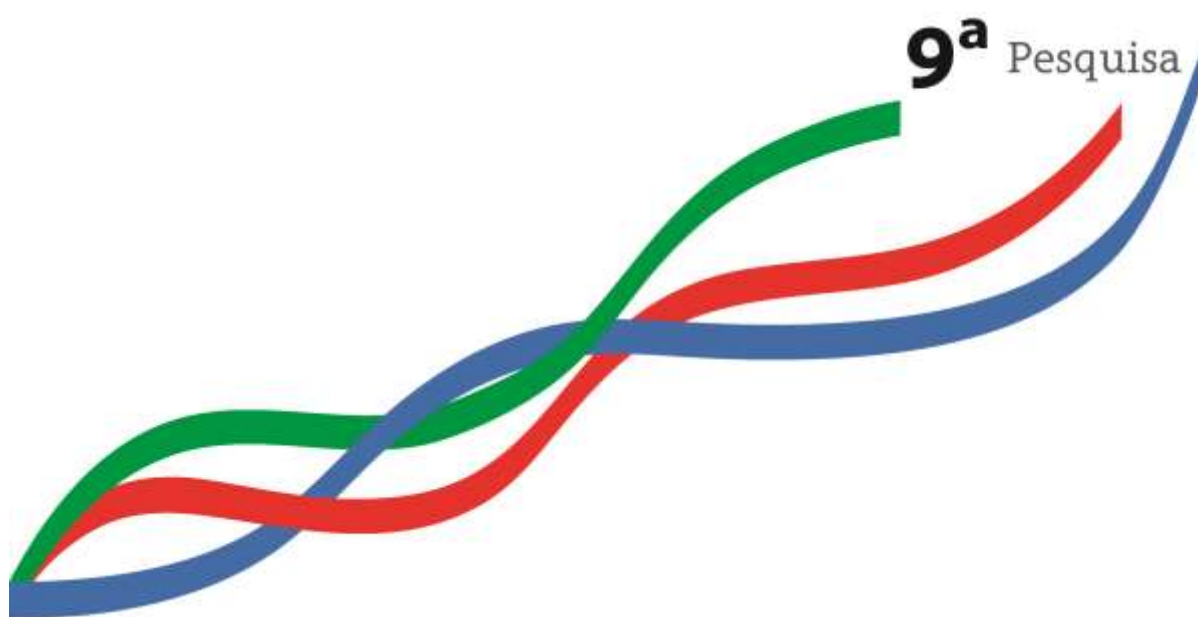




GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E
EMPREGO EM OSASCO



LEI DE COTAS



Trabalhadores com Deficiência
no Setor Metalúrgico de Osasco e Região

9ª Pesquisa – Fevereiro 2015



A INCLUSÃO CRESCE NAS EMPRESAS METALÚRGICAS DE OSASCO E REGIÃO

A presença de trabalhadores com deficiência tem avançado nas empresas metalúrgicas nos últimos anos. Nada menos que **98,9%** das vagas previstas na Lei de Cotas estavam preenchidas em dezembro de 2014, de acordo com a 9ª pesquisa “Lei de Cotas – Trabalhadores com deficiência no setor metalúrgico de Osasco e Região”, realizada pelo Sindicato e pela Gerência Regional do Trabalho e Emprego de Osasco.

Como nem tudo são flores, há empresas que ainda insistem em não contratar ou descaracterizar o objetivo da lei, mas são casos isolados, identificados e que estão na “mira” do controle social.

A pesquisa indica que houve aumento de empresas que estão eliminando as barreiras do preconceito e da discriminação nas relações de trabalho. Houve maior vigilância da fiscalização da GRTE no cumprimento da Lei de Cotas e maior sinergia entre as diversas entidades que agiram para que a lei se transformasse em oportunidade real para o ingresso de trabalhadores com deficiência no trabalho formal, com garantias trabalhistas e previdenciárias.

Registramos que o estudo foi realizado no primeiro ano de gestão de Ronaldo Freixeda, como Gerente Regional da GRTE – Osasco, que intercedeu pessoalmente para que nenhuma empresa omitisse as informações solicitadas, garantindo a totalidade das respostas, demonstrando ser produtivo o trabalho conjunto entre o Sindicato e o órgão fiscalizador, ao qual agradecemos.

Jorge Nazareno Rodrigues
Presidente



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

Esta é a 9ª pesquisa elaborada conjuntamente com a Gerência Regional do Trabalho e Emprego de Osasco, cujo objetivo é identificar o grau de cumprimento do artigo 93, da Lei 8213/91, a chamada Lei de Cotas, em 31 de dezembro de 2014, na base do Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região, composta pelos 12 municípios abaixo:

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

Legislação e Orientações sobre a Questão

Artigo 93 da Lei 8213/91

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

I - até 200 empregados	2%
II - de 201 a 500	3%
III - de 501 a 1.000	4%
IV - de 1.001 em diante	5%

§ 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 60º 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
- **Deficiência múltipla:** associação de duas ou mais deficiências.

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



Instrução Normativa nº 98, de 15/08/2012

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

Ações de Fiscalização, Orientação e Sensibilização

A evolução das contratações no setor metalúrgico ocorreu simultaneamente a uma ação de sensibilização e mobilização social na região. 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).

Indicadores da Pesquisa

▪ Número de trabalhadores

Foram computados os trabalhadores das empresas metalúrgicas que contavam com cem ou mais funcionários em 31 de dezembro de 2014. 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 2014, 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, foi solicitado o número de empregados na unidade, o número de pessoas com deficiência incluídas e a distribuição por deficiência. Todos os dados solicitados deveriam se referir a 31 de dezembro de 2014.

▪ Vagas potenciais

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

▪ Grupos de Negociação Coletiva

Agrupamento das empresas pesquisadas por sindicatos patronais, base novembro de 2014, para efeitos de negociações coletivas e salariais.



- G-2:** Sindicato das Indústrias de Aparelhos Elétricos, Eletrônicos e Similares no Estado de São Paulo (SINAEES); Sindicato Nacional da Indústria de Máquinas (SINDIMAQ).
- G-3:** Sindicato da Indústria de Parafusos, Porcas, Rebites e Similares no Estado de São Paulo (SINPA); Sindicato Nacional da Indústria de Componentes para Veículos Automotores (SINDIPEÇAS); Sindicato Nacional da Indústria de Forjaria no Estado de São Paulo (SINDIFORJA).
- G-9:** Sindicato da Indústria de Artefatos de Metais não Ferrosos no Estado de São Paulo (SIAMFESP); 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); 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 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).
- 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).



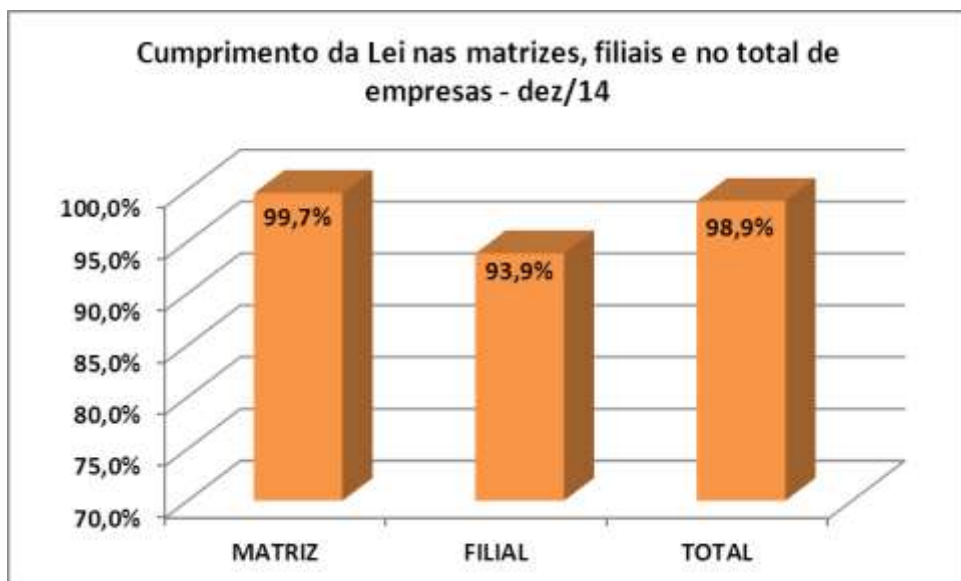
PRINCIPAIS RESULTADOS ENCONTRADOS

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

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. Dessa forma, a fiscalização trabalhista local perde a jurisdição nas localidades onde estão instaladas as filiais.

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

TIPO	Nº EMPRESAS	Nº VAGAS LEGAIS	Nº VAGAS OCUPADAS	% CUMPRIMENTO
MATRIZ	84	658	656	99,7%
FILIAL	15	98	92	93,9%
TOTAL	99	756	748	98,9%



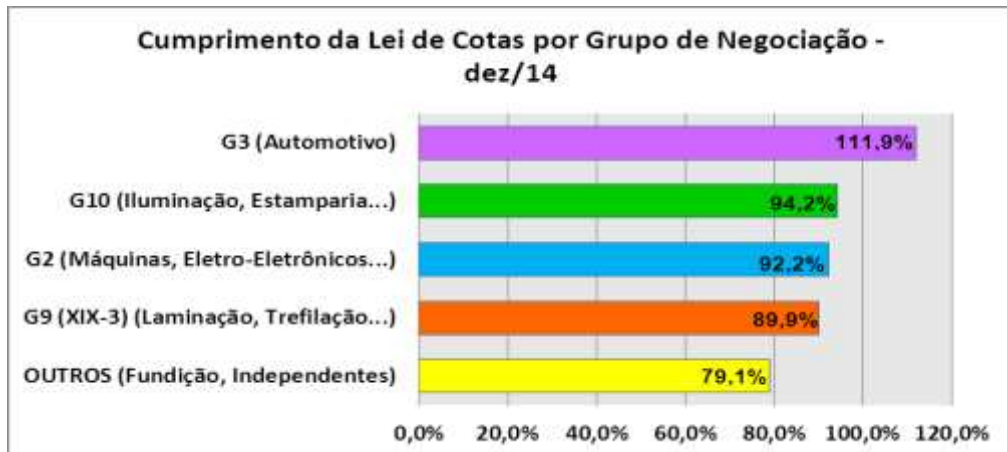
Fonte: Projeto de Inclusão da Pessoa com Deficiência da GRTE/Osasco e Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região.

2º. Distribuição por grupo de negociação coletiva

A pesquisa demonstrou que a ocupação de vagas por grupo de negociação varia entre 79,1% e 111,9%, revelando que a evolução das contratações em curso na maioria das empresas instaladas na região, não produziu eco na mesa de negociações salariais, o que representa um retardamento no trato do tema no âmbito das Convenções Coletivas de Trabalho.



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, que vem sendo renovada bianualmente (2009, 2011 e 2013).

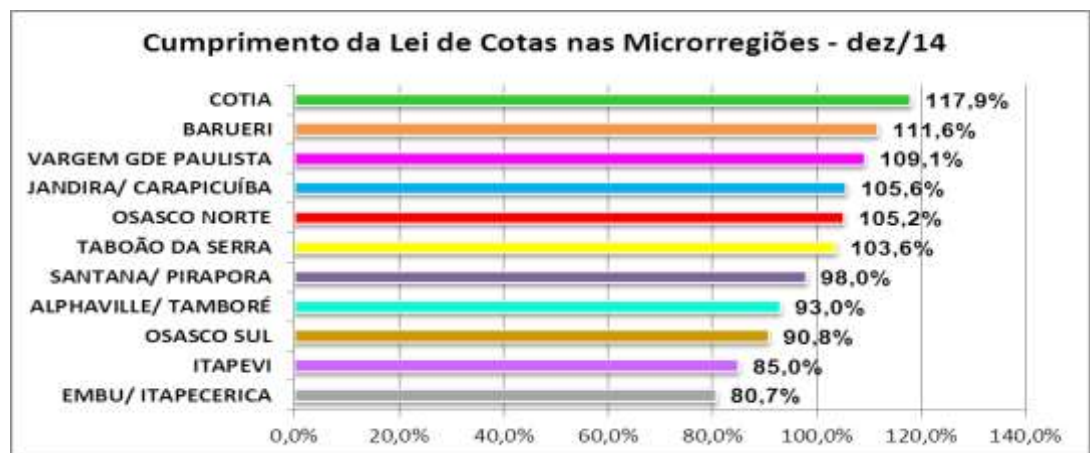


Fonte: Projeto de Inclusão da Pessoa com Deficiência da GRTE/Osasco e Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região.

3º. Cumprimento da lei nas microrregiões

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 sensibilização e exigência de cumprimento da Lei de Cotas e da Convenção Coletiva de Trabalho nas empresas das microrregiões e colaboração com a implementação de políticas públicas nos municípios;
- Regiões - elaboração e execução de políticas públicas;
- Setor empresarial – situar-se em relação às práticas de concorrência (leal e desleal) e de identificação de práticas de responsabilidade social empresarial junto às comunidades, onde estão instalados seus estabelecimentos.

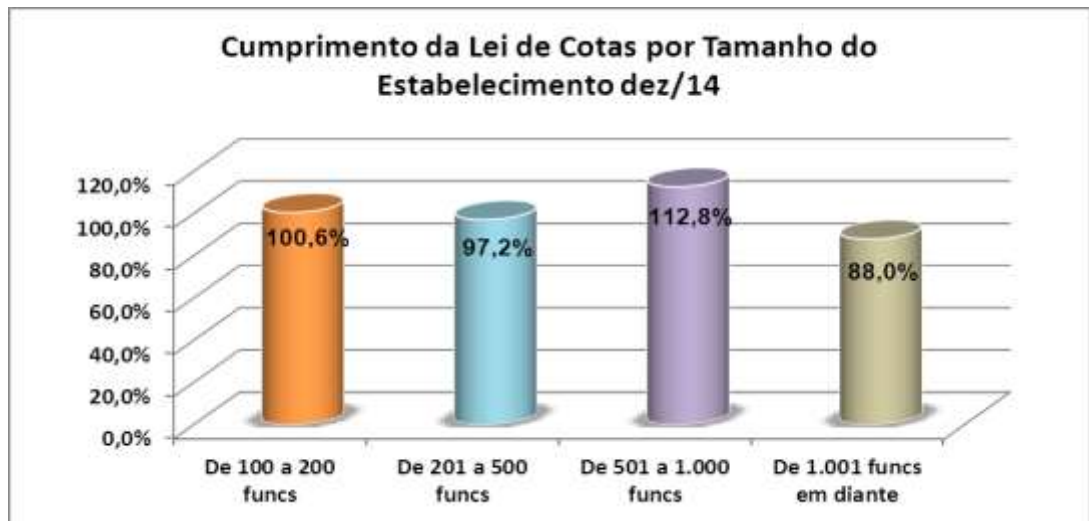


Fonte: Projeto de Inclusão da Pessoa com Deficiência da GRTE/ Osasco e Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região.



4º. Distribuição das contratações por tamanho do estabelecimento

Na análise da distribuição dos trabalhadores com deficiência em empresas com tamanhos diversificados, o menor resultado encontrado foi em torno de 88,0% de cumprimento da Lei, tendo seu ápice em 112,8%, conforme demonstrado a seguir:



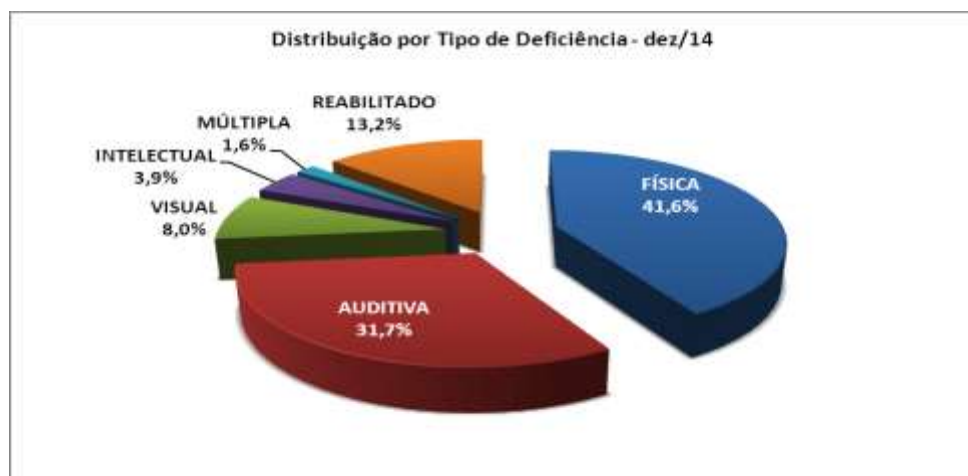
Fonte: Projeto de Inclusão da Pessoa com Deficiência da GRTE/ Osasco e Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região.

5º. Distribuição por tipo de deficiência

Os trabalhadores com deficiências física e auditiva e os reabilitados representaram 86,5% da ocupação de vagas, enquanto as deficiências visual, intelectual e múltipla juntas representaram 13,5%.

Este fato sinaliza que há preferências nas contratações, conforme o tipo de deficiência.

PERCENTUAL DE DISTRIBUIÇÃO DAS DEFICIÊNCIAS					
FÍSICA	AUDITIVA	VISUAL	INTELECTUAL	MÚTIPLA	REABILITADO
41,6%	31,7%	8,0%	3,9%	1,6%	13,2%

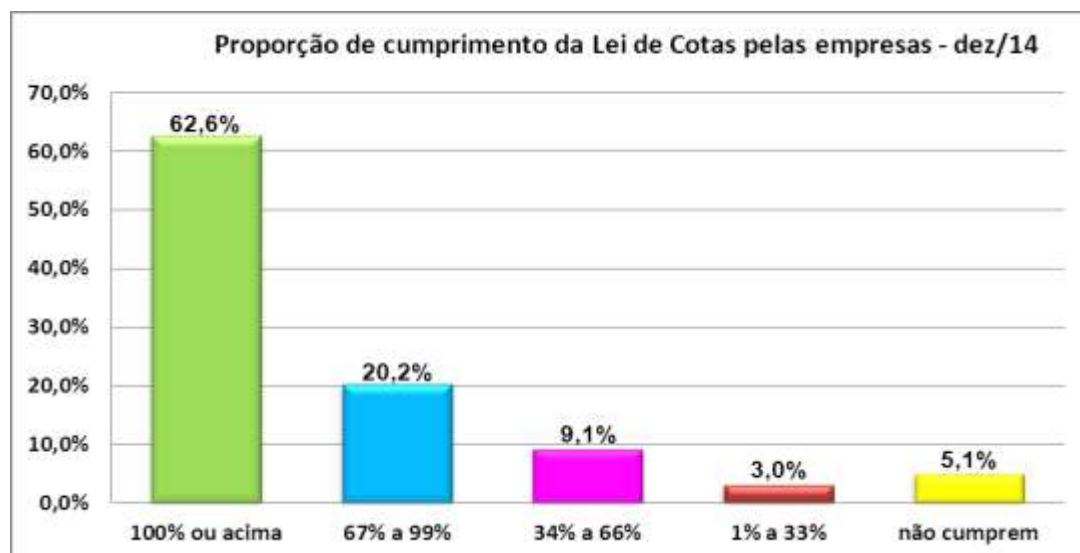


Fonte: Projeto de Inclusão da Pessoa com Deficiência da GRTE/Osasco e Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região.



6º. Proporção de cumprimento da Lei de Cotas pelas empresas

- Fator positivo: estudo revela que 62,6% das empresas cumpriam a Lei ou contratavam além da previsão legal.
- Fator negativo: o desrespeito total à Lei de Cotas por parte de 5,1% das empresas que não mantinham sequer um trabalhador com deficiência em seus quadros, ignorando a comunidade onde está instalado o estabelecimento.



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 9 (nove) estudos revelam a concentração de contratação nas deficiências **física** e **auditiva** representando **79,8%** do total de vagas ocupadas no período, enquanto a somatória das deficiências **visual**, **intelectual** e **múltipla** em toda série histórica correspondem a cerca de **10,6%**.

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.

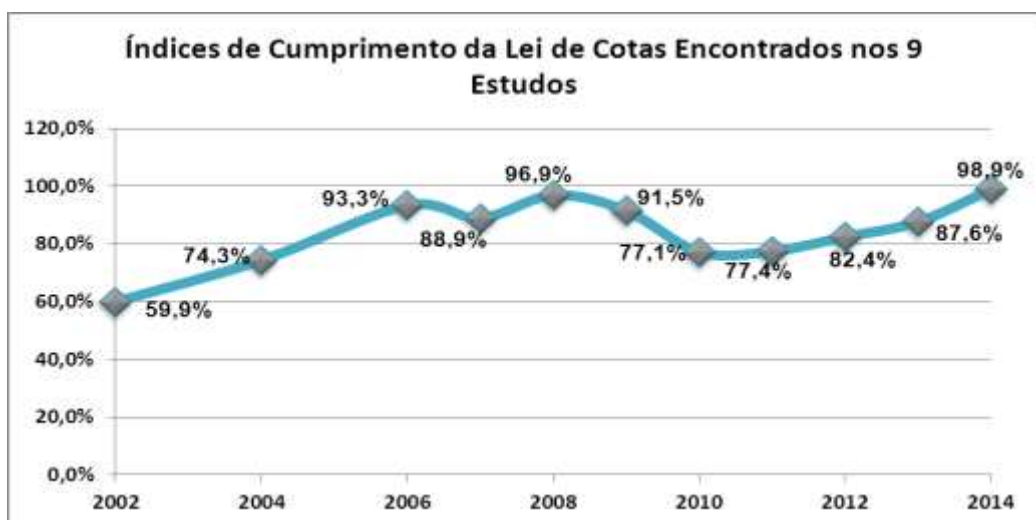
COMPARATIVO ANUAL DA DISTRIBUIÇÃO DAS DEFICIÊNCIAS						
ANO	FÍSICA	AUDITIVA	VISUAL	INTELECTUAL	MÚLTIPLA	REABILITADO
2006	42,00%	44,00%	4,80%	2,10%	1,40%	5,70%
2007	37,30%	47,90%	5,60%	2,20%	0,70%	6,30%
2008	41,60%	42,30%	5,60%	3,90%	0,20%	6,40%
2009	40,50%	40,10%	6,00%	3,90%	0,10%	9,40%
2010	47,00%	34,90%	5,30%	3,20%	0,70%	8,90%
2011	44,00%	32,20%	6,40%	3,70%	0,40%	13,30%
2012	40,90%	34,80%	6,40%	3,40%	1,70%	12,80%
2013	44,70%	30,30%	9,40%	3,50%	1,30%	10,80%
2014	41,60%	31,70%	8,00%	3,90%	1,60%	13,20%

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



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

Os registros de movimentação de trabalhadores e de trabalhadores com deficiência contidos nos nove estudos consecutivos permitem visualizar 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 GRTE Osasco. Já em momentos de crise ou de demissões, as pessoas com deficiência são as primeiras a serem excluídas do emprego.



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.

Descumpridores da Lei são “lanternas” no jogo da inclusão

Há dois grupos de empresas que se destacam no cumprimento da Lei de Cotas. O destaque positivo fica por conta do grupo que cumpre 100% (cem por cento) ou mais da exigência legal. Já o destaque negativo pertence ao grupo que não contrata nenhuma pessoa com deficiência. No entanto, o grupo da responsabilidade social está ganhando esta “partida”:

ANO	% DE CUMPRIMENTO DA LEI
2011	<ul style="list-style-type: none"> • 41,4% cumpriam integralmente • 7,0% não contratavam ninguém
2012	<ul style="list-style-type: none"> • 38,5% cumpriam integralmente • 7,7% não contratavam ninguém
2013	<ul style="list-style-type: none"> • 48,6% cumpriam integralmente • 3,7% não contratavam ninguém
2014	<ul style="list-style-type: none"> • 62,6% cumpriam integralmente • 5,1% não contratavam ninguém

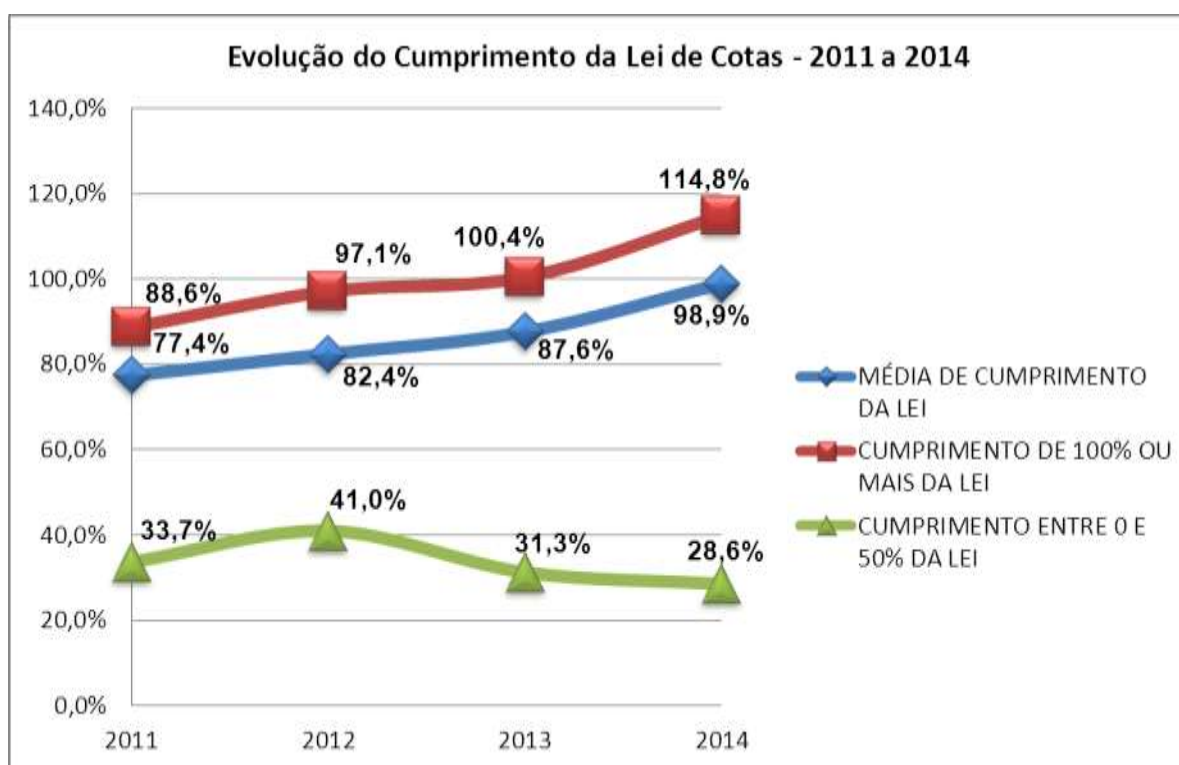


Desempenho das líderes e de quem registra os piores resultados

Na prática, as empresas que cumprem a Lei e se tornaram líderes na partida da inclusão estão com resultados crescentes, acima da média geral desde o ano de 2011. Este grupo representa 62,6% do total. Em 2014, a média atingiu 114,8% neste grupo.

Já as empresas com os piores resultados vêm ignorando a legislação de forma sistemática nos últimos 4 (quatro) anos. Este grupo é representado por 14,1% do total das empresas que estão na faixa entre 0 a 50% de respeito à Lei.

Em dezembro de 2014, a média de cumprimento deste grupo foi de 28,6% das vagas previstas em Lei.



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



Considerações Finais

Resultados de Ação Fiscal, de Informação e de Mobilização Social

Vários fatores influenciaram nos resultados da 9ª Pesquisa “Lei de Cotas – Trabalhadores com Deficiência no Setor Metalúrgico de Osasco e Região”, mas os esforços conjuntos prevaleceram.

Durante o ano de 2014, foram criadas várias oportunidades de esclarecimentos para empresas e trabalhadores sobre como ampliar o aproveitamento do potencial de trabalho de pessoas com deficiência no setor.

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

A Gerência Regional do Trabalho e Emprego de Osasco organizou encontros de orientação coletiva de empresas em diversos municípios da jurisdição com notificação e fixação de prazos para adequação à Lei. Também apoiou seminários temáticos de entidades parceiras e esteve presente esclarecendo dúvidas de quem se interessou.

Os resultados da pesquisa indicam que a inclusão é possível, e todos ganham com ela.



Realização

Gerência Regional do Trabalho e Emprego de Osasco e Região

Dr Ronaldo Freixeda – Gerente Regional

Projeto de Inclusão da Pessoa com Deficiência da GRTE/Osasco

Dr Ronaldo Freixeda

Pedro Henrique Castilho

Marcelo Augusto Kechichian

Renan Maciel

Vitor Fernandes

Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região

Jorge Nazareno Rodrigues – Presidente

Organização das Informações

Célia Regina Pedroso Laronga

Leandro Vital Mendes

Colaboração

Alex Sandro Ferreira da Silva

Antonio de Sousa

Antonio Francisco Pina

Carlos Aparício Clemente

Claudio Mattos Barbosa

Everaldo dos Santos

Geremias José da Silva

Gilberto Almazan

João Batista da Costa

Marcos de Sousa Roca

Rafael Alves Pereira

Sertório Aparecido Ribeiro de Carvalho