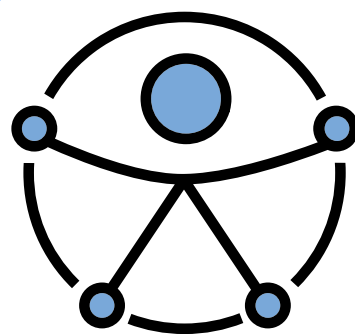


GLOSSÁRIO

CAPACITISMO

**NO AMBIENTE  
DE TRABALHO**



# Desaprender para *Incluir*

Este material foi construído com o objetivo de apoiar equipes e lideranças a reconhecer e substituir expressões capacitistas no cotidiano profissional, promovendo um ambiente mais respeitoso e inclusivo para todos os colaboradores.

"No Grupo Marista, a interculturalidade se manifesta no acolhimento das diferenças. Promovemos a integração de etnias, gerações, gêneros e religiões, aprendendo com a diversidade, valorizando as singularidades e construindo, juntos, relações de respeito e um ambiente mais humano, criativo e inclusivo."


## LEGENDA

 Expressão Capacitista

 Por que evitar?


 Alternativa Respeitosa

### **“Minha equipe está sem braço.”**

 Usa uma deficiência física como metáfora para sobrecarga ou falta de pessoal, reforçando estigmas.


 **“Minha equipe está sobrecarregada.” ou  
“Estamos com pouca gente no time.”**

### **“Pessoa com deficiência não trabalha.”**

 Generaliza e nega a capacidade produtiva de PCDs, reforçando estereótipos de inutilidade.

 **“Pessoas com deficiência têm potencial e competências como qualquer outra.”**


### **“Tá querendo moleza porque é PCD.”**

 Sugere que a busca por acessibilidade ou adaptação é um privilégio indevido, não um direito.

 **“Vamos avaliar como garantir acessibilidade e equidade nesse caso.”**

### **“Ele é meio autista, né?” (dito de forma pejorativa)**

 Usa uma condição neurológica como ofensa ou crítica a um comportamento social.

 **“Ele é mais reservado” ou “Tem um jeito mais introspectivo.”  
(se necessário comentar)**

 **“Você nem parece deficiente, não dá pra ver nada.”**



Invalida deficiências que não são visíveis, como surdez, deficiência psicossocial ou TEA.



“Algumas deficiências não são aparentes, mas ainda exigem respeito e acolhimento.”

---

 **“Se for contratar PCD, que seja um que não dê trabalho.”**



Desumaniza a pessoa com deficiência e trata acessibilidade como um peso, não como obrigação.



“Vamos garantir os apoios necessários para incluir bem qualquer colaborador.”

---

 **“Eu não gosto de trabalhar com deficientes.”**



Afirmção discriminatória que reforça o preconceito, desumaniza e desvaloriza a presença de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho. Além disso, a palavra “deficiente” usada sozinha é considerada inadequada.



“Reconheço que preciso me desconstruir para trabalhar com mais empatia e respeito com todos, inclusive com colegas com deficiência.”

---

 **“Ela é tão bonitinha que nem parece que tem deficiência.”**



Reforça estereótipos sobre aparência, capacidade e valor de pessoas com deficiência.



“Ela é uma pessoa muito simpática e competente.”

---

 **“Essa vaga é só pra preencher cota, né?”**



Reduz a contratação de PCDs a uma obrigação legal, desvalorizando a competência profissional.



“Essa contratação contribui para a diversidade e fortalece nosso time.”

---

 **“Ele é deficiente, mas é inteligente.”**



O “mas” sugere que inteligência e deficiência são mutuamente excludentes.



“Ele é uma pessoa com deficiência e é muito competente.”

---

 **“Isso é muito mimimi.”**



Minimiza e invalida demandas legítimas por acessibilidade, inclusão e respeito. Transmite a ideia de que pessoas com deficiência estão exagerando ou sendo sensíveis demais, o que é uma forma comum de capacitismo.



“Vamos escutar com atenção e entender como podemos tornar o ambiente mais inclusivo para todos.”

---

**IMPORTANTE:**

Discriminar um colega por conta da deficiência é uma violação ética e legal. Nosso compromisso institucional é com o respeito, a inclusão e a equidade. Falas como essa devem ser denunciadas e não serão toleradas.

**LEMBRE-SE:**

A linguagem importa. O capacitismo muitas vezes está naturalizado, mas podemos aprender a reconhecer e substituir essas falas por formas mais humanas, respeitosas e inclusivas.

# DICAS PRÁTICAS PARA **COMUNICAÇÃO** **INCLUSIVA**

- 1. “Antes de falar, pense: Eu faria essa pergunta para uma pessoa sem deficiência?”**

Se a resposta for **não**, talvez seja hora de repensar sua abordagem.

- 2. “Foi acidente ou foi doença?”**

Invadir sua privacidade e reduzir sua identidade à origem da deficiência é desrespeitoso, e saber disso não é relevante para a convivência ou trabalho.

- 3. “Antes de achar que uma adaptação é ‘exagero’, pense: Se fosse você, acharia justo abrir mão de acessos básicos se você fosse uma pessoa com deficiência?”**

Se a resposta for não, **acolha a necessidade do outro com empatia e compromisso.**

- 4. “Antes de interromper ou infantilizar alguém com deficiência, pense: Eu trataria um colega sem deficiência da mesma forma?”**

Se a resposta for não, **reavalie. Comunicação inclusiva é também dar voz e espaço.**

- 5. “Antes de presumir o que a pessoa pode ou não fazer, pense: Eu limitaria assim um colega sem deficiência?”**

Se a resposta for não, **confie nas capacidades da pessoa e pergunte ao invés de assumir.**

- 6. “Antes de não incluir alguém numa tarefa ou evento, pense: Eu excluiria alguém sem deficiência pelo mesmo motivo?”**

Se a resposta for não, **inclua. Toda pessoa tem algo a contribuir.**

*“Lembre-se: o diálogo é o primeiro passo para a inclusão. Como pessoas colaboradoras, precisamos ter um olhar de empatia, respeito e acolhimento às diferenças. Temos o compromisso de transformar barreiras em pontes.”*

Denise Dalmece

Leia o QRCode e  
acesse a Cartilha de  
Diversidade & Inclusão  
do Grupo Marista



Conteúdo elaborado por Denise Dalmece  
Área de Talentos & Diversidade, Grupo Marista.