

A INCLUSÃO DE TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA NA RADIOLOGIA PIAUIENSE: DESAFIOS, OPORTUNIDADES E O PAPEL DOS ATORES INSTITUCIONAIS

THE INCLUSION OF WORKERS WITH DISABILITIES IN RADIOLOGY IN PIAUÍ: CHALLENGES, OPPORTUNITIES, AND THE ROLE OF INSTITUTIONAL ACTORS

LA INCLUSIÓN DE TRABAJADORES COM DISCAPACIDAD EM LA RADIOLOGÍA PIAUIENSE: DESAFÍOS, OPORTUNIDADES Y EL PAPEL DE LOS ACTORES INSTITUCIONALES

Ronaldo Cesar Neves Freire

Instituto Federal do Piauí-IFPI

Orcid ID: <https://orcid.org/0009-0000-2434-4391>

Wilson Seraine da Silva Filho

Instituto Federal do Piauí-IFPI

Orcid ID: <https://orcid.org/0000-0001-7464-2709>

***Autor correspondente:**

Ronaldo Cesar Neves Freire

Recebido em: [06/05/2026]

Publicado em: [29/05/2026]

RESUMO

INTRODUÇÃO: A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho representa um importante indicador de desenvolvimento social, uma vez que envolve não apenas o cumprimento de normas legais, mas também a garantia de igualdade de oportunidades e de acesso a ambientes profissionais mais

inclusivos. No Brasil, embora exista um arcabouço legal consolidado voltado à promoção da inclusão, ainda se observam limitações na efetivação dessas políticas em áreas específicas, como a radiologia. Essa realidade se acentua em estados com características socioeconômicas específicas, como o Piauí, onde fatores regionais podem ampliar as desigualdades. **METODOLOGIA:** Nesse contexto, o presente estudo analisa a inclusão de PCDs no setor de radiologia no estado do Piauí, considerando os fatores legais, estruturais e institucionais que influenciam esse processo. Trata-se de uma pesquisa de natureza qualitativa e exploratória, desenvolvida por meio de revisão bibliográfica e análise documental, com base em dados de órgãos oficiais e produções científicas nacionais e internacionais, que permitem compreender a dinâmica da inclusão em diferentes contextos. **RESULTADOS E DISCUSSÃO:** Os resultados evidenciam que, apesar dos avanços normativos, persistem desafios relacionados à formação

profissional, à acessibilidade física e às barreiras atitudinais, como o capacitismo, que impactam diretamente a inserção e permanência desses profissionais no mercado de trabalho. Por outro lado, identificam-se oportunidades associadas ao uso de tecnologias assistivas, à automação dos processos radiológicos e à ampliação de práticas de humanização nos serviços de saúde, que podem transformar esse cenário. Além disso, observa-se que a articulação entre diferentes atores institucionais é fundamental para a efetivação das políticas de inclusão. **CONCLUSÃO:** Conclui-se que a efetivação da inclusão no setor de radiologia depende da articulação entre instituições públicas, privadas e educacionais, bem como da implementação de políticas específicas que considerem as particularidades regionais. A superação dos obstáculos relacionados à inclusão exige esforços coletivos, com ações que ultrapassem o simples cumprimento das normas e promovam efetivamente a valorização da diversidade no ambiente de trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Inclusão social; Pessoas com deficiência; Radiologia; Mercado de trabalho; Acessibilidade.

ABSTRACT

INTRODUCTION: The inclusion of people with disabilities in the labor market represents an important indicator of social development, which implies on the ground compliance with legal norms, as well as the guarantee of equal opportunities and access to more inclusive professional environments. In Brazil, although there is a consolidated legal framework aimed at promoting inclusion, there are still limitations in the effective implementation of these policies in specific areas, such as radiology. This reality is accentuated in states with particular socioeconomic characteristics, such as Piauí, where regional factors can increase inequalities. **METHODOLOGY:** In this context, this study analyzes the inclusion of people with disabilities in the radiology sector in the state of Piauí, considering the legal, structural and institutional factors that influence this process. This is an investigation of a qualitative and exploratory

nature, developed through bibliographic review and documentary analysis, based on data from official bodies and national and international scientific productions, which allow us to understand the dynamics of inclusion in different contexts. **RESULTS AND DISCUSSION:** The results show that, despite normative advances, challenges persist related to professional training, physical accessibility and activity barriers, such as capacitism, which directly impact the insertion and permanence of these professionals in the labor market. On the other hand, opportunities associated with the use of assistive technologies, the automation of radiological processes and the expansion of humanization practices in health services, which could transform this scenario, are identified. Furthermore, it is observed that the articulation between different institutional actors is fundamental for the effective implementation of inclusion policies. **CONCLUSION:** It is concluded that the effective implementation of inclusion in the radiology sector depends on the articulation between public, private and educational institutions, as well as on the adoption of specific policies that consider regional particularities. Overcoming obstacles related to inclusion requires collective efforts, with actions that go beyond simple compliance with standards and truly promote the appreciation of diversity in the workplace.

KEYWORDS: Social inclusion; Persons with disabilities; Radiology; Labor market; Accessibility.

RESUMEN

INTRODUCCIÓN: La inclusión de personas con discapacidad em el mercado laboral representa un importante indicador de desarrollo social, ya que implica no solo el cumplimiento de normas legales, sino también la garantía de igualdad de oportunidades y el acceso a entornos profesionales más inclusivos. Em Brasil, aunque existe um marco legal consolidado orientado a la promoción de la inclusión, aún se observan limitaciones em la implementación efectiva de estas políticas em áreas específicas, como la radiología. Esta

realidad se acentúa em estados com características socioeconômicas particulares, como Piauí, donde factores regionales pueden ampliar las desigualdades. **METODOLOGÍA:** Em este contexto, el presente estudio analiza la inclusión de personas com discapacidad em el sector de radiología em el estado de Piauí, considerando los factores legales, estructurales e institucionales que influyen em este proceso. Se trata de uma investigación de carácter cualitativo y exploratorio, desarrollada mediante revisión bibliográfica y análisis documental, com base em datos de organismos oficiales y producciones científicas nacionales e internacionales, que permiten comprender la dinámica de la inclusión em diferentes contextos. **RESULTADOS Y DISCUSIÓN:** Los resultados evidencian que, a pesar de los avances normativos, persisten desafíos relacionados com la formación profesional, la accesibilidad física y las barreras actitudinales, como el capacitismo, que impactan directamente em la inserción y permanencia de estos profesionales em el mercado laboral. Por outro lado, se identifican oportunidades asociadas al uso de tecnologías asistivas, a la automatización de los procesos radiológicos y a la ampliación de prácticas de humanización em los servicios de salud, que pueden transformar este escenario. Además, se observa que la

articulación entre diferentes actores institucionales es fundamental para la implementación efectiva de las políticas de inclusión. **CONCLUSIÓN:** Se concluye que la implementación efectiva de la inclusión em el sector de radiología depende de la articulación entre instituciones públicas, privadas y educativas, así como de la adopción de políticas específicas que consideren las particularidades regionales. La superación de los obstáculos relacionados com la inclusión exige esfuerzos colectivos, com acciones que vayan más allá del simple cumplimiento de las normas y promuevan verdaderamente la valorización de la diversidad em el entorno laboral.

PALABRAS CLAVE: Inclusión social; Personas com discapacidad; Radiología; Mercado laboral; Accesibilidad.

1. INTRODUÇÃO

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho constitui um relevante indicador de desenvolvimento social, pois envolve não apenas o cumprimento da legislação, mas também a promoção da igualdade de oportunidades e de ambientes profissionais mais acessíveis e inclusivos (Silva et al., 2024; Organização Internacional do Trabalho, 2020).

Embora o Brasil disponha de uma legislação ampla voltada à inclusão, ainda persistem dificuldades para sua efetiva aplicação, especialmente em setores especializados e de maior complexidade técnica (Azevedo et al., 2015; Carvalho; Santos, 2018).

A radiologia, por suas exigências tecnológicas e operacionais, configura um campo singular de oportunidades e barreiras. Por um lado, a evolução tecnológica tem permitido o desenvolvimento de equipamentos e sistemas mais acessíveis, que podem ampliar as possibilidades de atuação profissional. Por outro, a complexidade dos processos, a necessidade

de formação especializada e a ausência de adaptações nos ambientes de trabalho ainda limitam a participação de PCDs nesse setor (Azevedo et al., 2015; Gomes; Lima, 2021).

Além disso, a discussão acerca da inclusão de pessoas com deficiência no setor da saúde deve ser compreendida a partir de uma perspectiva ampliada, que envolve não apenas o acesso ao emprego, mas também a garantia de condições equitativas de permanência, progressão profissional e desenvolvimento de competências técnicas (Sasaki, 2005).

Essa perspectiva é fundamentada na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, da Organização das Nações Unidas (2006), segundo a qual a inclusão deve ser compreendida como um processo contínuo, voltado à garantia da participação plena das pessoas com deficiência em todos os espaços da sociedade, em igualdade de condições com os demais indivíduos.

Na área da saúde, sobretudo em setores de alta complexidade como a radiologia, ainda existem dificuldades relacionadas à adaptação dos ambientes, ao uso de equipamentos específicos e à necessidade de formação técnica especializada, fatores que podem limitar a participação de profissionais com deficiência (Azevedo et al., 2015; Mendes; Rodrigues, 2019). Adicionalmente, observa-se que o capacitismo conjunto de crenças, atitudes e práticas que consideram a deficiência como um problema ou uma limitação inerente à pessoa constitui um dos principais obstáculos à inclusão plena, influenciando decisões institucionais e limitando oportunidades profissionais (Silva et al., 2024; Berberi; Fracaro, 2022).

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho deve ser compreendida como um direito fundamental e um elemento essencial para a promoção da cidadania e da dignidade humana. Nesse sentido, a inserção desses indivíduos em setores especializados, como a radiologia, representa não apenas um avanço social, mas também um desafio que exige adaptações estruturais, tecnológicas e atitudinais por parte das instituições (Carvalho; Santos, 2018; OIT, 2020).

No estado do Piauí, embora haja avanços em políticas públicas voltadas à inclusão social, observa-se a ausência de dados específicos sobre a inserção de pessoas com deficiência em áreas técnicas como a radiologia. Essa lacuna dificulta a formulação de estratégias direcionadas e a avaliação da efetividade das políticas existentes, além de impedir a compreensão das particularidades regionais que influenciam esse processo (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística [IBGE], 2022; Ministério Público do Trabalho no Piauí, 2021).

Dessa forma, torna-se necessário aprofundar a análise sobre os fatores que influenciam a inclusão nesse setor, considerando não apenas os aspectos legais, mas também as dimensões

sociais, institucionais e culturais que permeiam essa realidade. O presente estudo busca contribuir para essa discussão, analisando a dinâmica da inclusão de PCDs na radiologia piauiense, destacando desafios, oportunidades e o papel dos atores institucionais na efetivação desse processo.

2. METODOLOGIA

A pesquisa é de natureza qualitativa e exploratória, caracterizada por permitir uma compreensão aprofundada do fenômeno estudado, considerando os contextos sociais e institucionais em que ele se insere (Minayo, 2021). O desenvolvimento do estudo baseou-se em duas estratégias metodológicas complementares: revisão bibliográfica e análise documental.

Para a revisão bibliográfica, foram consultadas bases de dados científicas como SciELO, PubMed, LILACS e Google Acadêmico, utilizando descritores combinados: “inclusão social”, “pessoas com deficiência”, “radiologia”, “mercado de trabalho”, “acessibilidade” e “capacitismo”. Foram incluídos trabalhos publicados entre 2000 e 2024, em português, inglês ou espanhol, que abordassem a temática da inclusão de PCDs no setor da saúde, com destaque para a radiologia, e que apresentassem dados ou análises relevantes para o contexto brasileiro e, especialmente, para o estado do Piauí.

Além das produções acadêmicas, foram consultadas fontes oficiais, como relatórios e dados do IBGE (2020; 2022), do MPT-PI (2021), do Ministério da Saúde e da Secretaria de Estado da Saúde do Piauí. Também foram analisadas legislações federais e estaduais, resoluções de conselhos profissionais e documentos normativos que regulamentam a inclusão de PCDs no mercado de trabalho e no setor da saúde.

A análise documental foi conduzida de forma sistemática, seguindo os princípios propostos por Bardin (2011), que envolvem a pré-análise, a exploração do material e o tratamento dos resultados. Para a organização e interpretação dos dados, utilizou-se a técnica de análise de conteúdo, que permitiu a categorização temática das informações em eixos centrais: contexto legal, empregabilidade, barreiras à inclusão, oportunidades e atuação dos atores institucionais. Ressalta-se que a pesquisa utilizou exclusivamente dados secundários de domínio público, respeitando os princípios éticos da produção científica, especialmente no que se refere à confidencialidade e à integridade das informações. A abordagem qualitativa adotada possibilitou uma interpretação crítica dos dados, à luz das teorias contemporâneas sobre inclusão social, acessibilidade e direitos humanos, permitindo compreender não apenas o que se observa na realidade, mas também os significados e as dinâmicas que a permeiam.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

3.1 MARCO DA INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

O Brasil conta com um arcabouço legal consolidado voltado à promoção da inclusão de PCDs, que se desenvolveu ao longo das últimas décadas, com base em princípios de igualdade e não discriminação. A Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, conhecida como Lei de Cotas, foi um marco inicial, estabelecendo a reserva de vagas para PCDs em empresas com mais de 100 empregados, com percentuais que variam de 2% a 5%, conforme o número de funcionários (Brasil, 1991).

GRÁFICO 1: Taxa de Cumprimento da Lei de Cotas no Piauí. Dados retirados do artigo:

Apenas 53% das vagas reservadas estão ocupadas (MPT-PI, 2021).



Fonte: Ministério Público do Trabalho no Piauí (MPT-PI, 2021).

Mais tarde, a Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, denominada Lei Brasileira de Inclusão (LBI), aprofundou esses dispositivos, inspirando-se na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, da ONU (2006). A LBI tipificou a discriminação por motivo de deficiência como crime, com penas que variam de multa a prisão, e introduziu o conceito de “adaptações razoáveis” medidas de ajuste ou modificação necessárias e adequadas, que não imponham um ônus desproporcional ou desnecessário, para garantir a PCDs o gozo ou o exercício de seus direitos em igualdade de condições com as demais pessoas (Brasil, 2015).

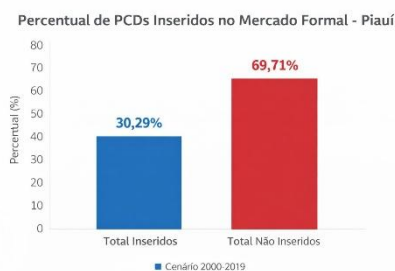
Além dessas normas, destacam-se o Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, que promulga a Convenção da ONU, e a Lei nº 12.933, de 26 de dezembro de 2013, que estabelece regras para a acessibilidade nos ambientes de trabalho. Apesar desse quadro normativo, dados do MPT-PI (2021) indicam que apenas 53% das vagas reservadas pela Lei de Cotas estão

ocupadas no estado, revelando que a principal barreira à inclusão ainda é cultural e atitudinal, e não apenas legal. A efetividade das normas depende, portanto, não apenas da sua existência, mas também da fiscalização, da conscientização institucional e da promoção de uma cultura de inclusão. Como destaca Sasaki (2005), a legislação é um instrumento fundamental, mas não suficiente; é necessário que ela seja acompanhada de políticas públicas, investimentos e mudanças na forma como a sociedade e as instituições percebem e lidam com a deficiência.

3.2 EMPREGABILIDADE DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO PIAUÍ.

No estado do Piauí, a realidade da empregabilidade de PCDs reflete as desigualdades socioeconômicas regionais. Dados do MPT-PI (2021) mostram que, entre 2000 e 2021, apenas 30,29% das PCDs elegíveis foram inseridas no mercado formal, com a maioria das contratações concentrada no setor de serviços, especialmente em atividades de menor complexidade técnica.

GRÁFICO 2: Evolução da Inserção de PCDs no Mercado Formal (2000-2019).



Fonte: Dados do MPT-PI (2021).

Além disso, observa-se uma concentração de contratações em pessoas com deficiência física e auditiva, enquanto outros perfis, como pessoas com deficiência intelectual ou múltipla, apresentam taxas de inserção ainda menores. Essa realidade revela que a inclusão ainda é seletiva, baseada em critérios que muitas vezes não consideram as potencialidades e as necessidades específicas de cada pessoa, mas sim a percepção de “capacidade” ou “adaptabilidade” definida pelas instituições (IBGE, 2022; Carvalho; Santos, 2018).

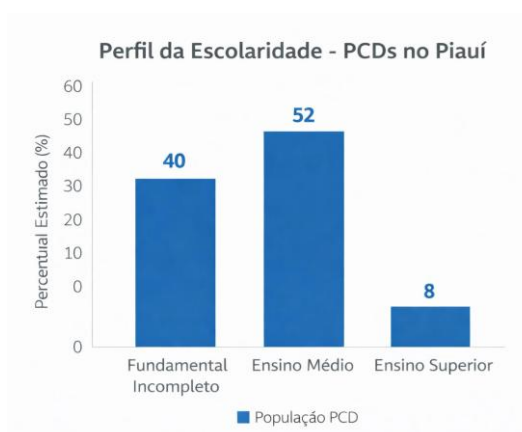
Segundo o IBGE (2022), pessoas com deficiência no Piauí apresentam menores níveis de escolaridade em comparação com a população geral: cerca de 40% não completaram o ensino fundamental, enquanto apenas 8% possuem ensino superior completo. Essa lacuna educacional impacta diretamente a sua inserção em áreas técnicas como a radiologia, que exigem formação especializada e atualização constante. Além disso, a oferta de cursos técnicos e superiores em radiologia com acessibilidade e adaptações para PCDs ainda é limitada no

estado, o que dificulta o acesso à formação e, conseqüentemente, ao mercado de trabalho. Como destacam Azevedo et al. (2015), a falta de qualificação profissional é um dos principais entraves à inclusão, especialmente em setores tecnológicos, onde o conhecimento técnico é fundamental.

3.3 OPORTUNIDADES DE INCLUSÃO NA RADIOLOGIA

Apesar dos desafios, a radiologia apresenta oportunidades significativas para a inclusão de PCDs, impulsionadas pela evolução tecnológica e pela mudança de paradigma na gestão dos serviços de saúde. Uma das principais oportunidades é o desenvolvimento e a difusão de tecnologias assistivas, como estações de trabalho ergonômicas, sistemas de controle por voz ou olhar, e equipamentos com ajustes de altura e distância, que permitem a adaptação do ambiente de trabalho às necessidades específicas de cada profissional (Berberi; Fracaro, 2022; Gomes; Lima, 2021).

GRÁFICO 3: Nível de Escolaridade de Pessoas com Deficiência



Fonte: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2022).

Além disso, a telerradiologia modalidade que permite a realização de exames e a interpretação de imagens a distância amplia as possibilidades de atuação profissional, especialmente para pessoas com mobilidade reduzida ou que residem em áreas rurais ou periféricas. Essa tecnologia permite que o profissional trabalhe de qualquer lugar, desde que tenha acesso à internet e aos sistemas necessários, eliminando barreiras geográficas e físicas (Berberi; Fracaro, 2022; Brasil, 2020).

3.4 BARREIRAS À INCLUSÃO NO SETOR RADIOLÓGICO

Apesar dos avanços no campo normativo e das possibilidades tecnológicas emergentes, a inclusão de pessoas com deficiência no setor radiológico ainda é marcada por múltiplas barreiras. Entre elas, destacam-se as limitações estruturais dos ambientes de trabalho, que frequentemente não estão adequadamente adaptados às necessidades desses profissionais, comprometendo tanto o acesso quanto a permanência no exercício das atividades. Além disso, a exigência de habilidades técnicas específicas e a ausência de programas de formação acessíveis contribuem para restringir a inserção em áreas especializadas da saúde, como a radiologia (Azevedo et al., 2015; Mendes; Rodrigues, 2019).

TABELA 1 – Principais desafios, oportunidades e indicadores da inclusão De PCDs na radiologia piauiense.

Desafios à Inclusão	Oportunidades de Inclusão	Indicadores	Dados Encontrados	Fontes
Baixa adesão das empresas e pouca fiscalização	Ampliação de políticas inclusivas.	Vagas das Leis de Cotas ocupadas no Piauí.	53% das vagas reservadas estão ocupadas.	MPT-PI (2021).
Concentração Em funções de menor complexidade	Expansão de programas de empregabilidade.	PCDs inseridas no mercado formal entre 2000 e 2019 30,29% MPT-PI (2019).	30,29% das PCDs elegíveis foram inseridas	MPT-PI (2021).
Baixa qualificação profissional	Ampliação do acesso à educação e a cursos técnicos.	PCDs sem ensino Fundamental completo	40% não concluíram o ensino Fundamental.	IBGE (2022).
Dificuldade de acesso ao Ensino superior	Incentivo à cursos acessíveis.	PCDs sem ensino Superior completo.	Apenas 8% possuem ensino Superior.	IBGE (2022).
Necessidade de adequação das empresas à legislação.	Programação da inclusão no mercado de trabalho.	Percentual de cotas exigidas nas empresas.	Entre 2% e 5% conforme o número de funcionários.	Brasil (1991).
Falta de acessibilidade física e tecnológica.	Uso de tecnologias Assistivas.	Barreiras Estruturais.	Ambientes de trabalho pouco adaptados.	Azevedo et al, (2015)..
Persistência do preconceito e do capacitismo.	Promoção de cultura inclusiva.	Barreiras Atitudinais.	Dificuldade de contratação e crescimento profissional.	Silva et al, (2024).
Escassez de cursos adaptados em radiologia.	Ampliação de cursos inclusivos.	Formação Profissional	Pouca capacitação específica para PCDs.	Gomes e Lima (2021).
Presenciais para algumas PCDs.	Crescimento da Telerradiologia	Atuação Profissional.	Dependência de deslocamento e adaptação.	Brasil (2020).

Fonte: Elaboração própria com base em MPT-PI (2021), IBGE (2022) dos autores citados no estudo.

Além das barreiras físicas e estruturais, persistem obstáculos relacionados às atitudes e percepções sociais. Nesse contexto, o capacitismo se expressa por meio da ideia de que a pessoa com deficiência possui menor capacidade produtiva, o que interfere negativamente nos processos de contratação, permanência e progressão profissional. Esse tipo de preconceito, muitas vezes implícito nas práticas institucionais, influencia processos seletivos, limita oportunidades de crescimento profissional e reforça a exclusão no ambiente de trabalho. Tais aspectos evidenciam que a problemática da inclusão ultrapassa a dimensão legal, exigindo mudanças culturais e organizacionais mais profundas (Silva et al., 2024; Berberi; Fracaro, 2022).

3.5 ATUAÇÃO DOS ATORES INSTITUCIONAIS NA INCLUSÃO

A consolidação da inclusão no setor radiológico depende da atuação conjunta de diferentes segmentos da sociedade. Órgãos públicos, instituições de ensino, serviços de saúde e entidades profissionais possuem responsabilidades complementares no desenvolvimento de ações que favoreçam o acesso e a permanência de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. O poder público exerce papel central na formulação, implementação e fiscalização de políticas voltadas à inclusão, sendo responsável por garantir o cumprimento das legislações vigentes e fomentar iniciativas que ampliem o acesso à educação e ao trabalho (Brasil, 2015; OIT, 2020).

No âmbito educacional, é essencial que as instituições ofereçam condições adequadas de aprendizagem, com materiais acessíveis, adaptação curricular e uso de recursos tecnológicos que favoreçam a participação dos estudantes com deficiência. No âmbito dos serviços de saúde, torna-se fundamental a adoção de práticas organizacionais inclusivas, que contemplem adaptações no ambiente de trabalho e valorizem a diversidade como elemento positivo para a qualidade da assistência prestada (Gomes; Lima, 2021; Carvalho; Santos, 2018).

Por fim, os conselhos profissionais e demais entidades de classe exercem função estratégica na regulamentação da prática profissional e na promoção de diretrizes éticas que incentivem a inclusão. A atuação integrada desses diferentes agentes é essencial para a construção de um ambiente de trabalho mais equitativo, no qual as pessoas com deficiência possam exercer suas atividades com autonomia, dignidade e reconhecimento profissional (Sasaki, 2005).

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise realizada permitiu compreender que a inclusão de pessoas com deficiência na radiologia piauiense ainda enfrenta desafios significativos, que vão além da simples aplicação da legislação. Embora o Brasil possua um arcabouço jurídico robusto, representado pela Lei de Cotas e pela Lei Brasileira de Inclusão, os dados revelam que a efetivação desses direitos ainda é incipiente na realidade do estado, refletindo uma taxa de ocupação de apenas um pouco a mais da metade das vagas reservadas. Os resultados demonstram que as principais dificuldades envolvem fatores ligados à infraestrutura, ao acesso à educação e à permanência de atitudes discriminatórias no ambiente de trabalho. A baixa escolaridade, a escassez de formação técnica acessível e a persistência do capacitismo configuram-se como barreiras que dificultam não apenas o acesso, mas também a permanência e o desenvolvimento profissional desses indivíduos em um setor tão específico e tecnológico como o da radiologia.

Contudo, evidenciou-se que o cenário apresenta oportunidades relevantes. O avanço das tecnologias assistivas, aliado à expansão da telerradiologia, cria perspectivas de atuação, permitindo a superação de limitações físicas e geográficas. Esses recursos evidenciam que a inclusão pode ser efetivamente alcançada, desde que existam investimentos em infraestrutura, acessibilidade e adaptações compatíveis com as necessidades dos profissionais. Diante desse cenário, torna-se indispensável a atuação integrada entre governo, instituições de ensino, empresas e entidades profissionais, de modo a ampliar as oportunidades de inserção e permanência desses trabalhadores. A superação dos obstáculos relacionados à inclusão exige esforços coletivos entre diferentes instituições, com ações que ultrapassem o simples cumprimento das normas e fortaleçam a cultura inclusiva, a qualificação profissional e a garantia de condições dignas de trabalho.

Por abordar uma realidade ainda pouco discutida no contexto nordestino, especialmente no estado do Piauí, o estudo amplia o debate sobre inclusão e evidencia a necessidade de novas pesquisas voltadas ao setor radiológico. Recomenda-se, para trabalhos futuros, a realização de pesquisas empíricas de campo, bem como a implementação de políticas públicas direcionadas que considerem as especificidades do setor de saúde e da radiologia, visando à construção de um mercado de trabalho verdadeiramente inclusivo e igualitário.

REFERÊNCIAS

AZEVEDO, T. R. et al. Acessibilidade física de pessoas com deficiência em hospitais públicos. *Enfermería Global*, v. 14, n. 37, p. 310-318, 2015. Disponível em: https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S169561412015000100012&script=sci_arttext&tlng=pt. Acesso em: 14 abr. 2026.

BERBERI, M. A. L.; FRACARO, B. Inclusão e tecnologia: interfaces possíveis. *Revista Pensar*, v. 27, p. e022007, 2022. Disponível em: <https://periodicos.unifor.br/rpen/article/view/12263>. Acesso em: 14 abr. 2026.

BRASIL. Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em: 14 abr. 2026.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm. Acesso em: 14 abr. 2026.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm. Acesso em: 14 abr. 2026.

BRASIL. Ministério da Saúde. Portaria GM/MS nº 467, de 20 de fevereiro de 2020. Diretrizes para telerradiologia no SUS. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-467-de-20-de-marco-de-2020-249312996>. Acesso em: 14 abr. 2026.

CARVALHO, M. C. S.; SANTOS, W. G. Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: desafios e possibilidades. *Revista Brasileira de Educação Especial*, v. 24, n. 2, p. 249-268, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbee/a/6XwWQvWZ8j9ZqKpWg3YgJkG/?lang=pt>. Acesso em: 14 abr. 2026. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1413-65382418000200008>.

GOMES, R. S.; LIMA, A. C. Tecnologias assistivas e sua aplicação na área da saúde. *Revista de Saúde Digital*, v. 3, n. 1, 2021. Disponível em: <https://periodicos.ufn.br/revistasaudedigital>. Acesso em: 14 abr. 2026.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Pessoas com deficiência no Brasil. 2022. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 14 abr. 2026.

MENDES, J. P.; RODRIGUES, S. M. Barreiras à inclusão profissional de pessoas com deficiência na saúde. *Revista Saúde e Ambiente*, v. 10, n. 2, 2019. Disponível em: <https://periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/saudeambiente/article/view/10835>. Acesso em: 14 abr. 2026.

MINAYO, M. C. S. O desafio da pesquisa social. In: MINAYO, M. C. S. (Org.). *Pesquisa social: teoria, método e criatividade*. 35. ed. Petrópolis: Vozes, 2021.

MPT-PI – Ministério Público do Trabalho. Dados sobre cumprimento da Lei de Cotas no Piauí. 2021. Disponível em: <https://www.prt22.mpt.mp.br>. Acesso em: 14 abr. 2026.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. Trabalho decente e pessoas com deficiência: agenda para ação. 2020. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 14 abr. 2026.

ONU – Organizações das Nações Unidas. Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. 2006. Disponível em: <https://www.un.org/development/desa/disabilities>. Acesso em: 14 abr. 2026.

SASSAKI, R. K. *Inclusão: construindo uma sociedade para todos*. 7. ed. Rio de Janeiro: WVA, 2005.
SILVA, F. N. S. et al. Discriminação no ambiente de trabalho: o capacitismo como obstáculo à inclusão. *Revista de Direitos Humanos*, v. 11, n. 1, 2024. Disponível em: <https://periodicos.ufjf.br/index.php/direitoshumanos>. Acesso em: 14 abr. 2026.