



Douglas M. Ferreira  
Remígio Todeschini

# OS DESAFIOS DA INCLUSÃO:

Informações e depoimentos  
de PcDs químicos

Apresentações:  
Airton Cano,  
André H. Alves  
e Amábile O.  
Cordeiro

**FETQUÍM**  
CUT  Federação dos Trabalhadores do Ramo Químico  
da CUT no Estado de São Paulo

 **INEVIS**  
Núcleo de Estudos Sobre Violência e Segurança

**DIÉESE**



Douglas M. Ferreira  
Remígio Todeschini

**OS DESAFIOS DA INCLUSÃO:  
Informações e depoimentos  
de PcDs químicos**

Apresentações: Airton Cano,  
André H. Alves e Amábile O. Cordeiro

1ª edição

São Paulo

2023

MGiora Comunicação

## **Autores:**

**Douglas M. Ferreira**, é sociólogo, técnico do DIEESE e mestre em políticas públicas. Atualmente leciona na Escola DIEESE Ciências do Trabalho e se especializa em temáticas de Políticas Públicas, China, Desenvolvimento, Indústria e Trabalho.

**Remígio Todeschini**, ex-presidente do Sindicato dos Químicos do ABC e Pesquisador Colaborador do Núcleo de Estudos sobre Violência e Segurança (NEVIS) da Universidade de Brasília-DF.

### **Dados internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) (Câmara Brasileira do Livro, SP, Brasil)**

Ferreira, Douglas M.

Os desafios da inclusão : informações e depoimentos de PcDs químicos / Douglas M. Ferreira, Remígio Todeschini ; apresentações Airton Cano ; André H. Alves ; Amábile O. Cordeiro. -- 1. ed. -- São Paulo, SP : M Giora, 2023.

Bibliografia.

ISBN 978-65-980343-1-3

1. Inclusão 2. Mercado de trabalho - Aspectos sociais 3. Pessoas com deficiência - Inclusão social 4. Políticas públicas 5. Sindicatos - Brasil 6. Trabalhadores - Direitos I. Todeschini, Remígio. II. Cano, Airton. III. Alves, André H. IV. Cordeiro, Amábile O. V. Título.

23-166118

CDD-362.40484

### **Índices para catálogo sistemático:**

1. Pessoas com deficiência : Acesso ao mercado de trabalho : Ação social : Bem-estar social  
362.40484

Tábata Alves da Silva - Bibliotecária - CRB-8/9253

## SUMÁRIO

Apresentações:

Airton Cano .....	7
Amabile Cordeiro .....	9
André Henrique Alves .....	11

### **1ª PARTE**

#### **Panorama dos Trabalhadores Químicos PcDs:**

#### **Dados e informações básicas**

(Douglas M. Ferreira)

1. O que é um PcD? .....	15
2. Quem são os PcDs no Brasil? .....	19
3. Perfil dos vínculos formais de PcDs presentes na Rais/MTE: Trabalhadores em Geral e Químicos .....	23
4. Cumprimento da lei de Cotas: Trabalhadores em Geral e Químicos .....	35
5. Recomendações para ação sindical .....	39
6. Referências Bibliográficas .....	41

## **2ª PARTE**

### **Estudo de Casos de PcDs Químicos e Desempregados**

(Remígio Todeschini)

1.Introdução e objetivos do estudo de casos qualita- tivo de PcDs .....	45
2. Metodologia .....	47
3. Resultados das entrevistas de PcDs .....	49
4. Discussão: A busca de inclusão dos PcDs no trabalho com humanização .....	79
5. Considerações Finais .....	87
6. Referências Bibliográficas .....	91
Anexo 1 - Recomendações e políticas para uma maior inclusão dos PcDs .....	93

## **As pessoas com deficiência querem inclusão**

O presente estudo e pesquisa sobre pessoas com deficiência é uma oportunidade para os trabalhadores químicos e demais categorias pensarem e definirem políticas tanto na atuação sindical como na construção de políticas públicas de inclusão.

A presente publicação é o resultado de um estudo e pesquisa feito com a parceria da Fetquim-CUT/Intersindical/Unidos para lutar, com o Dieese e a Universidade de Brasília, entre 2021-2022, para chamar a atenção do cumprimento das cotas estabelecidas pela legislação vigente e ao mesmo tempo dar uma oportunidade a todos aqueles que possuem algum tipo de deficiência. Estar incluído com um trabalho decente e uma formação profissional é o sonho e desejo de todo e qualquer pessoa com deficiência.

No final dessa pesquisa, trabalhadores químicos com deficiência e trabalhadores com deficiência desempregados expressam uma série de sugestões e políticas sindicais e públicas.

Portanto esse é um caminho importante para nos engajarmos coletivamente, para a continuidade de uma ação sindical e pública, em defesa da inclusão e do trabalho decente com crescimento econômico na geração de empregos de qualidade.

**Airton Cano,**

Coordenador Político da Fetquim





## **Pessoas com deficiência ajudam a melhorar as condições de trabalho**

O estudo e pesquisa sobre PcDs mostra que o caminho da inclusão de Pessoas com Deficiência (PcDs) ajuda melhorar o ambiente de trabalho. Quando os dados da pesquisa aqui apresentados pela Fetquim, do Dieese e UnB, mostram que os trabalhadores pedem maior acessibilidade e mobilidade nos locais de trabalho, isso vai ser benéfico para que todos os trabalhadores e trabalhadoras tenham melhores condições de trabalho.

Essa luta pela inclusão é contínua e está na ordem do dia, pois na luta pela saúde e segurança do trabalho há uma preocupação constante dos trabalhadores contra a contaminação, contra a LER/DORT, contra todas as formas de assédio e violências no trabalho, pela saúde mental entre outras lutas.

Lutar pela inclusão dos PcDs, é mais uma luta dos trabalhadores pela saúde e contra qualquer tipo de discriminação!

**André Henrique Alves,**

Secretário de Saúde da Fetquim CUT/Intersindical/  
Unidos para Lutar



## **PcDs querem ser inseridos no mercado de trabalho com maior qualificação**

O presente estudo e pesquisa que está sendo publicado pela Fetquim-CUT com trabalho do Dieese e do NEVIS, da UnB, nos ajudará a desenhar uma ação sindical mais efetiva de cobrança das cotas de PcDs junto às empresas.

Os dados da RAIS mostram que a maior parte dos deficientes químicos em São Paulo empregados possuem deficiência física, seguida de deficiência auditiva e visual.

Um dado importante nas entrevistas feitas com PcDs químicos como PcDs desempregados, é que os empregados apesar de sempre terem de enfrentar problemas físicos e psíquicos se sentem **satisfeitos e úteis quando inseridos no mercado de trabalho**, enquanto que os desempregados se queixam de forma intensa dos obstáculos que encontram junto às empresas, órgãos públicos, Assistência à Saúde e INSS.

O presente estudo e pesquisa vai nos ajudar no processo de negociação e mobilização nas empresas para termos maior qualificação, já que esse é um desejo expresso pelos PcDs, quer empregados como desempregados

Essa luta pelo cumprimento das cotas contribui para a inclusão dos PcDs e por uma melhor qualidade de vida na sociedade!

**Amábile de Oliveira Cordeiro,**  
Secretária de Políticas Sociais da Fetquim CUT/  
Intersindical/Unidos para lutar



**1ª Parte**

**PANORAMA DOS TRABALHADORES  
QUÍMICOS PcDs:  
DADOS E INFORMAÇÕES BÁSICAS**

**Douglas M. Ferreira**



## 1. O que é um PcD?

A sigla PcD significa Pessoa com Deficiência e é o termo mais adequado para se referir a essa condição. Evita-se o uso das palavras “deficiente” ou “portador de deficiência”, pois geralmente não se trata de uma condição transitória. Em geral, as PcDs podem ser classificadas da seguinte forma:

**Deficiente Visual:** refere-se à perda parcial ou total da visão, adquirida durante a vida ou desde o nascimento. Pode ser classificada em baixa visão, quando há comprometimento visual mesmo com tratamento ou correção, e cegueira, que envolve a perda total ou a capacidade extremamente reduzida de enxergar. O sistema Braille e tecnologias de leitura são usados por pessoas com deficiência visual.

**Deficiente Auditivo:** diz respeito à perda bilateral, parcial ou total da audição. Pode ser classificada como unilateral, bilateral, parcial ou total. A audição é fundamental para a comunicação e detecção de perigos iminentes.

**Deficiente Físico:** caracteriza-se pelo comprometimento da movimentação e/ou força de diferentes membros do corpo. Pode afetar parcial ou completamente uma ou mais partes do corpo humano, resultando em condições como paraplegia, tetraplegia, amputação de membro, paralisia cerebral, entre outras. Pode ser temporária, recuperável, definitiva ou compensável.

**Deficiente Mental/Intelectual:** refere-se a distúrbios do desenvolvimento neurológico que surgem precocemente na infância, afetando habilidades intelectuais, de atenção, memória, percepção, linguagem, resolução de problemas e in-

teração social. Pode ter causas genéticas ou resultar de distúrbios que afetam o desenvolvimento cerebral. O termo “retardo mental” foi substituído por “deficiência intelectual”.

**Deficiente Múltiplo:** pode ser entendida como a associação de duas ou mais deficiências primárias (mental/visual/auditivo-física, sensorial, emocional), causando atrasos no desenvolvimento global e na capacidade adaptativa.

**Surdocegueira:** é uma deficiência em que a pessoa apresenta perda auditiva e visual ao mesmo tempo, em graus diferentes. É uma deficiência única que difere da cegueira e da surdez. Pode ser adquirida ao longo da vida ou congênita, presente desde o nascimento.

Para fins de cotas, existem critérios técnicos e específicos para classificação das deficiências:

- **Deficiência Física:** alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, comprometendo a função física. Inclui condições como paraplegia, amputação, paralisia cerebral, entre outras.
- **Deficiência visual:** visão igual ou inferior a 20/200 (de acordo com a tabela de Snellen) no olho com melhor correção, ou campo visual inferior a 20°, ou a ocorrência simultânea de ambas as condições; cegueira, quando a visão é igual ou inferior a 0,05 no olho com melhor correção óptica; baixa visão, que significa ter uma visão entre 0,3 e 0,05 no olho com melhor correção óptica; casos em que a soma do campo visual em ambos os olhos é igual ou inferior a 60°; ou a ocorrência simultânea de qualquer uma das condições anteriores; (ou cegueira diagnosticada por um oftalmologista).



- Deficiência auditiva: perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, avaliada por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz.
- Deficiência intelectual: funcionamento intelectual significativamente abaixo da média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações em duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, como comunicação, autocuidado, habilidades sociais, utilização de recursos da comunidade, saúde e segurança, habilidades acadêmicas, lazer e trabalho.
- Deficiência múltipla: combinação de duas ou mais deficiências.
- Autismo: uma pessoa com transtorno do espectro autista é caracterizada por uma síndrome clínica que apresenta (i) deficiência persistente e clinicamente significativa na comunicação e interação social, manifestada por deficiência acentuada na comunicação verbal e não verbal usada para interação social, falta de reciprocidade social, falha em desenvolver e manter relacionamentos apropriados ao seu nível de desenvolvimento, ou (ii) padrões restritivos e repetitivos de comportamentos, interesses e atividades, manifestados por comportamentos motores ou verbais estereotipados, comportamentos sensoriais incomuns, aderência excessiva a rotinas e padrões de comportamento ritualizados, interesses restritos e fixos.

O artigo 93 da Lei nº 8.213/1991 (Lei de cotas no setor privado) estabeleceu percentuais nos quais uma empresa com

pelo menos 100 funcionários deve reservar vagas para trabalhadores reabilitados e pessoas com deficiência. O tamanho da cota varia de acordo com o número de funcionários da empresa:

**Até 200 funcionários: 2%**

**De 201 a 500 funcionários: 3%**

**De 501 a 1000 funcionários: 4%**

**Mais de 1001 funcionários: 5%**

Todas as empresas estão sujeitas à fiscalização pelos auditores fiscais do trabalho, independentemente de seu porte. No caso de empresas com mais de 100 funcionários, além das demais obrigações trabalhistas, o fiscal deve verificar se a empresa está em conformidade com a legislação que envolve a reserva de vagas e também com as questões relacionadas à acessibilidade no local de trabalho. De acordo com as diretrizes da Instrução Normativa da Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) 98/2012, será analisado se os profissionais designados pelas cotas estão distribuídos “de maneira proporcional” em diferentes cargos, funções, postos de trabalho, setores e estabelecimentos.

As empresas que não seguirem as obrigações de contratação estabelecidas pela lei podem ser penalizadas com multas, e poderá ser solicitado um acordo de compromisso (ou ajuste de conduta) para se adequarem à legislação.

## 2. Quem são os PcDs no Brasil?

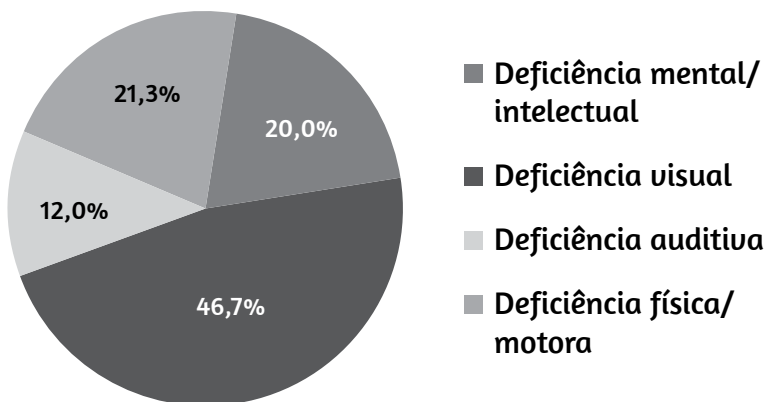
Um total de 17,3 milhões de indivíduos, o que representa 8,4% da população brasileira, possui alguma forma de deficiência. Quase metade desse grupo, ou seja, 49,4%, é composta por idosos. Entre as mais de 7,8 milhões de pessoas acima de dois anos de idade, 3,8% têm deficiência física nos membros inferiores, enquanto 2,7% apresentam restrições nos membros superiores. Além disso, 3,4% dos brasileiros possuem deficiência visual e 1,1% têm deficiência auditiva. Aproximadamente 1,2% da população, equivalente a 2,5 milhões de brasileiros, têm deficiência intelectual.

Dentre aqueles que possuem algum tipo de deficiência, 10,5 milhões são mulheres, representando 9,9%, em comparação com 6,7 milhões de homens, o que corresponde a 6,9%. Em relação à localização geográfica, 9,7% das pessoas vivem em áreas rurais, enquanto 8,2% residem em áreas urbanas.

De acordo com os dados do Censo Demográfico de 2010, organizados por Garcia (2014), dentro do grupo total de 107 milhões de pessoas com idades entre 20 e 59 anos, 6,5 milhões eram indivíduos com deficiência incapacitante ou severa, 20,6 milhões tinham alguma limitação funcional e 80,1 milhões não apresentavam nenhuma limitação ou deficiência. Segundo o autor, as pessoas que deveriam ser alvo de políticas de inclusão no mercado de trabalho são aquelas com deficiência ou com grande dificuldade/limitação em realizar atividades como caminhar, enxergar e ouvir, além daquelas com

deficiência intelectual. Em outras palavras, os 6,5 milhões de indivíduos correspondiam a 6,1% do total da população ou a 3,4% da população total em 2010, que era de 190,7 milhões. A distribuição dessas pessoas entre os diferentes tipos de deficiência era a seguinte:

### **Distribuição das Pessoas em idade produtiva (20 a 59 anos) com deficiência Brasil, 2010**



Fonte: Censo Demográfico 2010 apud Garcia (2014),  
página 176. Elaboração: DIEESE

Ainda segundo Garcia (2014) com dados do Censo Demográfico de 2010, na comparação dentre os PcDs e os não PcDs no mercado de trabalho temos que a taxa de participação era de 53,2% para as pessoas com deficiência, contra 77,4% para as pessoas sem deficiência e a taxa de desocupação era maior para as pessoas com deficiência 8,4% contra 6,9%.

O número de PcDs ocupados era de 3,1 milhões em 2010. Se comparados com a RAIS/MTE, ainda que os dados não tenham equivalência metodológica, temos 306 mil PcDs em 2010. Tal equiparação nos mostra que possivelmente o contingente de PcDs com vínculo de trabalho formal é menor do que o resto da população evidenciando a precarização e a falta de proteção trabalhista desse contingente. A falta de pesquisa e de mensuração dos dados referentes às PcDs mostra um quadro preocupante até porque temos indicativos que, apesar do avanço com a lei de cotas, ainda há um percentual relevante de PcDs não atingidos por políticas sociais e não inserido no mercado de trabalho formal. (DIEESE, 2022)



### **3. Perfil dos vínculos<sup>1</sup> formais de PcDs presentes na Rais/MTE: Trabalhadores em Geral e Químicos**

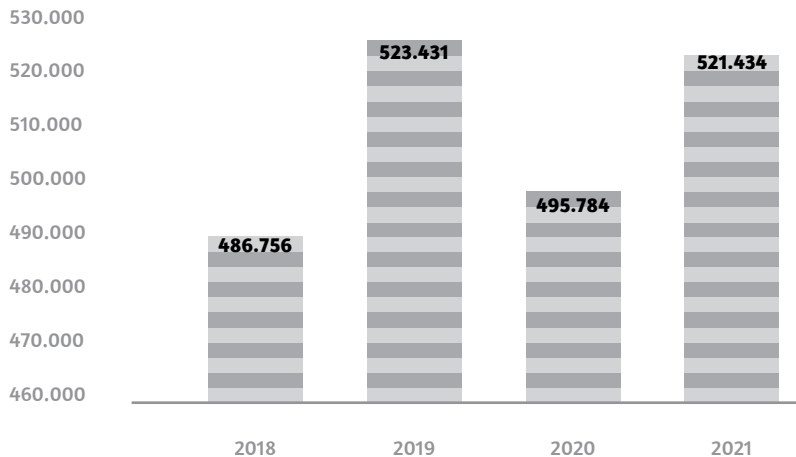
Com base nos dados fornecidos pelo Ministério do Trabalho, utilizando os registros declarados pelas empresas na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), é possível traçar um perfil dos trabalhadores com deficiência (PcDs) que estão inseridos no mercado de trabalho formal. Para uma análise mais abrangente e comparativa do perfil das PcDs, foram considerados os trabalhadores PcDs em geral no Brasil (mercado formal), os trabalhadores PcDs do setor químico no Brasil e os trabalhadores PcDs representados pela Federação dos Trabalhadores das Indústrias Químicas (FETQUIM) em suas respectivas áreas territoriais de atuação. Foram considerados apenas os vínculos de trabalho ativos em 31/12 dos anos correspondentes.

O número absoluto de trabalhadores PcDs tem apresentado alguma variação nos últimos anos. Em 2021, foram registrados 521.434 trabalhadores PcDs no Brasil, um número ligeiramente inferior aos 523.431 registrados em 2019. Em comparação com o ano de 2018, houve um aumento de 7,1% no total de PcDs empregados formalmente de acordo com os registros da RAIS. No entanto, esse número parece ter se estabilizado, considerando que o ano de 2020/2021 foi afetado pela pandemia e o mercado de trabalho como um todo foi prejudicado pelas medidas de contenção do avanço do vírus.

---

<sup>1</sup> Este trabalho utilizará somente os vínculos ativos em 31/12 dos respectivos anos, a não ser em indicação contrária.

**Tabela: Número total de trabalhadores PcDs no Brasil vinculados na RAIS, 2018 - 2021**



Fonte: RAIS, Elaboração: DIEESE

Em relação à distribuição territorial dos trabalhadores PcDs, há uma forte predominância na região Sudeste, especialmente no estado de São Paulo. Cerca de 51,3% dos vínculos de trabalhadores PcDs formais estão localizados nessa região. No caso dos trabalhadores químicos PcDs, a maioria (61%) está concentrada no Sudeste, seguida pela região Sul (22%), Nordeste (8%) e Centro-Oeste (7%), com a menor concentração de PcDs, enquanto a região Norte representa 2% dos vínculos.



**Tabela: Distribuição regional dos vínculos de trabalhadores PcDs, 2021.**

Região	Químicos		Geral	
	Frequência	%	Frequência	%
Centro-Oeste	890	7%	43.379	8,32%
Nordeste	1.081	8%	86.132	16,52%
Norte	328	2%	24.184	4,64%
Sudeste	8.049	61%	267.582	51,32%
Sul	2.871	22%	100.157	19,21%
<b>Total Geral</b>	<b>13.219</b>	<b>100%</b>	<b>521.434</b>	<b>100%</b>

Fonte: RAIS, Elaboração: DIEESE

As atividades econômicas com maior concentração de trabalhadores PcDs por setor da Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE) são a indústria de transformação, representando 24% do total com 125 mil trabalhadores, seguida pelo comércio e reparação de veículos automotores e motocicletas, com 20% e 102,9 mil trabalhadores. Por outro lado, as seções de atividades imobiliárias e artes, cultura, esporte e recreação apresentaram a menor quantidade de vínculos totais de trabalhadores PcDs.

**Tabela: Distribuição dos vínculos de trabalhadores PcDs no Brasil por seção da CNAE, 2021.**

Seção	Frequência	(%)
Agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura	8.689	2%
Indústrias extrativas	4.116	1%
Indústrias de transformação	125.833	24%
Eletricidade e gás	3.602	1%
Água, esgoto, atividades de gestão de resíduos e descontaminação	4.994	1%
Construção	19.182	4%
Comércio, reparação de veículos automotores e motocicletas	102.977	20%
Transporte, armazenagem e correio	34.558	7%
Alojamento e alimentação	9.865	2%
Informação e comunicação	6.599	1%
Atividades financeiras, de seguros e serviços relacionados	26.842	5%
Atividades imobiliárias	709	0%
Atividades profissionais, científicas e técnicas	8.128	2%
Atividades administrativas e serviços complementares	36.189	7%
Administração pública, defesa e seguridade social	37.462	7%
Educação	26.466	5%
Saúde humana e serviços sociais	36.508	7%
Artes, cultura, esporte e recreação	1.677	0%
Outras atividades de serviços	10.262	2%
(vazio)	16.773	3%
<b>Total Geral</b>	<b>521.434</b>	<b>100%</b>

Fonte: RAIS Elaboração: DIEESE

O perfil das pessoas com deficiência varia de acordo com o tipo de deficiência apresentada. Em termos gerais dos vínculos formais, há uma predominância de trabalhadores PcDs com deficiência física, representando 233,7 mil pessoas (45% do total), seguido por 18% de trabalhadores PcDs com deficiência auditiva (93,6 mil), 17% com deficiência visual (90,6 mil), 9% com deficiência intelectual (48,7 mil), 9% de PcDs reabilitados (45,9 mil) e 2% de PcDs com múltiplas deficiências (9 mil).

**Tabela: Tipo de deficiência dos PcDs inseridos no mercado de trabalho formal, 2021.**

Tipo de Deficiência	PcDs FETQUIM		PcDs Químicos		PcDs Geral	
	Frequência	%	Frequência	%	Frequência	%
Auditiva	859	22%	3.008	23%	93.578	18%
Física	1.865	49%	5.732	43%	233.657	45%
Intelectual (mental)	216	6%	984	7%	48.716	9%
Múltipla	38	1%	147	1%	8.978	2%
Reabilitado	210	5%	904	7%	45.968	9%
Visual	655	17%	2.444	18%	90.537	17%
<b>Total geral</b>	<b>3.843</b>	<b>100%</b>	<b>13.219</b>	<b>100%</b>	<b>521.434</b>	<b>100%</b>

Fonte: RAIS, Elaboração: DIEESE

No setor químico brasileiro, estima-se que haja um total de 13,2 mil trabalhadores atuando na produção. Em relação aos trabalhadores PcDs do ramo químico, foram registrados 3,8 mil vínculos, o que representa 29% do total de PcDs no setor e está sob a representação da Federação dos Trabalhadores das Indústrias Químicas (FETQUIM).

Dentro do setor químico brasileiro, há um maior número de trabalhadores PcDs envolvidos na produção de produtos de borracha e materiais plásticos (37%), seguido pela fabricação de produtos químicos (44%). No caso dos trabalhadores da FETQUIM, a maioria dos vínculos está na fabricação de produtos químicos (44%), seguida pela fabricação de produtos farmoquímicos e farmacêuticos (32%), com uma menor presença de PcDs no segmento de plásticos.

**Tabela: Distribuição dos PcDs por divisão econômica, 2021**

Divisão	PcDs FETQUIM		PcDs Químicos	
	Frequência	(%)	Frequência	(%)
Fabricação de produtos químicos	1.675	44%	4.799	36%
Fabricação de produtos farmoquímicos e farmacêuticos	1.246	32%	3.506	27%
Fabricação de produtos de borracha e de material plástico	922	24%	4.914	37%
<b>Total Geral</b>	<b>3.843</b>	<b>100%</b>	<b>13.219</b>	<b>100%</b>

Fonte: RAIS, Elaboração: DIEESE

A distribuição dos trabalhadores PcDs de acordo com a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) é heterogênea. No geral, a maioria dos trabalhadores PcDs com vínculos formais está envolvida em atividades administrativas de produção, representando aproximadamente um terço do total. Essa mesma dinâmica pode ser observada para os trabalhadores químicos no Brasil e os trabalhadores químicos da base da FETQUIM. As principais ocupações incluem Assistente Administrativo, Auxiliar de Escritório e Alimentador de Linha de Produção.

**Tabela: Distribuição das 10 principais ocupações dos trabalhadores PcDs, 2021**

CBO 2002	PcDs FETQUIM	(%)	CBO 2002	PcDs Químicos	(%)	CBO 2002	PcDs Geral	(%)
Alimentador de linha de produção	772	19%	Alimentador de linha de produção	2.027	15%	Assistente administrativo	41.141	8%
Assistente administrativo	424	11%	Assistente administrativo	869	7%	Auxiliar de escritório, em geral	40.328	8%
Auxiliar de escritório, em geral	236	6%	Auxiliar de escritório, em geral	605	5%	Alimentador de linha de produção	23.363	4%
Operador de produção (Química, petroquímica e afins)	169	4%	Operador de produção (Química, petroquímica e afins)	405	3%	Faxineiro	22.710	4%
Auxiliar de produção farmacêutica	123	3%	Auxiliar de produção farmacêutica	401	3%	Repositor de mercadorias	18.904	4%
Operador de máquina de produtos farmacêuticos	114	3%	Almoxarife	297	2%	Embalador a mão	13.530	3%
Operador de máquina de fabricação de produtos de higiene e limpeza	72	2%	Operador de máquinas fixas, em geral	275	2%	Almoxarife	9.349	2%
Almoxarife	71	2%	Faxineiro	253	2%	Operador de Caixa	8.178	2%
Operador de máquinas fixas, em geral	70	2%	Embalador a mão	227	2%	Vendedor de comércio varejista	8.067	2%
Operador de máquina misturadeira (tratamentos Químicos e afins)	68	2%	-	221	2%	Receptionista, em geral	6.532	1%
<b>Total</b>	<b>3.843</b>	<b>100%</b>		<b>13.219</b>	<b>100%</b>		<b>521.434</b>	<b>100%</b>

Fonte: RAIS, Elaboração: DIEESE

A remuneração dos trabalhadores PcDs também apresenta diferenças entre as categorias. Em termos de faixa salarial em salários mínimos de 2021, no geral do mercado de trabalho formal, 57% dos vínculos tinham remuneração de até 2 salários mínimos (SMs). Para os vínculos de PcDs, essa porcentagem é de 50%. No caso dos trabalhadores PcDs do ramo químico, a proporção é de 34%, e na base da FETQUIM, apenas 16% estão nessa faixa salarial.

De forma geral, os vínculos de trabalhadores PcDs apresentam uma média de remuneração menor em comparação com o restante do mercado de trabalho. No entanto, os vínculos de trabalhadores PcDs do setor químico e da base da FETQUIM têm uma remuneração acima da média do setor em geral e do restante do mercado de trabalho, o que é uma

característica dos vínculos na indústria de transformação, que tendem a ter uma remuneração média mais alta.

A maior frequência de remuneração dos vínculos de trabalhadores PcDs da FETQUIM está na faixa de 2 a 3 salários mínimos (28%), o que está acima da faixa de remuneração mais comum para trabalhadores PcDs em geral, que é de 1 a 1,5 salários mínimos. É necessário ressaltar que há um percentual maior de vínculos de trabalhadores PcDs sem remuneração classificada, o que dificulta o cálculo. Em 2020, os trabalhadores PcDs em geral recebiam em média 12,1% a menos do que o restante dos trabalhadores com vínculos formais (DIEESE, 2022).

**Tabela: Distribuição dos vínculos PcDs e geral por remuneração em salários mínimos, 2021**

Remuneração em Salários Mínimos	PcDs FETQUIM			PcDs Químicos		
	Frequência	(%)	(%) Acum.	Frequência	(%)	(%) Acum.
Até 0,5 SM	13	0%	0%	46	0%	0%
0,51 a 1 SM	20	1%	1%	209	2%	2%
1,01 a 1,5 SMs	90	2%	3%	1.504	11%	13%
1,51 a 2 SMs	511	13%	16%	2.769	21%	34%
2,01 a 3 SMs	1.094	28%	45%	3.391	26%	60%
3,01 a 4 SMs	620	16%	61%	1.566	12%	72%
4,01 a 5 SMs	385	10%	71%	865	7%	78%
5,01 a 7 SMs	380	10%	81%	807	6%	84%
7,01 a 10 SMs	207	5%	86%	474	4%	88%
10,1 a 15 SMs	119	3%	89%	277	2%	90%
15,01 a 20 SMs	52	1%	91%	108	1%	91%
Mais de 20 SMs	48	1%	92%	99	1%	92%
Não Classificado	304	8%	100%	1.104	8%	100%
<b>Total Geral</b>	<b>3.843</b>	<b>100%</b>	-	<b>13.219</b>	<b>100%</b>	-

Remuneração em Salários Mínimos	PcDs Geral			Geral		
	Frequência	(%)	(%) Acum.	Frequência	(%)	(%) Acum.
Até 0,5 SM	4.309	1%	1%	449.271	1%	1%
0,51 a 1 SM	27.762	5%	6%	3.484.838	7%	8%
1,01 a 1,5 SMs	131.253	25%	31%	14.316.354	29%	37%
1,51 a 2 SMs	98.195	19%	50%	9.284.833	19%	57%
2,01 a 3 SMs	83.643	16%	66%	8.245.379	17%	73%
3,01 a 4 SMs	41.957	8%	74%	3.826.867	8%	81%
4,01 a 5 SMs	24.640	5%	79%	2.158.805	4%	86%
5,01 a 7 SMs	25.683	5%	84%	2.239.806	5%	90%
7,01 a 10 SMs	16.546	3%	87%	1.471.498	3%	93%
10,1 a 15 SMs	10.456	2%	89%	968.469	2%	95%
15,01 a 20 SMs	4.252	1%	90%	409.491	1%	96%
Mais de 20 SMs	4.022	1%	91%	403.264	1%	97%
Não Classificado	48.716	9%	100%	1.469.996	3%	100%
<b>Total Geral</b>	<b>521.434</b>	<b>100%</b>	-	<b>48.728.871</b>	<b>100%</b>	-

Fonte: RAIS, Elaboração: DIEESE

O perfil educacional dos trabalhadores PcDs no Brasil é diversificado. A escolaridade varia, e podemos observar que os vínculos de trabalhadores PcDs em geral possuem níveis educacionais mais baixos em comparação com o mercado de trabalho formal em geral. No entanto, os vínculos de trabalhadores PcDs do ramo químico apresentam uma maior escolaridade em relação aos vínculos de trabalhadores PcDs em geral e ao mercado de trabalho em geral. No caso dos trabalhadores PcDs químicos, mais da metade possui ensino médio completo (56%), sendo que 22,8% possuem ensino médio incompleto.

A escolaridade dos vínculos de trabalhadores PcDs na base da FETQUIM é composta por 15% com ensino médio incompleto, 55% com ensino médio completo e outros 30% possuem algum grau de ensino superior.

**Tabela: Distribuição dos vínculos formais dos PcDs por Escolaridade, 2021**

Escolaridade	PcDs FETQUIM			PcDs Químicos		
	Frequência	(%)	(%) Acum.	Frequência	(%)	(%) Acum.
Médio incompleto	575	15%	15,0%	3.019	23%	22,8%
Médio completo	2.107	55%	69,8%	7.446	56%	79,2%
Superior incompleto	200	5%	75,0%	554	4%	83,4%
Superior completo	943	25%	99,5%	2.170	16%	99,8%
Pós graduação	18	0%	100%	30	0%	100%
<b>Total Geral</b>	<b>3.843</b>	<b>100%</b>	-	<b>13.219</b>	<b>100%</b>	-

Escolaridade	PcDs Geral			Geral		
	Frequência	(%)	(%) Acum.	Frequência	(%)	(%) Acum.
Médio incompleto	143.597	28%	27,5%	10.340.032	21%	21,1%
Médio completo	254.173	49%	76,3%	25.114.826	52%	72,8%
Superior incompleto	22.750	4%	80,6%	1.958.994	4%	76,8%
Superior completo	97.281	19%	99,3%	10.751.954	22%	98,8%
Pós graduação	3.633	1%	100%	563.065	1%	100%
<b>Total Geral</b>	<b>521.434</b>	<b>100%</b>	-	<b>48.728.871</b>	<b>100%</b>	-

Fonte: RAIS, Elaboração: DIEESE

O tamanho das empresas em que os trabalhadores PcDs estão empregados varia. Há uma composição contrastante em relação ao restante do mercado de trabalho. As empresas de menor porte empregam um número menor de trabalhadores PcDs em comparação com o restante do mercado de trabalho. Por outro lado, as grandes empresas empregam um maior número de trabalhadores PcDs, e o mesmo é válido para os trabalhadores PcDs do ramo químico e da FETQUIM.

75% dos vínculos de trabalhadores PcDs em geral estão em empresas com mais de 100 trabalhadores, e para os trabalhadores PcDs do ramo químico e da FETQUIM, esse número é ainda maior, correspondendo a 89% e 90%, respectivamente. Esse fenômeno pode estar diretamente associado ao



instrumento das cotas de contratação de PcDs, que passa a ser aplicado a empresas com mais de 100 trabalhadores.

As empresas com 1.000 trabalhadores ou mais são responsáveis por aproximadamente um terço dos trabalhadores PcDs da FETQUIM e dos trabalhadores PcDs em geral. Além disso, 20% dos vínculos PcDs do ramo químico estão nessas empresas de grande porte.

**Tabela: Distribuição dos vínculos formais PcDs por tamanho do estabelecimento, 2021**

Tamanho Estabelecimento	PcDs FETQUIM			PcDs Químicos		
	Frequência	(%)	(%) Acum.	Frequência	(%)	(%) Acum.
De 1 a 4	8	0%	0%	58	1%	1%
De 5 a 9	21	1%	1%	58	0%	1%
De 10 a 19	42	1%	2%	126	1%	2%
De 20 a 49	146	4%	6%	466	4%	5%
De 50 a 99	173	5%	10%	796	6%	11%
De 100 a 249	715	19%	29%	3.015	23%	34%
De 250 a 499	949	25%	53%	3.364	25%	59%
De 500 a 999	740	19%	73%	2.706	20%	80%
1000 ou mais	1.049	27%	100%	2.654	20%	100%
<b>Total Geral</b>	<b>3.843</b>	<b>100%</b>	<b>-</b>	<b>13.219</b>	<b>100%</b>	<b>-</b>

Tamanho Estabelecimento	PcDs Geral			Geral		
	Frequência	(%)	(%) Acum.	Frequência	(%)	(%) Acum.
De 1 a 4	6.742	1%	1%	4.206.337	9%	9%
De 5 a 9	11.690	2%	4%	4.099.383	8%	17%
De 10 a 19	25.424	5%	8%	4.675.859	10%	27%
De 20 a 49	41.981	8%	16%	5.788.739	12%	39%
De 50 a 99	43.320	8%	25%	4.052.407	8%	47%
De 100 a 249	89.234	17%	42%	5.115.685	10%	57%
De 250 a 499	76.372	15%	57%	4.128.333	8%	66%
De 500 a 999	73.618	14%	71%	4.102.336	8%	74%
1000 ou mais	153.053	29%	100%	12.559.792	26%	100%
<b>Total Geral</b>	<b>521.434</b>	<b>100%</b>	<b>-</b>	<b>48.728.871</b>	<b>100%</b>	<b>-</b>



#### **4. Cumprimento da lei de Cotas: Trabalhadores em Geral e Químicos**

De acordo com o painel de informações e estatísticas da inspeção do trabalho no Brasil, elaborado em um projeto cooperativo de pesquisa e desenvolvimento entre UnB-FUB/CDT/FCI e ME/SIT, nos últimos 12 meses, a inspeção do trabalho alcançou 29,5 milhões de trabalhadores e identificou 131.052 irregularidades relacionadas à saúde e segurança do trabalho. Nesse período, foram inseridos 110.740 aprendizes e trabalhadores PcDs.

Como já mencionado neste estudo, as seções de indústria de transformação e comércio, reparação de veículos automotores e motocicletas possuem um alto número de trabalhadores PcDs. Essas duas seções da CNAE também registraram um número maior de fiscalizações e de inserções de PcDs por meio de ação judicial em comparação com as outras seções da CNAE. A relação entre as ações de fiscalização do trabalho e a contratação de trabalhadores PcDs no mercado de trabalho fica evidente.

Os dados mostram que as seções com menor cumprimento da cota de PcDs são a Administração Pública, Defesa e Seguridade Social (13,5%), seguidas das atividades Administrativas e Serviços Complementares (24,3%). Vale ressaltar que nenhuma das seções da CNAE atingiu percentuais de cumprimento das cotas de PcDs acima do mínimo exigido por lei.

A tabela a seguir apresenta informações relevantes sobre a distribuição proporcional dos vínculos PcDs em relação ao total de vínculos de cada seção. Nessa análise, podemos ob-

servar que, em média, há um trabalhador PcD para cada 93 trabalhadores sem deficiência. Dessa forma, as atividades de Eletricidade e Gás apresentam a menor proporção, com um trabalhador PcD para cada 37 não-PcDs, seguidas das atividades financeiras, de seguros e serviços relacionados, com um trabalhador PcD para cada 38 não-PcDs. A indústria de transformação apresenta uma proporção de um trabalhador PcD para cada 58 não-PcDs.

### **Tabela. Distribuição dos PcDs no mercado de trabalho formal segundo seção da CNAE, 2021**

Fonte: RAIS, Radar SIT. Elaboração: DIEESE

Seção	Frequência	(%)	Empresas que cumprem a cota	Fiscalizações	Total de PcD incluídos sob ação fiscal	Autos de infração	Termos de compromisso
Agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura	8.689	2%	405	154	216	57	3
Indústrias extrativas	4.116	1%	59%	66	149	49	2
Indústrias de transformação	125.833	24%	63%	1.773	4.372	666	92
Eletricidade e gás	3.602	1%	68%	37	96	27	1
Água, esgoto, atividades de gestão de resíduos e descontaminação	4.994	1%	57%	86	181	43	3
Construção	19.182	4%	35%	848	1.239	443	37
Comércio, preparação de veículos automotores e motocicletas	102.977	20%	64%	1.725	6.039	642	70
Transporte, armazenagem e correio	34.558	7%	49%	698	901	325	34
Alojamento e alimentação	9.865	2%	47%	140	260	63	2
Informação e comunicação	6.599	1%	41%	271	677	134	14
Atividades financeiras, de seguros e serviços relacionados	26.842	5%	66%	262	670	113	12
Atividades imobiliárias	709	0%	44%	38	85	16	-
Atividades profissionais, científicas e técnicas	8.128	2%	42%	259	-	132	-
Atividades administrativas e serviços complementares	36.189	7%	24%	985	2.357	543	53
Administração pública, defesa e seguridade social	37.462	7%	14%	10	4	4	3
Educação	26.466	5%	64%	403	697	174	16
Saúde humana e serviços sociais	36.508	7%	46%	528	1.341	244	58
Artes, cultura, esporte e recreação	1.677	0%	65%	46	61	15	1
Outras atividades e serviços	10.262	2%	50%	174	263	73	6
(vazio)	16.776	3%	-	-	-	-	-
<b>Total geral</b>	<b>521.434</b>	<b>100%</b>	<b>50%</b>	<b>8.503</b>	<b>19.608</b>	<b>3.763</b>	<b>407</b>

Com relação aos grupos de atividade econômica na indústria química, observa-se uma distribuição heterogênea. Os dados disponíveis sobre os grupos de atividade econômica no Estado de São Paulo mostram que a fabricação de produtos químicos inorgânicos e a fabricação de produtos farmacêuticos são os grupos com menor cumprimento das cotas de contratação de PcDs, ambos com 22,9%. Por outro lado,

os grupos de fabricação de resinas e elastômeros e fabricação de defensivos agrícolas e desinfetantes domissanitários são os que mais respeitam a lei de cotas no estado, com 89,7% e 75,4%, respectivamente.

**Tabela: Percentual de empresas que cumprem a lei de cotas nos grupos de atividade econômica da indústria química do Estado de São Paulo, 2021**

Grupos de atividade econômica	(%) de empresas cumprindo as cotas
Fabricação de produtos químicos inorgânicos	22,9
Fabricação de produtos químicos orgânicos	56,5
Fabricação de resinas e elastômeros	89,7
Fabricação de fibras artificiais e sintéticas	70,0
Fabricação de defensivos agrícolas e desinfetantes domissanitários	75,4
Fabricação de sabões, detergentes, produtos de limpeza, cosméticos, produtos de perfumaria e de higiene pessoal	68,0
Fabricação de tintas, vernizes, esmaltes, lacas e produtos afins	56,1
Fabricação de produtos e preparados químicos diversos	70,6
Fabricação de produtos farmoquímicos	22,9
Fabricação de produtos farmacêuticos	71,0
Fabricação de produtos de borracha	69,5
Fabricação de produtos de material plástico	61,1
<b>Total</b>	<b>63,5</b>

Fonte: RAIS, Radar SIT. Elaboração: DIEESE



## 5. Recomendações para ação sindical

Este trabalho teve como objetivo fornecer dados quantitativos para subsidiar a ação sindical no ramo industrial químico brasileiro, especialmente aos dirigentes da Federação dos Trabalhadores da Indústria Química no Estado de São Paulo (FETQUIM).

A realidade dos PcDs ainda é amplamente desconhecida na sociedade brasileira. É necessário alertar e conscientizar tanto a classe trabalhadora quanto a liderança sindical sobre as condições e dificuldades enfrentadas pelos PcDs no mercado de trabalho. Ações de capacitação na área podem auxiliar os dirigentes a melhor representar os interesses desses trabalhadores e incorporar novas cláusulas nas negociações coletivas que contemplem essa população. Além disso, buscar a inclusão de representantes com deficiência nas direções sindicais contribuirá para uma maior inclusão e uma visão mais aprimorada desse segmento.

Em 2020, os PcDs ganhavam, em média, 12,1% a menos do que os demais trabalhadores com vínculos formais (DIEESE, 2022). Isso evidencia a disparidade salarial enfrentada por essa população, que já enfrenta desigualdades estruturais no mercado de trabalho e na vida cotidiana. Embora haja uma maior presença de PcDs na indústria de transformação em comparação com outros setores econômicos, esses trabalhadores estão mais concentrados em atividades administrativas do que nas ocupações produtivas e nas atividades principais da indústria. Essa concentração em atividades ad-

ministrativas acentua a desigualdade salarial dos PcDs na indústria química.

Para buscar uma maior inclusão e redução de desigualdades, é importante utilizar instrumentos como a lei de cotas de contratação de PcDs, que são focados na atuação sindical para incorporar esses trabalhadores em empresas químicas. Essa lei proporciona oportunidades no mercado de trabalho e fornece ferramentas para os dirigentes sindicais reivindicarem e negociarem com empresas que possuam mais de 100 trabalhadores. Portanto, em empresas de médio-grande porte, a discussão sobre a contratação de PcDs se torna uma obrigação e deve ser respeitada.

O cumprimento das cotas de contratação de PcDs entre as empresas no ramo químico é bastante heterogêneo. Portanto, cabe à atividade sindical identificar os setores de atividade nos quais há maior e menor cumprimento dessas cotas. Nas empresas ou atividades em que haja uma presença insuficiente de PcDs, o sindicato deve acionar a inspeção do trabalho para garantir o cumprimento das cotas.

É importante lembrar que nenhuma das principais atividades econômicas do setor químico atingiu o percentual mínimo necessário de contratação de PcDs. Isso significa que muitas empresas não estão cumprindo a lei de cotas de PcDs. Em geral, recomenda-se uma análise inicial das empresas envolvidas na fabricação de produtos químicos inorgânicos e nas empresas cadastradas na fabricação de produtos farmoquímicos. Esses segmentos da indústria química paulista apresentaram baixo percentual de cumprimento da lei de cotas, com menos de um terço dessas empresas respeitando a legislação.



## 6. Referências Bibliográficas

DIEESE; Nota técnica número 268. Inclusão no mercado de trabalho e a pessoa com deficiência Inclusão no mercado de trabalho e a pessoa com deficiência, 2022. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2022/notaTec268P-cD.html>. Acessado dia 01 de maio de 2023.

GARCIA, Vinícius Gaspar; Panorama da Inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil. 2014. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/tes/v12n1/10.pdf>. Acesso dia 01 de maio de 2023.

FAGNANI, Eduardo; Política social no Brasil (1964-2002): entre a cidadania e a caridade. Tese (Doutorado em Ciências Econômicas) - Instituto de Economia da Unicamp, Campinas, 2005.



## **2ª Parte:**

# **ESTUDO DE CASOS DE PcDs QUÍMICOS E PcDS DESEMPREGADOS**

**Remígio Todeschini**



## **1. Introdução e objetivos do estudo de casos qualitativo de PcDs**

Esta segunda parte do trabalho é resultado de um estudo qualitativo sobre 20 casos de PcDs: 10 trabalhadores químicos PcDs da base dos sindicatos filiados à FETQUIM-SP - CUT/ Intersindical/Unidos para Lutar, realizada entre junho e setembro de 2022, no ABC, Campinas, Jundiaí, São José dos Campos e São Paulo e de outros 10 casos de trabalhadores desempregados PcDs, em procura do emprego, de um centro público de emprego em uma das cidades do ABC-SP. O presente estudo organizado pela FETQUIM, teve o apoio do NEVIS/ UnB (Núcleo de Estudos de Violência e Segurança, sub grupo de Saúde do Trabalhador da Universidade de Brasília) e do DIEESE, e é complementar à primeira parte dessa publicação de análise de dados da RAIS de 2021 sobre o cumprimento da Lei de Cotas de Deficiente sistematizado pelo DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio Econômicos).

Os objetivos da pesquisa realizada entre PcDs químicos e desempregados foi conhecer a realidade fática desses dois grupos de trabalhadores químicos empregados e desempregados de diversas categorias profissionais. Saber das percepções dos mesmos quanto aos seus problemas físicos, psicológicos, situação de emprego e desemprego. Narração de dificuldades encontradas junto aos órgãos públicos e sociedade em geral para proposição de sugestões, recomendações de políticas públicas, sociais e sindicais que poderão ajudar em programas e ações sindicais, de relações de trabalho com empresas e governos para a inserção dos PcDs no mercado de trabalho e na sociedade.



## **2. Metodologia**

A pesquisa do estudo de casos de empregados químicos PcDs e desempregados PcDs foi de uma entrevista individual semiestruturada em profundidade (CODD, 2006)<sup>1</sup>, com perguntas referentes aos objetivos desse estudo. A pesquisa foi realizada por meio do aplicativo Zoom, e também pelo Whatsapp, o que permitiu entrevistar dez empregados em diversas cidades do Estado de São Paulo de trabalhadores químicos. Os desempregados, em número também de dez, foram entrevistados através de vídeo e gravação, no espaço de um dos serviços públicos de intermediação de mão de obra de um dos Municípios do ABC-SP, com marcação prévia de horário e dia, agendado de modo aleatório entre desempregados PcDs à procura de emprego. A todos os entrevistados foi solicitada a autorização pessoal de gravação de suas falas e escritas, e informados dos compromissos de confidencialidade da pesquisa quantos a seus dados e informações pessoais.

### ***2.1 Processamento e análise de dados***

A análise de dados dos entrevistados PcDs químicos e desempregados foi estabelecida por dois processos síncronos. O primeiro foi transcrever minuciosamente o conteúdo das vinte entrevistas gravadas, processo trabalhoso que permitiu analisar detalhadamente o discurso e a fala de cada sujeito. Esse processo propiciou ter uma visão dos problemas

físicos e mentais de cada um dos entrevistados, além das suas dificuldades encontradas como PcDs e recolher as diversas sugestões e recomendações de políticas públicas para ampliar a inclusão dos mesmos. Neste processo de análise foi utilizado o IRAMUTEQ, que incorporou o ALCESTE<sup>2</sup>, software de Análise Lexical, quanto às respostas dos problemas físicos, psíquicos e dificuldades que os PcDs encontraram e complementado também pela Análise de Contéudo de BARDIN<sup>3</sup>.



### **3. Resultados das entrevistas dos PcDs**

#### ***3.1 PcDs químicos: Satisfação no trabalho, dificuldades e convivência com sofrimentos físicos e mentais***

Os resultados aqui apresentados são da Análise Lexical qualitativa, do software Iramuteq, da entrevista de dez trabalhadores químicos, da base dos sindicatos filiados à Fetquim CUT/Intersindical/Unidos para Lutar, realizada entre junho e setembro de 2022, no ABC, Campinas, Jundiaí, São José dos Campos e São Paulo. A sistematização das questões relativas à percepção dos sintomas físicos e psicológicos dos PcDs que trabalham e algumas das dificuldades encontradas mostram cinco classificações temáticas (Classes), através de UCEs (Unidades de Contexto Elementares) do discurso desses trabalhadores que se agrupam em três principais eixos:

**Classe 1 - Satisfação no trabalho e dificuldades (16,7% de UCEs);**

**Classe 2 - Trabalhar no ritmo de máquina antiga (22,2% de UCEs);**

**Classe 3 - Trabalhar com problema auditivo (20,8% de UCEs);**

**Classe 4 - Sofrimentos físicos (25% de UCEs);**

**Classe 5 - Sofrimento mental (15,3% de UCEs).**

Entre os trabalhadores químicos três eram provenientes de indústrias farmacêuticas, seis de indústrias químicas e um de indústria plástica. As idades dos entrevistados eram: dois entre 20 a 29 anos; dois entre 30 a 39 anos; cinco entre 40 a 49 anos e um entre 60 a 69 anos. Seis entrevistados eram do sexo masculino, e quatro eram do sexo feminino. O Estado civil: seis entre casados e união estável e quatro declararam serem solteiros. Número de filhos: seis não tinham filhos; dois com dois filhos cada; um com 4 filhos e um com 3 filhos. Quanto ao tempo de empresa: três com até 5 anos de empresa; quatro entre 10 a 20 anos de empresa; três entre 20 a 30 anos de empresa.

### **Eixos e Temáticas do Discurso dos PcDs químicos entrevistados:**

#### **EIXO 1 - SOFRIMENTOS FÍSICOS (25% de UCEs)**

O relato sofredor de um sequelado em função de paralisia nos braços e de um grave acidente no processo de recuperação e reabilitação cirúrgica:

*“As dores sempre me acompanham (...)  
Sempre vivo com muitas dores”;*  
*“(...) Hoje tenho sequelas irreparáveis”.*

Para os que têm problemas físicos permanentes com membros superiores ou mesmo a carência (falta) de membros

as queixas são constantes ao forçarem os membros do lado oposto aos membros lesados ou carentes:

*“Ausência do braço esquerdo inteiro pode gerar um certo desequilíbrio (...) forçando utilizar o direito com todo o trabalho”.*

O discurso centrado na falta de acessibilidade no local de trabalho aumenta o sofrimento físico dos PcDs:

*“Uma deficiência física (com) local que ela tem que subir muita escada, ou um local que ela vai forçar muito, ficar de pé, acaba forçando mais ainda o desgaste da deficiência”.*

O sofrimento relatado ao fazer diversas cirurgias corretivas por causa de paralisias, poliomielite e outros tratamentos que fazem os PcDs sofrer de dores constantes:

*A necessidade de “cirurgia mesmo, para evitar ficar tomando muito analgésico” (...) “ou tomar medicamento para aliviar a dor”.*

E as constantes cirurgias para correções necessárias de membros inferiores:

*“teve de ser raspado, afetou também o músculo da minha perna”.*

Além de um problema específico de mobilidade reduzida, aparecem novas sequelas em razão do problema inicial de uma deficiência:

*“Adquiri várias sequelas. Eu tenho problemas de quadril e problema de coluna”*

## **EIXO 2 - SOFRIMENTO MENTAL (15,3% de UCEs).**

As preocupações e sofrimento mental constantes com as responsabilidades de sustentação econômica da família e filhos que se manifestam no discurso de entrevistados:

*“Minha família só depende de mim...”*

O sofrimento mental, com medo e receio, presente no dia a dia ao ligar a máquina onde ocorreu anteriormente o acidente que lhe decepou dedos da mão:

*“alguma coisa fica martelando na cabeça ainda do acidente”  
(...)“tenho receio de toda vez que vai ligar a máquina”.*

O sofrimento mental, através do sintoma de medo, preconceito, e do complexo de inferioridade está presente na vida do dia a dia dos PcDs químicos que trabalham:

*“(...) preconceito, às vezes até de inferioridade, sinto medo sim!  
... tudo o que é novo, dá medo.  
(...) Existe às vezes o complexo de inferioridade!”*

## **EIXO 3 - SATISFAÇÃO E TRABALHO COM DIFICULDADES**

### **Classe 1 - Satisfação no trabalho e dificuldades**

O fato do PcD poder continuar trabalhando lhe dá satisfação (16,7% de UCEs), e se sente valorizado no trabalho,

apesar das dificuldades que continua enfrentando devido as deficiências. Abaixo os principais segmentos de texto do discurso de vários entrevistados sobre satisfação no trabalho na empresa:

*“tudo tranquilo agora”.*

*“ Continuo a trabalhar na mesma máquina e mesma função (...)”*

*“Satisfação em estar trabalhando”.*

*“O trabalho me proporciona muita coisa boa. Meu salário minha independência e outras coisas mais. Sinto satisfeita e útil ao trabalhar”.*

*“Ao estar trabalhando é satisfatório pois comecei a me sentir útil novamente. Sempre dei o melhor de mim em tudo que faço. E sempre sou elogiado pelo meu ótimo trabalho e desempenho”.*

*“Me sinto bem em estar trabalhando com colegas. Ótimo”.*

*“No trabalho, eu falo assim, eu sou muito grato à empresa onde que eu estou hoje, além de ela cumprir a lei de cotas, foi ela que me deu a oportunidade de estar trabalhando”.*

O desejo de melhor realizar o trabalho com maior acessibilidade e ergonomia no local de trabalho para que não seja agravada a deficiência é representado pelo discurso a seguir de um dos PcDs entrevistados:

*“A questão da acessibilidade, que é fundamental para o trabalho, para não agravar a deficiência”.*

## **Classe 2 - Trabalhar no ritmo de máquina antiga**

Em vários momentos foi significativo e representou 22,2% de todo o discurso no setor farmacêutico, onde houve a queixa do ritmo mais intenso de máquinas modernas que trabalham ao lado de máquinas mais antigas onde ainda trabalham alguns PcDs:

*“Então onde a pessoa que tem a poliomielite, ou qualquer tipo de deficiência não consegue dar conta nesse equipamento (de ritmo mais intenso)”*

*“Hoje eu não consigo trabalhar nestas máquinas rápidas”.*

## **Classe 3 - Trabalhar com problema auditivo (20,8% de UCEs)**

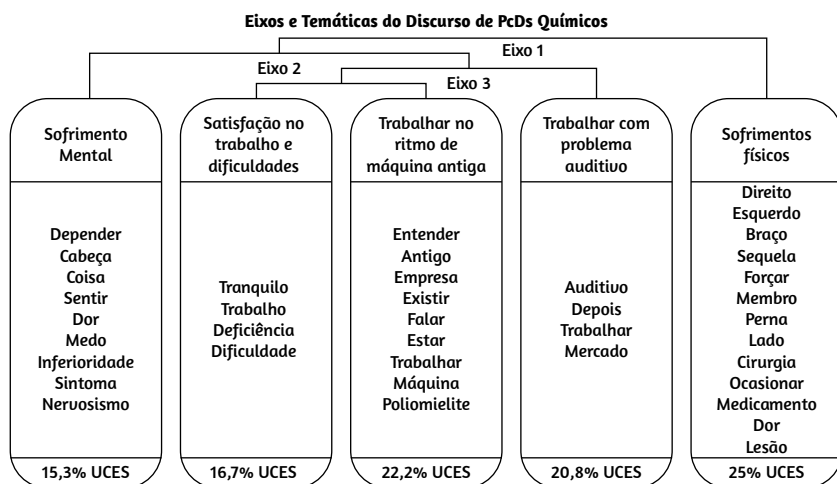
Entre trabalhadores químicos, muitas mulheres PcDs com perda auditiva profunda ou perda total de nascença, oferecem uma alternativa de poder manter o mesmo ritmo de produção como trabalhadores cotistas do que utilizando, por exemplo cadeirantes, que exigiriam adaptações mais profundas no processo produtivo com ritmo menor de produção. Porém, os deficientes auditivos, também se queixam no dia a dia do trabalho, de seu problema físico de surdez e psicológicos:

*“Perda auditiva, perda total”;*

*“Irritação e nervosismo às vezes quando me contrariam”;*

*“Tenho perda auditiva severa” (...) “Me incomoda não ouvir direito”*

**Figura 1 - Resultado do processamento da Análise Lexical de trabalhadores químicos PcDs**



Nota - Elaboração própria a partir do Dendrograma do Iramuteq, com Método Interpretativo de Reinart, em que o conjunto de Segmentos de Texto (ST), ou Unidades de Contexto Elementares (UCES) formam o discurso dos núcleos temáticos sobre o sofrimento físico e mental, além da satisfação do trabalho com as dificuldades encontradas pelos trabalhadores químicos PcDs.

### **3.2. Principais dificuldades enfrentadas pelos PcDs químicos**

A seguir seguem os resultados da sistematização das dificuldades encontradas entre os dez PcDs químicos entrevistados frente às diversas institucionalidades/ temáticas como empresas, sociedade em geral, educação, família, governos, sindicato e situações do dia a dia extraída da transcrição direta da entrevista de cada um deles:

<b>Institucionalidades</b>	<b>Descritivo das dificuldades encontradas</b>
<b>Empresas</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Medo constante de demissão;</li><li>• Constante preconceito.</li><li>• Falta de ascensão/promoção profissional na empresa e nenhuma oportunidade para o desenvolvimento pessoal e profissional.</li><li>• Empresa mera cumpridora da cota.</li><li>• As pessoas sem paciência e preparo para lidar com PcDs.</li><li>• Falta de acessibilidade para os que tem problemas de mobilidade reduzida e não contratação de cadeirantes que exigiria grandes investimentos e mudanças no lay-out da empresa, dando preferência a deficientes auditivos sem problemas de mobilidade.</li><li>• Chefia discriminando PcDs, com cobranças constantes e assédio moral nos horários administrativos;</li><li>• Falta de alternativas para melhorar mobilidade com mais elevadores disponíveis;</li><li>• Substituição de máquinas antigas com ritmo mais adequado para PcDs, por máquinas mais velozes, com desligamento de PcDs nas empresas;</li><li>• Problemas de comunicação com os surdos;</li><li>• Discriminação na empresa por ter sido reintegrado pelo judiciário;</li></ul>



<p><b>Sociedade em geral</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• PcDs desrespeitados na sociedade em geral;</li> <li>• Atitudes preconceituosas de pessoas a partir do olhar em um PcD;</li> <li>• Pessoas muito despreparadas para com os PcDs, principalmente para deficientes intelectuais, pessoas impacientes e desrespeitosas no trato com PcDs;</li> <li>• A falta de solidariedade para com os PcDs predomina:  <i>“O mundo está muito individualista”,</i>  afirmou um dos PcDs entrevistados.</li> <li>• A falta de canais de comunicação em geral para PcDs (surdos, cegos entre outros);</li> </ul>
<p><b>Espaço Urbano e Transportes</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A constante falta de acessibilidade é um dos maiores problemas nos espaços urbanos e nos transportes públicos;</li> </ul>
<p><b>Sindicato</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sindicato e sindicalistas discriminados pela chefia;</li> </ul>
<p><b>Família</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de paciência de familiares com PcDs;</li> </ul>
<p><b>Escola e Educação</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Escolas despreparadas para receber pessoas com deficiência;</li> <li>• Falta de Educação social, familiar e escolar para a aceitação permanente e solidariedade para com os PcDs;</li> </ul>

- Crianças nas escolas sendo mais preconceituosas que os adultos, conforme relato de uma entrevistada PcD desde criança:

*“No tempo da escola foi dureza. Tem crianças que conseguem ser mais preconceituosas que os próprios adultos”.*

### **3.3. Principais oportunidades/políticas públicas sugeridas pelos PcDs que trabalham**

Resultados da transcrição das entrevistas dos PcDs químicos sugerindo uma série de políticas e oportunidades a serem implementadas junto aos PcDs que trabalham nas diversas institucionalidades:

<b>Institucionalidades</b>	<b>Descrição das oportunidades e políticas a implementar</b>
<b>Sindicato</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Os PcDs sequelados devem ter a estabilidade permanente no emprego, segundo um dos entrevistados:</li> </ul> <p><i>“Ter estabilidade no emprego na convenção coletiva (do sindicato) seria a solução para todos os nossos problemas.”</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sindicato criar espaços de apoio e inserção aos PcDs;</li> <li>• Estabelecer parcerias entre lideranças sindicais e gerências das empresas de sensibilização e importância da inclusão de PcDs nas empresas;</li> </ul>

**Empresas**

- Qualificar as pessoas deficientes profissionalmente no mercado de trabalho;
- É preciso qualificar mais os deficientes dentro das empresas com cursos de computação e controle de qualidade que possibilite também ascensão profissional e salarial para os PcDs; Romper também com a acomodação dos próprios PcDs que existe dentro das empresas;
- Para os cadeirantes, o mercado de trabalho precisa dar mais oportunidades a fim de que as pessoas possam melhor se locomover dentro das empresas;
- Campanhas permanentes para os PcDs em todos os lugares. Um dos grandes argumentos dados por uma entrevistada é a difusão permanente que os PcDs são capazes e superam desafios físicos e mentais impensáveis como nas paraolimpíadas:

*“As vantagens e oportunidades é que posso transmitir para essas pessoas, que deficiência não é sinônimo de inutilidade. Ao contrário temos várias pessoas nos campeonatos paraolímpicos.”*

	<ul style="list-style-type: none"><li>• É preciso ter um suporte psicológico quanto aos PcDs e demais trabalhadores. O relato de um dos PcDs reforçam a necessidade de suporte:  <i>“Pessoas com deficiência precisam de ajuda de alguma forma. Precisam perguntar o que a pessoa sente.”</i></li><li>• Que os PcDs tenham oportunidades iguais aos demais trabalhadores nas empresas, que o PcD “possa crescer junto com a empresa”;</li></ul>
<b>Sociedade em Geral e Governo:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Governos devem ter leis que deem incentivo aos PcDs. Segundo um dos PcDs químicos entrevistados é preciso divulgar mais a legislação sobre PcDs:  <i>“As Leis sejam cumpridas para as pessoas com deficiência, necessidades especiais, sejam abertas realmente as portas para essas pessoas também estar no mercado de trabalho, também é importante”.</i></li></ul>
<b>Educação/Escolas</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• O processo de educação deve estar voltado para o sujeito e que o governo esteja no centro desta ação educativa, segundo um dos PcDs entrevistados:  <i>“Eu acho que a pessoa confiando em si, e se esforçando, estudando, se preparando, se qualificando, e também um todo quando a instituição, a gente precisa mais que as instituições, as autoridades, como em si, o governo”.</i></li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"><li>• Um trabalho permanente educacional desde a pré-escola (criança) até o ensino superior de apoio e inclusão dos PcDs;</li><li>• Educação para todos sobre a Lei da Inclusão. Um dos entrevistados reforça o papel permanente na Educação e nas Escolas sobre a Inclusão dos PcDs:</li></ul> <p><i>“Um dos pontos que seria essencial da Lei Brasileira de Inclusão: das escolas, preparar as escolas porque a base nossa de um país eu acredito que seja a educação. A educação é a base. E no caso preparar as escolas, porque hoje infelizmente as escolas não estão preparadas para receber as crianças com deficiência”.</i></p>
<b>Estudos e Pesquisas sobre PcDs</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Estudos e Pesquisas permanentes para o conhecimento da realidade dos PcDs. Vide o testemunho de um dos entrevistados:</li></ul> <p><i>“Acho importante falar sobre isso para que possamos ter mais oportunidades para realizar nossos sonhos e que somos capazes também, e alguém pra poder fazer essas pesquisas sobre deficientes ou saber não só de quem não é deficiente mas eu que sou e outros também que estão na cota. Gostei muito de falar um pouco sobre isso”.</i></p>

<p><b>SUS - Saúde mental</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Importante ter programas de assistência psicológica tanto na Saúde Pública (SUS), mantendo a saúde mental e qualidade de vida, como nas empresas. Vide as preocupações de um dos entrevistados:</li> </ul> <p><i>“Psicologia para trabalhar melhor a cabeça das pessoas referente a isso. Porque hoje em dia as pessoas não tem aquela preocupação com o próximo. O mundo hoje está muito individualista.”</i></p>
----------------------------------	---

### **3.4 PcDs desempregados: Sofrimento e obstáculos encontrados.**

Foram entrevistados 10 desempregados PcDs, entre maio e setembro de 2022, através do cadastro do Sistema Público de Emprego, de um dos municípios do ABC-SP, de forma aleatória, preservando-se a paridade de gênero, com a autorização dos mesmos e mantida a confidencialidade. As perguntas básicas, nessa entrevista semiestruturada a todos individualmente em dias distintos, segundo a disponibilidade de cada sujeito, versou sobre a saúde física e mental e dificuldades apresentadas em função desses problemas no seu trabalho anterior e na busca de emprego. O resultado da Análise Lexical, com o software Iramuteq (Versão 0,7 - alpha 2) apresentou cinco núcleos temáticos do discurso dos entrevistados, agrupados por classes de Unidades de Contexto Elementares (UCEs) ou Segmentos de Texto (SD) que foram:

**Classe 1. Obstaculização no acesso a direitos (18,2% de UCEs);**

**Classe 2. Problemas e dores físicas (16,9% de UCEs);**

**Classe 3. Rejeições passadas (26,4% de UCEs);**

**Classe 4. Problemas psicológicos (20,3% de UCEs);**

**Classe 5. Situações adversas presentes (18,2% de UCEs).**

O perfil sócio-demográfico dos entrevistados era o seguinte: cinco do sexo masculino e cinco do sexo feminino, com idades entre 20 a 59 anos. O estado civil era de seis casados e ou união civil, dois separados, um viúvo e um solteiro. Número de filhos: quatro com dois filhos, três com um filho, dois sem filhos e dois com quatro filhos.

### **Eixos e Temáticas do Discurso dos PcDs desempregados entrevistados:**

Essas cinco temáticas foram distribuídas em três eixos do Discurso dos entrevistados conforme a Classificação Hierárquica Descendente (CHD) dada pelo método ALCESTE:

#### **1º EIXO - OBSTACULIZAÇÃO NO ACESSO A DIREITOS (18,2% de UCEs)**

Nesta classe temática e eixo os PcDs estão diante a uma série de obstáculos de não reconhecimento e acesso a direitos trabalhistas e previdenciários, como o cumprimento da cota

obrigatória do quantitativo de trabalhadores PcDs conforme tamanho das empresas. Também os mesmos trabalhadores PcDs defrontam-se com a não observância dos protocolos administrativos normativos, por exemplo, de não reconhecimento dos direitos acidentários quanto ao registro e concessão de benefício pelo INSS. As seguintes frases sintetizam o discurso real dos trabalhadores desse eixo:

*“(...) para poder ser registrado como acidente de trabalho eu tive que entrar com processo (...), porque a empresa não quis me dar como acidente do Trabalho.”*

*(...) passei pela perícia do INSS (...) estou com auxílio acidente  
(...) consegui através de processo judicial”.*

Outras frases de entrevistados, frente aos obstáculos permanentes encontrados, no dia a dia junto às empresas, quanto ao não reconhecimento de direitos previdenciários e trabalhistas:

*“Não fui enquadrado pelo INSS como reabilitação até o momento  
(...) eu fui ‘dispensado pela empresa’”.*

*“(...) a empresa não me readmite. Como eu vou trabalhar com um aparelho que eu posso machucar alguém ou mesmo sofrer um acidente dentro da empresa?”*

*“Quando eu volto de férias a empresa me desliga, aí eu fico sem o salário do INSS, sem poder trabalhar”.*

*“Eu me sinto desprezado e incapaz (...) em relação com a empresa”.*

*“(...) fiquei com muitas sequelas pulmonares  
(...) Eu fiquei 19 anos afastada pelo INSS e me deram alta.”*

*“(...) O INSS cessou meu benefício  
(...) eu estava usando um aparelho externo.*



## **2º EIXO - PROBLEMAS E DORES FÍSICAS (16,9% de UCEs)**

A descrição de várias deformações físicas, e as prováveis causas dos problemas físicos, e as constantes dores de vários entrevistados, estão expressas nas frases seguintes desse eixo temático:

*“Deficiência coluna lombar com 6 pinos e 4 parafusos” (...) com problemas na coluna devido ao peso e os movimentos contínuos”.*

*“Sinto muitas dores” (...) Esforço repetitivo (...) Ler-Dort, problema adquirido nas linhas de montagem das empresas anteriores”.*

*“Tem dor quando estou deitado, quando estou sentado e quando estou em pé”.*

*“Tenho tendinite no braço e na coluna”.*

*“Músculos: Às vezes quando inflamam tenho muita dor”.*

## **3º EIXO - SITUAÇÕES ADVERSAS ENCONTRADAS.**

Esse Eixo reúne três temáticas pela proximidade de seus discursos:

### **Classe 3. Rejeições passadas (26,4% de UCEs):**

Uma das entrevistadas rememora as dificuldades vividas na infância e adolescência, frente à sua deficiência de mobilidade devido a poliomielite, com os estigmas e rejeições sofridas:

*“ (...) criança... Adolescência... já começa a entender que aquilo tudo ali está tirando sarro, aí já começa a magoar a gente, faz parte da vida (...)”.*

*“ Na época não tinha negócio assim, era mais a gente mesmo (...) nem entendia muito o que era (...) não tinha esse negócio de bullying na época (...) a gente sentia tristeza por estar sozinho”.*

*“ Não sinto inferioridade hoje não. Antigamente sim (...) Me sentia desprezado e rejeitado”.*

*“Antigamente tinha ideia fixa na cabeça que incomodava”.*

Uma das PcDs desempregada havia nascido e vivido na infância em um estado nordestino, com pouca oportunidade de ter uma escola pública de qualidade. Com péssima distribuição de renda, em ambiente social conservador e de resignação durante o período autoritário da ditadura militar. Com essa cultura autoritária os familiares e parentes reforçavam o estigma da deficiência e entre as crianças havia o desprezo pelos deficientes. O contexto dessa época autoritária a Escola impunha, através da disciplina de Moral e Cívica, deveres e obrigações aos cidadãos e não havia o estímulo para terem oportunidades e direitos:

*“ Antigamente a gente nem contava pros pais da gente, por que às vezes até em casa mesmo a gente, os próprios parentes te zoavam (...) Os próprios parentes, então você cresceu naquilo. Pra você era normal, te magoava, mas você aceitava como uma coisa normal. Mas às vezes magoava né. Eu lembro que tinha o sítio do Pica-pau amarelo né, você lembra que tinha o saci Pererê? (...) e eles (crianças na escola) imitavam muito*

*o saci Pererê, iam pulando com uma perna só. Então foi a época que eu entrei lá. Eu tinha gesso no pé, então na verdade eu tinha que pular de uma perna só, e eles aproveitavam (para caçoar e zoar).*

#### **Classe 4. Problemas psicológicos (20,3% de UCEs);**

Toda essa situação de problemas físicos, restrições e obstáculos de desempregados PcDs se associam a sintomas psicológicos, conforme os seguintes discursos dos entrevistados:

*“Tudo isso gerou muito sofrimento mental. O ano passado eu tive problema de depressão”.*

*“Sinto muito rejeitada pelo mercado de trabalho”.*

*“Tenho depressão, desânimo, ansiedade de tudo o que você imagina, não durmo”.*

*“Meu psicológico é muito abalado  
(...) A parte psicológica me atormenta e é a pior viu”.*

*“Eu me sinto desprezado e incapaz (...) em relação com a empresa”  
(...) “Quando eu vou na portaria eu me sinto rejeitado.”.*

*“O que me atinge na parte psicológica é a rejeição”.*

*“Me sinto um pouco rejeitada, desprezada”.*

## **Classe 5. Situações adversas presentes (18,2% de UCEs).**

São diversas situações encontradas no dia a dia que impactam na vida de um PcD, desde a dificuldade da utilização de órteses, como muletas, até problemas devido perda de membros, entre outras:

*“A muleta, ela me permite andar só que ela tira uma mão minha”.*

*“(...) perda dos três dedos afetou bastante”.*

*“Saí do hospital com uma peça metálica dentro de minha perna”*

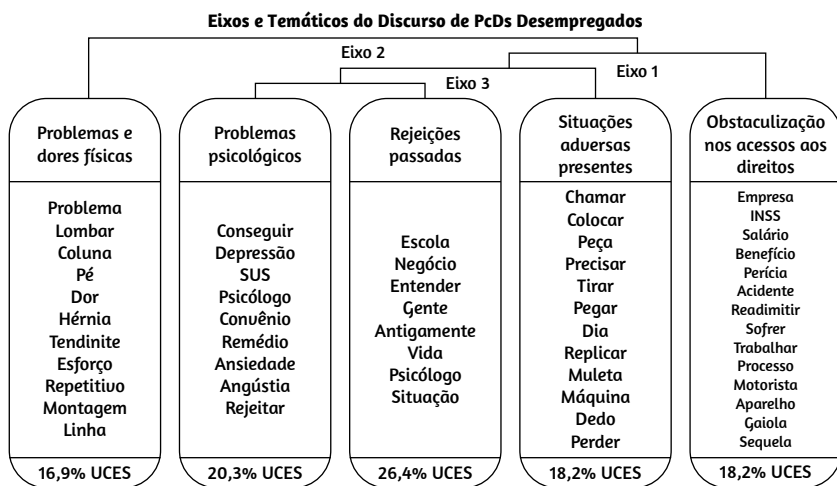
*“A gente gasta muito com remédios, e não são doados pelo SUS”.*

*“Muleta: me permite até andar sem muleta no começo do dia”  
(...) tenho problema nos joelhos, aí a muleta alivia um pouquinho da  
pressão da dor”.*

Uma das situações adversas presentes é que as empresas só reconhecem os PcDs, quando reconhecidos como tal pelos órgãos públicos e pelo INSS:

*“e só pegam (registro nas empresas) se for encaixado PcD que vocês falam” (reconhecido pela reabilitação do INSS e/ou órgãos públicos) (...)*

**Figura 2 - Resultado do processamento da Análise Lexical de desempregados PcDs.**



Nota - Elaboração própria a partir do Dendrograma do Iramuteq, com Método Interpretativo de Reinart, em que o conjunto de Segmento de Texto (ST), ou Unidades de Contexto Elementares (UCES) formam o discurso dos núcleos temáticos sobre obstáculos a direitos, rejeições e adversidades e o sofrimento físico e mental, de desempregados PcDs.

### **3.5 Principais dificuldades encontradas pelos PcDs desempregados**

Os dez PcDs desempregados pesquisados, manifestaram uma série de dificuldades encontradas, frente às diversas institucionalidades/temáticas, conforme transcrição direta das entrevistas:

Institucionalidades/ Temáticas	Descritivo das dificuldades encontradas
<b>Empresas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empresa tem uma relação desumanizada em relação aos PcDs conforme discurso de um PcD: <p style="margin-left: 20px;"><i>“Ela (empresa) tem que fazer ele (PcD) se sentir um ser humano, e infelizmente tem empresa que não faz isso. Ela não faz o funcionário se sentir um ser humano, muitas empresas a gente vê pela entrevista que eles somente quer a mão de obra ali e pronto e acabou.”</i></p> </li> <li>• Empresas não dão apoio e não abrem portas: <p style="margin-left: 20px;"><i>“ As portas das empresas sem oportunidades, as empresas em geral pedem experiência para PcD, como eu não tenho experiência na carteira, as empresas não pegam, não aceitam você”.</i></p> </li> <li>• Empresas não dão chance, com restrições a pessoas de idade: <p style="margin-left: 20px;"><i>“Eu senti muito na pele, esse desprezo das empresas”.</i></p> </li> <li>• Médicos das empresas despreparados para dar atenção aos PcDs;</li> </ul>
<b>Sujeito/pessoa PcD</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• O próprio PcD tem um sentimento de coitado e de inferioridade;</li> </ul>

<p><b>Escolas Educação/Qualificação</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dificuldades aos PcDs de acessar cursos profissionais técnicos: <p><i>“Não consegui entrar no curso da Fatec. Também ter treinamento computacional”.</i></p> </li> <li>• Na falta de qualificação restam funções braçais e há necessidade de funções mais leves e preparar os PcDs para serviços administrativos/computacionais;</li> <li>• Oferecer mais oportunidades para aperfeiçoamento dos estudos e qualificação na rede pública;</li> </ul>
<p><b>Sociedade em geral</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A falta de oportunidades aos PcDs: <p><i>“Tem muitas pessoas que são mais qualificadas que as pessoas normais, só que eles não tem oportunidades.”</i></p> </li> <li>• O público em geral muito indiferente frente ao PcD;</li> <li>• Persiste em muitos locais a intolerância em relação aos PcDs e a permanente dificuldade com a acessibilidade: “ (...) pessoas que (fazem) piadas de mau gosto.”</li> </ul>
<p><b>Justiça</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Frente ao não reconhecimento de direitos acesso frequente à justiça: <p><i>“ Para eu fazer essa cirurgia eu tive que entrar com processo também. Então praticamente eu tento de fazer tudo sozinho. Ir atrás de processo.”</i></p> </li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Justiça morosa e demorada no reconhecimento de direitos: “demorou uns anos, demorou uns anos.”</li> </ul>
<b>Família</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Familiares da esposa se indispõe com a deficiência;</li> </ul>
<b>Igreja</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indiferença em algumas igrejas em relação aos PcDs;</li> </ul>
<b>Saúde Pública (SUS)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dificuldades frente à Saúde Pública na atenção de saúde do PcD;</li> <li>• Dificuldade de pagar remédios para tratamento e SUS questiona o fornecimento de remédios paliativos;</li> <li>• Faltam fisioterapeutas e assistência social;</li> <li>• Demora do atendimento ambulatorial no SUS:</li> </ul> <p><i>“Para conseguir um exame tem uma fila de seis meses. Se eu for atrás de um ortopedista do SUS, nossa, isso vai passar quase o ano inteiro para mim conseguir.”</i></p>
<b>Sindicato</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sentimento de desassistência quando o PcD está desempregado:</li> </ul> <p><i>“Peguei advogado por fora do sindicato. Me senti desassistido totalmente”.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sindicatos muito pró-empresas;</li> <li>• PcDs quando desligados da empresa:</li> </ul> <p><i>“A partir do momento que eu me desliguei da empresa o sindicato também me cortou totalmente.”</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Processos pela aquisição de direitos fora do âmbito sindical;</li> </ul>



<b>INSS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Em termos gerais muitas dificuldades junto ao INSS;</li> <li>• Médicos peritos não acreditam nos relatórios médicos de outros profissionais tanto da empresa como médicos de convênios ou do SUS:</li> </ul> <p><i>“Aí fica esse jogo de empurra, empurra, o perito não acredita no que está ali no laudo seu (do PcD) e nos exames.”</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Os auxílios/benefícios pecuniários do INSS: “ muito pouco para poder sobreviver.”</li> </ul>
<b>Governo Bolsonaro</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Governo Bolsonaro tem criado obstáculos na proteção social dos PcDs e descaso total;</li> </ul>
<b>Serviço Público</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No Sistema Público de Emprego os próprios entrevistadores não estão preparados para receber/entrevistar/acolher os PcDs;</li> </ul>
<b>Transporte Público</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Na integração dos transportes: Sistema de escada rolante e falta de elevadores dificultam quem tem de usar muletas;</li> <li>• Transporte público lotado dificulta locomoção dos PcDs</li> </ul> <p><i>“Se eu entro em algum trem, alguma coisa e está cheio pra mim segurar, ou alguma coisa, é um pouco complicado.”</i></p>
<b>Espaços Públicos urbanos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Calçadas irregulares. Escadas em que as pessoas descem correndo. A tendência é dos PcDs serem mais lentos, e há bastante desatenção e falta de cuidados com eles;</li> </ul>

### **3.6 Principais oportunidades e políticas públicas sugeridas pelos PcDs desempregados**

Abaixo seguem as principais sugestões de oportunidades e políticas públicas a serem oferecidas para maior proteção e inclusão social às pessoas com deficiência (PcDs) a partir das entrevistas diretas de dez desempregados:

<b>Institucionalidades/temáticas</b>	<b>Sugestões descritivas de oportunidades e políticas públicas</b>
<b>Escola/Educação/Qualificação</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• O Deficiente deve ter mais oportunidades na educação com oferta de cursos profissionais e superiores em termos de empregabilidade;</li> </ul>
<b>Empresas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empresas deverão ofertar cursos de qualificação segundo as funções e ocupações de emprego que oferecem;</li> </ul>
<b>Órgãos Públicos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oferta de vagas aos PcDs no serviço público em diversas funções nas escolas e outras atividades, por exemplo;</li> <li>• Órgãos de fiscalização do governo fazer cobrança permanente junto às empresas das cotas pra PcDs;</li> <li>• Atenção especial nos serviços públicos dos servidores concursados e ou contratados que atendem os PcDs com maior urbanidade, respeito, cuidados no trato pessoal que estimulem a autoestima dos PcDs;</li> </ul>

<b>Saúde/SUS/ Reabilitação</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Assistência médica permanente no SUS aos PcDs;</li> <li>• Criação de programas que dêem suporte para superação dos problemas de saúde e outros aos PcDs, com especial atenção às mulheres;</li> </ul>
<b>Transporte Público</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ampliar a acessibilidade nos transportes públicos, a exemplo do que acontece com algumas linhas do metrô na cidade de São Paulo;</li> </ul>
<b>Sindicato</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sindicatos deverão estabelecer novas estratégias para acolher melhor os PcDs desempregados;</li> </ul>
<b>Pesquisas e Estudos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Haver mais verbas em órgãos de pesquisa na área de saúde, assistência social, SST, entre outras, sobre PcDs para melhoria de políticas de inclusão e qualificação, por exemplo;</li> </ul>
<b>Lazer/Cultura/ Esporte</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estimular aos PcDs recuperar sua autoestima aprendendo música com instrumentos compatíveis com suas restrições físicas e criando programas musicais que lhe deem sustentabilidade econômica em espaços públicos e privados;</li> <li>• Estímulo também para canto, música aos PcDs em espaços culturais, sociais e igrejas;</li> <li>• Espaços de esportes e para atividades físicas compatíveis com as restrições dos PcDs;</li> </ul>

<p><b>Home office</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Criação de programas de qualificação e de oportunidades de trabalho e emprego para PcDs, em Home Office. Haverá mais qualidade de vida e menos locomoções para quem tem restrições de mobilidade. Segundo um entrevistado:</li> </ul> <p><i>“Com a Covid criou-se essa oportunidade de ficar em casa trabalhando... menos locomoção para quem encontra dificuldade e falta de mobilidade...”</i></p>
<p><b>Empreendedorismo</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estimular programas de pequenos negócios entre PcDs, com qualificação e estímulo de crédito:</li> </ul> <p><i>“Se der certo de eu receber certinho minha indenização, acho que eu abriria o próprio comércio (...)”</i></p>
<p><b>ONGs</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Que o poder público faça parcerias com ONGs que tenham como missão a inclusão social de PcDs:</li> </ul> <p><i>“(...) foi através da ONG que arrumei o primeiro emprego.”</i></p>
<p><b>Sociedade em Geral</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programas e campanhas permanentes sobre a importância permanente de inclusão dos PcDs e informativos de direitos nos meios de comunicação e redes sociais:</li> </ul> <p><i>“Deveria ter uma campanha para falar sobre os direitos”.</i></p>

- Outra deficiente assim se manifestou na entrevista sobre a importância geral de conscientização geral da população sobre os PcDs:

*“Conscientizar a população da importância de cada pessoa com deficiência dentro da sociedade como um todo para que sejamos respeitados dentro de nossas limitações”.*

- Apoio de associações aos PcDs na luta por direitos:

*“Recebi apoio da associação de erros médicos que me ajudou a levar meu caso à justiça onde a empresa que trabalhava e o hospital que me atendeu são réus...”*

- Valorização permanente dos PcDs:

*“Gostaria muito que as pessoas com deficiência tivessem seu lugar na sociedade. Que a acessibilidade ao cadeirante fosse algo natural a ser feito e não obrigatório e nem sempre feito. Só queremos respeito, igualdade e direitos preservados.”*



#### **4. Discussão: A busca da inclusão dos PcDs no trabalho com humanização**

A coleta de dados (entrevistas) dessa pesquisa ocorreu no 3º ano da Pandemia de Covid-19 (2022) que estava em declínio, porém associada a um período de um governo de extrema-direita, fascista, ultraliberal e autoritário que promoveu a mais ampla desregulamentação, concentração de renda, flexibilização, retrocesso e retirada de direitos trabalhistas, previdenciários e sociais do Brasil.

Os objetivos do estudo foram aprofundar os problemas físicos, mentais, dificuldades encontradas e proposições de políticas de inclusão social dos PcDs quer empregados como de desempregados. Nessa discussão busca-se responder três questões:

- 1) Entre os dois grupos haveria mais problemas de ordem física e mental com os desempregados do que os PcDs empregados?;
- 2) Os PcDs desempregados enfrentariam mais dificuldades e obstáculos do que os que estão empregados no reconhecimento dos seus direitos?;
- 3) Em quais temáticas e institucionalidades os discursos dos PcDs químicos e dos desempregados estiveram centrados enquanto exigências de políticas públicas e junto às empresas?

A primeira questão ao comparar os dados qualitativos da pesquisa indutiva-empírica entre químicos PcDs e desempre-

gados referentes a problemas físicos e mentais, os empregados tem a percepção mais acentuada dos problemas físicos do que os desempregados. Os empregados queixam-se mais qualitativamente do que os desempregados comparando os percentis das Unidades de Contexto Elementares (UCEs): 25% de UCEs, percentil de todos os discursos das entrevistas, são de queixas dos empregados referentes aos sofrimentos físicos, enquanto que os desempregados apresentam nessa mesma temática de problemas e dores físicas 16,9% de UCEs. Esse fenômeno dos desempregados ao demonstrarem um percentil menor desses sofrimentos pode ser decorrente de não quererem se implicar ou serem prejudicados futuramente na busca de emprego, pois estavam sendo entrevistados no ambiente de intermediação de mão obra de um órgão público de emprego.

Quanto aos problemas psicológicos os PcDs desempregados referem qualitativamente 20,3% de UCEs, percentil em relação ao seu discurso total nas entrevistas, sobre problemas autodeclarados de depressão, ansiedade, angústia e rejeição com outros sintomas associados. Por outro lado, os PcDs químicos empregados apresentam como sofrimento mental um índice menor qualitativo, de ordem de 15,3% de UCEs de seu discurso do total de entrevistas, referindo como problemas: dor, medo, inferioridade, nervosismo entre outros sintomas. Por outro lado, há um discurso importante que supera essas queixas físicas e psíquicas dos empregados PcDs: o prazer manifestado pela Satisfação no Trabalho, com 16,7% de UCEs em suas entrevistas. Encontram-se várias frases de entrevistados químicos PcDs que demonstram esse prazer e grande satisfação em estar trabalhando e se sustentando economicamente:



*“Satisfação em estar trabalhando”.*

*“O trabalho me proporciona muita coisa boa. Meu salário minha independência e outras coisas mais. Sinto satisfeita e útil ao trabalhar”.*

Porém os PcDs que trabalham se deparam com as dificuldades de mobilidade e queixas físicas também:

*“Uma deficiência física (com) local que ela tem que subir muita escada, ou um local que ela vai forçar muito, ficar de pé, acaba forçando mais ainda o desgaste da deficiência”.*

Esses resultados encontrados no discurso de PcDs químicos se alinham às reflexões teóricas de CODO (2003)<sup>4</sup> do trabalho como construtor da subjetividade e da identidade, que coloca as pessoas em uma posição ativa na construção da realidade, e estabelecem uma relação de satisfação “profundamente prazerosa com seu trabalho”, e ao mesmo tempo tendo de enfrentar dificuldades no trabalho como o: “desprazer” (CODO, 1996).<sup>5</sup>

Na segunda questão, quanto aos resultados encontrados, os PcDs desempregados dão destaque central em seu discurso, segundo a análise lexical, com o EIXO temático “Obstaculização no acesso aos direitos”. Esse discurso de não reconhecimento de direitos dos PcDs, diz respeito a 18,2% de UCEs, do total do discurso qualitativo dos dez desempregados entrevistados. Não há uma queixa equivalente comparativa com os PcDs químicos empregados. As queixas principais desta obstaculização de direitos dos desempregados referem-se principalmente às Empresas, Convênios Médicos Privados, ao SUS

e à Previdência Social (INSS) que são institucionalidades referidas com restrição na inclusão de PcDs na sociedade e no mundo do trabalho. Para fazer frente a estas barreiras e obstáculos de não reconhecimento de direitos aos PcDs, restou aos desempregados utilizar a última saída de acesso aos direitos, um longo e moroso caminho que foi a Justiça do Trabalho, para acionar empresas, e Justiça Federal, para litigar com o INSS, que reconheceu parte dos direitos para alguns dos entrevistados.

Observa-se também que as dificuldades e obstáculos encontrados, manifestos no discurso dos desempregados PcDs, decorreu da forte crise de exclusão social, econômica, política (autoritária e antidemocrática do governo ultraliberal), educacional exclusora e sanitária (Covid-19), no período de 2019 a 2022.

Em um estudo de análise de 25 anos da aplicação da Lei das Cotas em 2017, por SIMONELLI E JACKSON FILHO, os mesmos concluem que as empresas só cumprem as cotas quando há fiscalização do Ministério do Trabalho e ao mesmo tempo confirmam também em seu estudo que os PcDs sofrem de uma série de barreiras e obstáculos como:

*“(...) falta de acessibilidade nos espaços urbanos e aos serviços, pela fragilidade e má qualidade do transporte público, pela insuficiência das políticas educacionais: objetos da ação do Estado Brasileiro que exige da sociedade uma mudança de perspectiva e de comportamento diante da deficiência”<sup>6</sup>.*

O mesmo estudo no final de suas conclusões sugere que para a superação de obstáculos:

*“É preciso pensar em modificações na lei e/ou outras alternativas regulatórias para aumentar seu alcance e tornar a inclusão de pessoas com deficiência um fato na sociedade brasileira” (SIMONELLI E JACKSON FILHO)<sup>6</sup>.*

A terceira questão levantada para o presente estudo trata das políticas públicas demandadas para a inclusão plena dos PcDs na sociedade, governos e nas empresas, entre outros temas entre PcDs empregados e desempregados. O discurso das dificuldades relatadas, pelos PcDs tanto empregados como desempregados, nos resultados apresentados permitiu aos entrevistados a construção de sugestões de ações políticas públicas e de temáticas de inclusão para os PcDs, onde destacam-se como mais importantes entre os PcDs empregados:

- O papel prioritário das empresas quanto à sua responsabilidade social de oferecer oportunidades, formação e qualificação referente às funções e ocupações que oferecem, valorização do seu trabalho, crescimento profissional dentro das empresas em cargos e funções. Essa preocupação está manifesta no discurso de um dos entrevistados:

*(...) As empresas deveriam dar mais oportunidades para pessoas com alguma deficiência, pois às vezes estas pessoas tem mais comprometimento com a empresa do que as pessoas que não tem deficiência. Na empresa tem seis funcionários com deficiência”.*

- A necessidade de um processo permanente educativo nas escolas sobre PcDs em todos os níveis da pré-escola à Uni-

versidade, além de uma política educacional pública de inclusão cidadã.

- O movimento de inserção de cadeirantes, que praticamente inexistente nas empresas, pode pressionar e sensibilizar as empresas para que invistam mais em criar condições de trabalho de maior mobilidade no interior das empresas. Essa visão ajudará a melhorar a ergonomia de locomoção, com um melhor planejamento espacial de mobilidade para os PcDs em geral. Um dos entrevistados assim se expressa com essa preocupação:

*“Para os cadeirantes, o mercado de trabalho precisa dar mais oportunidades a fim de que as pessoas possam melhor se locomover dentro das empresas”.*

- A humanização e urbanidade nas relações de trabalho e relações interpessoais entre trabalhadores nas empresas deve constar de cursos permanentes dentro das empresas, segundo um dos entrevistados:

*“Na empresa acho que deveriam fazer cursos preparatórios para lidar com pessoas deficientes”.*

- A atividade sindical pró-ativa para que haja uma atuação maior dos sindicatos para garantir a estabilidade permanente dos PcDs, em decorrência de problemas e doenças relacionados ao trabalho. Essa atuação deve abrir mais espaços e negociações para que essa inserção se torne constante nas empresas.

Quanto aos PcDs desempregados: Os mesmos cobram que devem existir ações públicas mais efetivas para que a inclusão dos PcDs se efetive com fiscalização permanente do Ministério do Trabalho quanto às cotas nas empresas: mais vagas públicas para PcDs de emprego; atenção à saúde no Sistema Único de Saúde (SUS) dos PcDs, à saúde mental, às mulheres e ao processo de reabilitação; acesso à educação em todos os níveis; políticas públicas de lazer, esporte, estímulo à participação de paraolimpíadas, promoção da cultura e música para os PcDs; acessibilidade e maior mobilidade aos PcDs no transporte público em geral.

Tanto PcDs empregados como desempregados também reforçam campanhas permanentes de sensibilização, valorização na sociedade civil em geral para a inclusão dos PcDs, e o aperfeiçoamento e maiores informações e divulgação da legislação de inclusão social dos PcDs.

A discussão dos resultados de mais políticas públicas para inserção nas empresas e participação ativa no processo de trabalho em qualquer atividade econômica, social e cultural estão ligadas a um processo universal de maior inclusão e humanização permanente, segundo CODO, SAMPAIO E HITOMI<sup>6</sup>

A busca do trabalhador por ascensão profissional e econômica é permanente. Como ocorre com qualquer trabalhador e desempregado, há uma busca incessante por maior qualificação e também os PcDs, quer empregados como desempregados, estão em contínua busca nos locais de trabalho em melhorar também seus salários:

*“A busca permanente de especialização como um mecanismo de preservação do indivíduo no emprego,*

*ao mesmo tempo em que implica o controle maior, pelo operário, do processo de produção, na medida em que aumenta seu conhecimento dos processos e tarefas que existem na linha de montagem, (...)e como sói acontecer, seu poder de barganha com a fábrica”. (CODO, SAMPAIO E HITOMI. 1994 pág. 156)<sup>6</sup>.*

Os mesmos autores complementam essa valorização do trabalho em busca de novas qualificações como de “supervalorização da própria função”, sendo que testes de seleção, os cursos de especialização ampliam a “ chance de autovalorização” (p.157). Conseqüentemente a elevação salarial permite ao trabalhador a sua sobrevivência humana e satisfação de suas necessidades (CODO, SAMPAIO E HITOMI (1994), p.169)<sup>6</sup>:

## 5. Considerações finais

As considerações finais do estudo e pesquisa qualitativa dentro dos objetivos propostos e questões levantadas mostram inicialmente os sofrimentos físicos e mentais dos empregados e desempregados PcDs, como as dificuldades e obstáculos que enfrentam no dia a dia. Um dos aspectos mais importantes é que a inclusão laboral permite constatar a satisfação no trabalho como um fator de sua valorização, sustentabilidade econômica e autoestima em participar do processo produtivo, seu desenvolvimento pessoal, apesar das dificuldades e barreiras encontradas. Há ainda um longo caminho a percorrer para o processo de humanização e inclusão laboral e cidadã com a criação oportunidades nas diversas institucionalidades e temáticas. Barreiras devem ser eliminadas e vencidas, já que se avolumaram com um governo fascista, autoritário e antissocial nos últimos quatro anos (2019-2022) e da crescente orientação neoliberal na sociedade brasileira desde 2016.

Da pesquisa e estudo elencam-se os seguintes pontos como conclusões:

1. Os PcDs entrevistados tanto empregados como desempregados detalham em seus discursos um grande “peso” em suas preocupações com os fatores físicos e psíquicos de sua deficiência. Os empregados químicos na análise lexical dão um peso de 40% de todo o seu discurso para “sofrimentos físicos” (25% de UCEs) e para o “sofrimento mental” (15,3% de UCEs). Praticamente se equiparam aos desempregados com 37% de todo o discurso, sendo 16,9% UCEs

para “problemas e dores físicas” e 20,3% de “problemas psicológicos”.

2. O diferencial qualitativo para os PcDs empregados é que a inclusão laboral, via emprego, proporciona grande satisfação no trabalho. Um dos discursos de uma empregada PcD sintetiza isso: *“O trabalho me proporciona muita coisa boa. Meu salário minha independência e outras coisas mais. Sinto satisfeita e útil ao trabalhar”*. Essa “Satisfação no trabalho e dificuldades” representa 16,7% de UCEs de todo discurso dos entrevistados PcDs empregados.
3. Os PcDs desempregados, por sua vez, queixam-se exclusivamente com a crescente “obstaculização no acesso aos direitos” (18,2% de UCES). No aprofundamento do modelo neoliberal dos últimos anos com a desregulamentação anti-social, principalmente entre 2019-2022 (Gov. Bolsonaro), os obstáculos encontrados tornaram-se regra junto às Empresas, Convênios Médicos, Saúde Pública e INSS, devido ao corte orçamentário acentuado nos gastos sociais (Saúde, Educação e Previdência entre outros) devido a Emenda Constitucional nº 95<sup>8</sup>, adotada desde 2017 pelo Governo Temer. Aos segurados da previdência e desempregados, para fazer frente a esse não reconhecimento de direitos, restou recorrer à Justiça, extremamente morosa, para ver reconhecidos parte dos seus direitos.
4. Os PcDs empregados reivindicam nas políticas públicas e temáticas (Anexo 1), o papel mais proativo das empresas de maior inclusão dos PcDs. Fazem exigências de maior oferta de oportunidades, ampliação da qualificação profissional técnica e superior de ocupações específicas dentro das empresas, de ascensão no mercado de trabalho e melhoria salarial. Essa reivindicação dos empregados PcDs é um



alerta às empresas para a responsabilidade social no processo de humanização e inserção cidadã. Ação essa que deverá fortalecer o processo de valorização dos trabalhadores e dos PcDs, conforme citado por CODO, SAMPAIO E HITOMI<sup>6</sup>, frente ao neoliberalismo excludente.

5. Os PcDs desempregados deram ênfase em suas entrevistas sobre diversas políticas públicas e temáticas governamentais para reforçar a inclusão social. Consideram como prioritárias as políticas e temáticas de: Educação Pública em todos os níveis da Pré-escola à Universidade, Fiscalização do governo quanto à cobrança de cotas nas empresas, Melhoria do SUS, da saúde mental, de reabilitação profissional, de lazer, esporte, promoção da cultura e música, investimentos para maior mobilidade e acessibilidade no transporte público em geral. (Anexo 1).
6. Tanto empregados como desempregados PcDs consideram urgentes campanhas de sensibilização, valorização, inclusão de PcDs junto à sociedade civil (Anexo 1).

Essas conclusões remetem ao governo, empresários e trabalhadores a necessidade de estabelecer ações e estratégias governamentais e sindicais para a implementação ativa de políticas públicas e de ações sindicais para estabelecer negociações entre capital e trabalho para maior inclusão dos PcDs. Deverão continuar os estudos e pesquisas sobre inclusão dos PcDs com mais categorias profissionais e com a população em geral, já que segundo dados do IBGE de 2019 (CATTO, 2022),<sup>9</sup> o país tinha 17,2 milhões de pessoas com alguma deficiência o que representava 8,4% da população.



## 6. Referências Bibliográficas

1. Codo, W. (Org). (2006). Por uma psicologia do trabalho. Ensaios recolhidos. 1ª. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo.
2. Ratinaud, P. e Marchand, p. (2012). Application de la méthode ALCESTE à de 'gros' et stabilité corpus des 'mondes lexicaux': analyse du 'CableGate' avec IraMuTeQ. Em: Actes des 11eme Journées internationales d'Analyse statistique des Données Textuelles (835-844). Presented at the 11eme Journées internationales d'Analyse statistique des Données Textuelles. JADT 2012, Liège.
3. Bardin , L. (2010). Análise de conteúdo. Lisboa: Edições 70.
4. Codo, W. (2003). Saúde Mental e trabalho. Brasília: Laboratório de Psicologia do Trabalho - UnB.
5. Codo, W. (1996). Um diagnóstico do Trabalho (Em busca do prazer). In: Trabalho, organizações e cultura. Tamayo, A; Borges-Andrade, J. E.; Codo, W. (Orgs.). Coletâneas da ANPEPP. Vol. 1, Número 11. São Paulo: Estação das Artes Produções Gráficas Ltda. pp.36-55.
6. Simonelli, A. P e Jackson Filho, J.M. (2017) Análise da inclusão de pessoas com deficiência no trabalho após 25 anos da lei de cotas: uma revisão da literatura. Cad. Bras. Ter. Ocup., São Carlos, v. 25, n. 4, p. 855-867, 2017 <https://www.cadernosdeterapiaocupacional.ufscar.br/index.php/cadernos/article/download/1842/920/8734>
7. Codo, W; Sampaio, J.J.C.; Hitomi, A. H. (Org). (1994). Processo de trabalho e a construção da subjetividade. In: In-

divíduo, Trabalho e Sofrimento. Codo, W; Sampaio, J.J.C.; Hitomi, A. H. (Org). 2<sup>a</sup>. ed. Petrópolis,RJ: Vozes.

8. Wikipédia. Emenda Constitucional nº 95 de teto de gastos. Disponível em: [https://pt.wikipedia.org/wiki/Emenda\\_Constitucional\\_do\\_Teto\\_dos\\_Gastos\\_P%C3%BAblicos](https://pt.wikipedia.org/wiki/Emenda_Constitucional_do_Teto_dos_Gastos_P%C3%BAblicos). Acesso em 09 abril de 2023.

9. Catto, A. (2022) g1. 7 em cada 10 pessoas com deficiência estão fora do mercado de trabalho; salário médio dessa população é R\$ 1 mil menor, diz IBGE. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2022/09/21/7-em-cada-10-pessoas-com-deficiencia-estao-fora-do-mercado-de-trabalho-salario-medio-dessa-populacao-e-r-1-mil-menor-diz-ibge.ghtml>. Acesso em 09 abril de 2023.

## Anexo 1

### Recomendações e políticas para uma maior inclusão dos PcDs

Sistematização das principais sugestões e recomendações de políticas públicas e temáticas, para ações de maior inclusão laboral e cidadã de PcDs, dos entrevistados químicos e desempregados.

Institucionalidades/ temáticas	Recomendações e políticas para uma maior inclusão dos PcDs
<b>EDUCAÇÃO</b>	
<b>Escola/Educação/ Qualificação</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oferta de cursos profissionais e superiores que dêem mais empregabilidade aos PcDs;</li> <li>• Educar universalmente a todos desde a pré-escola (criança) até o ensino superior quanto à solidariedade e inclusão dos PcDs respeitando a subjetividade dos mesmos;</li> <li>• A Educação pública e privada devem obrigatoriamente formar e informar sobre as leis de inclusão social e laboral aos PcDs;</li> </ul>

**EMPRESAS**

- Disponibilizar oferta de cursos de qualificação segundo as funções e ocupações de emprego que oferecem e voltados para o mercado de trabalho;
- A Qualificação pelas empresas deve visar em todas ocupações ascensão profissional e salarial para os PcDs, para que os mesmos cresçam com as empresas;
- As empresas devem ter portas abertas para os PcDs que demonstram muitas vezes mais comprometimento no trabalho;
- Ação de inclusão aos cadeirantes dentro das empresas, pois o investimento de mobilidade a ser feito, melhora as condições de trabalho e locomoção para o conjunto de empregados no próprio local de trabalho;
- Estimular que os PcDs rompam com a acomodação e sejam proativos dentro das empresas;
- Formação permanente nas Empresas para que haja respeito e urbanidade para com os PcDs;
- Ter uma estrutura de suporte psicológico nas empresas para o conjunto de trabalhadores e para os PcDs;

<b>POLÍTICAS PÚBLICAS</b>	
<b>Órgãos Públicos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oferta de vagas e empregos aos PcDs no serviço público em diversas funções públicas como escolas, na saúde, assistência social entre outras;</li> <li>• Órgãos de fiscalização do governo fazer cobrança e campanhas de inserção de PcDs nas empresas, além da cobrança das cotas;</li> <li>• Atenção especial dos servidores concursados e ou contratados nos serviços públicos, para atendimento aos PcDs com urbanidade e respeito, promovendo a autoestima dos PcDs;</li> </ul>
<b>Saúde/SUS/Reabilitação</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Assistência à saúde e cuidados permanentes no processo de Reabilitação no SUS aos PcDs;</li> <li>• Criação de programas de Saúde aos PcDs, com especial atenção às mulheres;</li> <li>• Programas de assistência psicológica tanto na Saúde Pública (SUS), mantendo a saúde mental e qualidade de vida, como nas empresas;</li> </ul>
<b>Transporte Público</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ampliar a acessibilidade nos transportes públicos aos PcDs, a exemplo do que acontece com algumas linhas do metrô na cidade de São Paulo;</li> </ul>

<p><b>Lazer/Cultura/ Esporte</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estimular os PcDs recuperar sua autoestima aprendendo música com instrumentos compatíveis com suas restrições físicas e criando programas musicais que lhe dêem sustentabilidade econômica em espaços públicos e privados;</li> <li>• Espaços de esportes e para atividades físicas compatíveis com as restrições dos PcDs além de estímulo e apoio e ajuda para atividades paraolímpicas ;</li> </ul>
<p><b>Pesquisas e Estudos Públicos</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programas públicos e privados de fundos de pesquisa nas áreas de saúde, assistência social, previdência, reabilitação, Segurança e Saúde no Trabalho (SST), sobre PcDs para melhoria de políticas de inclusão e qualificação entre outras;</li> </ul>
<p><b>ONGs</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Que o poder público apoie parcerias com ONGs que tenham como missão a inclusão social de PcDs;</li> </ul>
<p><b>SOCIEDADE EM GERAL</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programas e campanhas permanentes sobre a importância de inclusão dos PcDs, valorização dos mesmos e informativos de direitos nos meios de comunicação e redes sociais;</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A difusão permanente das Paraolimpíadas e estímulo com apoio econômico e educacional aos PcDs mostra que os mesmos são capazes de superar desafios físicos e mentais;</li> <li>• Apoio às associações de PcDs na luta por ampliação de direitos;</li> <li>• Ampliação e aperfeiçoamento da legislação sobre PcDs com divulgação também em massa da legislação existente</li> </ul>
<b>SINDICATO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sindicatos deverão estabelecer novas estratégias para acolher os PcDs desempregados;</li> <li>• Inserir na convenção coletiva a estabilidade no emprego para os PcDs;</li> <li>• Criar espaços de apoio e inserção aos PcDs;</li> <li>• Estabelecer parcerias entre lideranças sindicais e gerências das empresas de sensibilização e importância da inclusão de PcDs nas empresas;</li> </ul>
<b>TRABALHO E RENDA</b>	
<b>Empreendedorismo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estimular programas de pequenos negócios entre PcDs, com qualificação e estímulo de crédito.</li> </ul>

## **DIREÇÃO DA FETQUIM - 2021-2025**

Coordenação Política

**Airton Cano**

Secretaria Geral

**Arlei Medeiros da Mata**

Secretaria de Administração e Finanças

**Deusdete José das Virgens**

Secretaria de Assuntos Jurídicos

**Walmir de Moraes**

Secretaria de Comunicação

**Nilza Pereira de Almeida**

Secretaria de Formação

**Sidney Araújo**

Secretaria de Saúde e Condições de Trabalho

**André Henrique Alves**

Secretaria de Políticas Sociais

**Amabile de Oliveira Cordeiro**

Secretaria de Política Sindical

**Nilson Mendes**

Secretaria da Mulher Trabalhadora

**Rosangela Paranhos**

Secretaria de Meio Ambiente

**Wellington Luiz Cabral**

Secretaria de Cultura

**Paulo Sergio da Silva**

### **SUPLENTES DE DIREÇÃO**

Erasmus Carlos Isabe

Joel Santana

José Roberto Trindade

### **Conselho Fiscal**

Alana da Silva Ferreira

Carlos Eduardo de Brito

Edilene Nascimento de Moraes

### **Suplentes Conselho Fiscal**

Clarineide da Silva

Lucas Alves de Melo

Valdir Lourenço de Souza



ISBN: 978-65-980343-1-3

CBL



9 786598 034313



SINDICATO QUÍMICOS UNIFICADOS  
OSABCO E CAMPINAS

