



Análise do cenário do cumprimento da Lei de Cotas no setor metalúrgico de Osasco e região, na fusão dos Ministérios do Trabalho e da Previdência Social

24 de novembro de 2015

## **A INCLUSÃO SE MANTÉM NAS EMPRESAS METALÚRGICAS DE OSASCO E REGIÃO**

A presença de trabalhadores com deficiência tem avançado nas empresas metalúrgicas nos últimos anos. Nada menos que **103,7%** das vagas previstas na Lei de Cotas estavam preenchidas nas empresas que responderam a pesquisa sobre contratação de trabalhadores com deficiência no setor metalúrgico de Osasco e Região, realizada pelo Sindicato, com data de referência 30 de setembro de 2015.

A análise demonstra que houve aumento de empresas que estão eliminando as barreiras do preconceito e da discriminação nas relações de trabalho.

Este estudo ocorreu após o anúncio da fusão dos Ministérios do Trabalho e da Previdência Social, tendo como objetivo apresentar o cenário aos representantes do novo Ministério, mas como os resultados encontrados interessam às próprias empresas participantes, autoridades do setor e sociedade local decidimos fazer a apresentação nas instalações de uma das empresas participantes.

Agradecemos à Meritor do Brasil Sistemas Automotivos Ltda, por ter cedido seu auditório para receber os convidados que tiveram acesso em primeira mão a esse estudo.

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

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

Este estudo tem o objetivo de identificar o grau de cumprimento do artigo 93, da Lei 8213/91, a chamada Lei de Cotas, em 30 de setembro de 2015, 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. Itapecerica 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 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 ocorre simultaneamente a uma ação de sensibilização e mobilização social na região.

### **Indicadores da Pesquisa**

#### **▪ Número de trabalhadores**

Foram computados os trabalhadores das empresas metalúrgicas que contavam com cem ou mais funcionários em 30 de setembro de 2015. A base de dados utilizada foi do Sindicato, construída com informações adquiridas junto às empresas, através de cumprimento de cláusula da Convenção Coletiva.

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

Foram relacionadas todas as inclusões de pessoas com deficiência nas empresas metalúrgicas que responderam o questionário do Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região, base setembro de 2015, 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 do Sindicato, foi solicitado o número de empregados na unidade, o número de pessoas com deficiência incluídas e a distribuição por deficiência. Os dados solicitados deveriam se referir a 30 de setembro de 2015.

#### **▪ 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 setembro de 2015, 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-19-3:** 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).

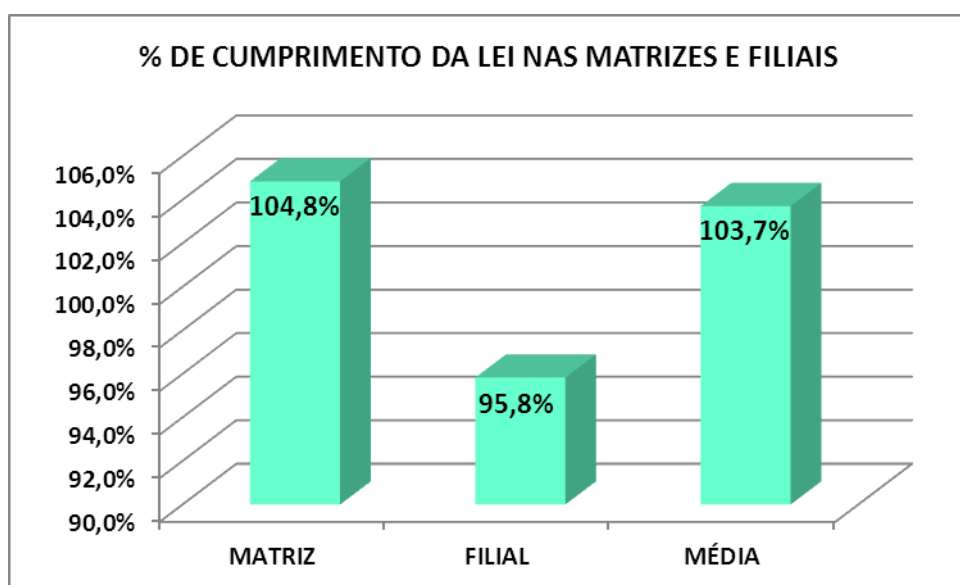
## PRINCIPAIS RESULTADOS ENCONTRADOS

### 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 fica em segundo plano, 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
<b>MATRIZ</b>	73	495	519	104,8%
<b>FILIAL</b>	9	72	69	95,8%
<b>TOTAL</b>	<b>82</b>	<b>567</b>	<b>588</b>	<b>103,7%</b>



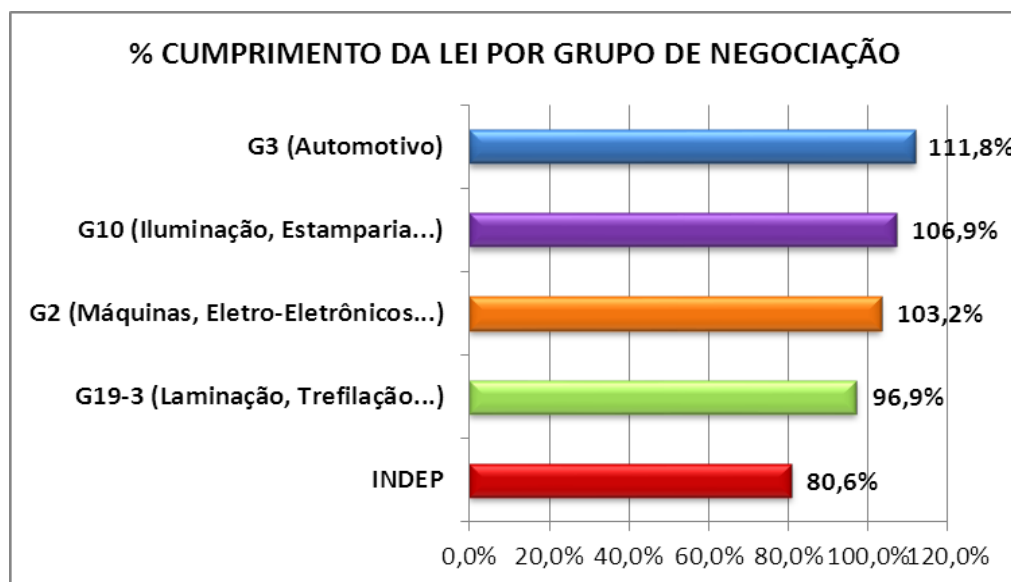
Fonte: Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região

### 2º. Distribuição por grupo de negociação coletiva

A pesquisa demonstrou que a ocupação de vagas por grupo de negociação varia entre 80,6% e 111,8%, 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, 2013 e 2015).



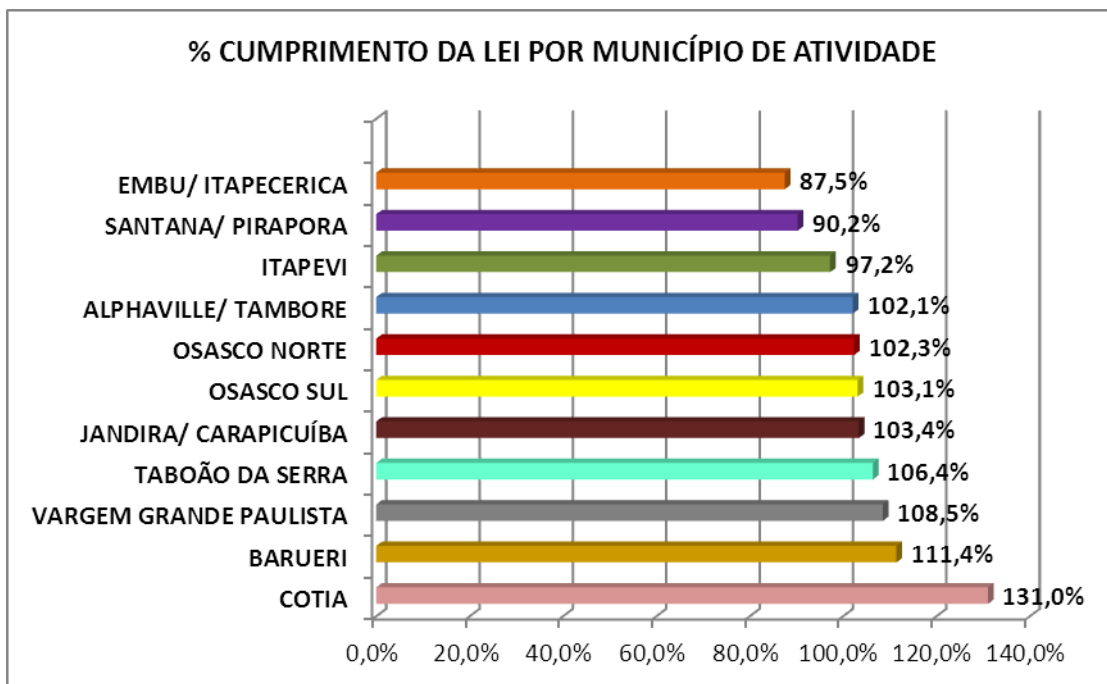
Fonte: Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região.

### 3º. Cumprimento da lei por município de atividade

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:

- 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;
- Municípios - 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.

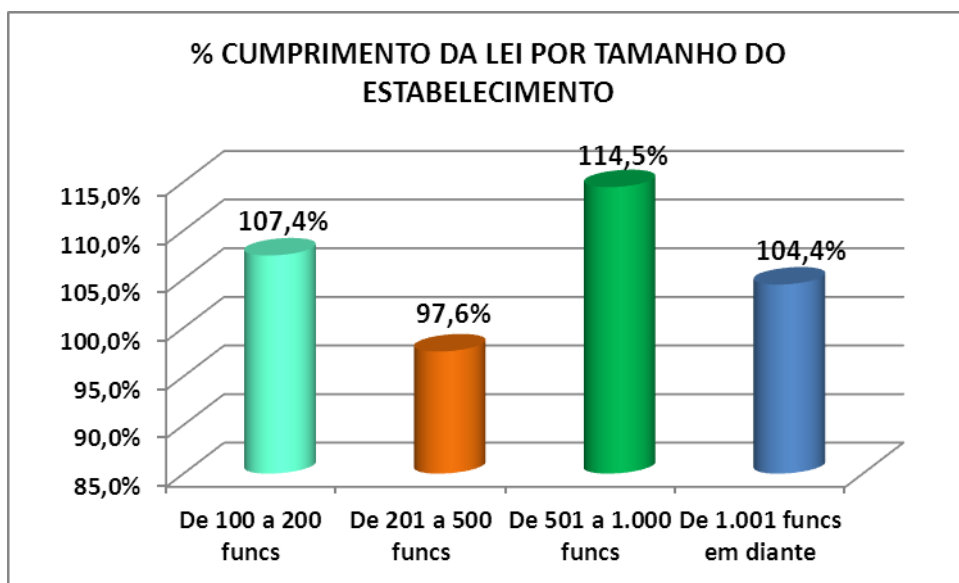




Fonte: Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região

#### 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 97,6% de cumprimento da Lei, tendo seu ápice em 114,5%, conforme demonstrado a seguir:



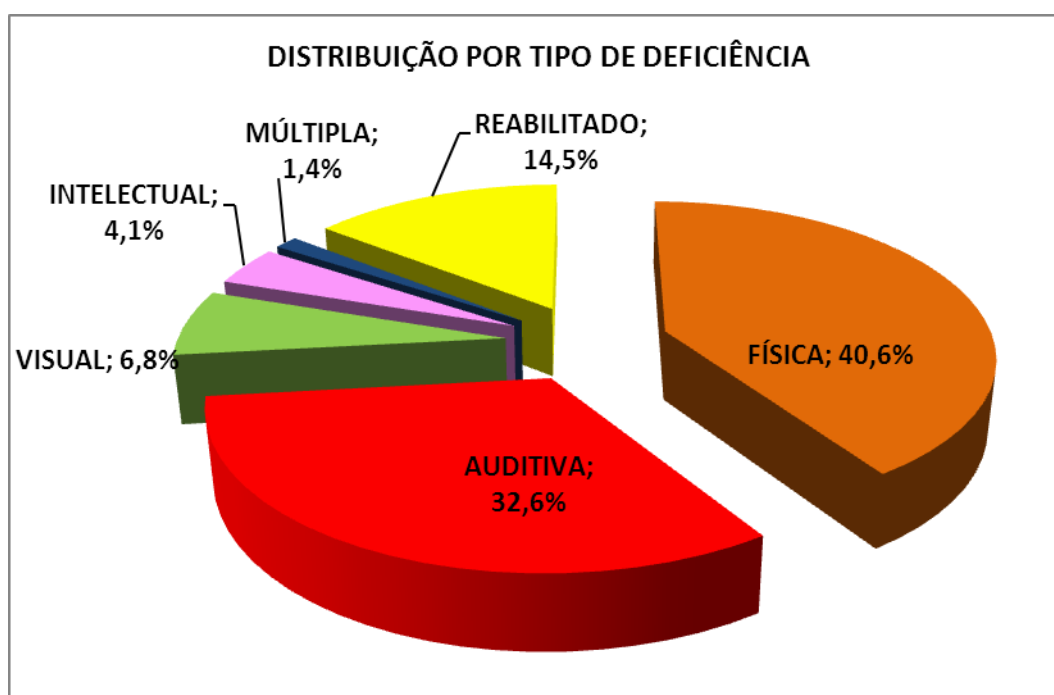
Fonte: Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região

## 5º. Distribuição por tipo de deficiência

Os trabalhadores com deficiências física, auditiva e os reabilitados representaram 87,75% da ocupação de vagas, enquanto as deficiências visual, intelectual e múltipla juntas representaram 12,3%.

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

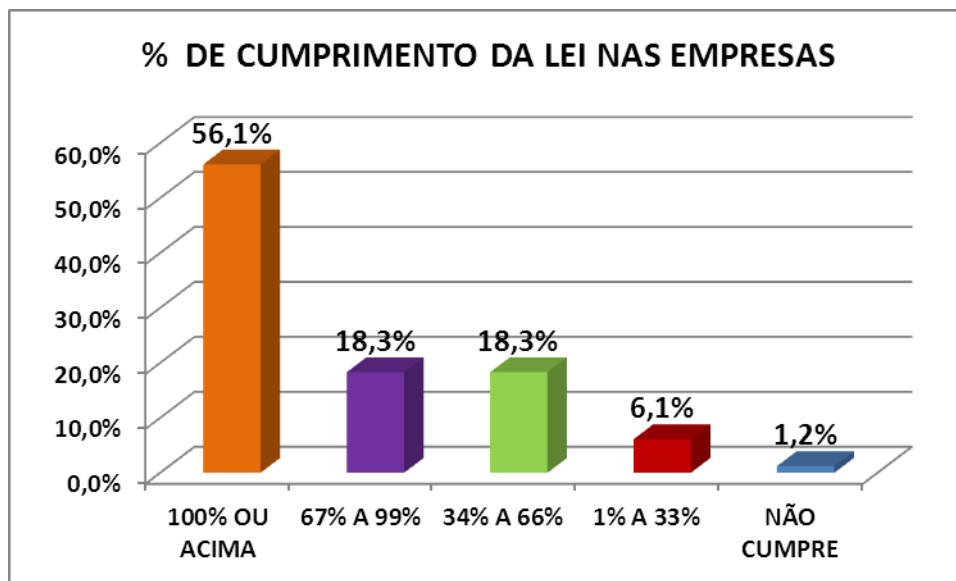
PERCENTUAL DE DISTRIBUIÇÃO DAS DEFICIÊNCIAS					
FÍSICA	AUDITIVA	VISUAL	INTELECTUAL	MÚTIPLA	REABILITADO
40,6%	32,6%	6,8%	4,1%	1,4%	14,5%



Fonte: Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região

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

- Fator positivo: estudo revela que 56,1% das empresas cumpriam a Lei ou contratavam além da previsão legal.
- Fator negativo: o desrespeito total à Lei de Cotas por parte de 1,2% das empresas que não mantinham sequer um trabalhador com deficiência em seus quadros, ignorando a comunidade onde está instalado o estabelecimento.



Fonte: Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região

**7º. Empresas que não responderam ao questionário**

Das empresas consultadas para a realização desse estudo, 9 (nove) que possuem 100 ou mais funcionários não responderam, observando que em dezembro de 2014 essas empresas mantinham 68% de cumprimento, sendo que 5 delas cumpriam integralmente, 2 cumpriam parcialmente e 2 não contratavam ninguém.

**8º. Comparação das empresas que fizeram parte da 9ª Pesquisa em dezembro de 2014 e continuam neste estudo**

Em relação a dezembro de 2014, observa-se uma queda de 8,5% dos postos de trabalho, em virtude da crise econômica, com conseqüente queda das vagas legais em 11,4%. Desta forma, observa-se que o número dos trabalhadores com deficiência que perderam os empregos é maior do que o número de vagas ainda não preenchidas pelas empresas que descumprem a Lei.

Isto porque, em dezembro de 2014, as vagas ocupadas somavam 748. Uma das empresas transferiu-se do município de Osasco para São Paulo com 33 trabalhadores com deficiência, ficando 715 para esta base de cálculo.

Atualmente, há 588 trabalhadores metalúrgicos com deficiência em atividade nas empresas. No momento, 44% das empresas não cumprem plenamente a Lei. Bastam apenas 96 contratações para que, pelo menos, a Lei seja cumprida em todas as empresas metalúrgicas da região. Hoje, estão disponíveis para o mercado 127 pessoas que estavam contratadas em dezembro e perderam os empregos pela redução dos postos de trabalho. Elas já têm experiência profissional, e estão à procura de oportunidade.

## **Considerações Finais**

### **Resultados de Informação e de Mobilização Social**

Vários fatores influenciaram na análise deste cenário, mas os esforços conjuntos prevaleceram.

Durante o ano de 2015, 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 questão de a Gerência Regional do Trabalho e Emprego de Osasco ficar excluída como protagonista deste debate, com a desativação do Projeto de Inclusão da Pessoa com Deficiência, precisa ser revista pelos dirigentes do MTPS, já que ela foi uma das referências positivas do país, provando que o cumprimento da Lei era viável desde o início.

Os resultados deste estudo indicam que a inclusão é possível e todos ganham com ela.

*Jorge Nazareno Rodrigues*

Presidente

## **Realização**

### **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