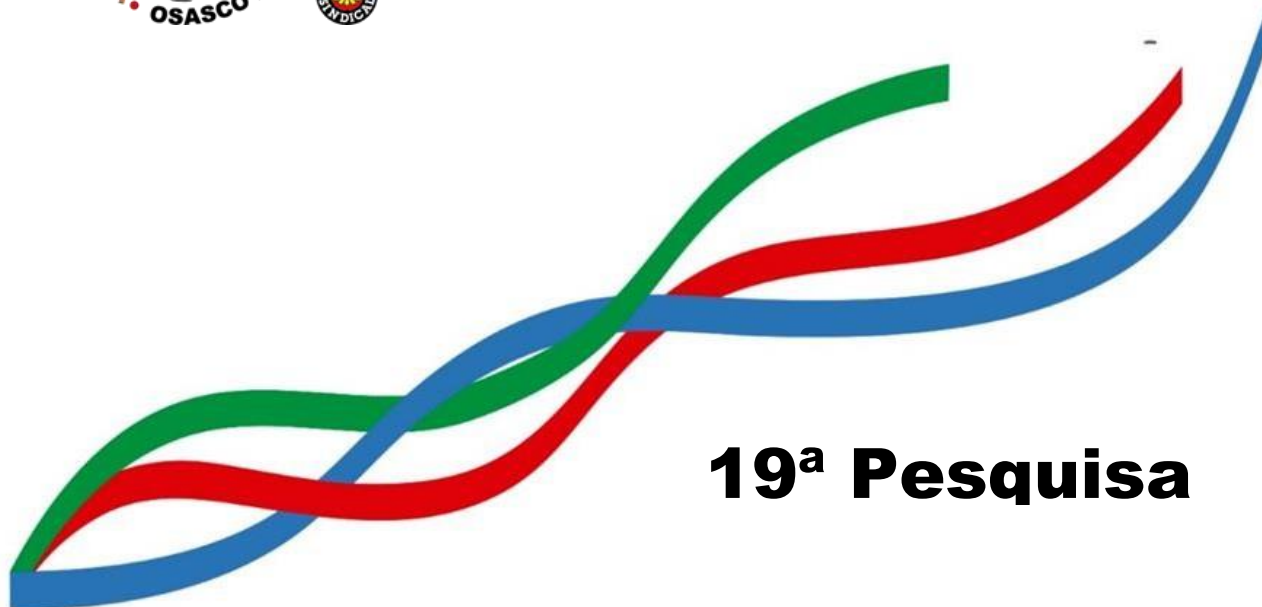




19ª Pesquisa

LEI DE COTAS



Trabalhadores com Deficiência
no Setor Metalúrgico de Osasco e Região

Apoio:

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

MARÇO - 2025



PARTE EXPRESSIVA DAS EMPRESAS METALÚRGICAS DE OSASCO E REGIÃO VALORIZA TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA

A presença de trabalhadores com deficiência tem avançado nas empresas metalúrgicas nos últimos anos. A 19ª pesquisa “Lei de Cotas – Trabalhadores com deficiência no setor metalúrgico de Osasco e Região”, realizada pelo Sindicato com os apoios da Gerência Regional do Trabalho em Osasco e do Projeto de Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho da SRTE/SP, demonstra que foi atingido **97,7%** de ocupação das vagas da Lei de Cotas no setor.

Em praticamente todos os ramos da metalurgia, independente do município onde estão instaladas, ou de 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. Neste ano, 54,4% das empresas cumprem 100% ou mais da exigência legal e apenas 4,4% estão totalmente refratárias à ter pessoas com deficiência em seu quadro de funcionários.

Outro fato animador é a constatação de que **90,9%** das empresas desobrigadas a cumprir a Lei na atual pesquisa, por “encolherem” nos últimos anos, mantiveram trabalhadores com deficiência em suas instalações.

Registramos o apoio de Eduardo Halim José do Nascimento, Coordenador do Projeto de Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho da SRTE/SP, de José Carlos do Carmo (Kal), que esteve à frente desta ação na SRTE/SP e aposentou-se no Ministério, desde janeiro deste ano, de Antonio Fojo da Costa, Chefe da Seção de Fiscalização do Trabalho no Estado de São Paulo, e de Deise Canhisares Gomes da Silva, Gerente Regional do Trabalho Osasco.

Agradecimento especial ao Superintendente Regional do Trabalho e Emprego de São Paulo, Marcus Alves de Mello, que atendeu a um apelo do Sindicato e participou ativamente de uma mudança de mentalidade a favor da inclusão nesta região, com a execução de um programa inovador realizado entre agosto e dezembro de 2024 que influenciou diretamente nos resultados desta pesquisa.

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 19ª 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 SRTE/SP, tem como objetivo identificar o grau de cumprimento do artigo 93, da Lei 8213/91, chamada Lei de Cotas e o aproveitamento de trabalhadores com deficiência, em dezembro de 2024, 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. [\(Redação dada pela Lei nº13.146, de 2015\)](#)

§ 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. [\(Incluído pela Lei nº13.146, de 2015\)](#)

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 auditiva unilateral total, bilateral total ou bilateral parcial, sendo que nessa última hipótese o valor referencial da limitação auditiva deve corresponder à média aritmética de 41 dB ou mais aferida por audiograma nas frequências de 500 Hz, 1.000 Hz, 2.000 Hz e 3.000 Hz, (redação atualizada da Lei Federal nº 14.768, de 22/12/2023).
- **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. 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.

D. Instrução Normativa do Ministério do Trabalho e Previdência nº 02/2021, de 08/11/2021:

Dispõe sobre a fiscalização da Inclusão no trabalho de pessoas com deficiência e pessoas reabilitadas em seu capítulo VIII.

INDICADORES DA PESQUISA

1. Número de trabalhadores

Foram computados os trabalhadores das empresas metalúrgicas que contavam com cem ou mais funcionários em dezembro de 2024. A base de dados utilizada foi do Sindicato, construída com informações adquiridas junto às empresas através de questionário de pesquisa e com informações da Gerência Regional do Trabalho em Osasco e do Projeto de Inclusão da Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho da SRTE/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 2024, 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, também 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 2024:

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 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.

- Microrregião 1 – Alphaville/Carapicuíba/ Jandira/Tamboré
- Microrregião 2 – Barueri/ Itapevi/Pirapora do Bom Jesus/Santana de Parnaíba
- Microrregião 3 – Cotia e Vargem Grande
- Microrregião 4 – Osasco
- Microrregião 5 – Embu/Itapeverica/Taboão da Serra

PRINCIPAIS RESULTADOS ENCONTRADOS

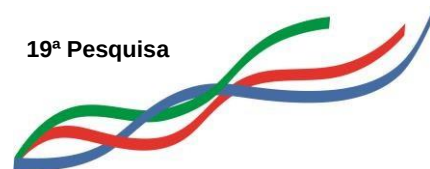
1. Distribuição de empresas, trabalhadores, vagas e índice de cumprimento nas matrizes e filiais

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

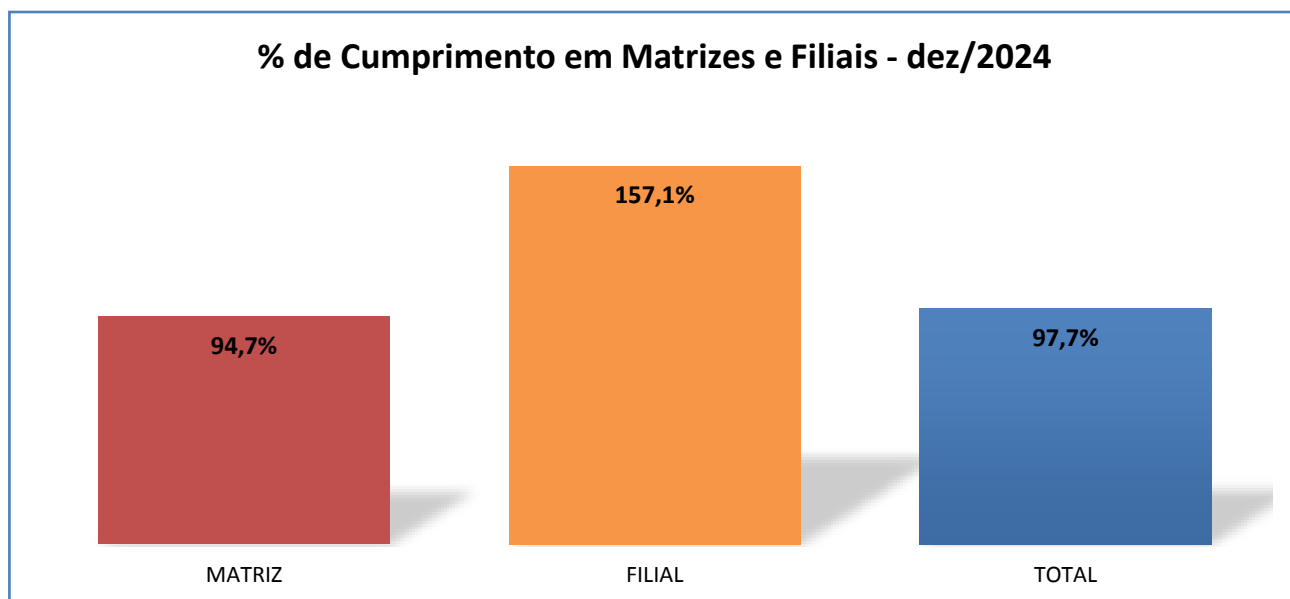
A média geral de “cumprimento da lei” foi de **97,7%**; as filiais lideraram com **157,1%**, enquanto o índice nas matrizes foi de **94,7%**.

TIPO	Nº EMPRESAS	Nº TRABS	Nº VAGAS OCUPADAS	COTA POR LEI	% DE CUMPRIMENTO
MATRIZ	62	17.051	515	544	94,7%
FILIAL	6	1.115	44	28	157,1%
TOTAL	68	18.166	559	572	97,7%

Fonte: Sindmetal Osasco e Região - SRTE/SP Projeto de Inclusão de Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho



% de Cumprimento em Matrizes e Filiais - dez/2024

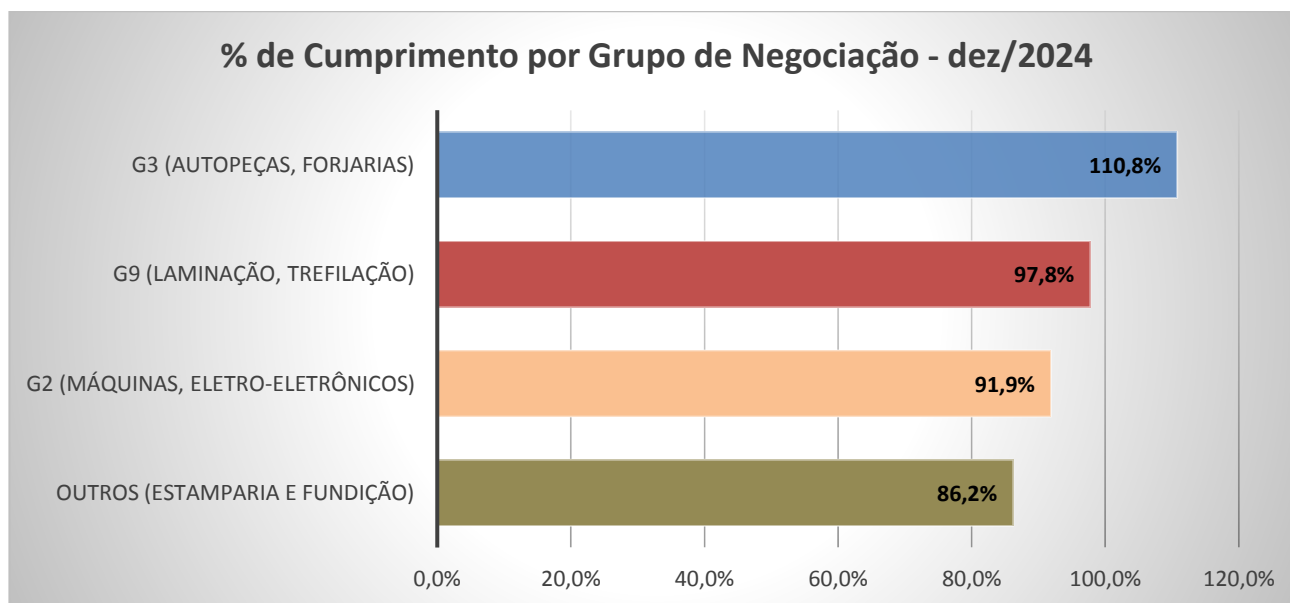


Fonte: Sindmetal Osasco e Região – SRTE/SP Projeto de Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho

2. Distribuição por grupo de negociação coletiva

A pesquisa demonstrou que a ocupação de vagas por grupo de negociação varia entre **86,2% e 110,8%**. Os fabricantes de autopeças/forjarias lideraram as contratações.

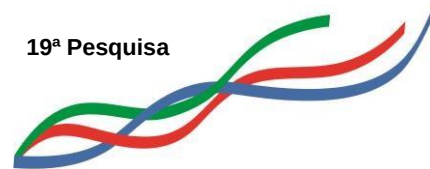
% de Cumprimento por Grupo de Negociação - dez/2024



Fonte: Sindmetal Osasco e Região – SRTE/SP Projeto de Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho

Fato importante é que as contratações cresceram em todos os grupos de negociação coletiva em relação à pesquisa anterior.

- ✓ O setor de autopeças cresceu de 102,2% para 110,8%
- ✓ O setor de laminação e trefilação cresceu de 81,1% para 97,8%
- ✓ O setor de máquinas e eletro-eletrônicos cresceu de 62,7% para 91,9%
- ✓ Outros setores incluindo estamparia e fundição cresceu de 73,8% para 86,2%

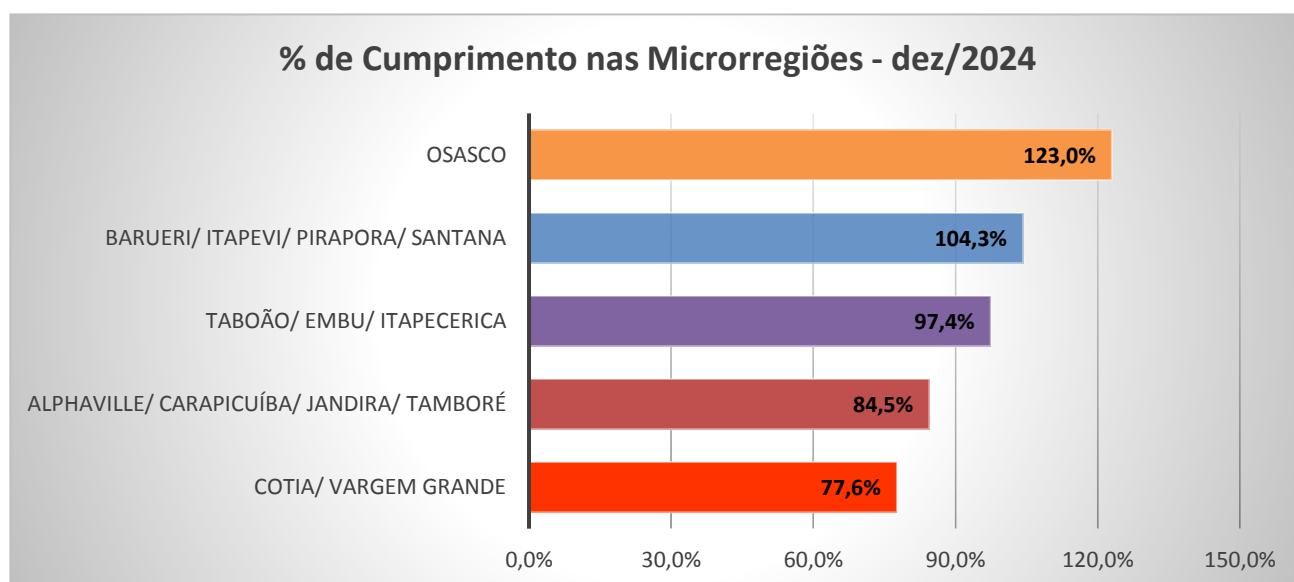


3. Ocupação de vagas nas microrregiões

Os resultados indicam que a região de Osasco lidera as contratações com **123,0%**.

O estudo por microrregiões visa subsidiar as seguintes ações:

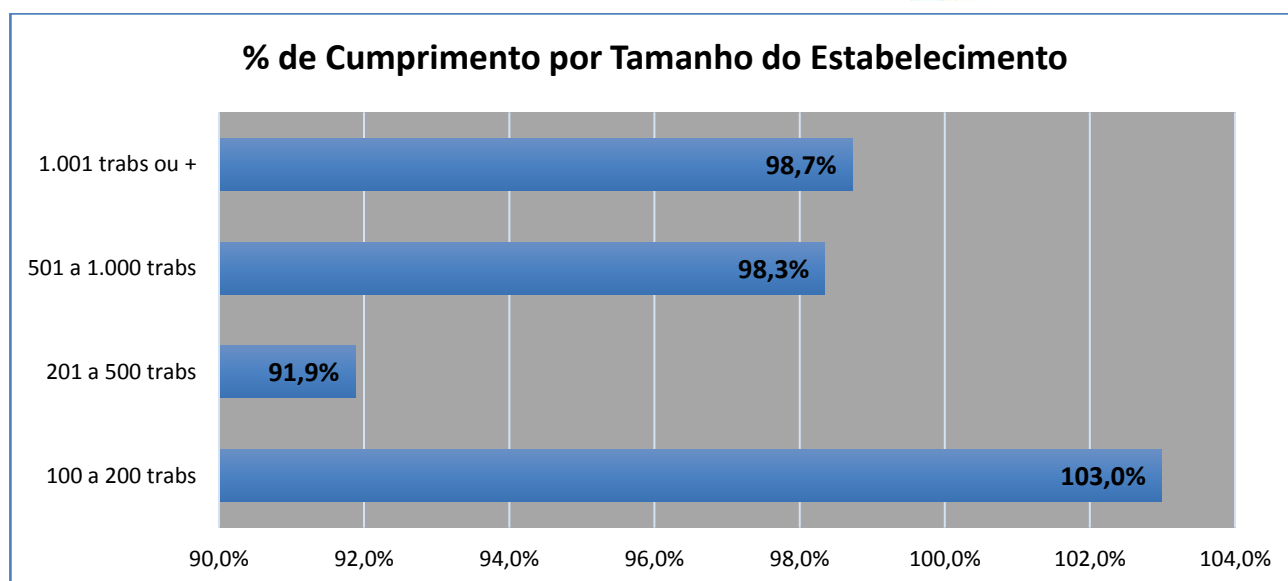
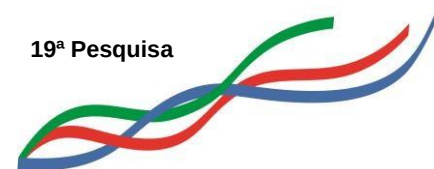
- **Sindicato** – direcionar suas ações para o cumprimento da Lei de Cotas nas empresas e colaboração com a implementação de políticas públicas nos municípios;
- **Prefeituras e órgãos de intermediação de mão-de-obra** - elaboração e execução de políticas públicas;
- **Setor empresarial** – situar-se em relação às práticas de responsabilidade social empresarial junto às comunidades, onde estão instalados seus estabelecimentos;
- **GRTE/Osasco** – direcionar sua ação fiscal.



Fonte: Sindmetal Osasco e Região – SRTE/SP Projeto de Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho

4. Distribuição das contratações por tamanho do estabelecimento

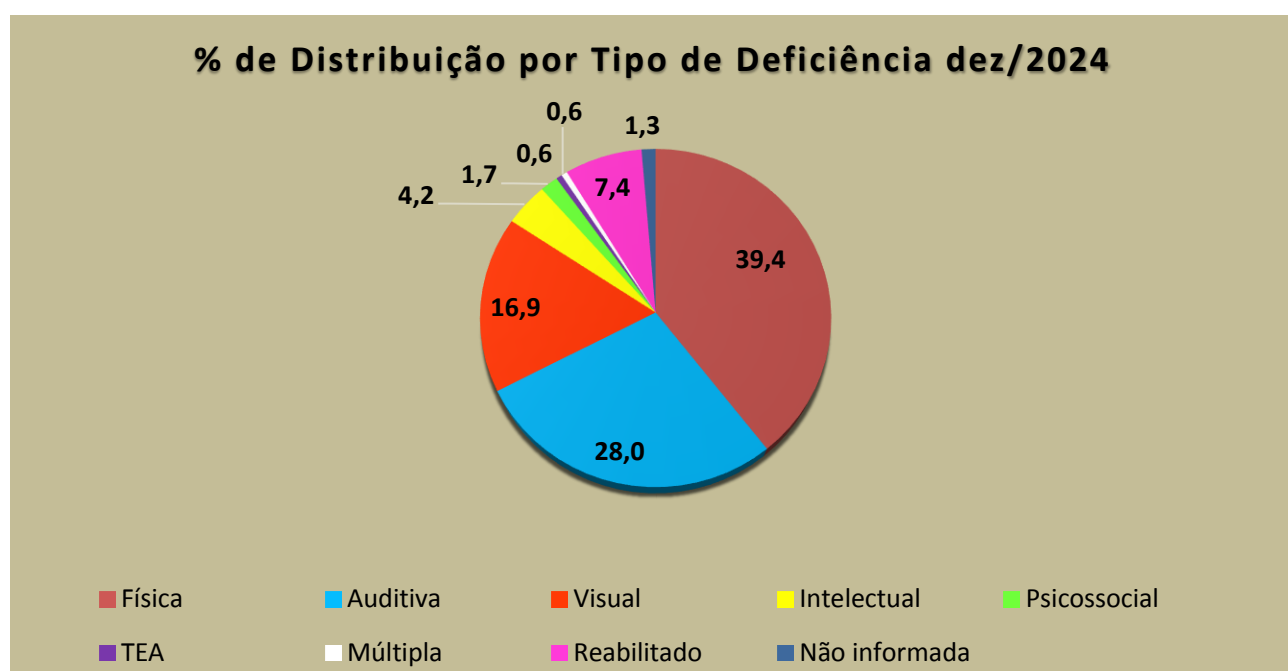
Empresas com 100 a 200 trabalhadores lideraram as contratações com **103,0%** e o menor resultado encontrado está no grupo de empresas com 201 a 500 ou mais trabalhadores, que representa **91,9%**.



Fonte: Sindmetal Osasco e Região – SRTE/SP Projeto de Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho

5. Distribuição por tipo de deficiência revela concentração e exclusão

67,4% das vagas são ocupadas por trabalhadores com deficiências física e auditiva, enquanto os que tem deficiências intelectual, psicossocial, TEA (Transtorno do Espectro Autista) e múltiplas representam **7,1%**, sinalizando que há preferências e exclusões nas contratações de acordo com o tipo de deficiência. Em **1,3%** das vagas não houve classificação da distribuição devido a informação ser obtida pela fiscalização do trabalho.



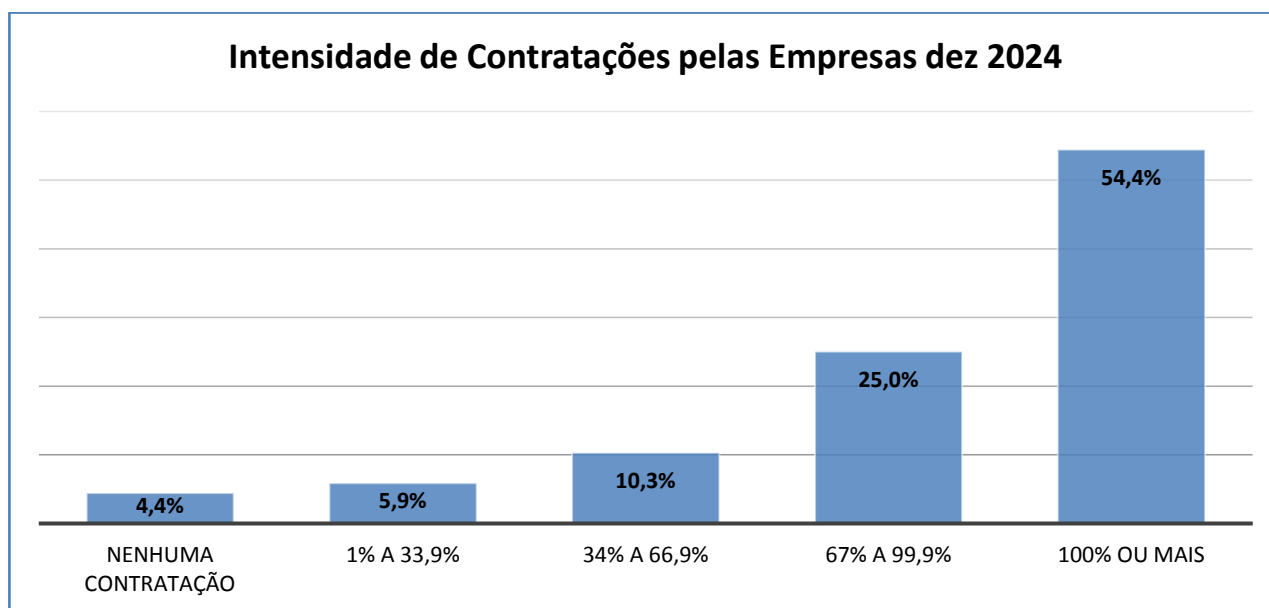
Fonte: Sindmetal Osasco e Região – SRTE/SP Projeto de Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho



6. Intensidade de contratação pelas empresas

- a) **Fator positivo:** Estudo revela que **54,4%** das empresas cumpriam integralmente ou contratavam além da previsão legal;
- b) **Fator negativo:** O desrespeito total à Lei de Cotas por parte de **4,4%** das empresas que não mantinham nenhum trabalhador com deficiência em seus quadros, ignorando a comunidade onde está instalado seu estabelecimento.

Constatação: 19,1% das empresas contratam além da exigência legal.

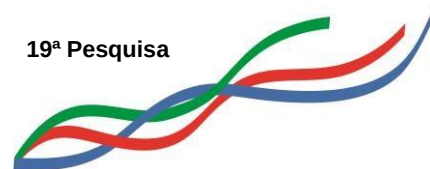


Fonte: Sindmetal Osasco e Região – SRTE/SP Projeto de Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho

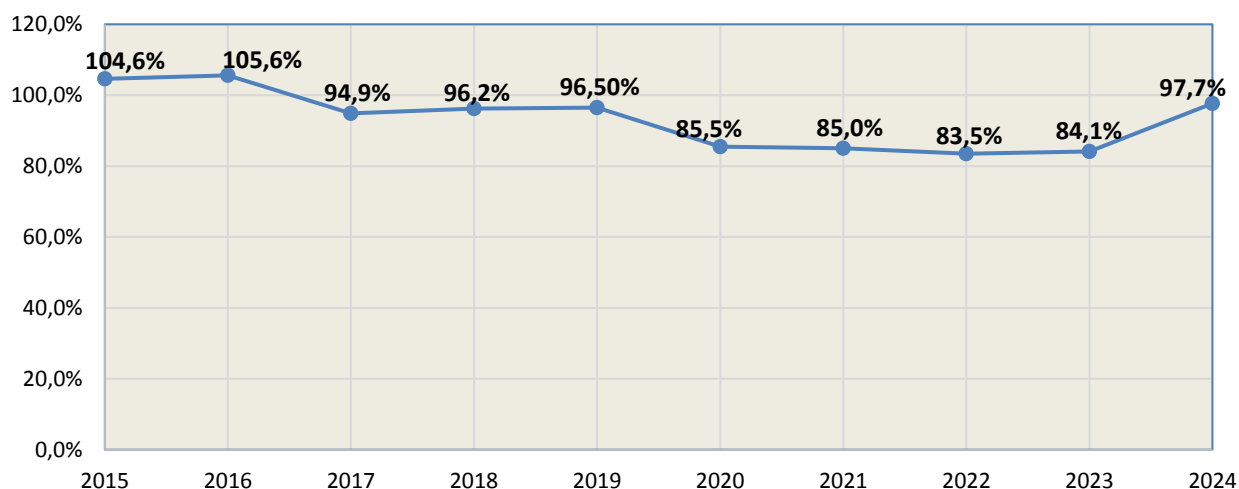
Linha do Tempo

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

Os registros de cumprimento das cotas, desde do início dos estudos (2006), 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 ou alertadas pelo Sindicato. Já em momentos de crise ou de demissões, as pessoas com deficiência são as primeiras a serem excluídas do emprego.



Ocupação de Vagas - Últimos 10 anos



Fonte: Sindmetal Osasco e Região – SRTE/SP Projeto de Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho

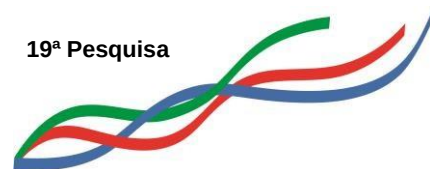
II. Concentração e exclusão por tipo de deficiência se perpetuam ao longo dos anos

Os últimos dez estudos revelam a concentração de contratação de pessoas com deficiências **física** e **auditiva** representando cerca de **71,7%** do total de vagas ocupadas no período, enquanto a somatória de pessoas com deficiências **intelectual**, **psicossocial**, **TEA** e **múltipla** corresponde a cerca de **4,9%**. A classificação “REABILITADO” representa cerca de **10,6%** das vagas, sendo a quarta intensidade de ocupação das cotas previstas em lei, indicando que os acidentes e as doenças relacionados ao trabalho são fortes geradores de deficiências entre os trabalhadores metalúrgicos.

COMPARATIVO ANUAL DA DISTRIBUIÇÃO DAS DEFICIÊNCIAS

ANO	FÍSICA	AUDITIVA	VISUAL	INTELEC-TUAL	PSICOS-SOCIAL	TRANST. ESPECTRO AUTISTA	MÚLTIPLA	REABILI-TADO	NÃO INFORMADO
2015	43,2%	29,9%	7,9%	4,1%			1,0%	13,9%	
2016	43,2%	33,1%	7,1%	3,4%			1,0%	12,2%	
2017	41,2%	32,9%	9,4%	2,8%			0,9%	12,8%	
2018	37,9%	31,7%	14,5%	3,5%			0,2%	12,2%	
2019	44,9%	28,6%	13,2%	3,9%			0,2%	9,2%	
2020	42,9%	30,3%	10,6%	2,3%	2,3%	0,0%	0,0%	11,6%	
2021	42,1%	29,8%	13,3%	4,6%	0,5%	0,0%	0,2%	9,4%	
2022	42,2%	28,0%	14,8%	3,1%	2,1%	0,0%	0,3%	9,6%	
2023	39,3%	29,0%	13,0%	2,6%	2,0%	0,0%	0,0%	7,3%	6,8%
2024	39,4%	28,0%	16,9%	4,2%	1,7%	0,6%	0,6%	7,4%	1,3%
Média	41,6%	30,1%	12,1%	3,5%	0,9%	0,1%	0,4%	10,6%	0,8%

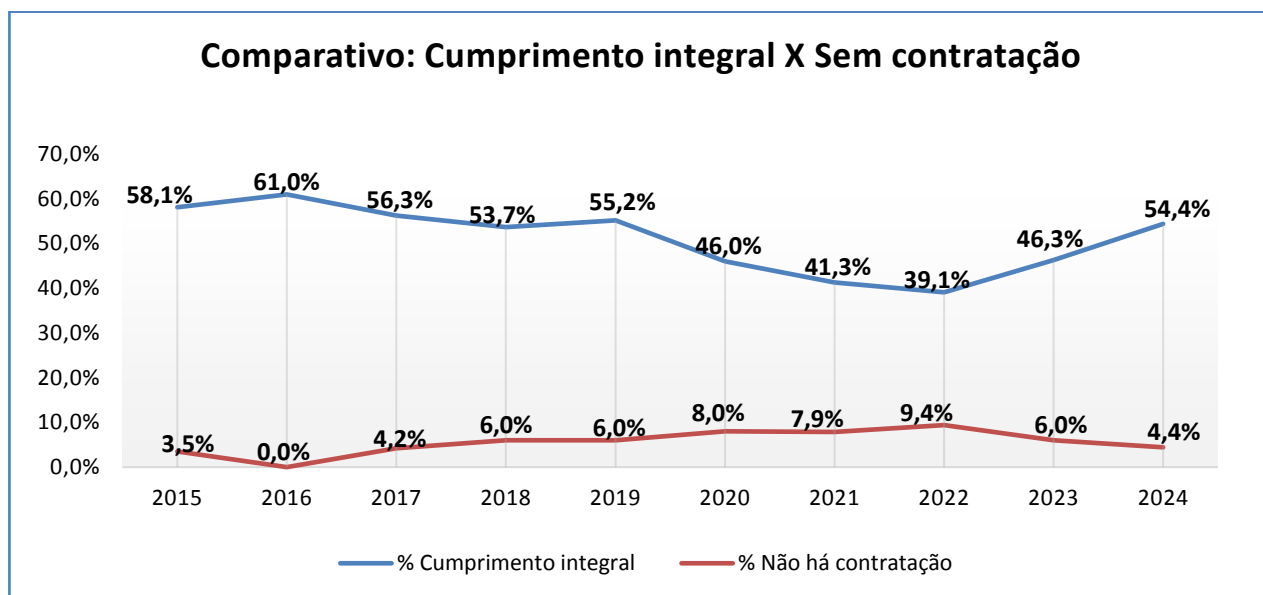
Fonte: Sindmetal Osasco e Região - SRTE/SP Projeto de Inclusão de Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho.



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 são maioria nos últimos 10 anos, que cumprem 100% ou mais da exigência legal. Este grupo representou **54,4%** das empresas desta pesquisa.

Já o destaque negativo pertence ao grupo minoritário de empresas que não contratava nenhuma pessoa com deficiência, grupo representativo de apenas **4,4%** do universo pesquisado este ano.



Fonte: Sindmetal Osasco e Região - SRTE/SP Projeto de Inclusão de Pessoa com Deficiência no Mercado de Trabalho.



Considerações Finais

Resultados de Trabalho Conjunto e de Mobilização Social

Vários fatores influenciaram nos resultados da 19ª Pesquisa “Lei de Cotas – Trabalhadores com Deficiência no Setor Metalúrgico de Osasco e Região”.

Os resultados desta pesquisa foram fortemente influenciados pelo desdobramento do Programa Valorizando a Inclusão pela Lei de Cotas no Setor Metalúrgico de Osasco e Região, que interrompeu um ciclo de abandono no tema desde 2015 com a desativação do Projeto de Inclusão da Pessoa com Deficiência da GRTE-Osasco. Desta vez, durante 4 meses consecutivos, entre agosto e novembro de 2024, o *Programa Valorizando a Inclusão* fiscalizou e orientou 35 empresas descumpridoras, fazendo com que a grande maioria entendesse a importância do respeito à Lei de Cotas.

No ano retrasado já ocorreu uma retomada tímida da fiscalização setorial, a partir de São Paulo, em 40 empresas metalúrgicas, que ajudou na diminuição das empresas que não contratavam nenhum trabalhador com deficiência e no crescimento do percentual de empresas que cumpriam 100% ou mais do previsto pela legislação.

De uma maneira geral, os resultados da pesquisa indicam que a Lei pode ser cumprida em todos os ramos de atividade metalúrgica e que todos ganham com a inclusão.

* * *



Realização

Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região

Gilberto Almazan – Presidente

Organização das Informações

Célia Regina P. Laronga

Leandro Vital Mendes

Colaboração

Alex Sandro Ferreira da Silva

Carlos Aparício Clemente

Carlos Eduardo Carvalho

Eraclio Tavares de Souza

Everaldo dos Santos

Fernando Cesar Vieira

Franciêdo Filgueiras de Aquino

Izaías de Oliveira

João Batista da Costa

José Roberto de Souza

Marcel Joaquim Simões

Marcelo Alves Mendes

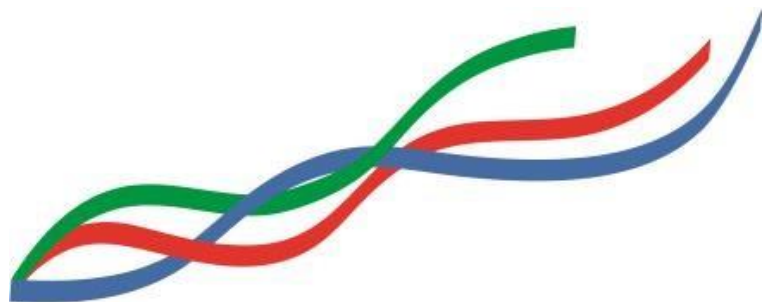
Rafael Alves Pereira

Sertório Aparecido Ribeiro de Carvalho

Wilson Gomes Costa de Lira

Apoio

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



“Ninguém cumpre a Lei de Cotas se não olhar para as pessoas como se deve. Quem cumpre efetivamente a Lei de Cotas é porque olhou, é porque interagiu, é porque cumpriu aquele lema das pessoas com deficiência, que é fantástico, que é *Nada sobre nós, sem nós*”.

Reinaldo Bulgarelli