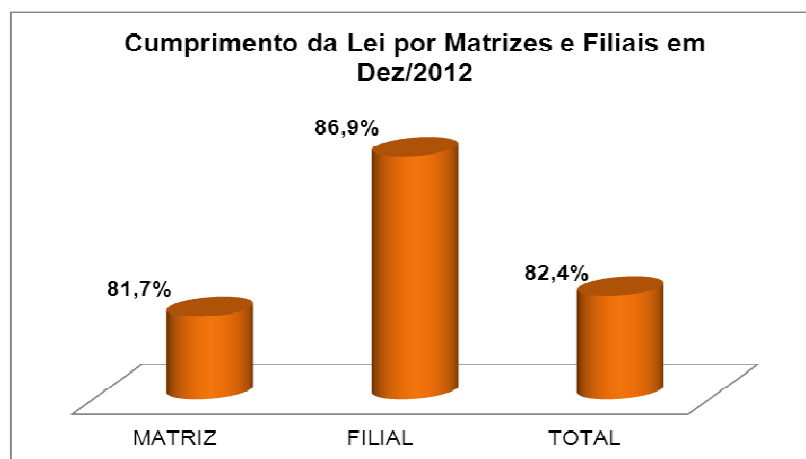
**Fundição:** Sindicato da Ind. de Fundição no Estado de São Paulo.

**Independentes:** 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 SP (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 SP (SINDAL).

## RESULTADOS ENCONTRADOS

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

	Nº EMPRESAS	Nº TRABALHADORES	Nº VAGAS LEGAIS	Nº VAGAS OCUPADAS	% DE CUMPRIMENTO
MATRIZ	92	26.010	830	678	81,7%
FILIAL	12	3.722	122	106	86,9%
TOTAL	104	29.732	952	784	82,4%



**Fonte:** Projeto de Inclusão da Pessoa com Deficiência da GRTE/Osasco e Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região.

O objetivo de observar matrizes e filiais é demonstrar que o atual sistema de fiscalização trabalhista foca as matrizes, não havendo obrigatoriedade de as empresas fazerem distribuição proporcional das vagas legais em suas unidades. Além disso, a fiscalização trabalhista local perde a jurisdição no cumprimento das cotas nas filiais.

Na prática, não há recursos para a fiscalização acompanhar o que ocorre nas filiais, limitando-se à conferência de informações apresentadas pela empresa.

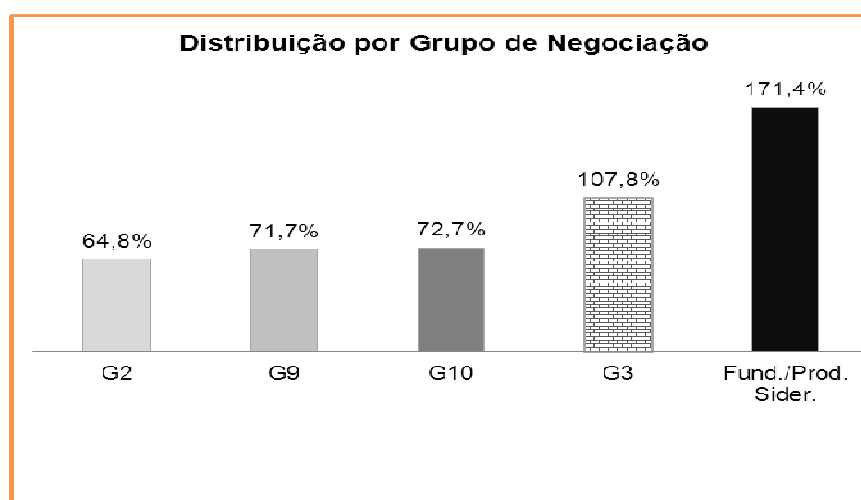
## 2º. Distribuição por grupo de negociação patronal

GRUPOS	Nº EMPRESAS	Nº TRABALHADORES	Nº VAGAS LEGAIS	Nº VAGAS OCUPADAS	% DE CUMPRIMENTO
G2 (Eletro-Eletrônico, Máquinas...)	37	10.782	358	232	64,8%
G3 (Automotivo)	26	9.052	308	332	107,8%
G9 (Trefilação, Laminação...)	26	6.078	173	124	71,7%
G10 (Lâmpadas, Estamparia...)	12	3.274	99	72	72,7%
Fundição/ Prod. Siderúrgicos	3	546	14	24	171,4%
<b>TOTAL</b>	<b>104</b>	<b>29.732</b>	<b>952</b>	<b>784</b>	

Ao trazer à tona resultados vinculados às empresas que são representadas nas negociações coletivas por grupos patronais para efeito de firmar Convenção Coletiva de Trabalho com sindicatos de trabalhadores, os dados do estudo demonstram que a evolução conseguida na maioria das empresas instaladas nesta região não tem eco na mesa de negociações salariais, o que representa um retardamento no trato do tema no âmbito das Convenções Coletivas de Trabalho.

Os setores de Fundição e Prod. Siderúrgicos tem superado o cumprimento das cotas na região há vários anos, mas esta realidade fica invisível nas negociações.

Há uma exceção representada pelo SINDIPEÇAS e pelo setor automotivo que, desde novembro de 2007, firmou cláusula específica prevendo a contratação preferencial até o limite da Lei de Cotas e a cláusula de acessibilidade.

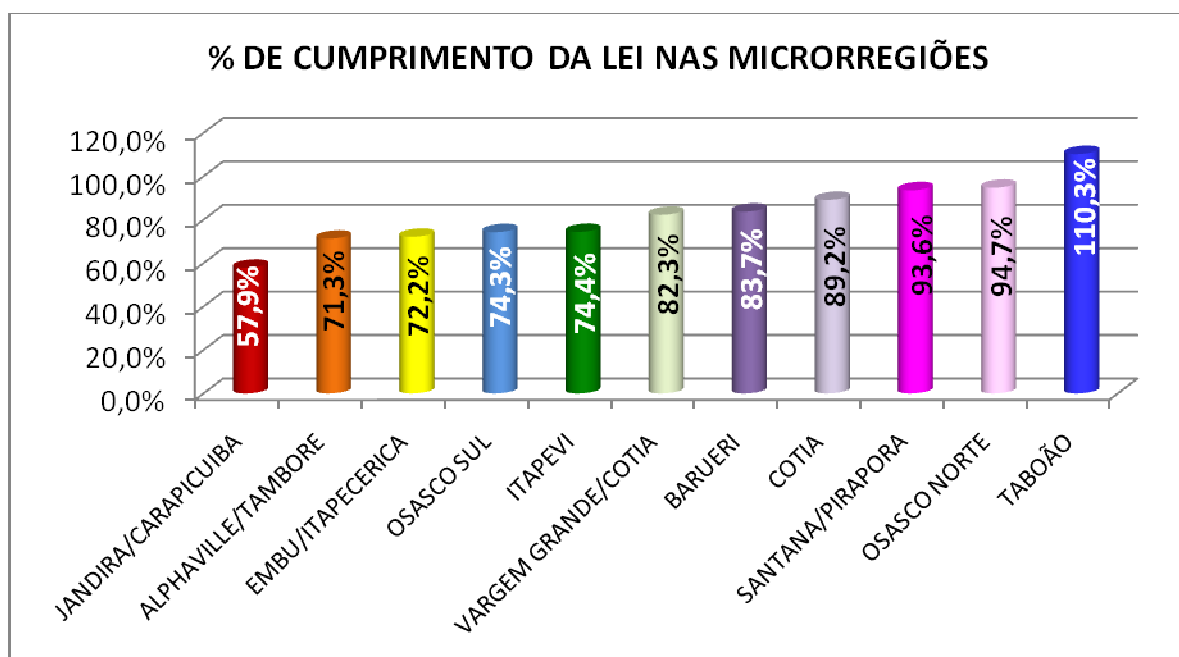


Fonte: Projeto de Inclusão da Pessoa com Deficiência da GRTE/Osasco e Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região.



### 3º. Cumprimento da lei nas microrregiões

MICRO-REGIÃO	Nº EMPRESAS	Nº TRABALHADORES	Nº VAGAS LEGAIS	Nº VAGAS OCUPADAS	% DE CUMPRIMENTO
ALPHAVILLE/TAMBORE	13	3.422	108	77	71,3%
BARUERI	7	1.615	43	36	83,7%
COTIA	12	2.408	65	58	89,2%
EMBU/ITAPECERICA	11	2.762	79	57	72,2%
ITAPEVI	5	1.426	39	29	74,4%
JANDIRA/CARAPICUIBA	9	2.834	95	55	57,9%
OSASCO NORTE	14	2.925	76	72	94,7%
OSASCO SUL	5	4.018	175	130	74,3%
SANTANA/PIRAPORA	7	1.634	47	44	93,6%
TABOÃO	12	4.076	146	161	110,3%
VARGEM GRANDE/COTIA	9	2.612	79	65	82,3%



Fonte: Projeto de Inclusão da Pessoa com Deficiência da GRTE/ Osasco e Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região.

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:

- GRTE/Osasco – direcionar sua ação fiscal;
- Sindicato – direcionar suas ações de sensibilizações e exigência de cumprimento da Lei de Cotas e da Convenção Coletiva de trabalho nas

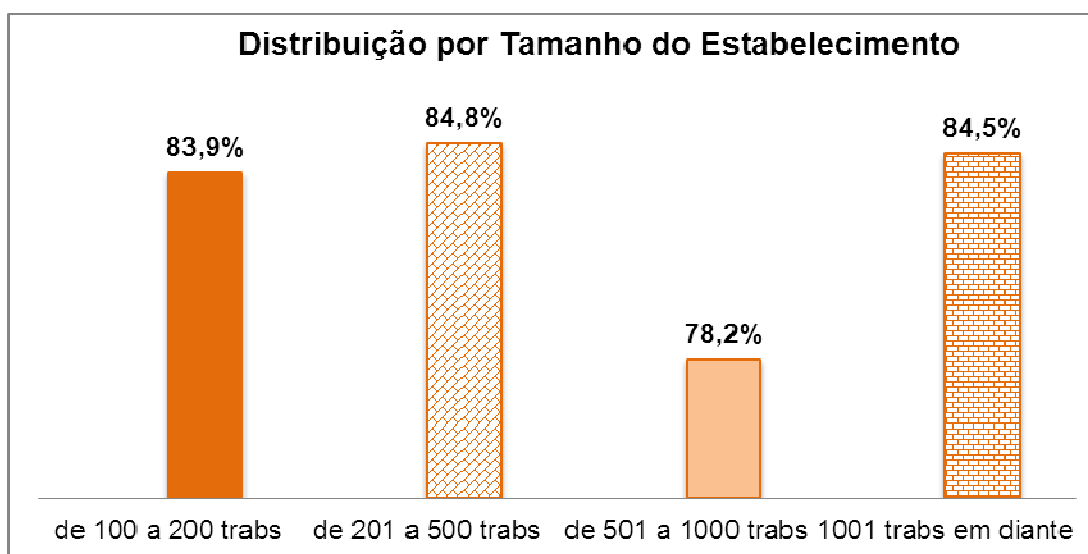
empresas das microrregiões e colaboração com a elaboração e implementação de políticas públicas dos municípios;

- o Regiões - elaboração e execução de políticas públicas;
- o Setor empresarial – situar-se em relação às práticas de concorrência (leal e desleal) e de identificação de práticas de responsabilidade social empresarial junto às comunidades, onde estão instalados seus estabelecimentos.

#### 4º. Distribuição por tamanho do estabelecimento

9

EMPRESA	TOTAL DE TRABALHADORES	Nº VAGAS LEGAIS	Nº VAGAS OCUPADAS	% DE CUMPRIMENTO
de 100 a 200 trabs	8.681	174	146	83,9%
de 201 a 500 trabs	9.835	296	251	84,8%
de 501 a 1000 trabs	8.015	321	251	78,2%
1001 trabs ou acima	3.201	161	136	84,5%
<b>TOTAL</b>	<b>29.732</b>	<b>952</b>	<b>784</b>	



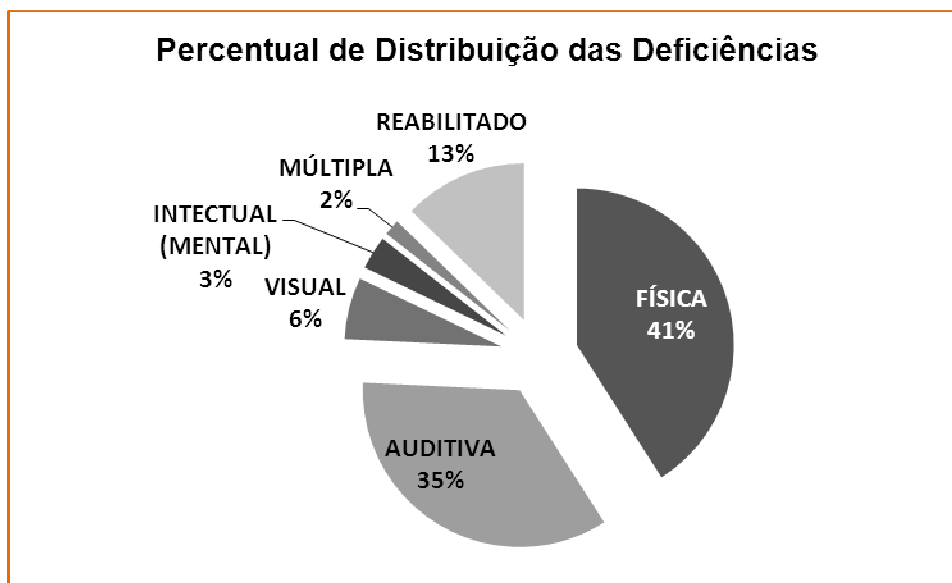
Fonte: Projeto de Inclusão da Pessoa com Deficiência da GRTE/Osasco e Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região.

O objetivo deste levantamento foi identificar o cumprimento da Lei de Cotas por tamanho de estabelecimentos.

Os resultados de 2012 indicaram que houve crescimento de contratações nos grupos de empresas com 201 ou mais trabalhadores, em todas as faixas (2%, 3%, 4% e 5%). Já o grupo de empresas entre 100 e 200 trabalhadores teve forte impacto da entrada de 15 empresas “novas” em 2012, que juntas cumpriram apenas 39% da cota prevista.

## 5º. Distribuição por tipo de deficiência

PERCENTUAL DE DISTRIBUIÇÃO DAS DEFICIÊNCIAS					
FÍSICA	AUDITIVA	VISUAL	INTECTUAL (MENTAL)	MÚTIPLA	REABILITADO
40,9%	34,8%	6,4%	3,4%	1,7%	12,8%



10

Fonte: Projeto de Inclusão da Pessoa com Deficiência da GRTE/Osasco e Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região.

Em 2012, as deficiências física e auditiva e os reabilitados representaram 88,5% da ocupação de vagas, enquanto as deficiências visual, intelectual e múltipla juntas representaram 11,5%, observando-se, ainda, um crescimento de presença de trabalhadores reabilitados.

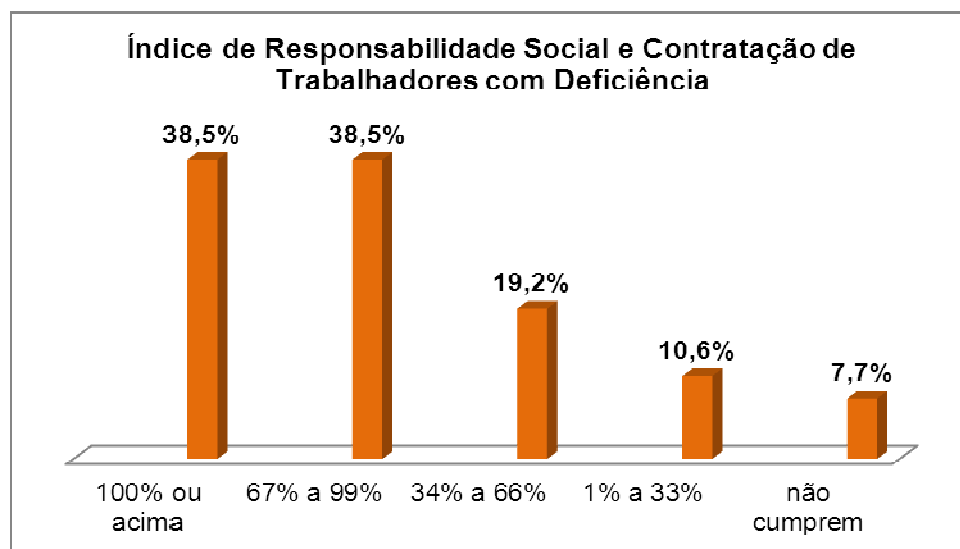
## 6º. Responsabilidade social e contratação de trabalhadores com deficiência

A média de presença de trabalhadores com deficiência foi de 82,4%, ligeiramente superior ao registro do ano anterior.

- Fator positivo: estudo revela que 38,5% das empresas cumpriam a Lei ou contratavam além da previsão legal.
- Fator negativo: o desrespeito total à Lei de Cotas por parte de 7,7% das empresas que não mantinham sequer um trabalhador com deficiência em seus quadros, ignorando a comunidade onde está instalado o estabelecimento.

PROPORÇÃO DE CUMPRIMENTO DA LEI PELAS EMPRESAS	% DE CUMPRIMENTO	QTDE EMPRESAS
--	------------------	---------------

100% ou acima	38,5%	40
67% a 99%	38,5%	25
34% a 66%	19,2%	20
1% a 33%	10,6%	11
não cumprem	7,7%	8



11

Fonte: Projeto de Inclusão da Pessoa com Deficiência da GRTE/Osasco e Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região.

## 7º. Distribuição das deficiências revela concentração e exclusão

Desde a primeira pesquisa, os 7 (sete) estudos revelam a concentração de contratação nas deficiências físicas e auditivas representando 75% do total de vagas ocupadas no período, enquanto a somatória das deficiências intelectual (mental), múltipla e visual em toda série histórica correspondem cerca de 10%.

Em toda a 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	INTECTUAL (MENTAL)	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%

## 8º. Ocupação das vagas tem relação com o quadro econômico, vigilância fiscal e social

Evolução dos empregos a partir da crise econômica de 2008				
Ano	Trabalhadores	%	Trabalhadores com Deficiência	%
2008	28.447		873	
2009	25.111	-11,7	719	-17,6
2010	28.756	14,5	719	não alterou
2011	30.984	11,2	796	10,7
2012	29.732	-4	784	-1,5
<b>Situação de 2012 sobre o ano de 2008</b>	<b>Ocorreu crescimento de 4,5% no número de trabalhadores no período</b>		<b>Ocorreu decréscimo de 10,2% de trabalhadores com deficiência no período</b>	

12

O primeiro estudo sobre cumprimento da Lei de Cotas foi apresentado em 2006, já com indicação de que há anos o setor metalúrgico apontava 59,9% de contratações nas regras da Lei.

Os índices cresceram e em 2008 havia apostava-se que no ano seguinte haveria superação de 100% no geral, porém a crise instalada no segundo semestre de 2008, provocando recessão em todo o mundo, teve impacto no setor metalúrgico.

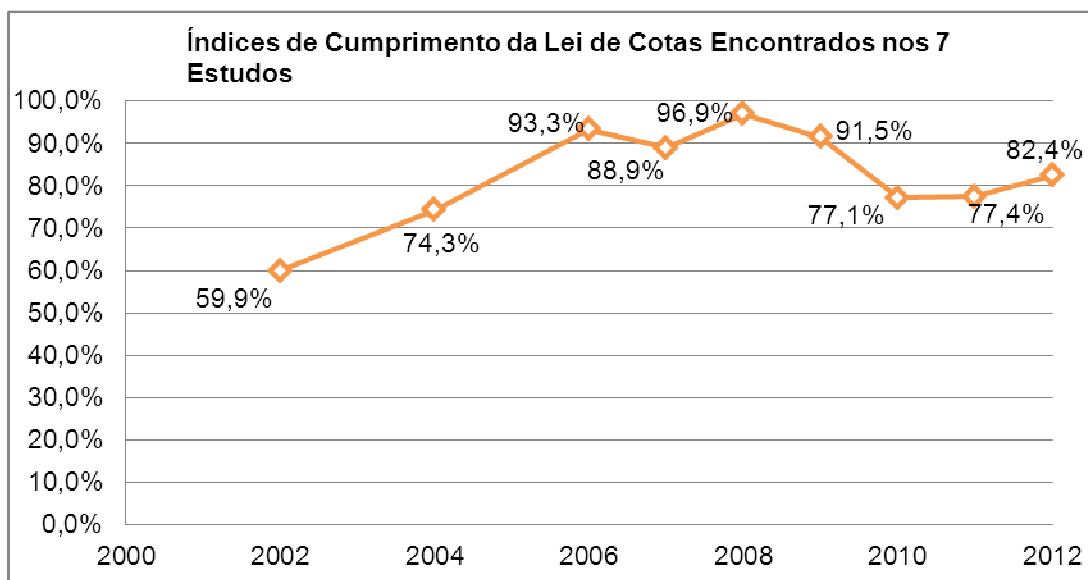
Após a crise, o número de postos de trabalho era 11,7 % menor para o conjunto dos trabalhadores e 17,6% menor para os trabalhadores com deficiência, em dezembro de 2009.

No ano de 2010, enquanto o número dos postos de trabalho cresceu 14,5%, o número de contratações de pessoas com deficiência não alterou (estagnação), tornando evidente que o crescimento econômico não se traduziu em mais vagas para os trabalhadores com deficiência.

Em 2011, ocorreu o crescimento de 7,74% nos postos de trabalho, em relação ao ano anterior, e crescimento de 10,71% nas vagas ocupadas por trabalhadores com deficiência.

Em dezembro de 2012 os postos de trabalho ficaram 4,0% menores em relação a 2011, enquanto a queda dos empregos para os trabalhadores com deficiência foi de 1,5%, indicando que várias empresas, ao preservarem esses profissionais, melhoraram suas posições no respeito à Lei de Cotas.

Este fato pode ser constatado com maior clareza quando conferidas as empresas que fizeram parte do estudo realizado em 2011 e encontravam-se ativas em 2012. Nestes casos, ocorreu queda de 6% do número de trabalhadores e crescimento de 10,7% entre os trabalhadores com deficiência, o que mostra um bom indicador de responsabilidade social.



Fonte: Projeto de Inclusão da Pessoa com Deficiência da GRTE/Osasco e Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região.

Obs.: O estudo de 2006 abrange o cumprimento da Lei de Cotas nos anos de 2002, 2004 e 2006.

## Considerações Finais

A 7ª pesquisa é fruto do resultado de uma ação conjunta entre a Gerência Regional do Trabalho e Emprego de Osasco e Região e o Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região.

Pelos resultados obtidos - que é resultado da ação de fiscalização aliada ao envolvimento social de vários atores - superiores à média nacional e estadual de respeito à lei de cotas percebe-se que muito ainda temos de lutar para que o seu cumprimento seja uma realidade, já que os indicadores do censo demográfico 2010 do IBGE apontam que para cada vaga prevista na Lei de Cotas há dezenas de trabalhadores com deficiência com escolaridade requerida pelo mercado de trabalho, mas ainda excluídos do trabalho formal.

Tamanho desafio deve contar cada vez mais com o engajamento de todos aqueles que almejam e fazem ações concretas, visando à construção de uma sociedade verdadeiramente justa. Passadas mais de duas décadas da existência da Lei, dentre tantos desafios ainda temos o de eliminar as barreiras do preconceito e da discriminação nas relações de trabalho. Porém esses resultados mostram que a estrada rumo à inclusão está em plena construção, com a vigilância da fiscalização, a cobrança do controle social e o aumento significativo de empresas metalúrgicas que promovem a prática da responsabilidade social.

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