

# Evitando o capacitismo & incluindo PCDs no ambiente de trabalho.



# Você já parou para pensar no que é ser diFerente?

Ser diferente é apenas  
**não ser igual!**

Entender as diferenças, sem juízo de valor, é um comportamento essencial para sermos pessoas mais inclusivas. E seguindo esse raciocínio, de olhar as deficiências exercitando o não julgamento e evitando o capacitismo, é que criamos esse material.

Falar sobre inclusão é falar sobre transformação, principalmente em nossas atitudes, na forma como agimos e pensamos. Mas, a transformação só acontece quando há conhecimento sobre o assunto, pois a informação é uma forma de acabar com o capacitismo.

**Vamos juntos adquirir  
esse conhecimento!**

1

Contexto

# Entendendo o **contexto** da Dito.

---



A Dito é uma empresa que se preocupa com a Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) e está começando suas primeiras contratações de Pessoas com Deficiência (PCDs).

Para garantir uma ótima experiência a essas pessoas, é preciso preparar a equipe e o ambiente para atender às suas necessidades.

# Pois então...

## O que é uma **pessoa com deficiência**?

A deficiência é uma possibilidade de vida, permanente ou temporária, que vem com o nascimento ou pode ser adquirida por qualquer pessoa ao longo do tempo, provocado por causas externas ou até mesmo pelo próprio envelhecimento. Sendo assim, PCDs são aquelas pessoas que têm impedimentos de natureza física, intelectual ou sensorial.

Tais pessoas, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade com os demais.

Por isso, PCDs contam com a Lei de Cotas (Lei 8.213/91), que garante entre 2-5% de vagas em empresas acima de 100 funcionários e com a Lei Brasileira de Inclusão (Lei 13.146/2015), para garantir condições sociais equitativas.

# História das **peças com deficiência**.

## Séc XVI ao XIX

Pessoas com deficiência eram isoladas do resto da sociedade

## Anos 50 e 60

Surgem as primeiras críticas à segregação

## 1981

ONU declara 1981 o Ano Internacional das Pessoas Deficientes (AIPD)

## 1988

Pela primeira vez, um tratado sobre direito da pessoa com deficiência emenda à Constituição Brasileira

## 2006

É aprovada em Assembleia Geral da ONU a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência

## 2008

Criada a primeira Secretaria Estadual da Pessoa com Deficiência em São Paulo

## 2016

Entra em vigor a LBI - Lei Brasileira de Inclusão

Junto com a história das pessoas com deficiência, também foram criados alguns termos que permeiam a convivência com elas.

Algo importante de ser compreendido é a diferença entre ‘normalização’ e ‘naturalização’ na convivência com PCDs.

A confusão começa no entendimento da terminologia. Existem as pessoas com deficiência e as pessoas...? Normais? Não! A tratativa indicada é: pessoa **com** deficiência e pessoa **sem** deficiência.

Esse movimento que ocorre de tratar equivocadamente pessoas sem deficiência como **“normais”**, é resultante de uma cultura formada com base no capacitismo estrutural, um comportamento opressor que minimiza a

potencialidade da pessoa com deficiência, por não perceber nela a capacidade de realizar que enxergamos na gente.

Desta forma, “normalizar” é exigir que a pessoa se esforce para que sua deficiência não apareça, já “naturalizar” defende a inclusão da pessoa **com a sua** deficiência.

O caminho é entender que a deficiência é só mais uma das características da pessoa. E que todas as pessoas têm diversas características, podendo, uma delas, ser a deficiência.

**Cada PCD merece o entendimento e o tratamento que sua deficiência pede.**

# Visto tudo isso, como incluir as PCDs?



Para favorecer a inclusão de profissionais com deficiência, dois pontos são fundamentais: **a promoção da acessibilidade e os modos de relacionamento.**

Nessa cartilha, trataremos de ambos os pontos.



# 2 Conhecendo as deficiências

# PRÁTICAS INCLUSIVAS

As deficiências podem ser:



**Física:** Limitação motora, como paraplegia, tetraplegia, paralisia cerebral, amputação, nanismo.



**Auditiva:** Redução ou ausência da capacidade de ouvir determinados sons em diferentes graus de intensidade.



**Visual:** Redução ou ausência total da visão, podendo ser dividida em baixa visão ou cegueira.



**Intelectual:** Funcionamento intelectual significativamente inferior à média e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas como, por exemplo, comunicação, cuidado pessoal, saúde e segurança.

# PRÁTICAS INCLUSIVAS



**Mental:** presença das habilidades intelectuais necessárias, que, entretanto, apresentam funcionamento comprometido.  
*Exemplos:* esquizofrenia, transtorno bipolar e outras.



Transtorno do espectro autista (**TEA**).



**Surdocegueira:** Deficiência única, que apresenta a perda da visão e da audição concomitantemente em diferentes graus.



**Múltipla:** Associação de duas ou mais deficiências (intelectual, visual, auditiva e/ou física).

# PRÁTICAS INCLUSIVAS

Caso tenha colegas com deficiência física, preste atenção às questões relacionadas à locomoção. Para colegas com deficiência auditiva, cuide da comunicação e para deficiências visuais se atente à orientação.

Para dicas específicas, consulte [essa cartilha!](#)



# 3 Mitos e verdades sobre PCDs

# MITOS & VERDADES

## Desmistificando concepções comuns.

Algumas concepções erradas sobre PCDs rondam o imaginário popular. Por isso, devemos clarear alguns mitos e verdades:

Mito	Verdade
PCDs são menos produtivas.	Todas as pessoas podem ser produtivas com as ferramentas, capacitações e condições necessárias.
PCDs faltam ou se ausentam muito para tratamentos de saúde.	Deficiências não são doenças, mas algumas doenças podem causar deficiências. É necessário entender cada caso.

<b>Mito</b>	<b>Verdade</b>
PCDs são lentas.	Quando alocadas em funções compatíveis com suas habilidades, a deficiência não interfere em seu ritmo de trabalho.
Pessoas com deficiência não são qualificadas.	As pessoas com deficiência que têm nível superior geralmente demoram mais para conquistar o emprego e recebem ofertas bem inferiores à sua qualificação profissional.
PCDs não conseguem trabalhar.	Inclusão é muito mais que contratar, é construir um ambiente favorável para o desenvolvimento, com plano de carreira estruturado na capacidade e talento da pessoa e não na sua deficiência.
PCDs têm direitos e deveres diferentes.	PCDs têm os mesmos direitos e deveres que qualquer pessoa.

<b>Mito</b>	<b>Verdade</b>
PCDs não podem ser demitidas.	PCDs podem ser demitidas normalmente. Mas, na Lei de Cotas, ao demitir uma PCD é necessário contratar outra para o seu lugar.
PCDs não precisam cumprir prazos e metas de produtividade.	PCDs são avaliadas e cobradas, assim como qualquer pessoa.
PCDs têm “vantagens” em processos seletivos.	PCDs não têm vantagens em processos seletivos. Porém, podem precisar de recursos ou serviços assistivos para participar em condições de igualdade com as demais pessoas.



# 4 Entendendo o capacitismo

# Entendendo o que é **capacitismo**.

**Capacitismo:** como já vimos, é a discriminação e/ou preconceito contra pessoas com alguma deficiência. Envolve uma concepção sobre as capacidades que uma pessoa tem ou não devido a uma deficiência, e geralmente reduz a pessoa à ela.

Algumas formas que vemos o capacitismo no dia a dia são:

Estigmatização (ex: PCDs são boazinhas, sofridas, revoltadas, guerreiras, limitadas etc);



# CAPACITISMO

- Apontar ou encarar PCDs nos ambientes;
- Se aproveitar de vagas e recursos como filas preferenciais;
- Infantilizar PCDs (tratar com condescendência);
- Utilizar vocabulário pejorativo.



# CAPACITISMO



# CAPACITISMO



# 5 Vocabulário capacitista

# VOCABULÁRIO CAPACITISTA

## Eliminando o **vocabulário capacitista**.

Para garantir uma comunicação inclusiva, é preciso remover ou trocar alguns termos e expressões inadequadas:

 *Aleijado/pessoa deficiente/pessoa com necessidades especiais/ceguinho/mudinho.*

 *Pessoa com deficiência.*

 *“Nossa equipe não tem braço suficiente para isso.”*

 *“Nossa equipe não tem gente suficiente para isso.”*

 *“Ela usou o problema de muleta.”*













 *“Ela usou o problema como desculpa.”*

 *“Passamos o olho no contrato antes de assiná-lo.”*

 *“Revisamos o contrato rapidamente antes de assiná-lo.”*

# VOCABULÁRIO CAPACITISTA

## Eliminando o vocabulário capacitista.

-  *“Que mancada!”*
-  *“Que vacilo! Que desnecessário!”*
-  *“Você tá cego/surdo/doido?!”*
-  *“Você está me vendo/ouvindo?”*  
*“O que estava pensando?”*
-  *“Fiquei mais perdido que cego em tiroteio.”*
-  *“Fiquei absolutamente perdido.”*
-  *“Se te perguntarem alguma coisa, finge demência.”*
-  *“Se te perguntarem alguma coisa, diga que não sabe de nada.”*
-  *“Ela deu uma de João-sem-braço.”*
-  *“Ela fingiu de desentendida.”*
-  *“Em terra de cego, quem tem olho é rei.”*
-  *Não utilizar.*



# VOCABULÁRIO CAPACITISTA

## Eliminando o vocabulário capacitista.

✘ “Ele tá meio down/autista hoje.”

✔ “Ele está meio desligado hoje.”

✘ “Larga mão disso.”

✔ “Deixa/Larga disso.”

✘ “Dá seus pulos.”

✔ “Dá seu jeito.”

✘ “Vou fingir demência.”

✔ “Vou ignorar.”

✘ “Ele está cego de amor.”

✔ “Ele está tão apaixonado que não consegue ver os defeitos.”

✔ Não se acanhe em utilizar palavras como “andar”, “correr”, “caminhar”, “ver”, “olhar”. As pessoas com deficiência também as utilizam.

# 6 Acessibilidade

# Quando falamos de **ACESSIBILIDADE,** o que lhe vem à cabeça?

---

Para muitos é sinônimo de elevador, rampa e banheiro para pessoas com deficiência, mas isso é só uma parte. O conceito de acessibilidade é muito mais amplo e traz benefícios para todas as pessoas, com ou sem deficiência.

Ela permite o acesso a lugares, serviços, produtos e informações com segurança e autonomia, possibilitando a participação de todas as pessoas nos vários âmbitos da vida social.

É necessário entender sua real necessidade e promover ações em todas as áreas (arquitetura e urbanismo, comunicação, educação, saúde, trabalho, transporte, cultura, turismo, lazer) e, principalmente, no comportamento e atitudes das pessoas, transformando seu modo de agir, pensar e se relacionar (vamos falar mais sobre isso daqui a pouquinho).

**Pensar em acessibilidade é um dever de todos nós!**

Conheça brevemente os tipos de **ACESSIBILIDADE** existentes:



## **Acessibilidade arquitetônica**

Acesso aos ambientes físicos necessários para a participação plena e efetiva na sociedade sem barreiras na infraestrutura.

**Exemplos:** rampas, portas largas, sanitários espaçosos, torneiras acessíveis, boa iluminação, boa ventilação, mobília ergonomicamente acessível, etc.



## **Acessibilidade comunicacional**

Diferentes maneiras de expressão e transmissão de informação, seja na comunicação face-a-face, virtual, na escrita ou na contratação de intérpretes da língua de sinais.

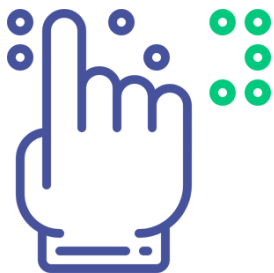
**Exemplos:** intérpretes de LIBRAS, descrição de imagens, legendas ocultas, audiodescrição de conteúdos e pessoas.



## Acessibilidade metodológica

Relacionada a instruções baseadas nas inteligências múltiplas e novos conceitos de aprendizagem.

**Exemplos:** texto impresso e ampliado, softwares ampliadores de comunicação alternativa, conteúdos adaptados para leitores de tela, flexibilização de tempo.



## Acessibilidade instrumental

Adequação de aparelhos e equipamentos tecnológicos ou analógicos no seu uso cotidiano.

**Exemplos:** ferramentas de leitura de telas, lupas eletrônicas ou manuais, alfabeto braille, guia de assinatura, calculadora sonora, lápis e canetas com adaptador para segurar, computador etc.



## Acessibilidade programática/normativa

Eliminação das barreiras invisíveis em textos normativos, como políticas e manuais.

**Exemplos:** sensibilizações sobre as Leis e regulamentos para inclusão de PCDs, traduzindo o juridiquês em aplicações práticas e compreensíveis.



## Acessibilidade atitudinal

Relacionada à cultura organizacional e eliminação de preconceitos, estigmas, estereótipos e discriminações, promovendo inclusão.

**Exemplos:** atividades de sensibilização, conscientização e integração.

# 7 Contratando e gerindo PCDs

# PRÁTICAS INCLUSIVAS

## Contratando PCDs.

- Cuide da acessibilidade (já vimos um poucos sobre elas) do ambiente, seja ele online ou presencial;
- Não sinta receio em entrevistar profissionais com deficiência! São pessoas como você, aja com o bom senso e naturalidade de qualquer primeiro contato;
- Se ocorrer uma situação embaraçosa, use de delicadeza, sinceridade e bom humor para resolvê-la. Isso nunca falha.
- Dirija-se sempre à pessoa com deficiência, mesmo que ao seu lado esteja um acompanhante e/ou intérprete;
- Para dicas de contratação específicas para cada tipo de deficiência, consulte este guia.



# PRÁTICAS INCLUSIVAS

## Gerindo PCDs.

- Antes da chegada da pessoa à equipe ou de repassar tarefas, se atente se o ambiente e as ferramentas a serem utilizadas são acessíveis e adequadas às necessidades dela.
- Garanta que os materiais de estudo e capacitação são acessíveis. Por exemplo, caso haja um surdo na turma, devem ser utilizados materiais ilustrativos, recursos visuais, exemplos concretos e até mesmo a comunicação em Libras.
- Desde que a pessoa tenha todos os recursos para trabalhar, prazos, metas, horários, os combinados de desempenho devem ser cobrados normalmente;
- Os processos de promoção e reconhecimento ou de desligamento também seguem os mesmos princípios.

# 8 Recebendo uma PCD

# RECEBENDO PCDs

## Dicas para receber pessoas com deficiência.

- Receba o novo colaborador na empresa incluindo-o em sua equipe, interagindo com ele com bom senso e com naturalidade;
- Dirija-se sempre à pessoa com deficiência, mesmo que ao seu lado esteja um acompanhante e/ou intérprete;
- Se ocorrer uma situação embaraçosa, use de delicadeza, sinceridade e bom humor para resolvê-la. Isso nunca falha;
- Nos colegas com deficiência física, esteja atento às

questões relacionadas a locomoção; nos surdos, atente-se quanto à comunicação e para as pessoas com deficiência visual quanto a orientação;

**Na dúvida, pergunte!** Pergunte ao seu colega como auxiliá-lo, se você ficar com alguma dúvida. Não se esqueça de que a acessibilidade é fundamental para que esse profissional possa trabalhar na empresa;

Não existem atividades adequadas para cada tipo de deficiência. Esse tipo de afirmação resulta em rótulos e desconsidera suas habilidades e competências, além de seu histórico profissional.

9

**Dia a dia  
com PCDs**

# DEFICIÊNCIA FÍSICA

## Dicas de relacionamento com cadeirantes.

- Se você estiver empurrando um cadeirante e parar para conversar com alguém, lembre-se de sempre virar a cadeira para que todos possam participar da conversa;
- Se a conversa for um pouco demorada, sente-se para que todos fiquem no mesmo nível. Para um cadeirante é incômodo ficar olhando para cima por muito tempo;
- A cadeira de rodas (assim como as bengalas e muletas) é parte do chamado espaço corporal de uma pessoa, é quase uma extensão de seu corpo. Por isso, nunca apoie, segure ou movimente uma cadeira sem a permissão do cadeirante;



# DEFICIÊNCIA FÍSICA

## Dicas de relacionamento com pessoas com mobilidade reduzida.

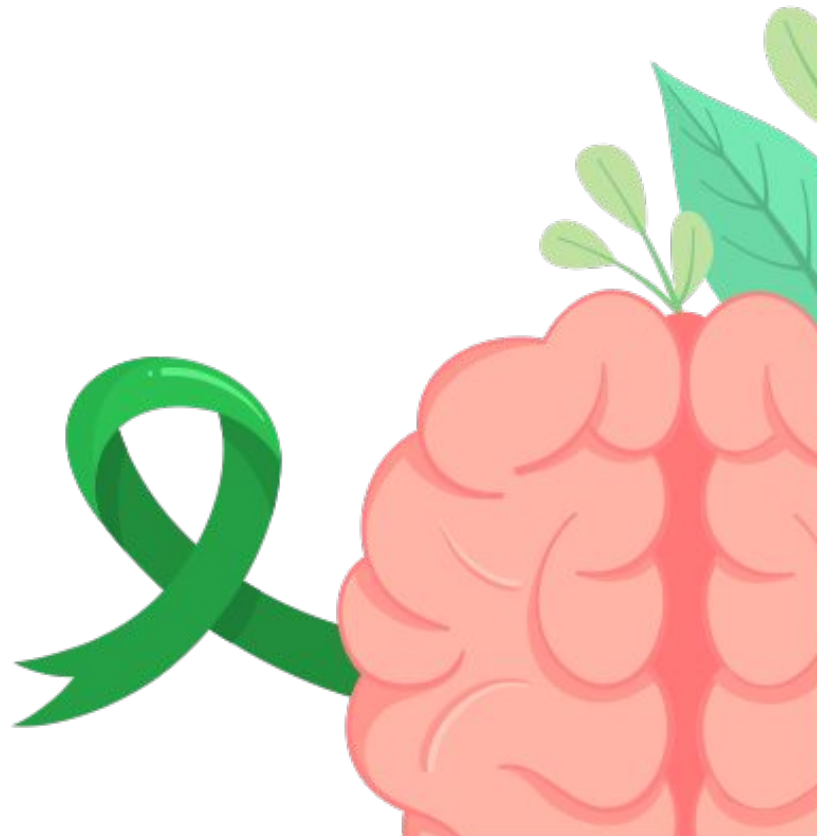
- Se você estiver acompanhando uma pessoa que ande devagar, com auxílio ou não de aparelhos e bengalas, procure acompanhar o passo;
- Ao presenciar a queda de um muletante, não se intimide e ofereça ajuda, mas pergunte se você pode fazê-lo e como é a melhor maneira.



# DEFICIÊNCIA FÍSICA

## Dicas de relacionamento com pessoas com paralisia cerebral.

- A pessoa com paralisia cerebral pode apresentar alguma dificuldade na fala e na comunicação. No entanto, na maioria das vezes, o seu raciocínio está intacto;
- Para executar algumas tarefas cotidianas no ambiente de trabalho, dependendo do grau da deficiência, elas podem demandar um tempo maior: digitação, escrita, locomoção, entre outros.



# DEFICIÊNCIA FÍSICA

## Dicas de relacionamento com **peças amputadas**.

- Pessoas amputadas podem utilizar próteses funcionais ou estéticas;
- Podem requerer acessibilidade física ou tecnológica no ambiente de trabalho, como: headset, teclado numérico, corrimões, entre outros.





# DEFICIÊNCIA VISUAL

## Dicas de relacionamento com pessoas com deficiência visual.

- Toque no braço da pessoa antes de começar a falar para que ela saiba que você está se dirigindo a ela. E quando for deixar o ambiente, avise-a também;
- Algumas pessoas, mesmo sem perceber, acabam aumentando o tom de voz para conversar com pessoas cegas. Não é necessário, fale normalmente;
- Ao conduzir uma pessoa cega, ofereça seu braço (cotovelo) para que ela se segure. Não a agarre, nem a puxe pelo braço ou pela bengala;



# DEFICIÊNCIA VISUAL

## Dicas de relacionamento com pessoas com deficiência visual.

- Ao explicar direções, seja o mais claro e específico possível. De preferência, indique a distância em metros;
- As portas entreabertas são um risco de acidentes para uma pessoa cega. Por isso, procure, sempre que possível, manter as portas totalmente abertas ou totalmente fechadas;
- As pessoas cegas ou com baixa visão utilizam normalmente o computador por meio dos softwares que ampliam telas ou que “leem” o seu conteúdo;
- Em apresentações de slide ou textos impressos, utilize letras ampliadas para que seja legível à quem tem baixa visão.
- Faça uma auto descrição ao se apresentar (comente sobre sua aparência, vestimenta e outras características pessoais) e descreva slides e imagens caso haja um ouvinte com deficiência visual. Lembre-se que quanto mais detalhada for a sua descrição, mais a pessoa poderá acompanhar e sentir-se incluída no assunto.

# DEFICIÊNCIA AUDITIVA

## Dicas de relacionamento com pessoas com deficiência auditiva.

- Quando quiser falar com uma pessoa surda e ela não estiver prestando atenção, acene para ela ou toque em seu braço levemente;
- Fale de maneira clara, pronunciando bem as palavras. Mas não exagere: use a sua velocidade normal – a não ser que a própria pessoa peça que você fale mais devagar;
- Fale de frente e diretamente com a pessoa, não de lado ou atrás dela. A boca deve estar bem visível.



# DEFICIÊNCIA AUDITIVA

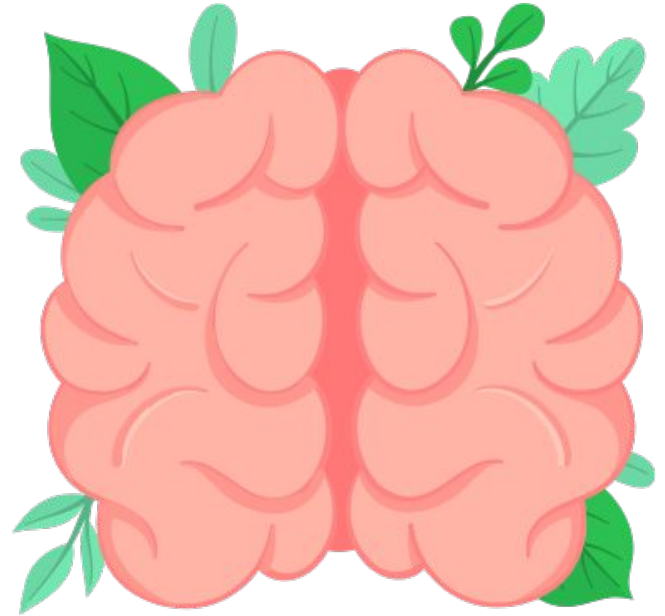
## Dicas de relacionamento com pessoas com deficiência auditiva.

- Evite também gesticular ou segurar algo em frente à boca, pois isso dificulta a leitura labial;
- Enquanto estiver conversando, mantenha sempre contato visual. Se você desviar o olhar, a pessoa surda pode achar que a conversa terminou;
- Muitas pessoas surdas desenvolvem a habilidade da fala por meio do processo de oralização, mas nem sempre elas tem uma boa dicção. Geralmente, as pessoas surdas não se incomodam de repetir para que sejam entendidas;
- Dê preferência a plataformas de videoconferência que tenham recursos de tecnologias assistivas: leitores de tela, geração de legenda automática, como o Google Meet e o Skype, por exemplo. O Youtube também permite geração automática de legendas.
- Se precisar, comunique-se por meio da escrita. Outra boa medida é aprender o alfabeto manual para facilitar a comunicação;
- Aprender LIBRAS é sempre o mais indicado.

# DEFICIÊNCIA INTELECTUAL

## Dicas de relacionamento com **peessoas com deficiência intelectual**.

- Fale sem pressa, usando expressões e explicações simples. A orientação deve ser clara e objetiva;
- Não superproteja ou trate de forma infantilizada. Deixe que ela faça ou tente fazer tudo o que puder sozinha. Ajude apenas quando for necessário ou solicitado;
- Não subestime sua inteligência. As pessoas com deficiência intelectual possuem um tempo diferenciado de aprendizado e podem adquirir muitas habilidades e conhecimentos sozinhas.



# DEFICIÊNCIAS MÚLTIPLAS

## Dicas de relacionamento com pessoas com deficiências múltiplas ou surdocegueira.

- É importante perguntar a melhor forma de auxílio e comunicação. Lembre-se que naturalidade sempre o ajudará;
- Ao chegar perto de uma pessoa surdocega, toque-a levemente nas mãos, para sinalizar que está ao seu lado;
- Existem surdocegos que desenvolveram a habilidade de se comunicar colocando a mão em seu maxilar, para sentir a vibração do som que você está emitindo – esse método de comunicação é conhecido como “tadoma”.



# TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA

## Dicas de relacionamento com **peças** com autismo.

- Tente minimizar a quantidade de estímulos, sejam eles visuais, de texturas, cheiros ou sons nos ambientes, pois pode desconcentrá-los, ou até mesmo causar uma irritação;
- Permita o uso de fone de ouvido isolador ou minimizador de ruído em momentos de stress;
- Priorize paredes de cor neutra;
- Dê preferência para lâmpadas incandescentes ao invés das fluorescentes que piscam e podem fazer ruído.



# 10 Dicas gerais para inclusão



# PRÁTICAS INCLUSIVAS

## Adotando uma **postura inclusiva**.

Além de remover do vocabulário termos e expressões inadequadas, também devemos adotar uma postura inclusiva:

- Sempre que quiser ajudar, pergunte a melhor maneira de proceder. Nem toda PCD precisa de auxílio;
- Não se ofenda se a oferta de ajuda for recusada, pois nem sempre ela é necessária;
- Procure não subestimar ou superestimar capacidades;
- Trate PCDs com bom-senso e naturalidade: deficiências não são doenças, mas sim condições;
- Para reforçar: **Na dúvida, pergunte!**

# PRÁTICAS INCLUSIVAS

## Os 5 mandamentos da equipe inclusiva.

**1** **Nunca subestime a capacidade** de uma pessoa com deficiência, nem superestime suas dificuldades.

**2** Usufua dos **benefícios de ter uma pessoa com deficiência na equipe**, já que ela pode trazer uma visão nova sobre diversos assuntos.

**3** Seja **agente da acessibilidade** em sua equipe, contribuindo para que o ambiente esteja livre de obstáculos.

**4** **Atualize-se e informe-se** sobre as deficiências e as necessidades específicas de cada uma delas.

**5** **Inclua seu colega** com deficiência na equipe e nos processos de trabalho.

# PRÁTICAS INCLUSIVAS

## **Resumindo...**

A palavra inclusão tem um significado especial para as pessoas com deficiência em função das barreiras que enfrentam e a exclusão que experimentam.

Promover oportunidades iguais e tratamento justo exige não apenas deixar de discriminar, mas retirar barreiras, promover acessibilidade e adaptações, buscar tecnologias assistivas e formas de melhorar as condições de vida para todas as pessoas.

# Diversidade é convidar para a festa, inclusão é chamar para dançar.

No seu cotidiano,  
você tem chamado  
as pessoas para  
dançarem com você?



# #PARASABERMAIS

Caso você queira compreender melhor a vivência das pessoas com deficiência, deixamos algumas indicações:



[Maysoon Zayid: Eu tenho 99 problemas... a paralisia é só um deles](#)



[Na conversa do respeito e da inclusão, todos somos heróis e vilões | Guilherme Bara | TEDxCampinas](#)

