

8^a Pesquisa

LEI DE COTAS



Trabalhadores com Deficiência
no Setor Metalúrgico de Osasco e Região

8^a Pesquisa – Fevereiro 2014

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

Pedro Henrique Castilho

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



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

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 2013, 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

habilidades acadêmicas

lazer

utilização dos recursos da comunidade

cuidado pessoal

habilidades sociais

saúde e segurança

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 2013. 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 2013, 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 2013.

■ **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 2013, 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 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 Balanças, Pesos e Medidas de São Paulo (SIBAPEM); 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). (*) incluídos no Grupo 10

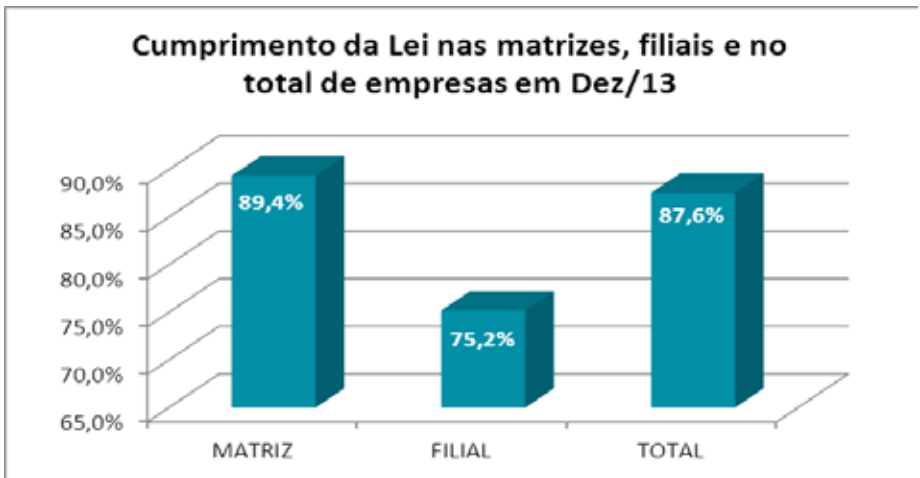
PRINCIPAIS RESULTADOS ENCONTRADOS

1. 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. 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 matriz.

	Nº EMPRESAS	Nº TRABALHADORES	Nº VAGAS LEGAIS	Nº VAGAS OCUPADAS	% DE CUMPRIMENTO
MATRIZ	94	25.101	791	707	89,4%
FILIAL	15	3.885	117	88	75,2%
TOTAL	109	28.986	908	795	87,6%



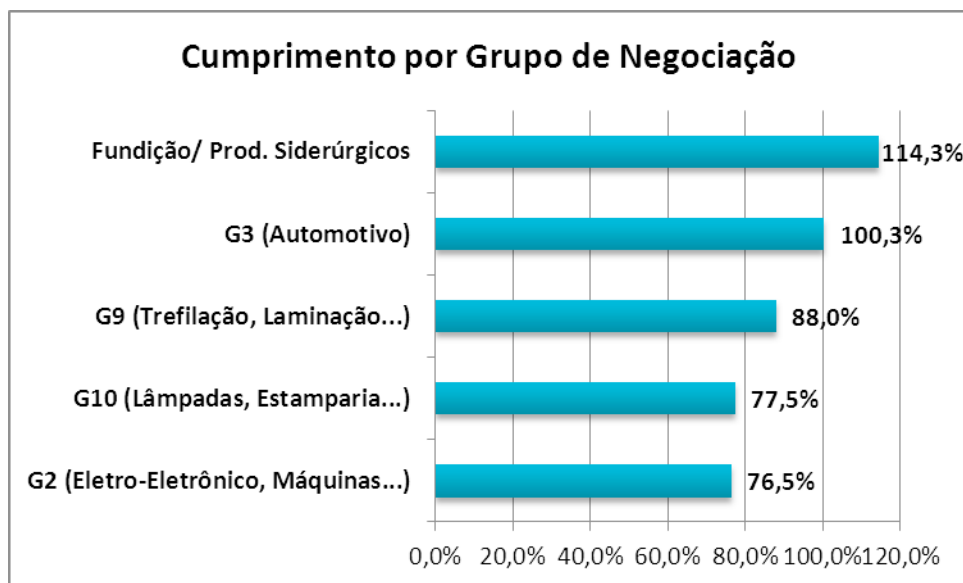
Fonte: Projeto de Inclusão da Pessoa com Deficiência da GRTE/Osasco e Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região.

2. Distribuição por grupo de negociação coletiva

A pesquisa demonstrou que a ocupação de vagas por grupo de negociação varia entre 76,5% e 114,3%. O estudo revela 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. A cláusula foi renovada bianualmente em 2009, 2011 e 2013.

GRUPOS	Nº EMPRESAS	Nº TRABALHADORES	Nº VAGAS LEGAIS	Nº VAGAS OCUPADAS	% DE CUMPRIMENTO
G2 (Eletro-Eletrônico, Máquinas...)	36	9.419	294	225	76,5%
G10 (Lâmpadas, Estamparia...)	18	4.444	129	100	77,5%
G9 (Trefilação, Laminação...)	25	5.434	150	132	88,0%
G3 (Automotivo)	27	9.144	321	322	100,3%
Fundição/ Prod. Siderúrgicos	3	545	14	16	114,3%
TOTAL	109	28.986	908	795	87,6%



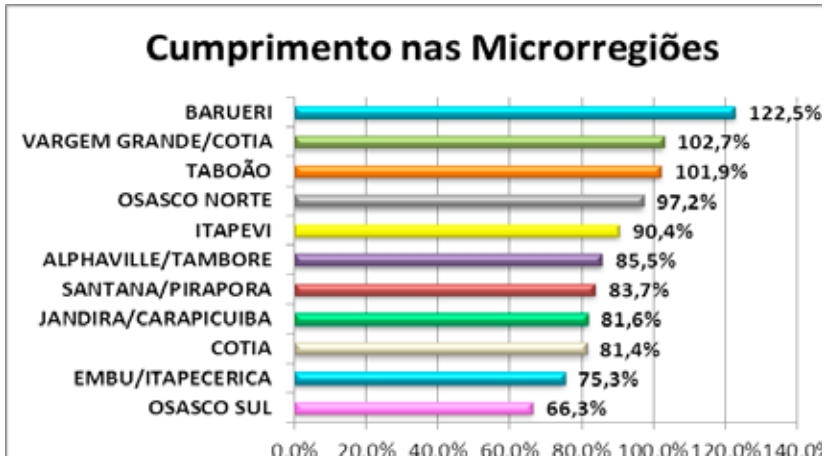
Fonte: Projeto de Inclusão da Pessoa com Deficiência da GRTE/Osasco e Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região.

3. 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 elaboração e implementação de políticas públicas dos 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.

MICRORREGIÃO	Nº EMPRESAS	Nº TRABA-LHADORES	Nº VAGAS LEGAIS	Nº VAGAS OCUPADAS	% DE CUMPRIMENTO
ALPHAVILLE/ TAMBORE	12	2.785	83	71	85,5%
BARUERI	8	1.662	40	49	122,5%
COTIA	12	1.972	43	35	81,4%
EMBU/ ITAPECERICA	11	2.661	77	58	75,3%
ITAPEVI	6	1.817	52	47	90,4%
JANDIRA/ CARAPICUIBA	10	3.130	103	84	81,6%
OSASCO NORTE	15	2.827	71	69	97,2%
OSASCO SUL	5	3.580	160	106	66,3%
SANTANA/ PIRAPORA	8	1.752	49	41	83,7%
TABOÃO	12	4.274	157	160	101,9%
VARGEM GRANDE/ COTIA	10	2.526	73	75	102,7%
TOTAL	109	28.986	908	795	87,6%

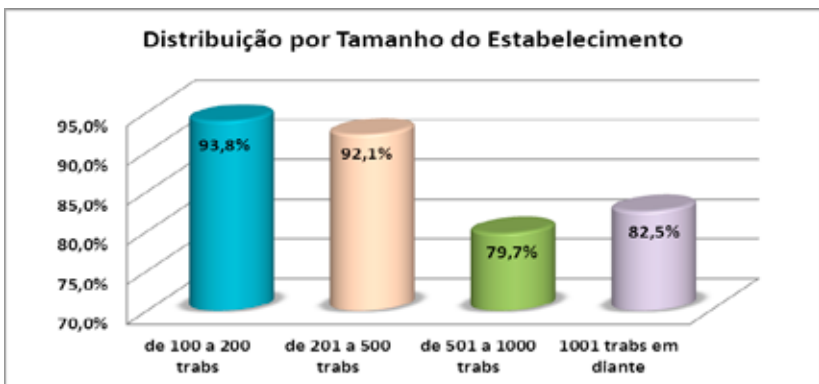


Fonte: Projeto de Inclusão da Pessoa com Deficiência da GRTE/ Osasco e Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região.

4. Distribuição das contratações por tamanho do estabelecimento

Quando se analisa a distribuição dos trabalhadores com deficiência em empresas com tamanhos diversificados, encontra-se o menor resultado em torno de 79,7% de cumprimento da Lei, tendo seu ápice em 93,8%, conforme demonstra a tabela a seguir:

Nº FUNCS NO ESTABELECIMENTO	Nº DE EMPRESAS	TOTAL DE TRABALHADORES	Nº VAGAS LEGAIS	Nº VAGAS OCUPADAS	% DE CUMPRIMENTO
de 100 a 200 trabs	67	9.728	195	183	93,8%
de 201 a 500 trabs	31	10.144	305	281	92,1%
de 501 a 1000 trabs	8	4.903	197	157	79,7%
1001 trabs em diante	3	4.211	211	174	82,5%
TOTAL	109	28.986	908	795	87,6%



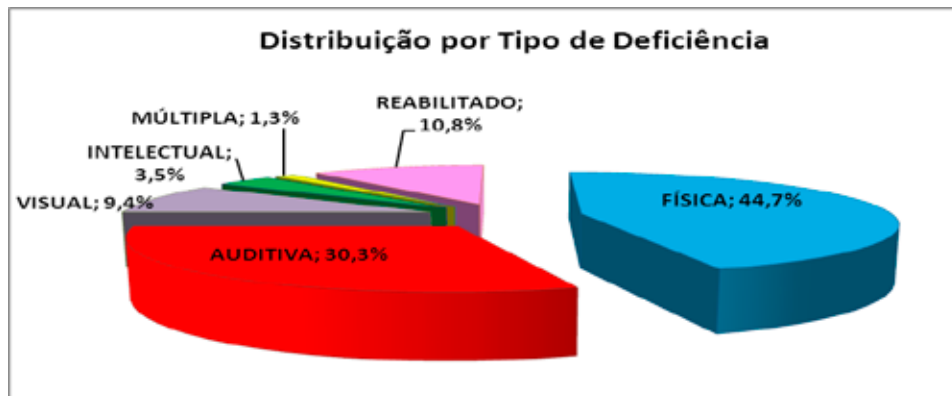
Fonte: Projeto de Inclusão da Pessoa com Deficiência da GRTE/ Osasco e Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região.

5. Distribuição por tipo de deficiência

Os trabalhadores com deficiências física e auditiva e os reabilitados representaram 85,8% da ocupação de vagas, enquanto as deficiências visual, intelectual e múltipla juntas representaram 14,2%.

Este fato sinaliza que há preferências e exclusões nas contratações de acordo com o tipo de deficiência.

PERCENTUAL DE DISTRIBUIÇÃO DAS DEFICIÊNCIAS					
FÍSICA	AUDITIVA	VISUAL	INTELECTUAL	MÚLTIPLA	REABILITADO
44,7%	30,3%	9,4%	3,5%	1,3%	10,8%

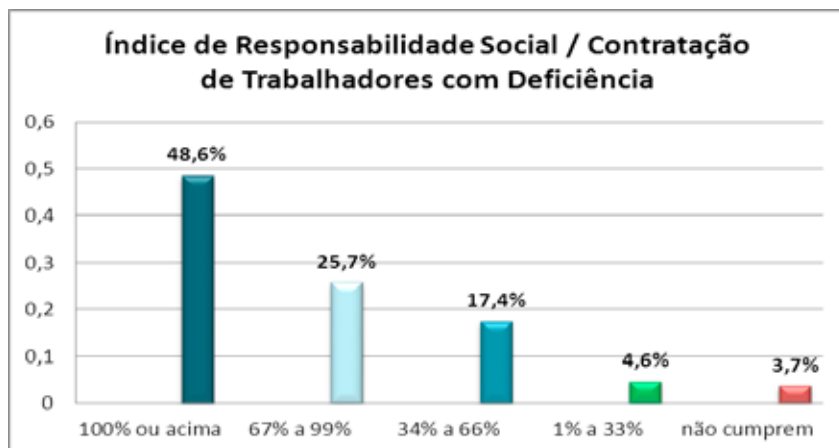


Fonte: Projeto de Inclusão da Pessoa com Deficiência da GRTE/Osasco e Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região.

6. Responsabilidade social e contratação de trabalhadores com deficiência

- Fator positivo: estudo revela que 48,6% das empresas cumpriam a Lei ou contratavam além da previsão legal.
- Fator negativo: o desrespeito total à Lei de Cotas por parte de 3,7% 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 (RESPONSABILIDADE SOCIAL)	% DE CUMPRIMENTO	QTDE EMPRESAS
100% ou acima	48,6%	53
67% a 99%	25,7%	28
34% a 66%	17,4%	19
1% a 33%	4,6%	5
não cumprem	3,7%	4



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

7. Distribuição das deficiências revela concentração e exclusão

Desde a primeira pesquisa, os 8 (oito) estudos revelam a concentração de contratação nas deficiências *física* e *auditiva* representando **80,6%** do total de vagas ocupadas no período, enquanto a somatória das deficiências *intelectual* e *múltipla* em toda série histórica correspondem cerca de **4,0%**.

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	42,0%	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%
2013	44,7%	30,3%	9,4%	3,5%	1,3%	10,8%

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

8. 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 no oito estudos consecutivos permitem visualizar o seguinte:

1. Fiscalização atenta

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.

2. 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 de “goleada” esta partida:

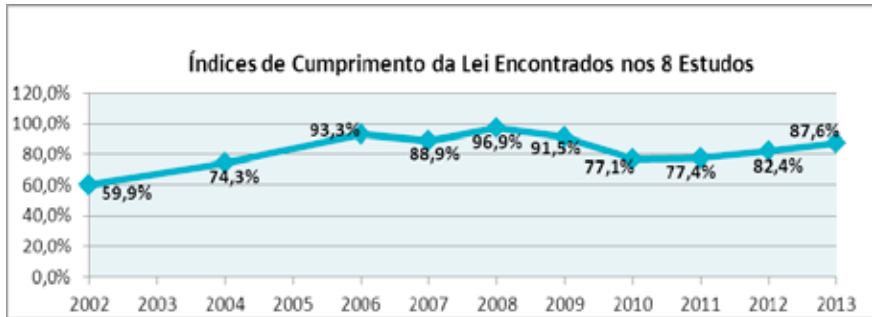
ANO	% DE CUMPRIMENTO DA LEI	RELAÇÃO
2010	<ul style="list-style-type: none"> 47,4% cumpriam integralmente 10,3% não contratavam ninguém 	5 x 1
2011	<ul style="list-style-type: none"> 41,4% cumpriam integralmente 7,0% não contratavam ninguém 	6 x 1
2012	<ul style="list-style-type: none"> 38,5% cumpriam integralmente 7,7% não contratavam ninguém 	5 x 1
2013	<ul style="list-style-type: none"> 48,6% cumpriam integralmente 3,7% não contratavam ninguém 	13 x 1

Exemplificando a relação do ano de 2013, a cada 13 (treze) empresas cumpridoras da Lei, havia apenas uma empresa totalmente na ilegalidade.

De qualquer sorte, passados 5 (cinco) anos da crise econômica de 2008, os empregos gerais cresceram apenas 1,9%, enquanto houve decréscimo de 9,2% nos postos de trabalho ocupados pelos trabalhadores com deficiência.

Evolução dos empregos a partir da crise econômica de 2008		
Ano	Trabalhadores	Trabalhadores com Deficiência
2008	28.447	873
2009	25.111	719
2010	28.756	719
2011	30.984	796
2012	29.732	784
2013	28.986	795
Situação de 2013 sobre o ano de 2008	Ocorreu crescimento de 1,9% no número de trabalhadores no período	Ocorreu decréscimo de 8,9% de trabalhadores com deficiência no período

Nos últimos 4 (quatro) anos, estamos vivenciando crescimento nos índices de contratação, conforme revela o gráfico abaixo:



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.

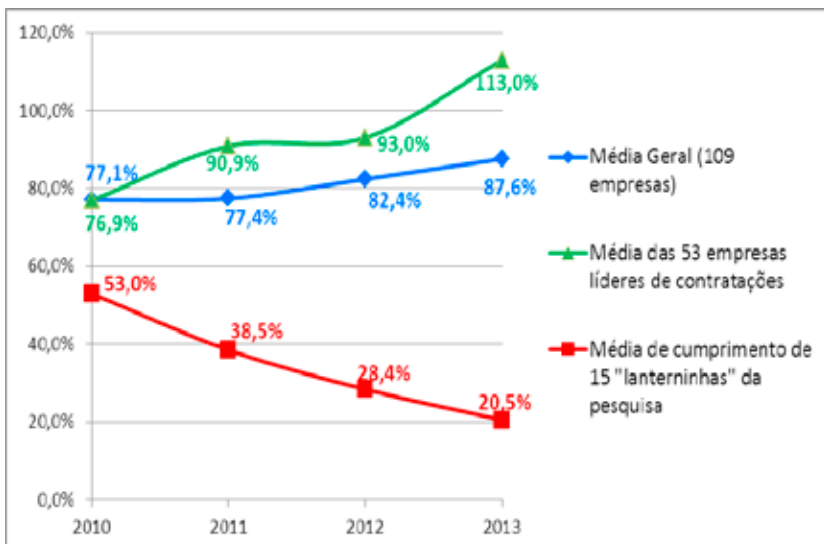
Desempenho das líderes e de quem evolui para os piores resultados

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 conta com 53 empresas que representam 48,6% do total. Em 2013, a média atingiu 113% neste grupo.

Já as empresas com os piores resultados vêm ignorando a legislação de forma decrescente nos últimos 4 (quatro) anos. Este grupo é composto por 15 (quinze) empresas, representando 13,8% do total.

No ano passado, a média de cumprimento deste grupo foi de 20,5% das vagas previstas em Lei.

Média Geral de Contratação de Empresas “Líderes” e “Lanterninhas”



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 8ª Pesquisa “Lei de Cotas – Trabalhadores com Deficiência no Setor Metalúrgico de Osasco e Região”, mas os esforços conjuntos prevaleceram.

Durante o ano de 2013 foram criadas várias oportunidades de esclarecimentos para empresas e trabalhadores sobre como melhor chegar ao caminho da inclusão e o aproveitamento do potencial de trabalho de pessoas com deficiência no setor.

O Sindicato organizou seminários, publicações constantes, 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 e Região 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.

Pelos resultados obtidos, 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.

Este 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. 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 de empresas metalúrgicas que começam a eliminar barreiras do preconceito e da discriminação nas relações de trabalho, promovendo a prática da responsabilidade social.

Jorge Nazareno Rodrigues

Presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região

Agradecimento

A todas as organizações e empresas que exercem seu papel de cidadania em relação ao trabalho das pessoas com deficiências.

A união de esforços para difundir boas práticas de inclusão está contribuindo para dar visibilidade social a uma questão que pode ser “abraçada” por toda a sociedade.

Os primeiros resultados mais consistentes se manifestam nesta pesquisa, que contou com a parceria fundamental da Gerência Regional do Trabalho e Emprego de Osasco.



Acesse a íntegra da pesquisa no:

www.sindmetal.org.br