



11ª Pesquisa

## LEI DE COTAS



REABI-  
LITADO

Trabalhadores com Deficiência  
no Setor Metalúrgico de Osasco e Região

MINISTÉRIO DO  
TRABALHO



GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM OSASCO  
PROJETO DE INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA EM SÃO PAULO

11ª Pesquisa – Fevereiro 2017



## **A INCLUSÃO CRESCE NAS EMPRESAS METALÚRGICAS DE OSASCO E REGIÃO, MAS A CRISE ELIMINA POSTOS DE TRABALHO**

A presença de trabalhadores com deficiência tem avançado nas empresas metalúrgicas nos últimos anos. Nada menos que **105,6%** das vagas previstas na Lei de Cotas estavam preenchidas em dezembro de 2016, de acordo com a 11ª pesquisa “Lei de Cotas – Trabalhadores com deficiência no setor metalúrgico de Osasco e Região”, realizada pelo Sindicato com o apoio da Gerência Regional do Trabalho de Osasco.

A pesquisa indica que houve aumento de empresas que estão eliminando as barreiras do preconceito e da discriminação nas relações de trabalho e este fato pode ser observado também em várias empresas que, mesmo desobrigadas a cumprir a Lei de Cotas na atual pesquisa, pelo fato de “encolherem”, mantiveram trabalhadores com deficiência em seus quadros.

Já é minoritário o percentual de empresas que ainda insistem em não contratar ou descaracterizar o objetivo da lei, mas são casos isolados que estão na “mira” do controle social.

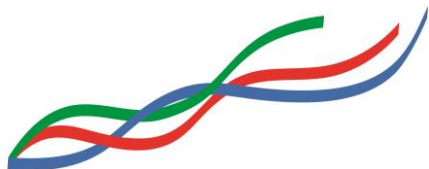
**Crise econômica solapa empregos:** os efeitos da crise econômica nacional que travaram a produção industrial tiveram impacto negativo nos empregos gerais e nos empregos de metalúrgicos com deficiência no ano de 2016.

A pesquisa captou 4 situações bem definidas entre dezembro de 2015 (10ª pesquisa) e dezembro de 2016 (pesquisa atual):

- I. Houve diminuição de 10,5% do número de empresas obrigadas ao cumprimento da Lei de Cotas (de 86 para 77);
- II. Houve diminuição de 16,0% dos postos de trabalho nas empresas com cem ou mais empregados no mesmo período (de 19.734 para 16.583);
- III. Houve diminuição de 16,7% no número de trabalhadores com deficiência registrados (de 592 para 493);
- IV. Também houve diminuição de 17,5% das vagas potenciais previstas na Lei de Cotas no mesmo período (de 566 para 467);
- V. 11 empresas do estudo anterior não constam entre as obrigadas ao cumprimento da cota na atual pesquisa, sendo que 7 passaram a ter menos de 100 (cem) funcionários, 3 (três) encerraram as atividades e outra transferiu-se para o município de Piracicaba-SP. No ano foram incluídas 2 novas empresas.

Registramos os apoios do Dr Ronaldo Freixeda, Gerente Regional do Trabalho de Osasco e do Dr José Carlos do Carmo (Kal), Coordenador do Projeto de Inclusão da Pessoa com Deficiência em São Paulo, que intercederam para que nenhuma empresa omitisse as informações solicitadas, garantindo a totalidade das respostas, demonstrando ser produtivo o trabalho conjunto entre Sindicato e órgãos fiscalizadores, aos quais agradecemos.

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



## **LEI DE COTAS – TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA NO SETOR METALÚRGICO DE OSASCO E REGIÃO**

Esta 11ª pesquisa, elaborada com o apoio da Gerência Regional do Trabalho de Osasco e do Projeto de Inclusão da Pessoa com Deficiência em São Paulo, tem como objetivo identificar o grau de cumprimento do artigo 93, da Lei 8213/91, a chamada Lei de Cotas, em 31 de dezembro de 2016, 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%

§ 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.



## 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 2016. A base de dados utilizada foi do Sindicato, construída com informações adquiridas junto às empresas, através de formulário de pesquisa.

### ▪ **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, em dezembro de 2016, considerando as informações relativas às unidades instaladas na região.

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

Para as empresas que são filiais na região e tem matrizes fora da jurisdição da Gerência Regional do Trabalho 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 referem-se a 31 de dezembro de 2016.

### ▪ **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 2016, 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).



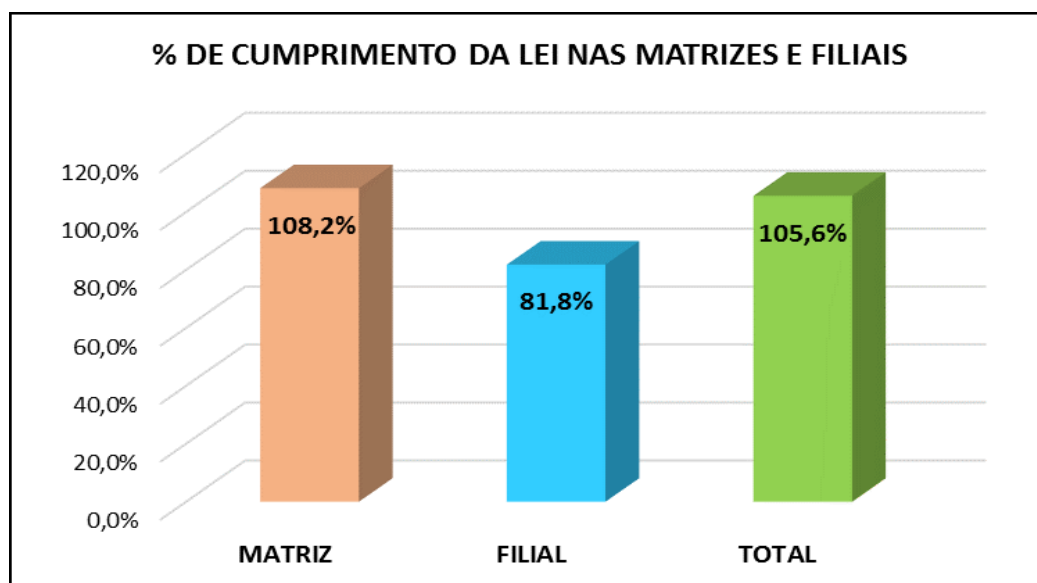
## PRINCIPAIS RESULTADOS ENCONTRADOS

### 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 em suas unidades. No entanto, as pessoas com deficiência buscam oportunidades nos locais onde estão instaladas as unidades das empresas.

Enquanto a média geral de “cumprimento da lei” foi de 105,6%, as matrizes lideraram com 108,2%, enquanto o índice nas filiais foi de 81,8%.

TIPO	Nº EMPRESAS	Nº TRABS	Nº VAGAS LEGAIS	Nº VAGAS OCUPADAS	% DE CUMPRIMENTO DA LEI NAS MATRIZES E FILIAIS
MATRIZ	66	14.324	414	448	108,2%
FILIAL	11	2.259	55	45	81,8%
TOTAL	77	16.583	467	493	105,6%

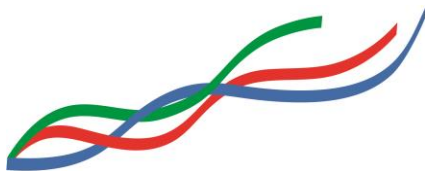


Fonte: Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região com apoio da GRT/Osasco - dez/2016

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

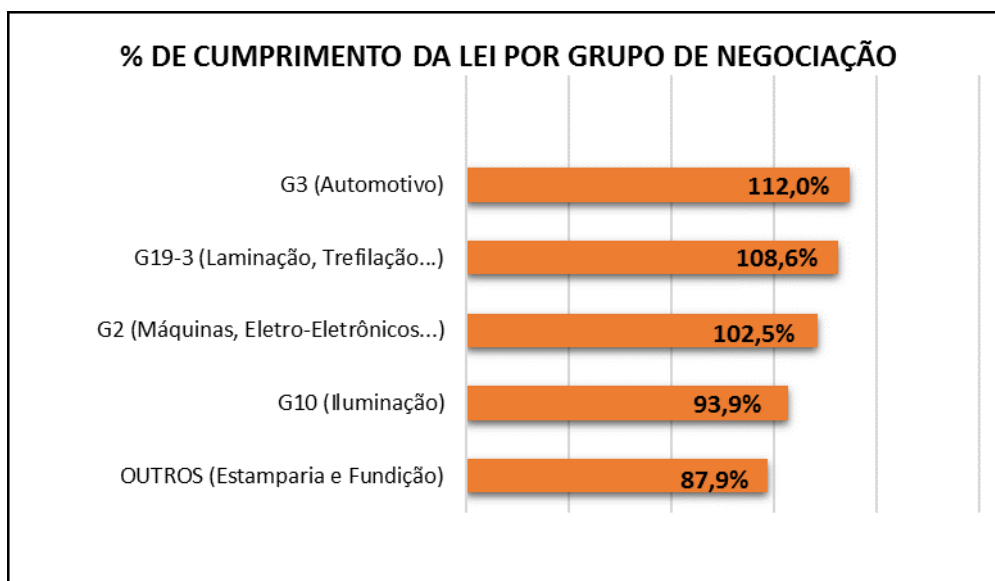
Empresas vinculadas a quatro grupos de negociação superaram as exigências da Lei de Cotas. A pesquisa demonstrou que a ocupação de vagas por grupo de negociação varia entre 87,9% e 112,0%, revelando que a evolução das contratações em curso na maioria das empresas instaladas na região, não produziu eco na mesa de





negociações coletivas, o que representa um retardamento no trato do tema no âmbito das Convenções Coletivas de Trabalho.

Há uma exceção representada pelo setor automotivo que, desde novembro de 2007, firmou cláusula específica prevendo a contratação preferencial até o limite da Lei de Cotas, com previsão de acessibilidade, que foi renovada bianualmente (2009, 2011, 2013 e 2015).



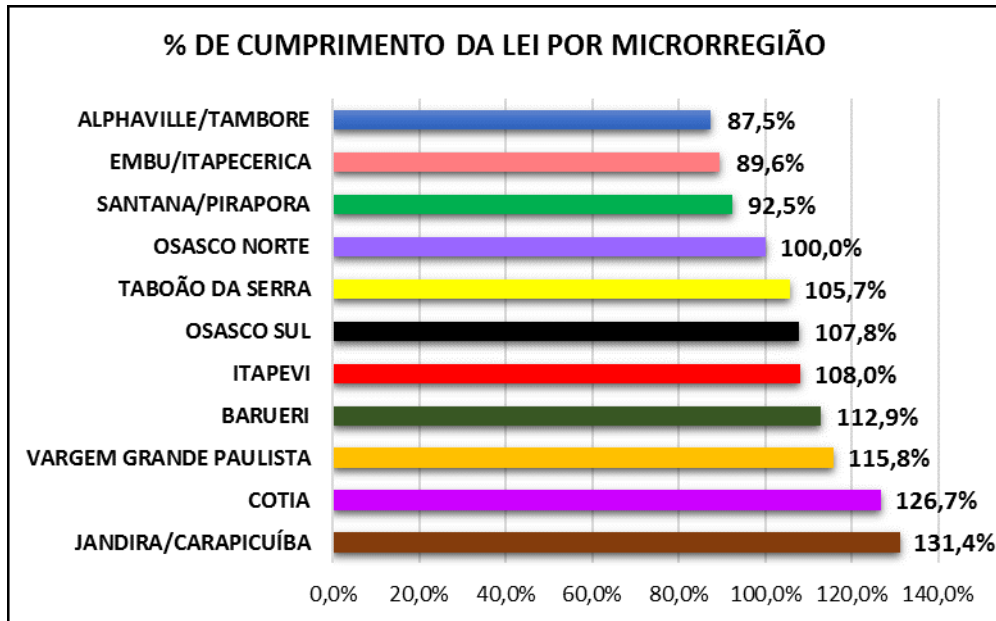
Fonte: Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região com apoio da GRT/Osasco - dez/2016

### 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:

- GRT/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.
- Os resultados indicam que a região de Jandira/Carapicuíba lidera as contratações com 131,4%, e o menor índice encontrado foi na região de Alphaville/Tamboré, com 87,5% de ocupação das vagas legais.

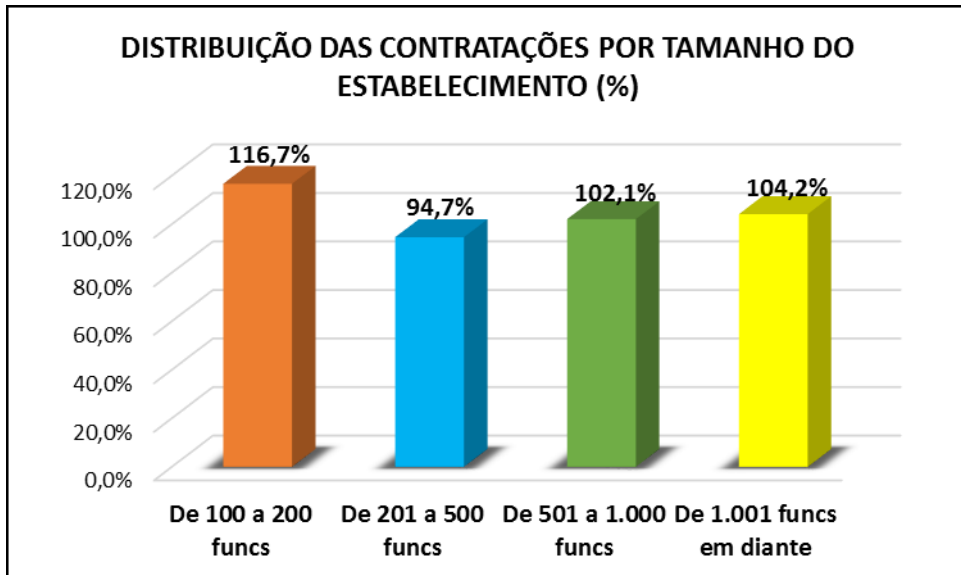




Fonte: Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região com o apoio da GRT/Osasco - dez/2016

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

Na análise da distribuição dos trabalhadores com deficiência por tamanho do estabelecimento, o menor resultado encontrado foi 94,7% de cumprimento da Lei, tendo seu ápice em 116,7%, conforme demonstrado a seguir:

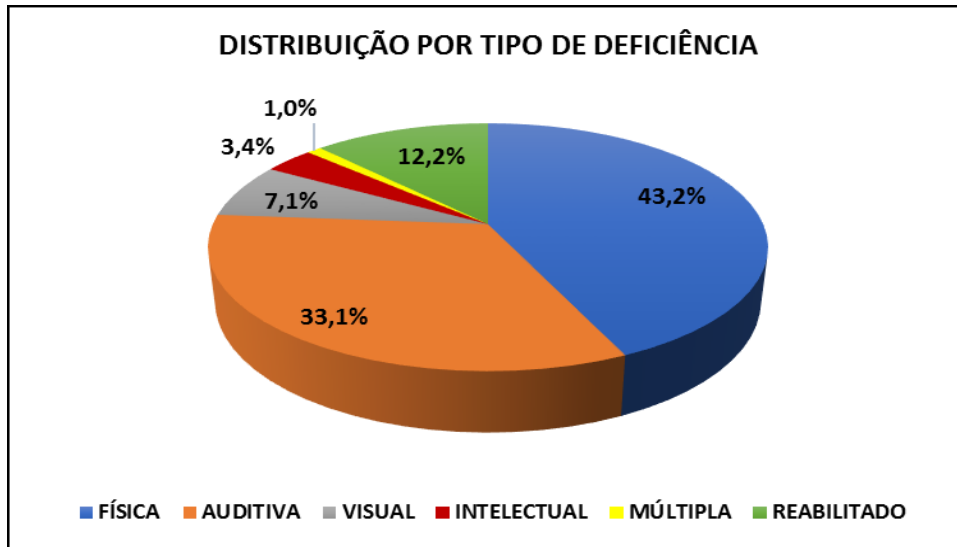


Fonte: Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região com apoio da GRT/Osasco - dez/2016



## 5º. Distribuição por tipo de deficiência

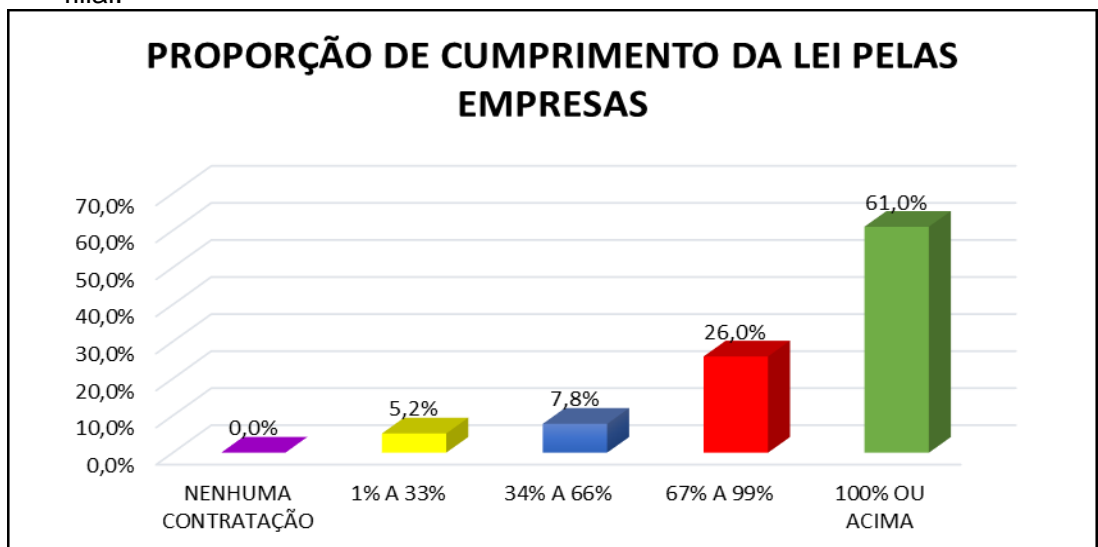
Os trabalhadores com deficiências física e auditiva e os reabilitados representaram 88,5% da ocupação de vagas, enquanto as deficiências visual, intelectual e múltipla juntas representaram 11,5%, sinalizando que há preferências nas contratações, conforme o tipo de deficiência.



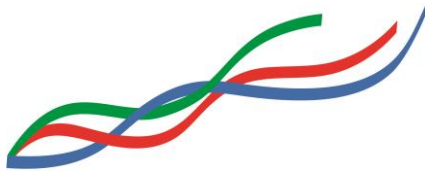
Fonte: Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região com apoio da GRT/Osasco - dez/2016

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

- Fatores positivos:
  - estudo revela que 61,0% das empresas cumpriam integralmente ou contratavam além da previsão legal;
  - pela primeira vez, nas 11 pesquisas, há registro de trabalhadores com deficiência em todas as empresas estudadas, independente de ser matriz ou filial.



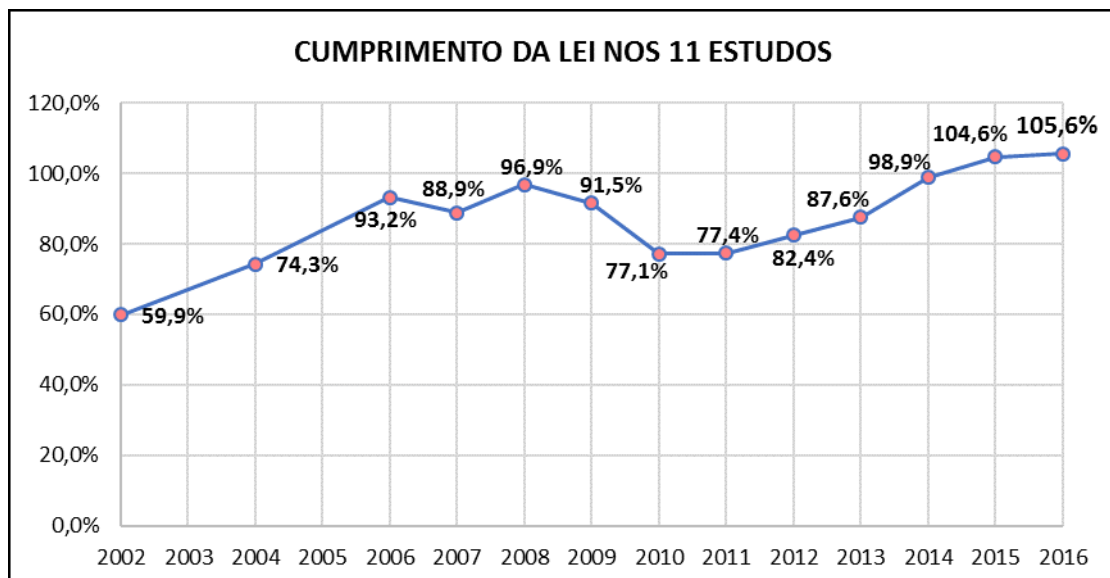
Fonte: Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região com apoio da GRT/Osasco - dez/2016



## Linha do Tempo (série histórica das 11 pesquisas)

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

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



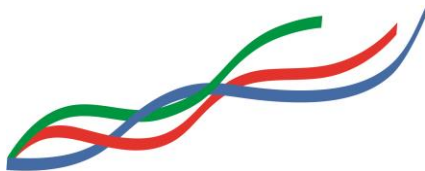
Fonte: Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região com apoio da GRT/Osasco - dez/2016

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

### b. Pesquisas revelam concentração e exclusão por tipo de deficiência

Desde a primeira pesquisa, os 11 (onze) estudos revelam a concentração de contratação nas deficiências **física** e **auditiva** representando **76,3%** do total de vagas ocupadas no período, enquanto a somatória das deficiências **visual**, **intelectual** e **múltipla** em toda série histórica correspondem a cerca de **11,6%**.

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 (anos pares)						
ANO	FÍSICA	AUDITIVA	VISUAL	INTELECTUAL	MÚLTIPLA	REABILITADO
2006	42,0%	44,0%	4,8%	2,1%	1,4%	5,7%
2008	41,6%	42,3%	5,6%	3,9%	0,2%	6,4%
2010	47,0%	34,9%	5,3%	3,2%	0,7%	8,9%
2012	40,9%	34,8%	6,4%	3,4%	1,7%	12,8%
2014	41,6%	31,7%	8,0%	3,9%	1,6%	13,2%
2016	43,2%	33,1%	7,1%	3,4%	1,0%	12,2%

Fonte: Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região com apoio da GRT/Osasco - dez/2016

### c. Descumpridores da Lei estão perdendo o 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 contratava nenhuma pessoa com deficiência. Em 2016, este grupo desapareceu, pois todas as empresas tinham trabalhadores com deficiência em seus quadros.

ANO	% DE CUMPRIMENTO DA LEI
2012	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 38,5% das empresas cumpriam integralmente</li> <li>• 7,7% não contratavam ninguém</li> </ul>
2013	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 48,6% das empresas cumpriam integralmente</li> <li>• 3,7% não contratavam ninguém</li> </ul>
2014	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 62,6% das empresas cumpriam integralmente</li> <li>• 5,1% não contratavam ninguém</li> </ul>
2015	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 58,1% das empresas cumpriam integralmente</li> <li>• 3,5% não contratavam ninguém</li> </ul>
2016	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 61,0% das empresas cumpriam integralmente</li> <li>• Todas as empresas registraram contratação</li> </ul>



#### d. Principais resultados encontrados nas 11 pesquisas

Ano	Percentual de Cumprimento da Lei			Percentual de Cumprimento por Grupo de Negociação Coletiva					Percentual de empresas cumprindo 100% ou mais da Lei	Nº de empresas da pesquisa	Vagas potenciais da Lei de Cotas	Vagas Ocupadas
	Média Geral	Matrizes	Filiais	G-3	G-2	Outros	G19-3	G-10				
2006	93,2%	101,7%	69,7%	94,9%	-	100,0%	82,6%	105,9%	51,6%	91	778	725
2007	88,9%	97,1%	62,2%	91,2%	-	89,7%	81,6%	90,0%	62,4%	101	907	806
2008	96,9%	97,6%	93,6%	104,6%	99,3%	90,9%	84,0%	91,7%	32,7%	107	901	873
2009	91,5%	91,7%	91,4%	102,5%	84,5%	88,5%	81,2%	86,2%	30,7%	88	786	719
2010	77,1%	79,4%	67,9%	81,6%	72,4%	83,3%	80,1%	66,0%	47,4%	97	933	719
2011	77,4%	79,8%	56,7%	90,2%	66,6%	116,7%	78,0%	56,7%	41,4%	99	1028	796
2012	82,4%	81,7%	86,9%	107,8%	64,8%	171,4%	71,7%	72,7%	38,5%	104	952	784
2013	87,6%	89,4%	75,2%	100,3%	76,5%	114,3%	88,0%	77,5%	48,6%	109	908	795
2014	98,9%	99,7%	93,9%	111,9%	92,2%	79,1%	89,9%	94,2%	62,6%	99	756	748
2015	104,6%	109,2%	79,3%	111,6%	110,9%	110,0%	104,0%	77,5%	58,1%	86	566	592
2016	105,6%	108,2%	81,8%	112,0%	102,5%	87,9%	108,6%	93,0%	61,0%	77	467	493

Fonte: Sindicato dos Metalúrgicos de Osasco e Região com apoio da GRT/Osasco - dez/2016

## Considerações Finais

### Resultados de Trabalho Conjunto e de Mobilização Social

Vários fatores influenciaram nos resultados da 11ª Pesquisa “Lei de Cotas – Trabalhadores com Deficiência no Setor Metalúrgico de Osasco e Região”, mas os esforços conjuntos prevaleceram.

Durante o ano de 2016, 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 aos órgãos públicos, abrindo possibilidades para as empresas participarem e conhecerem locais que já eram referência na inclusão, principalmente através do Espaço da Cidadania.

Infelizmente, sob alegação de falta de pessoal, a Superintendência Regional do Trabalho de São Paulo desativou o Projeto de Inclusão da Pessoa com Deficiência da GRT/Osasco no primeiro semestre de 2015, prejudicando a fiscalização do cumprimento da Lei de Cotas na região até o presente momento. Esta atitude está sendo questionada por entidades sindicais de Osasco e região junto à direção da SRT-SP e esperamos que o problema seja solucionado no ano em curso.

Apesar desta incômoda situação, os resultados da pesquisa indicam que a inclusão é possível e todos ganham com ela.



## **Realização**

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

Jorge Nazareno Rodrigues – Presidente

## **Apoio**

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

Ronaldo Freixeda – Gerente Regional

### **Projeto de Inclusão da Pessoa com Deficiência em São Paulo**

José Carlos do Carmo - Coordenador

## **Organização das Informações**

Célia Regina Pedroso Laronga

Leandro Vital Mendes

## **Diagramação**

Tatiane Cuco

## **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