

Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza

Etec Prof. Dr. José Dagnoni

Curso Técnico em Administração

**PCD'S DESAFIOS DE ASCENSÃO E VALORIZAÇÃO DE CARREIRA:
Dificuldades no reconhecimento profissional**

Ana Maria Cezar Perna¹

Gabriely da Silva Gomes²

Paloma Regina Pessoa³

Rafaela Santana Bastos⁴

RESUMO: Este trabalho tem um propósito fundamental: estudar os desafios sofridos pelas pessoas com deficiência (PCD) na valorização e no desenvolvimento profissional no mercado de trabalho. O estudo discute a discriminação que ainda persiste em relação a competência dos PCD's para exercerem funções mais complexas, levando muitas vezes à restrição das funções e colocando em tarefas simples, com pouca ou nenhuma chance de progresso profissional. A pesquisa é fundamentada em uma abordagem de pesquisa bibliográfica, completada por uma pesquisa de campo que visa compreender, de maneira mais direcionada, os desafios que essas pessoas encontram em seus locais de trabalho. Além disso, o estudo busca analisar os principais obstáculos que ainda impedem a inclusão total e o mérito profissional dos PCD'S, com a meta de encontrar possíveis alternativas para estimular

¹ Ana Maria Cezar Perna do curso Técnico em Administração, na Etec Prof. Dr. José Dagnoni – ana.perna@etec.sp.gov.br

² Gabriely da Silva Gomes do curso Técnico em Administração, na Etec Prof. Dr. José Dagnoni – gabriely.gomes7@etec.sp.gov.br

³ Paloma Regina Pessoa do curso Técnico em Administração, na Etec Prof. Dr. José Dagnoni – paloma.pessoa@etec.sp.gov.br

⁴ Rafaela Santana Bastos do curso Técnico em Administração, na Etec Prof. Dr. José Dagnoni – Rafaela.bastos2@etec.sp.gov.br

uma inclusão mais efetiva e o avanço na profissão deles. O significado do estudo está na conscientização das empresas sobre a importância de oferecer mais oportunidades de crescimento e valorização para esses profissionais, ajudando na criação de ambientes de trabalho mais acolhedores e que proporcionem a equidade no trabalho. Acredita-se que a inclusão e a ascensão profissional dos PCD's são primordiais não só para a melhoria do setor profissional como um todo, apoiando uma sociedade mais justa e igualitária.

Palavras-chave: Pessoas com deficiência (PCD), Mercado de trabalho, Discriminação, Desafios, Ascensão profissional.

INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho tem se tornado cada vez mais inclusivo, dando as pessoas o que elas precisam para que todos tenham a mesma oportunidade, independente das suas características físicas, mas apesar da evolução e políticas públicas voltadas a inclusão, os PCD's ainda enfrentam alguns obstáculos na sua carreira profissional. Sendo assim, o trabalho abordará as principais dificuldades enfrentadas pelo PCD's no processo de ascensão e valorização da carreira, falta de oportunidade, que ainda limitam o acesso de cargos de liderança e reconhecimento pelo desempenho.

A partir dessa análise será possível discutir soluções ou estratégias para melhorar esses aspectos nas empresas, para criar um ambiente de trabalho mais justo e inclusivo. O estudo pretende contribuir para a compreensão das condições necessárias para que essas pessoas possam alcançar seu potencial profissional, sem que sua deficiência seja um fator limitante.

Esse trabalho, por tanto não busca somente compreender as dificuldades enfrentadas pelos PCD'S na ascensão e valorização da carreira, e também identificar métodos e práticas que podem contribuir com a quebra das barreiras que ainda existe no ambiente de trabalho.

1.1. Objetivo geral

Este artigo tem como objetivo analisar os desafios enfrentados por pessoas com deficiência (PCD) no processo de ascensão profissional no mercado de trabalho, identificando os principais obstáculos e preconceitos que dificultam sua promoção. A partir de uma análise detalhada de notícias, artigos e entrevistas, será possível compreender as dificuldades diárias dessas pessoas, com ênfase na falta de preparação das empresas para a inclusão e promoção de PCD'S. Além disso, busca-se investigar as origens do preconceito no ambiente corporativo e os impactos negativos que ele provoca na carreira e bem-estar dos colaboradores com deficiência.

1.2. Objetivos específicos

- Identificar os principais desafios enfrentados pelas pessoas com deficiência (PCD) no mercado de trabalho, com foco nas barreiras que dificultam a sua promoção e ascensão profissional;
- Analisar as políticas de inclusão adotadas pelas empresas e avaliar a preparação das organizações para proporcionar oportunidades de avanço de carreira para os colaboradores com deficiência.

1.3. Justificativa

Apesar de existirem políticas e leis de inclusão já estabelecidas e em prática no mercado de trabalho, algumas barreiras impedem que pessoas com deficiência física consigam crescer profissionalmente no ambiente de trabalho. Nesse sentido além do referencial teórico que fundamenta esse artigo, será realizada uma pesquisa de campo para corroborar a tese e trazer à tona a verdadeira face dessa dificuldade enfrentada pelos PCD's.

1.4. Situação problema

O Presente estudo parte do princípio que os PCD'S já tiveram conquistas significativas em relação ao acesso ao mundo do trabalho, é fato que ainda há um caminho longo a percorrer nesse sentido para obterem melhores oportunidades, mas é fato também que muito deles que já atuam em diversas empresas tem dificuldade em alcançar um reconhecimento profissional. Esses profissionais já demonstraram

capacidade de desenvolver diversas atividades de forma eficaz e mesmo assim quando deveriam receber a meritocracia, seja ela através de reconhecimento salarial ou promoção e ascensão de carreira, isso não acontece. Daí a necessidade de um estudo sobre esse assunto.

1.5. Hipótese

Embora a legislação de cotas assegure a integração de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, o crescimento profissional continua restrito por conta de preconceito estrutural, a ausência de recursos acessíveis e a ausência de planos de carreira específicos. As empresas atendem às normas sem oferecer oportunidades reais de crescimento, limitando a qualificação progressiva dos PCD's.

1.6. Metodologia

Este trabalho utilizará uma abordagem qualitativa e quantitativa para analisar os desafios enfrentados por pessoas com deficiência física na ascensão de carreira. A coleta de dados será feita por meio de artigos científicos, livros, legislações sobre a inclusão de PCD's no mercado de trabalho e, principalmente, aplicação de formulários e entrevistas com profissionais PCD's. A pesquisa busca entender quais são as maiores dificuldades que PCD's enfrentam para tentar alcançar um grande crescimento profissional.

2. PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

A inclusão de pessoas com deficiência na sociedade é um tema de grande importância e relevância, especialmente no Brasil, onde milhões de pessoas vivem com alguma deficiência. A inclusão social garante o acesso a direitos e oportunidades, promovendo a autonomia e participação plena na sociedade. No entanto, ainda existem muitos desafios a serem superados, como a falta de acessibilidade, preconceito e discriminação.

2.1. Conceitos legais

A ascensão profissional da pessoa com deficiência (PCD) está relacionada ao sistema jurídico que sustenta seus direitos no Brasil.

A legislação brasileira oferece ações governamentais importantes que buscam garantir igualdade de oportunidades no mercado de trabalho e no acesso aos serviços públicos, promovendo a inclusão social e profissional dessas pessoas.

É importante destacar o Decreto nº 3.298/1999, que define os tipos de deficiência e orienta políticas públicas voltadas à integração das PCD's.

Conforme dados da Pesquisa Nacional de Saúde de 2019, realizada pelo IBGE em parceria com o Ministério da Saúde, cerca de 17,3 milhões de brasileiros com mais de 2 anos (ou 8,4% da população) possuem algum tipo de deficiência. A proporção entre os idosos é de 1 a cada 4 pessoas com mais de 60 anos.

No dia 21 de setembro, comemora-se o Dia Nacional de Luta da Pessoa com Deficiência, instituído pela Lei nº 11.133/2005. A data tem como objetivo promover a conscientização da sociedade quanto à importância da inclusão e dos direitos das pessoas com deficiência, além de reforçar o combate à discriminação e à exclusão social.

No âmbito trabalhista as PCD's possuem a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991, art. 93) que exige que empresas com 100 ou mais empregados reservem entre 2% e 5% das vagas para pessoas com deficiência. Essa legislação tem papel fundamental na inserção dessas pessoas no mercado formal de trabalho.

A Constituição Federal de 1988 estabelece princípios e garantias fundamentais às pessoas com deficiência, entre os quais se destacam:

- art. 7º, XXXI – igualdade de direitos no trabalho;
- art. 23,II – competência da União para garantia de direitos;
- art. 24, XIV – competência concorrente para garantia de direitos;
- art. 37, VIII – reserva de cargos públicos;
- art. 203, IV e V – promover habilitação e reabilitação através da Assistência Social e garantia de benefício mensal (salário mínimo), respectivamente.
- art. 208, III – garantia ao ensino especializado.

- art. 227, § 1º e § 2º - programa de assistência à saúde e acessibilidade e acesso, respectivamente.
- art. 244 – garantias de acessibilidade através de adaptações.

Além da legislação constitucional, outros instrumentos reforçam a promoção da equidade e inclusão. A Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015) é um marco importante, definindo mecanismos para assegurar e promover o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por PCD's.

Acessibilidade é um direito garantido e deve ser promovida tanto em ambientes físicos (como edifícios públicos, transporte, calçadas) quanto em ambientes digitais (sites governamentais, sistemas de serviços, plataformas de atendimento).

Portanto, a ascensão profissional da pessoa com deficiência não depende apenas da iniciativa individual, mas de um conjunto de garantias legais que visam eliminar barreiras e promover uma sociedade mais justa, acessível e inclusiva.

2.2. Tipos de deficiência

Embora a Lei Brasileira de Inclusão (LBI) e a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD) abordam a deficiência de forma abrangente, incluindo deficiências físicas, mentais, intelectuais e sensoriais, existem diversos tipos de deficiência, que podem ser classificadas em deficiência física, auditiva, visual, intelectual e psicossocial (ou mental). Além disso, uma pessoa pode ter mais de um tipo de deficiência, sendo classificada como pessoa com deficiência múltipla.

2.2.1. Deficiências Congênita

Deficiências congênitas são alterações que surgem desde a concepção, isto é, desde o feto, na gestação. Essas doenças podem ser estruturais ou funcionais, que podem apresentar antes ou após o nascimento, podendo ser identificadas pelo obstetra já nos 3 primeiros meses de gravidez, durante o pré-natal, ou durante o 1º ano de vida ou na infância. Elas podem afetar qualquer tecido do corpo humano, como ossos, músculos ou órgãos, resultando em alterações que pode ser física, intelectual ou de desenvolvimento, e isso pode ter um impacto significativo no desenvolvimento de uma pessoa, pois afeta desde o crescimento físico e habilidades motoras até o

desenvolvimento cognitivo e socioemocional. Dependendo da condição específica, o desenvolvimento pode ser atrasado, limitado ou alterado de outras formas.

São causadas por fatores genéticos, ambientais, infectuosos ou nutricional, embora que na maioria dos casos não é possível identificar sua causa. As causas mais comuns e graves de deficiências congênitas são defeitos cardíacos congênitos, defeitos do tubo neural e anormalidades cromossômicas, como a síndrome de Down. Em 2016, a Síndrome Congênita do Zika (SCZ) se juntou a esta lista.

As principais deficiências congênitas são as vem como síndromes, doenças cardíacas e doenças sanguíneas. Dentro desses grupos tem as seguintes doenças:

Síndromes:

- Síndrome de Down: É uma alteração genética em que a pessoa nasce com três cromossomos 21 em vez de dois. Isso pode causar características físicas específicas e dificuldades no desenvolvimento intelectual.
- Síndrome do X Frágil: É uma condição genética que afeta o desenvolvimento do cérebro, causando deficiência intelectual e dificuldades de aprendizado e comportamento. É causada por uma falha no gene FMR1, que atrapalha a produção de uma proteína importante para os neurônios.
- Síndrome de Klinefelter: Afeta homens que nascem com um cromossomo X extra (XXY em vez de XY). Pode causar problemas hormonais, como pouca produção de testosterona, o que dificulta o desenvolvimento de características masculinas na puberdade.
- Síndrome de Marfan: É uma condição genética que afeta o tecido conjuntivo, responsável por dar estrutura ao corpo. Pode causar problemas no coração, nos olhos, nos ossos e em outros órgãos. Pode ser herdada ou surgir por mutação genética, e geralmente os sintomas aparecem na fase adulta.

Doenças cardíacas

- Persistência do Canal Arterial (PCA): É quando uma abertura que deveria fechar logo após o nascimento fica aberta entre os vasos do coração, atrapalhando a circulação do sangue. É um tipo de doença cardíaca congênita.

- **Lábio Leporino e Fenda Palatina:** São malformações na boca ou no céu da boca que ocorrem ainda durante a gravidez. Apesar de parecerem mais comuns hoje, isso se deve ao aumento dos diagnósticos e não da quantidade de casos.
- **Anencefalia:** É uma má formação grave em que o cérebro e o crânio do bebê não se desenvolvem totalmente. Pode ser causada por falta de ácido fólico na gravidez, além de outros fatores ambientais e genéticos.
- **Microcefalia:** É quando o cérebro e a cabeça do bebê são menores que o normal. Algumas crianças se desenvolvem normalmente, mas outras podem ter atrasos no desenvolvimento físico e mental.
- **Hidrocefalia:** É o acúmulo de líquido no cérebro, que pode aumentar o tamanho do crânio e causar atrasos no desenvolvimento da criança.
- **Espinha Bífida:** Acontece quando a coluna e a medula espinhal não se formam corretamente durante o início da gravidez. Pode causar problemas de movimento, sensibilidade e controle dos órgãos.
- **Paralisia Cerebral (PC):** É uma condição causada por lesão no cérebro em desenvolvimento, afetando os movimentos e a postura. Pode acontecer antes, durante ou logo após o nascimento, e é a deficiência mais comum na infância.
- **Fibrose Cística:** É uma doença genética em que o corpo produz muco muito espesso, principalmente nos pulmões e sistema digestivo. Isso causa infecções frequentes e dificuldades respiratórias.

Doenças sanguíneas

- **Hemofilia:** É uma doença genética que faz com que o sangue não coagule direito. Quem tem hemofilia pode sangrar mais e por mais tempo, pois falta uma proteína importante nesse processo.
- **Anemia Falciforme:** É uma doença hereditária em que os glóbulos vermelhos do sangue têm formato de foice, se rompem com facilidade e causam anemia (falta de oxigênio no corpo).

2.2.2. Deficiências Adquiridas

As deficiências adquiridas são deficiências que surgem ao longo da vida, geralmente em decorrência de acidentes, doenças ou condições que se agravam com o tempo. Elas podem aparecer em qualquer fase da vida e afetar pessoas que antes não tinham nenhuma limitação.

As principais causas dessas deficiências incluem acidentes de trânsito, além de doenças neurológicas ou crônicas. Essas situações podem resultar em diferentes tipos de deficiência, como:

- Paraplegia - Perda total das funções motoras dos membros inferiores.
- Paraparesia - Perda parcial das funções motoras dos membros inferiores.
- Monoplegia - Perda total das funções motoras de um só membro (inferior ou posterior)
- Monoparesia - Perda parcial das funções motoras de um só membro (inferior ou posterior)
- Tetraplegia - Perda total das funções motoras dos membros inferiores e superiores.
- Tetraparesia - Perda parcial das funções motoras dos membros inferiores e superiores.
- Triplegia - Perda total das funções motoras em três membros.
- Triparesia - Perda parcial das funções motoras em três membros.
- Hemiplegia - Perda total das funções motoras de um hemisfério do corpo (direito ou esquerdo).
- Hemiparesia - Perda parcial das funções motoras de um hemisfério do corpo (direito ou esquerdo).
- Amputação - Perda total ou parcial de um determinado membro ou segmento de membro.
- Paralisia Cerebral - Lesão de uma ou mais áreas do sistema nervoso central, tendo como consequência alterações psicomotoras, podendo ou não causar deficiência mental.
- Ostomia - Intervenção cirúrgica que cria um ostomia (abertura, ostio) na parede abdominal para adaptação de bolsa de coleta; processo cirúrgico que visa à construção de um caminho alternativo e novo na eliminação de fezes

e urina para o exterior do corpo humano (colostomia: ostomia intestinal; urostomia: desvio urinário).

O impacto de adquirir alguma dessas condições pode ser enorme. Muitas vezes, a pessoa que desenvolve uma deficiência precisa ressignificar sua forma de viver e de se relacionar com o mundo, incluindo o ambiente de trabalho. Pode haver afastamento temporário ou até mesmo definitivo do emprego, além da perda de confiança por parte de outros profissionais em relação à sua capacidade de trabalho.

Por esse motivo, é essencial que tenha uma rede de apoio eficiente, incluindo políticas inclusivas, leis de cotas e, principalmente, uma cultura organizacional inclusiva.

2.3. A luta da pessoa com deficiência

O acesso ao mercado de trabalho ainda é um grande desafio para as pessoas com deficiência, seja ela congênita ou adquirida ao longo da vida. As barreiras enfrentadas por esses indivíduos vão além do processo seletivo, elas estão enraizadas em questões sociais como a discriminação velada, a falta de oportunidade de ascensão e até culturais com crenças e valores que a própria sociedade impõe sobre as pessoas com deficiência (PCD's).

Apesar de existir a lei de cotas (Lei nº 8.213/1991) que obrigam as empresas de 100 ou mais funcionários a contratarem pessoas com deficiência, na prática não funciona assim, muitas e a maioria contratam apenas para cumprir a lei, e não dão o reconhecimento e ascensão que eles merecem. De acordo com uma pesquisa de dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) mostram que a realidade das populações no mercado de trabalho ainda é muito limitada, sendo apenas 29,2% de pessoas com deficiência estão inseridas no mercado de trabalho, inclusive esses trabalhadores recebem 10% menos promoções do que pessoas sem deficiência recebem. Outro fato, é que 55% das pessoas com deficiência trabalham na informalidade, ou seja, sem direitos trabalhistas e benefícios.

Muitas pessoas com deficiência são contratadas para cargos operacionais, mas mesmo com o seu desempenho não tem acesso a cargos de lideranças e ascensão na carreira e isso acaba passando a impressão de que as pessoas precisam

aceitar qualquer coisa, quando na verdade elas também tem habilidades, experiências e formação assim como qualquer outro profissional.

Outro obstáculo evidente é a falta de acessibilidade no ambiente de trabalho, como escadas sem rampas, mobiliário inadequado, falta de banheiros acessíveis para pessoas com deficiência físicas e para as pessoas com deficiência auditiva ou visual, sem um sistema adequado que não possuem recursos de acessibilidade virtual, fatores assim não dificultam apenas a entrada deles ao mercado de trabalho, mas também a estabilidade no trabalho

3. A IMPORTÂNCIA DA INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

A importância da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho reside na promoção da igualdade de oportunidades, na valorização da diversidade e no enriquecimento do ambiente profissional. Além de ser um direito humano fundamental, a inclusão de pessoas com deficiência traz benefícios para a sociedade como um todo e para as empresas, impulsionando a inovação e a produtividade.

3.1. Inclusão de Pessoas com Deficiência no trabalho, a lei de cotas

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é um passo fundamental para a construção de uma sociedade mais justa e inclusiva. Para ajudar a promover essa inclusão no Brasil, temos a Lei no 8.213/1991, conhecida como Lei de Cotas, que obriga empresas com cem ou mais empregados a reservarem uma porcentagem de seus cargos a pessoas com deficiência ou reabilitadas. A lei determina que empresas com 100 ou mais empregados devem preencher de 2% a 5% de seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência, na seguinte proporção:

- ✓ de 100 a 200 empregados: 2%
- ✓ de 201 a 500 empregados: 3%
- ✓ de 501 a 1.000 empregados: 4%
- ✓ acima de 1.001 empregados: 5%

A Lei de Cotas representa um avanço importante na luta contra a exclusão histórica vivida por essas pessoas. No entanto, ainda enfrentam muitos desafios

significativos para a efetivação dessa lei. Muitas empresas dizem ter dificuldades para cumprir essa lei, apontando problemas como falta de qualificação das pessoas com deficiência, falta de acessibilidade e desconhecimento sobre como adaptar funções e ambientes de trabalho. Essas justificativas, embora comuns, refletem uma resistência estrutural à diversidade.

3.2. Políticas de Inclusão e o Estatuto da Pessoa com Deficiência

O Estatuto da Pessoa com Deficiência foi criado em 6 de julho de 2015, por meio da Lei nº 13.146, que estabelece a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência. Essa lei foi criada para garantir e promover, em igualdade de condições, a garantia dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania.

A Lei Brasileira valoriza a autonomia e o direito de escolha das pessoas com deficiência, permitindo que tomem decisões sobre sua própria trajetória. A Lei também rejeita toda forma de exclusão motivada pela deficiência, tanto em ambientes profissionais quanto sociais.

Visando permitir que esse grupo participe ativamente dos espaços sociais, culturais, políticos e econômicos do país, a legislação pretende remover barreiras e garantir acesso igualitário aos direitos fundamentais. Em conformidade com a Constituição, a lei assegura igualdade de direitos e obrigações a todos, sem distinção por deficiência.

Além de reafirmar a proibição de práticas discriminatórias em áreas como saúde, educação e trabalho, o Estatuto estabelece mecanismos de proteção dos direitos, contribuindo para uma sociedade mais acessível e justa.

Um dos principais progressos foi tornar a acessibilidade uma exigência em ambientes públicos e privados, nos meios de transporte, comunicação e informação. Na educação, proporcionam o direito ao ensino com recursos e adaptações necessárias; no trabalho, promove a inclusão por meio de vagas reservadas e políticas de combate à discriminação; e na saúde, garantem o acesso a serviços especializados e ações preventivas.

A lei atualiza a definição de incapacidade, limitando seu uso aos menores de 16 anos, e adota a tomada de decisão apoiada no lugar da curatela, reconhecendo o direito da pessoa com deficiência de participar ativamente das decisões sobre sua vida. Entre os direitos assegurados está o atendimento preferencial em repartições públicas e estabelecimentos privados, e a acessibilidade em campanhas públicas também fazem parte dos avanços legais.

3.3. Princípio da igualdade, dignidade e isonomia da pessoa humana

As controvérsias da dignidade, igualdade e isonomia humana no ambiente corporativo: o caso das Pessoas com Deficiência (PCDs).

- Princípio da igualdade - A Constituição Federal de 1988 dispõe em seu artigo 5º, caput, sobre o princípio constitucional da igualdade, perante a lei, nos seguintes termos: Artigo 5º. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes.
- Princípio da dignidade - O artigo primeiro da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 dispõe que “A República Federativa do Brasil se constitui em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: a soberania; a cidadania; a dignidade da pessoa humana”. Não é por acaso que a dignidade da pessoa humana é um dos pilares fundamentais do nosso ordenamento jurídico. Trata-se de um princípio que reconhece que todo ser humano possui um valor inerente e inalienável e, portanto, deve ter os seus direitos básicos garantidos: saúde, educação, moradia, trabalho, liberdade. Em suma, direito a uma vida digna.
- Princípio da isonomia - O princípio da isonomia, também chamado de princípio da igualdade, é um princípio que se encontra dentro do ordenamento jurídico brasileiro e na grande maioria dos ordenamentos jurídicos de países democráticos do mundo inteiro.

A isonomia, dentro do direito, nada mais é do que a equalização das normas e dos procedimentos jurídicos entre os indivíduos, garantindo que a lei será aplicada de

forma igualitária entre as pessoas, levando em consideração suas desigualdades para a aplicação dessas normas.

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 1º, inciso III, estabelece a dignidade da pessoa humana como um dos pilares do Estado Democrático de Direito. Os princípios da igualdade e da isonomia, exigem tratamento equitativo entre os cidadãos, mesmo diante de suas particularidades. No entanto, a realidade do mercado de trabalho é controversa, especialmente no que diz respeito à inclusão das Pessoas com Deficiência (PCD's).

A Lei nº 8.213/1991, que determina, em seu artigo 93, que empresas com 100 ou mais empregados devem preencher uma parte de seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência. A contratação de PCDs ocorre, em diversos casos, apenas para o cumprimento da cota legal, sem o devido preparo da empresa para garantir condições adequadas de trabalho, sem planos de carreira, desenvolvimento profissional e respeito à dignidade das pessoas com deficiência.

A Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015) reforça a obrigatoriedade da igualdade de oportunidades, da acessibilidade e da valorização da diversidade no ambiente trabalhista. Porém, é comum que falem adaptações físicas e acessibilidade, causando a dificuldade de ascensão desses profissionais, evidenciando a falta de isonomia dentro das corporações.

Dessa forma, para que haja de fato a dignidade, igualdade e isonomia no ambiente de trabalho, é importante que as empresas ultrapassem o cumprimento formal da legislação e adotem práticas inclusivas reais, visando a acessibilidade, o combate aos preconceitos e valorização da diversidade, assim será possível construir um mercado de trabalho mais justo e verdadeiramente inclusivo.

4. OS DESAFIOS DE ASCENÇÃO E VALORIZAÇÃO DE CARREIRA PARA OS PCD's

Os desafios para a ascensão e valorização na carreira são múltiplos e multifacetados, abrangendo desde aspectos individuais até questões estruturais do mercado de trabalho, para os PCD's esses desafios se tornam, muitas vezes, ainda maiores.

4.1. Paradigmas sobre deficiências

Ao longo da história, a forma como a sociedade percebe e trata as pessoas com deficiência sofreu profundas transformações, refletidas em diferentes paradigmas que orientaram práticas, políticas e atitudes. Esses paradigmas moldam não apenas o modo como a deficiência é compreendida, mas também influenciam diretamente a inclusão social, educacional e laboral dessas pessoas.

Inicialmente, o paradigma dominante era o da exclusão, no qual as pessoas com deficiência eram marginalizadas, muitas vezes vistas como incapazes ou inferiores. Essa visão tinha raízes em crenças que associavam a deficiência a limitações absolutas, justificando sua segregação da sociedade e a restrição ao acesso a direitos básicos. No campo educacional, por exemplo, predominava a segregação, com escolas especiais ou mesmo a ausência de qualquer oferta educativa adequada.

Com o passar do tempo, surgiu o paradigma da caridade, que embora representasse um avanço em relação à exclusão, ainda era pautado na visão da pessoa com deficiência como objeto de compaixão e assistência. Nesse modelo, o foco estava em ações assistencialistas, com pouca valorização da autonomia e do potencial individual. Embora tenha aberto espaço para serviços específicos, ainda mantinha as pessoas dependentes de doações e ajuda externa, sem promover uma real transformação social.

Posteriormente, o paradigma da reabilitação começou a ganhar força, trazendo a perspectiva de que as pessoas com deficiência poderiam, por meio de intervenções médicas, terapêuticas e educacionais, superar suas limitações e se adaptar à sociedade. Apesar de valorizar o desenvolvimento das capacidades, essa abordagem tendia a focalizar o "defeito" a ser corrigido, e não as barreiras sociais que dificultavam a participação plena.

Mais recentemente, consolidou-se o paradigma da inclusão, que representa uma mudança significativa de foco. Aqui, a deficiência é entendida não como uma característica isolada do indivíduo, mas como uma interação entre as condições pessoais e as barreiras ambientais e sociais. A inclusão busca garantir igualdade de direitos e oportunidades, promovendo adaptações, acessibilidade e respeito à

diversidade. A educação inclusiva, por exemplo, visa a inserção de alunos com deficiência em escolas regulares, com suporte necessário para sua plena participação.

Essa evolução de paradigmas revela a trajetória de uma sociedade que caminha do isolamento para a valorização da diversidade e do respeito aos direitos humanos. Compreender esses paradigmas é fundamental para construir políticas e práticas que efetivamente promovam a inclusão e o empoderamento das pessoas com deficiência, reconhecendo-as como cidadãs plenas, com potencialidades e direitos iguais.

4.2. Aspecto histórico: marginalização dos PCD's pelo Mercado de Trabalho

Não é de hoje que as pessoas com deficiência sofrem com discriminação e preconceito devido às suas limitações. Estereótipos que as classificam como incapazes vêm sendo reproduzidos por muitas gerações.

Historicamente, PCD's sempre foram tratados de forma diferente. Por exemplo, em tempos antigos, os homens eram vistos como responsáveis por serem fortes e com capacidade para ir à guerra, enquanto as mulheres tinham o papel de cuidar da casa e gerar filhos saudáveis, então quando nascia um bebê com alguma "anormalidade", muitas vezes era sacrificado por ser considerado diferente dos demais.

Esses pensamentos e práticas começaram a mudar somente após a Segunda Guerra Mundial. Uma das grandes consequências dessa guerra foi o aumento excessivo de pessoas com deficiências, principalmente físicas. O continente europeu, devastado economicamente, precisava que essas pessoas retornassem às suas atividades produtivas, pois a falta de mão de obra era um grande desafio naquele momento. A partir desse momento, surgiram as primeiras iniciativas com o objetivo de reintegrar os sobreviventes da guerra com deficiência, tanto na sociedade quanto no mercado de trabalho.

Um marco importante na história dos direitos das pessoas com deficiência foi a promulgação da Declaração dos Direitos das Pessoas com Deficiência Mental, em 1971, pela Organização das Nações Unidas (ONU). Esse documento tratava

especificamente da garantia de direitos às pessoas com deficiência intelectual. Anos depois, em 1975, a Assembleia Geral das Nações Unidas proclamou a Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência, abrangendo todas as formas de deficiência.

O objetivo foi reafirmar os direitos humanos e as liberdades fundamentais das PCD's, além de prever mecanismos para a promoção do desenvolvimento social e econômico dessas pessoas. No Brasil, um marco importante é a Lei nº 8.213/1991, conhecida como Lei de Cotas. Essa legislação obriga empresas com mais de 100 funcionários a reservarem uma porcentagem de vagas para pessoas com deficiência. No entanto, o cumprimento dessa lei ainda é um desafio.

É possível perceber que infelizmente, muitos dos reflexos do passado ainda podem ser observados nas práticas atuais de recrutamento, nas barreiras à ascensão profissional e nas dificuldades de permanência dessas pessoas em ambientes corporativos.

4.3. As dificuldades encontradas para o reconhecimento profissional

As pessoas com deficiência (PCD's) ainda enfrentam muitas barreiras para serem reconhecidas profissionalmente. A falta de acessibilidade física e digital em empresas desrespeita direitos garantidos pela Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015). Mesmo com a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991), que exige a contratação de PCD's, muitas empresas contratam apenas por obrigação legal, sem oferecer chances reais de crescimento.

O preconceito e a falta de informação também dificultam a valorização das capacidades dessas pessoas. Além disso, o acesso à educação de qualidade ainda é limitado, mesmo com a Lei de Diretrizes e Bases da Educação (Lei nº 9.394/1996) prevendo inclusão escolar.

Por tudo isso, muitas PCD's enfrentam desemprego, estagnação e desvalorização no ambiente de trabalho. Para mudar esse cenário, é preciso ir além da lei: as empresas precisam investir em inclusão de verdade, com acessibilidade, oportunidades de crescimento e respeito às diferenças.

5. PESQUISA DE CAMPO

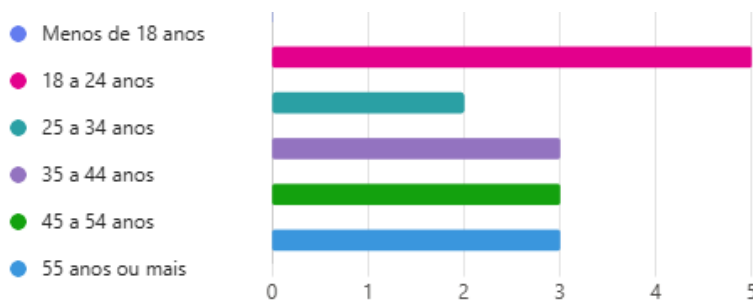
Optou-se pela pesquisa de campo como método para captar, de forma direta, as percepções e experiências das pessoas com deficiência no ambiente corporativo, verificando se este, de fato, promove a igualdade de oportunidades e, ao mesmo tempo, permitindo identificar possíveis práticas de discriminação e capacitismo que impactam na ascensão profissional de pessoas com deficiência.

5.1. Apresentação dos resultados da pesquisa de campo

Nesta seção, serão apresentados os respectivos resultados e comentários da pesquisa em questão.

A primeira pergunta buscou identificar a faixa etária dos participantes, destacando a predominante.

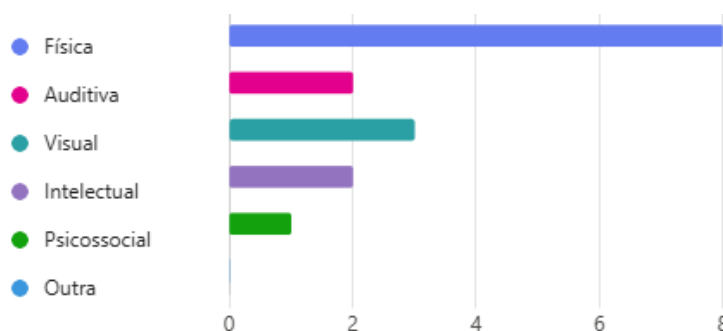
Gráfico 1 – Qual sua faixa etária?



Fonte: Elaborado pelos autores com base na pesquisa de campo, 2025.

A maior parte dos entrevistados pertence ao grupo da faixa etária de 18 a 24 anos, seguido pelas faixas de 25 a 34 anos e menos de 18 anos. Em menor número, estão os grupos de 35 a 44 anos, 45 a 54 anos e 55 anos ou mais, demonstrando que a pesquisa contou, em sua maioria, com jovens adultos.

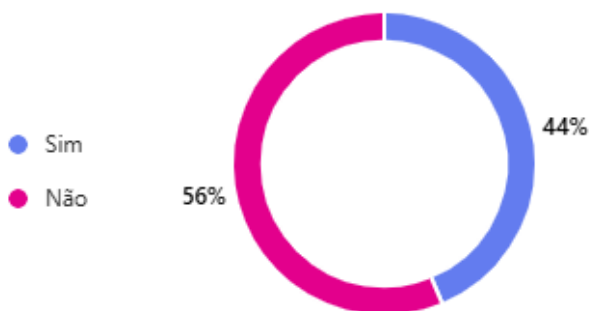
Gráfico 2 – Qual é a sua deficiência?



Fonte: Elaborado pelos autores com base na pesquisa de campo, 2025.

A segunda questão teve como objetivo identificar o tipo de deficiência declarada pelos participantes. Os resultados indicam que a deficiência física foi a mais recorrente, seguida pelas deficiências visual, intelectual e auditiva. As deficiências psicossociais apresentaram menor representatividade.

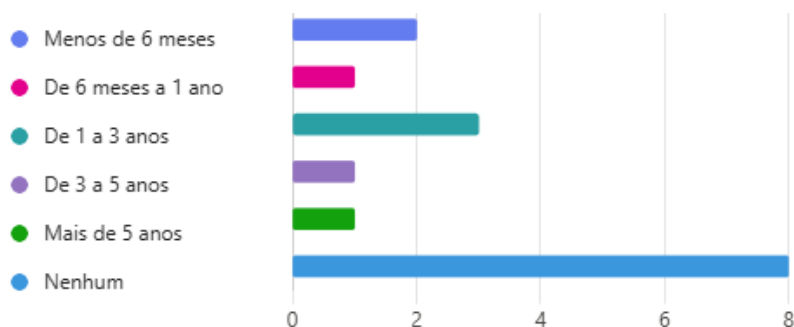
Gráfico 3 – Você está atualmente empregado(a)?



Fonte: Elaborado pelos autores com base na pesquisa de campo, 2025.

A terceira pergunta buscou verificar a situação de empregabilidade das pessoas com deficiência entrevistadas. Os dados apontam que 56% declararam não estar empregados, enquanto 44% afirmaram que sim. Essa informação revela que a maior parte dos respondentes se encontra fora do mercado de trabalho.

Gráfico 4- Há quanto tempo você trabalha na mesma empresa?

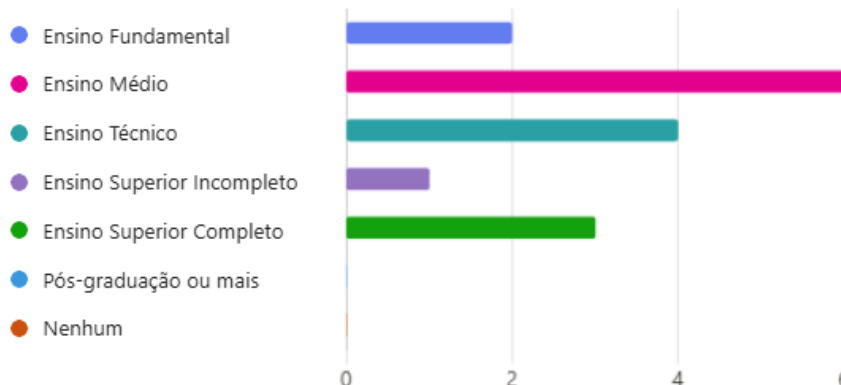


Fonte: Elaborado pelos autores com base na pesquisa de campo, 2025.

A questão teve como objetivo identificar o tempo de permanência dos participantes em seus empregos atuais. Observa-se maior concentração entre aqueles que permanecem na empresa de 1 a 3 anos, seguidos pelos que atuam há mais de 5 anos e, em menor proporção, pelos que possuem menos de 6 meses de vínculo. Um número expressivo de participantes declarou não possuir vínculo

empregatício no momento, o que evidencia rotatividade e desafios relacionados à estabilidade no trabalho.

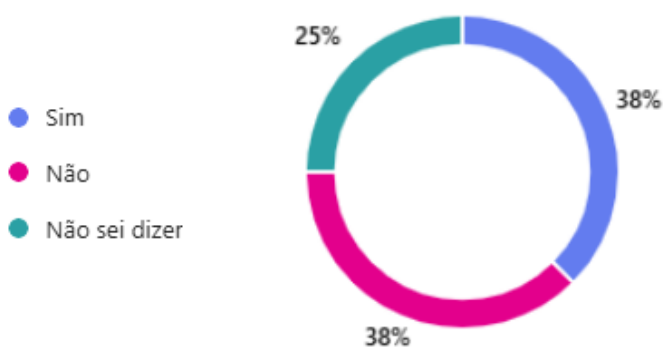
Gráfico 5 - Qual é o seu nível de escolaridade?



Fonte: Elaborado pelos autores com base na pesquisa de campo, 2025.

É possível identificar que o ensino médio aparece como o nível mais frequente, seguido pelo ensino técnico e ensino superior completo. Também houve menções a ensino fundamental e superior incompleto, enquanto níveis de pós-graduação não foram expressivos. Isso demonstra diversidade educacional, com maior concentração no nível médio.

Gráfico 6 - Você já trabalhou em alguma empresa com programa de inclusão para PCDs?



Fonte: Elaborado pelos autores com base na pesquisa de campo, 2025.

Observa-se que 38% já trabalharam em empresas com programas de inclusão, 38% afirmaram que não e 25% disseram não saber informar.

Gráfico 7 – Você se sente valorizado(a) profissionalmente no seu ambiente de trabalho?



Fonte: Elaborado pelos autores com base na pesquisa de campo, 2025.

O objetivo foi analisar a percepção de valorização profissional. Os resultados mostram que 38% não se sentem valorizados, enquanto 31% disseram que sim e outros 31% apenas parcialmente. Nota-se, portanto, que a percepção de falta de reconhecimento ainda é relevante entre os respondentes.

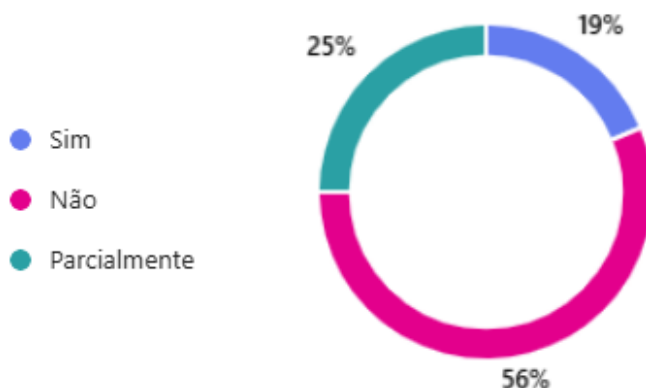
Gráfico 8 – Já recebeu alguma promoção ou reconhecimento formal no trabalho atual ou anterior?



Fonte: Elaborado pelos autores com base na pesquisa de campo, 2025.

Esta pergunta tem objetivo de saber se as pessoas têm reconhecimento ou já teve uma ascensão na carreira. A maioria, 50%, declarou não ter recebido promoção, enquanto 31% disseram nunca ter tido oportunidade e apenas 19% afirmaram já ter recebido. Esses dados apontam para a dificuldade de ascensão profissional das PCD's.

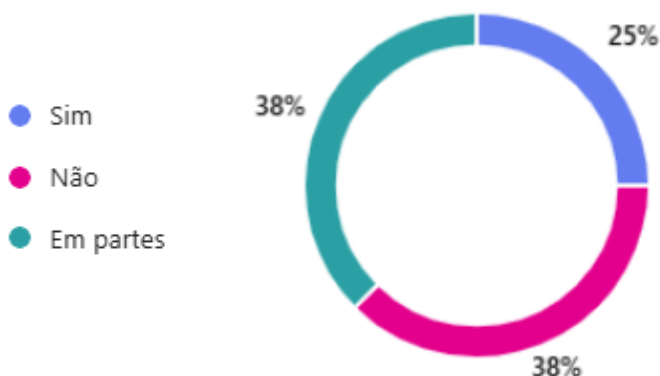
Gráfico 9 - Você sente que as oportunidades de crescimento na sua empresa são iguais para todos os colaboradores, incluindo PCDs?



Fonte: Elaborado pelos autores com base na pesquisa de campo, 2025.

O objetivo desta questão foi identificar a percepção sobre igualdade de oportunidades. A maioria, 56%, respondeu que não, enquanto 25% consideram que parcialmente e apenas 19% acreditam que sim. Esse resultado evidencia uma percepção de desigualdade no ambiente corporativo.

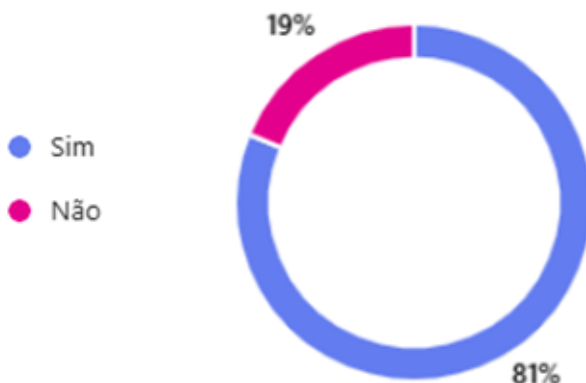
Gráfico 10 - O seu local de trabalho oferece acessibilidade física e tecnológica adequada às suas necessidades?



Fonte: Elaborado pelos autores com base na pesquisa de campo, 2025.

Esta pergunta buscou avaliar a acessibilidade no ambiente laboral. Os resultados apontam que 38% consideram que não, 38% disseram que em partes, e apenas 25% afirmaram que sim. Isso demonstra que a maioria enfrenta barreiras de acessibilidade.

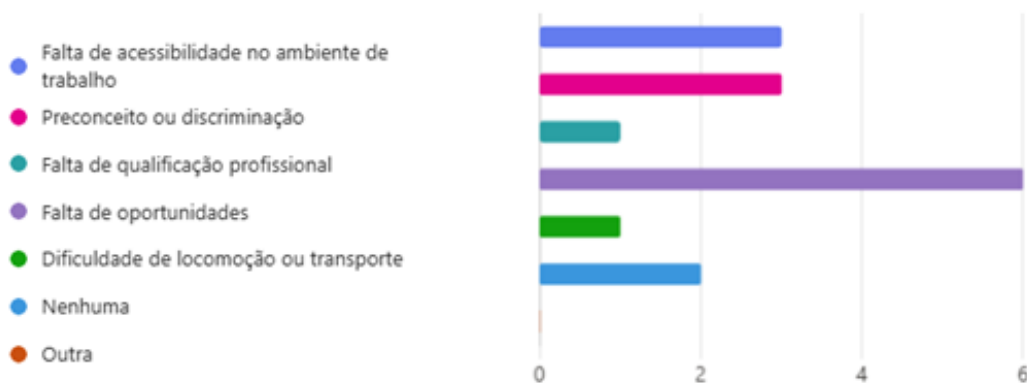
Gráfico 11 – Você considera que existe algum tipo de preconceito ou discriminação "velada" contra PCD's no ambiente profissional?



Fonte: Elaborado pelos autores com base na pesquisa de campo, 2025.

O objetivo foi verificar a percepção de discriminação indireta. A grande maioria, 81%, declarou não perceber esse tipo de preconceito, enquanto 19% afirmaram que sim.

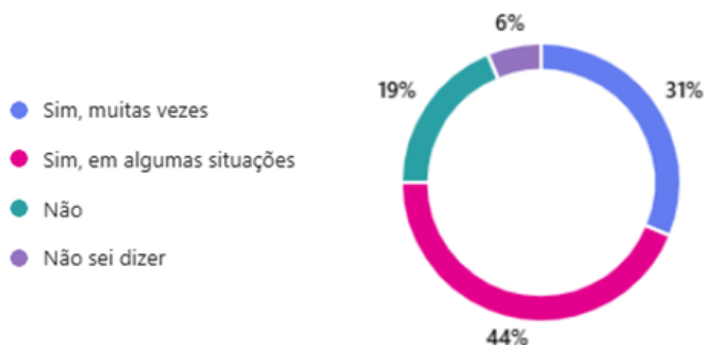
Gráfico 12 – Quais dificuldades você enfrentou para entrar no mercado de trabalho?



Fonte: Elaborado pelos autores com base na pesquisa de campo, 2025.

Essa questão buscou identificar as principais barreiras enfrentadas. A mais citada foi a falta de qualificação profissional, seguida por falta de acessibilidade e preconceito/discriminação. Também foi mencionada a falta de oportunidade e dificuldades de transporte, enquanto parte declarou não ter enfrentado barreiras.

Gráfico 13 – Você acredita que sua deficiência já foi um fator limitante na sua ascensão profissional?



Fonte: Elaborado pelos autores com base na pesquisa de campo, 2025.

O objetivo foi avaliar a percepção sobre limitações na carreira. Os resultados mostram que 44% acreditam que em algumas situações houve impacto, enquanto 31% afirmaram que sim, muitas vezes. Já 19% disseram que não e 6% não souberam responder.

Gráfico 14 – Na sua opinião, o que mais impede a ascensão profissional de PCD's?



Fonte: Elaborado pelos autores com base na pesquisa de campo, 2025.

O fator mais apontado foi a falta de capacitação ou treinamentos acessíveis, seguido por falta de oportunidades reais de crescimento. Também foram citados o preconceito estrutural nas empresas, a baixa representatividade em cargos de liderança e a falta de acessibilidade.

6. PROPOSTA DE MELHORIA

Diante das dificuldades relatadas na pesquisa de campo, percebe-se a necessidade de as empresas adotarem práticas que realmente promovam a inclusão e o crescimento profissional das pessoas com deficiência. Uma das medidas mais importantes está ligada à criação de planos de carreira inclusivos. Isso significa oferecer a esses profissionais a possibilidade de traçar uma trajetória dentro da organização, com metas de desenvolvimento claras e oportunidades reais de alcançar cargos de liderança, valorizando suas competências e habilidades de forma justa.

Outro aspecto essencial é a adaptação dos espaços de trabalho. A inclusão não se resume apenas à contratação, mas também ao fornecimento de condições adequadas para o desempenho das atividades. Nesse sentido, garantir rampas de acesso, banheiros adaptados, mobiliário ergonômico e demais recursos de acessibilidade deve ser entendido não como um privilégio, mas como um direito básico que possibilita igualdade de condições no ambiente corporativo.

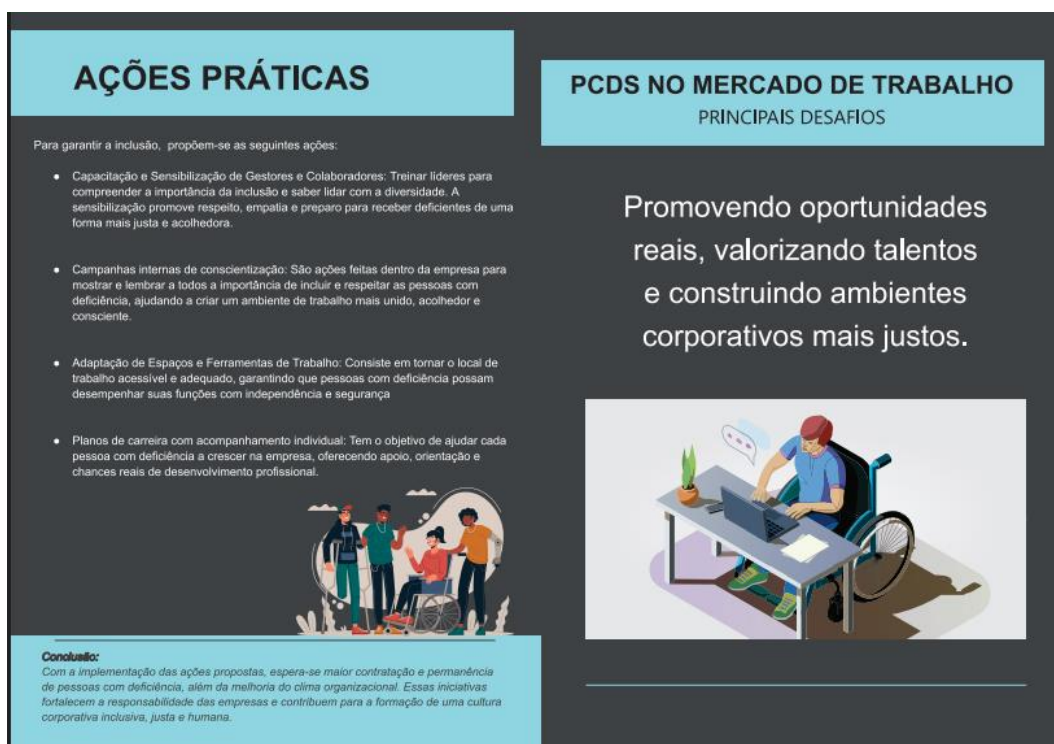
Além das mudanças estruturais, é indispensável investir em ações que fortaleçam a cultura organizacional. Campanhas de conscientização, treinamentos e rodas de conversa voltadas à diversidade são estratégias eficazes para combater o capacitismo e reduzir preconceitos no cotidiano de trabalho. Outro caminho importante está na abertura de oportunidades para novos talentos. Programas de estágio e trainee direcionados a jovens com deficiência representam uma alternativa concreta para ampliar o acesso ao mercado e preparar esses profissionais para desafios maiores no futuro, garantindo maior equidade no início da vida profissional. Por fim, para que a inclusão seja efetiva, é fundamental que as organizações ofereçam canais de apoio e denúncia que sejam seguros e sigilosos. Isso permite que colaboradores que vivenciem situações de preconceito ou discriminação possam se manifestar sem medo de retaliações, confiando que a empresa tomará medidas adequadas diante das ocorrências.

Portanto, a construção de um ambiente de trabalho mais inclusivo exige mais do que o cumprimento formal da legislação. É necessário adotar práticas que unam acessibilidade, valorização do potencial humano e respeito à diversidade, de modo

que as pessoas com deficiência possam ter as mesmas condições de crescimento e reconhecimento que qualquer outro profissional.

Com o objetivo de conscientizar as pessoas de maneira geral e engajar as empresas sobre a necessidade de promover oportunidades reais com ambientes mais justos pra todos foi desenvolvida um folheto com diversas informações.

Imagem 1 – Folheto “PCD’S NO MERCADO DE TRABALHO”



Fonte: Desenvolvido pelas autoras com parte da proposta de melhoria, 2025.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo deste trabalho, foi possível compreender que, apesar dos avanços legislativos e das políticas públicas voltadas à inclusão, as pessoas com deficiência ainda enfrentam diversas barreiras que dificultam sua ascensão e valorização no mercado de trabalho. A análise realizada mostrou que a simples inclusão desses profissionais nas empresas, são na maioria das vezes apenas pelo cumprimento da Lei de Cotas, não sendo suficiente para garantir oportunidades reais de crescimento, reconhecimento e desenvolvimento de carreira.

Fatores como preconceito estrutural, ausência de acessibilidade, falta de planos de carreira inclusivos e a escassez de políticas organizacionais efetivas

comprometem a permanência e o avanço profissional dos PCD's. Os dados levantados na pesquisa de campo confirmam a hipótese de que, mesmo com competências, formação e desempenho, muitos profissionais com deficiência permanecem em cargos operacionais, pois não são vistos e nem valorizados nos processos de promoção e reconhecimento.

Além disso, foi possível perceber que a inclusão verdadeira exige mais do que ações legais, requer uma mudança de cultura nas organizações, sendo necessário investir em acessibilidade física e digital, capacitação de lideranças, programas de sensibilização e, acima de tudo, na criação de um ambiente que valorize a diversidade como fator estratégico.

Portanto, espera-se que este estudo contribua para ampliar o debate sobre a importância de políticas inclusivas no ambiente corporativo e incentive gestores e empresas a reverem suas práticas, indo além do cumprimento formal da lei e caminhando para uma inclusão plena e justa. A valorização profissional das pessoas com deficiência deve ser entendida como um direito, e não como um favor, sendo essencial para a construção de uma sociedade mais equitativa.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ESTADÃO. Relatório CGIE – **Pessoas com deficiência**. *Estadão Blogs* – Vencer Limites, 2023. Disponível em: https://www.estadao.com.br/blogs/vencer-limites/wp-content/uploads/sites/189/2023/11/relatorio-cgie-pcd-23102023-final_061120233522.pdf. Acesso em: 15 mar. 2025.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO (TJES). 21 de setembro: **Dia Nacional da Luta das Pessoas com Deficiência**. *TJES*, 2023. Disponível em: <https://www.tjes.jus.br/21-de-setembro-dia-nacional-da-luta-das-pessoas-com-deficiencia/>. Acesso em: 3 abr. 2025.

BRASIL. Lei nº 11.133, de 14 de julho de 2005. Institui o Dia Nacional de Luta da Pessoa **Portadora de Deficiência**. *Planalto*, 2005. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2004-2006/2005/lei/l11133.htm. Acesso em: 3 abr. 2025.

FUNDAÇÃO FHC. **Pessoas com deficiência – Linha do tempo.** *Fundação FHC*, 2023. Disponível em: <https://fundacaofhc.org.br/linhasdotempo/pessoas-com-deficiencia/>. Acesso em: 3 abr. 2025.

JUSBRASIL. **Direitos constitucionais das pessoas com deficiência.** *JusBrasil*, 2021. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/direitos-constitucionais-das-pessoas-com-deficiencia/1194304307>. Acesso em: 3 abr. 2025.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. **Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência.** *Planalto*, 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm. Acesso em: 15 mar. 2025.

INSTITUTO DE DESENVOLVIMENTO DO TRABALHO (IDT). **Tipos de deficiência.** *IDT*, 2023. Disponível em: <https://www.idt.org.br/pcd/tipos-de-deficiencia>. Acesso em: 15 mar. 2025.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Saúde Brasil: anomalias congênitas prioritárias.** Biblioteca Virtual em Saúde – *Ministério da Saúde*, 2023. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/saude_brasil_anomalias_congenitas_prioritarias.pdf. Acesso em: 3 abr. 2025.

NATIONAL CENTER FOR BIOTECHNOLOGY INFORMATION (NCBI). **Intellectual Disability Overview.** *NCBI Bookshelf*, 2018. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK459243/>. Acesso em: 3 abr. 2025.

NATIONAL CENTER FOR BIOTECHNOLOGY INFORMATION (NCBI). **Autism Spectrum Disorder.** *NCBI Bookshelf*, 2018. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK482314/>. Acesso em: 10 abr. 2025.

NATIONAL CENTER FOR BIOTECHNOLOGY INFORMATION (NCBI). **Down Syndrome.** *NCBI Bookshelf*, 2019. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK537339/>. Acesso em: 10 abr. 2025.

NATIONAL CENTER FOR BIOTECHNOLOGY INFORMATION (NCBI). **Attention-Deficit/Hyperactivity Disorder.** *NCBI Bookshelf*, 2017. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK430758/>. Acesso em: 10 abr. 2025.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Saúde Brasil: anomalias congênitas prioritárias.** *Biblioteca Virtual em Saúde – Ministério da Saúde*, 2023. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/saude_brasil_anomalias_congenitas_prioritarias.pdf. Acesso em: 24 abr. 2025.

SENADO FEDERAL. **Entenda o que é anencefalia.** *Senado Notícias*, 2010. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2010/11/03/entenda-o-que-e-anencefalia>. Acesso em: 24 abr. 2025.

BRASIL. Ministério da Saúde. Microcefalia. *GOV.BR Saúde*, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/m/microcefalia>. Acesso em: 24 abr. 2025.

NATIONAL CENTER FOR BIOTECHNOLOGY INFORMATION (NCBI). **Cerebral Palsy.** *NCBI Bookshelf*, 2019. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK560875/>. Acesso em: 8 maio 2025.

NATIONAL INSTITUTE OF NEUROLOGICAL DISORDERS AND STROKE (NINDS). **Spina Bifida.** *NINDS*, 2023. Disponível em: <https://www.ninds.nih.gov/health-information/disorders/spina-bifida>. Acesso em: 8 maio 2025.

NATIONAL CENTER FOR BIOTECHNOLOGY INFORMATION (NCBI). **Muscular Dystrophy.** *NCBI Bookshelf*, 2019. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK559265/>. Acesso em: 8 maio 2025.

NATIONAL CENTER FOR BIOTECHNOLOGY INFORMATION (NCBI). **Epilepsy.** *NCBI Bookshelf*, 2018. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK538147/>. Acesso em: 22 maio 2025.

NATIONAL CENTER FOR BIOTECHNOLOGY INFORMATION (NCBI). **Multiple Sclerosis.** *NCBI Bookshelf*, 2018. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK493206/>. Acesso em: 22 maio 2025.

BRASIL ESCOLA. **Hemofilia.** *Brasil Escola*, 2023. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/biologia/hemofilia.htm>. Acesso em: 29 maio 2025.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Anemia falciforme**. *Biblioteca Virtual em Saúde – Ministério da Saúde*, 2023. Disponível em: <https://bvsms.saude.gov.br/anemia-falciforme/>. Acesso em: 29 maio 2025.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Governo Federal reforça necessidade do diagnóstico precoce da doença falciforme**. *GOV.BR Saúde*, 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/noticias/2022/junho/governo-federal-reforca-necessidade-do-diagnostico-precoce-da-doenca-falciforme>. Acesso em: 29 maio 2025.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE PORTADORES DE DEFICIÊNCIA (PCD). **Deficiência física: tipos e definições**. *PCD Brasil*, 2023. Disponível em: https://www.pcd.com.br/deficiencia-fisica-tipos-e-definicoes_12.html. Acesso em: 8 maio 2025.

EXAME. **Ascensão de pessoas com deficiência na carreira ainda é empecilho, diz estudo**. *Exame ESG*, 2023. Disponível em: <https://exame.com/esg/ascensao-de-pessoas-com-deficiencia-na-carreira-ainda-e-empecilho-diz-estudo/>. Acesso em: 10 abr. 2025.

O GLOBO. **Mais da metade das pessoas com deficiência estão na informalidade, aponta IBGE**. *O Globo*, 2023. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/economia/noticia/2023/07/07/mais-da-metade-das-pessoas-com-deficiencia-estao-na-informalidade-aponta-ibge.ghtml>. Acesso em: 10 abr. 2025.

SINTRAJUFE. **Pessoas com deficiência têm menor acesso à educação, ao trabalho e à renda, mostra levantamento do IBGE**. *Sintrajufe Notícias*, 2023. Disponível em: <https://sintrajufe.org.br/pessoas-com-deficiencia-tem-menor-acesso-a-educacao-ao-trabalho-e-a-renda-mostra-levantamento-do-ibge/>. Acesso em: 24 abr. 2025.

TERRA. **Organização estima que Brasil tenha mais de meio milhão de pessoas ostomizadas**. *Terra*, 2023. Disponível em: <https://www.terra.com.br/nos/organizacao-estima-que-brasil-tenha-mais-de-meio-milhao-de-pessoas->

[ostomizadas%2Ca27358bd4d802ecd4753e3af7f0c828f944jw0gr.html](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm). Acesso em: 22 maio 2025.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social.** *Planalto*, 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 22 maio 2025.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO DISTRITO FEDERAL E DOS TERRITÓRIOS (TJDFT). **Estatuto da Pessoa com Deficiência.** *TJDFT – Direito Fácil*, 2023. Disponível em: <https://www.tjdft.jus.br/institucional/imprensa/campanhas-e-produtos/direito-facil/edicao-semanal/estatuto-da-pessoa-com-deficiencia>. Acesso em: 5 jun. 2025.

DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DO PARANÁ. **Entenda como o princípio da dignidade da pessoa humana norteia a relação entre Defensoria e sociedade.** *Defensoria Pública do PR*, 2023. Disponível em: <https://www.defensoriapublica.pr.def.br/Noticia/Entenda-como-o-principio-da-dignidade-da-pessoa-humana-norteia-relacao-entre-Defensoria>. Acesso em: 22 maio 2025.

DIÁRIO DA REPÚBLICA. **Princípio da igualdade.** *Diário da República*, 2023. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/lexionario/termo/principio-igualdade>. Acesso em: 22 maio 2025.

PROJURIS. **Princípio da isonomia.** *Projuris Blog*, 2023. Disponível em: <https://www.projuris.com.br/blog/principio-da-isonomia/>. Acesso em: 22 maio 2025.

JUSBRASIL. **Princípio constitucional da igualdade.** *JusBrasil Notícias*, 2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/noticias/principio-constitucional-da-igualdade/2803750>. Acesso em: 22 maio 2025.

DIVERSA. **Paradigmas históricos da educação inclusiva.** *Diversa Educação Inclusiva*, 2023. Disponível em: <https://diversa.org.br/educacao-inclusiva/qual-e-o-historico-da-educacao-inclusiva/quais-sao-os-paradigmas-historicos/>. Acesso em: 12 jun. 2025.

FERNANDES, Gabi. **Os 4 paradigmas da assistência às pessoas com deficiência: da exclusão à inclusão.** *Medium*, 2023. Disponível em:

https://medium.com/@gabifernandes_74906/os-4-paradigmas-da-assistencia-às-pessoas-com-deficiência-da-exclusão-à-inclusão-18b7c39a5b28. Acesso em: 12 jun. 2025.

POLITIZE!. História dos direitos das pessoas com deficiência. *Politize!*, 2023. Disponível em: <https://www.politize.com.br/equidade/historia-dos-direitos-das-pessoas-com-deficiencia/>. Acesso em: 12 jun. 2025.

NÚCLEO DO CONHECIMENTO. Inserção de deficientes. *Núcleo do Conhecimento*, 2023. Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/psicologia/insercao-de-deficientes>. Acesso em: 12 jun. 2025.

JORNAL USP. Preconceito na educação e no mercado de trabalho é realidade para pessoas com deficiência no Brasil. *Jornal da USP*, 2023. Disponível em: <https://jornal.usp.br/atualidades/preconceito-na-educacao-e-no-mercado-de-trabalho-e-realidade-para-pessoas-com-deficiencia-no-brasil/>. Acesso em: 12 jun. 2025.

APÊNDICE 'A'

Questionário elaborado pelos autores (a) como parte complementar do processo de construção da pesquisa e investigação sobre o tema. Desenvolvido e aplicado através da *Microsoft Forms* ao público interessado.

1. Qual sua faixa etária?

() Menos de 18 anos

() 18 a 24 anos

() 25 a 34 anos

() 35 a 44 anos

() 45 a 54 anos

() 55 anos ou mais

2. Qual é a sua deficiência?

() Física () Auditiva () Visual () Intelectual () Psicossocial

3. Se escolheu "outro", por favor especifique aqui:

4. Você está atualmente empregado(a)?

() Sim () Não

5. Há quanto tempo você trabalha na mesma empresa?

() Menos de 6 meses

() De 6 meses a 1 ano

() De 1 a 3 anos

() De 3 a 5 anos

() Mais de 5 anos

() Nenhum

6. Qual é o seu nível de escolaridade?

() Ensino Fundamental

() Ensino Médio

() Ensino Técnico

() Ensino Superior Incompleto

() Ensino Superior Completo

() Pós-graduação ou mais

() Nenhum

7. Você já trabalhou em alguma empresa com programa de inclusão para PCDs?

() Sim () Não () Não sei dizer

8. Você se sente valorizado(a) profissionalmente no seu ambiente de trabalho?

() Sim () Não () Parcialmente

9. Já recebeu alguma promoção ou reconhecimento formal no trabalho atual ou anterior?

☐ Sim ☐ Não ☐ Nunca tive oportunidade

10. Você sente que as oportunidades de crescimento na sua empresa são iguais para todos os colaboradores, incluindo PCDs?

☐ Sim ☐ Não ☐ Parcialmente

11. O seu local de trabalho oferece acessibilidade física e tecnológica adequada às suas necessidades?

☐ Sim ☐ Não ☐ Em partes

12. Você considera que existe algum tipo de preconceito ou discriminação "velada" contra PCDs no ambiente profissional?

☐ Sim ☐ Não

13. Quais dificuldades você enfrentou para entrar no mercado de trabalho?

☐ Falta de acessibilidade no ambiente de trabalho

☐ Preconceito ou discriminação

☐ Falta de qualificação profissional

☐ Falta de oportunidades

☐ Dificuldade de locomoção ou transporte

☐ Nenhuma

☐ Outra

14. Se escolheu "outro", por favor especifique aqui:

15. Você acredita que sua deficiência já foi um fator limitante na sua ascensão profissional?

☐ Sim, muitas vezes

☐ Sim, em algumas situações

☐ Não

☐ Não sei dizer

16. Na sua opinião, o que mais impede a ascensão profissional de PCD's?
(Escolha a principal)

☐ Falta de oportunidades reais de crescimento

☐ Falta de capacitação ou treinamentos acessíveis

☐ Preconceito estrutural nas empresas

☐ representatividade em cargos de liderança

☐ Falta de acessibilidade

☐ Outro

17. Se escolheu "outro", por favor especifique aqui: _____.