

EBOOK CAPACITISMO

RECONHECER PARA TRANSFORMAR!

**UMA PORTA ABERTA PARA O RESPEITO, A ACESSIBILIDADE E A
INCLUSÃO.**



CONHEÇA A UNILEHU

A Unilehu - Universidade Livre para a Eficiência Humana - é uma organização do terceiro setor que tem por missão principal tornar possíveis iniciativas sociais que façam a inclusão acontecer.

Trata - se de uma pessoa jurídica de direito privado, sem fins lucrativos, que atua em parceria com os três setores da sociedade, de forma preponderante na Assistência social, de forma gratuita, continuada, permanente e planejada desenvolvendo produtor, serviços, programas e projetos socioassistenciais.

Na certeza de que a inclusão está em todas as dimensões sociais, promovemos relevantes projetos nas áreas de qualificação profissional, educação, cultura, esportes, geração de renda, entre outros.

UNIDADES DE INCLUSÃO



INTRODUÇÃO

Falar sobre inclusão é falar sobre direitos, respeito, acessibilidade e pertencimento. Mas também é reconhecer as barreiras que ainda impedem muitas pessoas com deficiência de participarem plenamente da vida em sociedade.

Uma dessas barreiras é o capacitismo.

O capacitismo aparece nas palavras, atitudes, olhares, piadas, estruturas sem acessibilidade, ambientes de trabalho despreparados e instituições que ainda tratam a deficiência como incapacidade, dependência ou limitação individual.

A Unilehu – Universidade Livre para a Eficiência Humana – tem como missão tornar possíveis iniciativas sociais que façam a inclusão acontecer. Por meio de suas unidades de atuação, promove qualificação profissional, empregabilidade, educação inclusiva, paradesporto, geração de renda, diversidade, equidade e inclusão.

Este e-book nasce como um convite à reflexão e à ação. Seu objetivo é apoiar pessoas, famílias, empresas, escolas, organizações e comunidades a reconhecerem o capacitismo e transformarem práticas cotidianas.

Combater o capacitismo é compreender que inclusão não é favor: é direito. É garantir acessibilidade, escuta, autonomia, oportunidades e respeito à diversidade humana.

Na Unilehu, acreditamos que cada palavra, escolha e atitude pode abrir ou fechar portas. Por isso, escolhemos abrir portas para a inclusão.

Unilehu: uma porta aberta para o respeito, a acessibilidade e a inclusão.

O QUE É CAPACITISMO?

Capacitismo é o preconceito, a discriminação ou a desvalorização de pessoas com deficiência, com base na ideia equivocada de que existe um padrão ideal de corpo, mente, comportamento, comunicação, produtividade e participação social.

Esse preconceito parte da crença de que pessoas com deficiência seriam inferiores, incapazes, dependentes, incompletas, anormais ou menos aptas a gerir a própria vida. O material de referência utilizado pela Unilehu define o capacitismo como preconceito direcionado às pessoas com deficiência e destaca que ele inclui tratamentos desrespeitosos baseados na crença de inferioridade ou anormalidade.

Na prática, o capacitismo aparece quando uma pessoa com deficiência é tratada como alguém sem autonomia, quando suas decisões são desconsideradas, quando recebe ajuda sem solicitar, quando é vista como alguém que precisa ser “curado” ou “consertado”, ou quando sua vida é reduzida a uma narrativa de superação.

O capacitismo também pode aparecer em piadas, expressões populares, olhares, atitudes, ambientes sem acessibilidade, processos seletivos excludentes, escolas despreparadas, empresas que contratam sem incluir e políticas públicas que não consideram a diversidade humana.

Por isso, combater o capacitismo não é apenas corrigir palavras. É transformar cultura.

CAPACITISMO É MAIS DO QUE UMA ATITUDE INDIVIDUAL

O capacitismo não aparece apenas em uma fala inadequada, em uma piada ou em uma atitude isolada. Ele também funciona como um sistema de opressão, porque organiza relações sociais a partir da ideia de que existe um padrão corporal, mental, sensorial, comunicacional e produtivo considerado “normal”, “correto” ou “superior”.

Quando esse padrão é usado como referência única, todas as pessoas que não se encaixam nele passam a enfrentar barreiras, exclusões e julgamentos. O capacitismo reproduz crenças, processos e práticas que normalizam um certo padrão corporal como perfeito, desconsiderando a corporeidade e a diversidade de todas as pessoas.

Isso significa que o capacitismo não é apenas um problema de comportamento individual. Ele também está presente nas estruturas sociais, nas instituições, nas políticas, na comunicação, nos espaços físicos, nos processos de trabalho, nos serviços públicos e nas formas como a sociedade define quem pode ou não participar plenamente.

TIPOS DE CAPACITISMO: COMO ELE APARECE NO COTIDIANO

O capacitismo pode estar nas palavras, nas imagens, nas brincadeiras, nas instituições e nas relações sociais. Reconhecer essas formas é o primeiro passo para transformar atitudes.

	COMO APARECE	EXEMPLOS	COMO TRANSFORMAR
CAPACITISMO LINGUÍSTICO	Como aparece: Quando palavras e expressões associam deficiência a erro, incapacidade, confusão, limitação ou inferioridade.	"Dar uma de João sem braço." "Mais perdido que cego em tiroteio." "Está surdo?" "Retardado." "Portador de deficiência."	Use expressões respeitosas e objetivas, como: "Fugir das obrigações." "Está perdido." "Você não ouviu?" "Pessoa com deficiência."
CAPACITISMO MIDIÁTICO	Quando a mídia, campanhas, redes sociais, filmes, novelas ou reportagens representam pessoas com deficiência de forma estereotipada.	Mostrar a pessoa com deficiência apenas como "coitada", "heroína", "exemplo de superação", dependente, incapaz ou alguém que precisa ser curado.	Representar pessoas com deficiência em sua pluralidade: profissionais, estudantes, atletas, lideranças, crianças, jovens, adultos, pessoas com desejos, opiniões, talentos, direitos e histórias diversas.
CAPACITISMO RECREATIVO	Quando a deficiência é usada como piada, meme, apelido, imitação ou forma de constrangimento.	Imitar o jeito de andar, falar ou se movimentar de uma pessoa com deficiência. Usar deficiência como xingamento. Rir de características físicas, sensoriais, intelectuais ou psicossociais. Fazer memes que ridicularizam pessoas com deficiência.	Não use deficiência como humor. Reveja brincadeiras, interrompa piadas preconceituosas e promova respeito nas relações.

	COMO APARECE	EXEMPLOS	COMO TRANSFORMAR
CAPACITISMO INSTITUCIONAL	Quando empresas, escolas, órgãos públicos, serviços, eventos ou organizações não garantem acessibilidade e participação real.	Falta de Libras, legendas, audiodescrição, rampas, materiais acessíveis, processos seletivos inclusivos, adaptações razoáveis ou escuta das pessoas com deficiência.	Planeje acessibilidade desde o início, ouça pessoas com deficiência, forme equipes, revise processos, garanta adaptações razoáveis e transforme a inclusão em prática permanente.
CAPACITISMO ASSOCIATIVO	Quando familiares, acompanhantes, colegas ou pessoas próximas de uma pessoa com deficiência também sofrem preconceito ou quando a sociedade fala por elas.	Dirigir a pergunta ao acompanhante, e não à pessoa com deficiência. Tratar familiares como “heróis” ou “coitados”. Presumir que a pessoa com deficiência é um “peso”. Excluir uma família de eventos porque uma criança com deficiência estará presente.	Fale diretamente com a pessoa com deficiência, respeite sua autonomia e reconheça a rede de apoio sem substituir sua voz.

Reconhecer é o primeiro passo. Transformar é o compromisso.

A inclusão acontece quando nossas palavras, imagens, atitudes, processos e relações deixam de reforçar barreiras e passam a garantir respeito, acessibilidade, autonomia e pertencimento.

DISCRIMINAÇÃO CONTRA PESSOA COM DEFICIÊNCIA É CRIME

A inclusão não é favor. É direito.

A Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência — Lei nº 13.146/2015 reconhece a discriminação em razão da deficiência como qualquer forma de distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o objetivo ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais da pessoa com deficiência.

Essa discriminação inclui a recusa de adaptações razoáveis e o não fornecimento de tecnologias assistivas quando necessárias. Vale destacar que praticar, induzir ou incitar discriminação contra pessoa em razão de sua deficiência é crime, com pena prevista na própria Lei Brasileira de Inclusão.

Na prática, isso significa que acessibilidade, respeito, participação, adaptações razoáveis, comunicação acessível e igualdade de oportunidades não são concessões. São obrigações sociais, éticas e legais.

Quando uma escola, empresa, órgão público, serviço de saúde, espaço cultural, instituição social ou qualquer ambiente de convivência nega condições de participação, pode estar reproduzindo discriminação.

A lei nos lembra que a inclusão precisa sair do discurso e entrar na prática.



O PROBLEMA NÃO ESTÁ NA DEFICIÊNCIA. ESTÁ NAS BARREIRAS.

Durante muito tempo, a sociedade tratou a deficiência como um problema individual. A pessoa era vista como alguém que precisava se adaptar sozinha ao mundo.

Hoje, a compreensão inclusiva nos mostra outro caminho: muitas limitações não estão na pessoa, mas nas barreiras que a sociedade cria ou mantém.

A deficiência resulta da interação entre pessoas com impedimentos de longo prazo e barreiras que impedem ou dificultam sua participação plena e efetiva na sociedade. Essas barreiras podem ser físicas, comunicacionais, tecnológicas, atitudinais, institucionais, sociais e culturais.

- Uma pessoa cadeirante não é excluída pela cadeira de rodas. Ela é excluída pela falta de rampas, elevadores, calçadas acessíveis, transporte adequado e espaços planejados para todas as pessoas.
- Uma pessoa surda não é excluída por se comunicar de outra forma. Ela é excluída quando não há Libras, legendas, recursos visuais, intérpretes ou disposição real para comunicação.
- Uma pessoa com deficiência visual não é excluída por não enxergar. Ela é excluída quando não há piso tátil, audiodescrição, materiais acessíveis, sinalização adequada ou tecnologia compatível.
- Uma pessoa com deficiência intelectual não é excluída por aprender em outro ritmo. Ela é excluída quando a escola, a empresa ou a comunidade não oferecem apoio, metodologia, tempo, linguagem simples e oportunidades adequadas.

Combater o capacitismo é compreender que a inclusão não depende apenas da pessoa com deficiência “se esforçar mais”. Depende de uma sociedade inteira disposta a remover barreiras.



CAPACITISMO INSTITUCIONAL: QUANDO A EXCLUSÃO ESTÁ NAS ESTRUTURAS

O capacitismo também pode estar presente nas instituições.

Ele aparece quando uma organização não garante acessibilidade, quando não escuta pessoas com deficiência, quando produz informações inacessíveis, quando pressupõe incapacidade, quando dificulta a participação em espaços de decisão ou quando trata a inclusão apenas como ação pontual.

Também há capacitismo institucional quando empresas, escolas, serviços de saúde, órgãos públicos e organizações sociais não reconhecem a diversidade humana em suas práticas, não oferecem adaptações razoáveis, não capacitam suas equipes ou não criam condições reais de participação.

Muitos exemplos importantes desse tipo de capacitismo, são apontados, como: a falta de acessibilidade das informações, a exclusão de pessoas com deficiência de ações universais, a reprodução de mitos e estigmas, a ausência de educação anticapacitista permanente e a dificuldade de acesso a espaços de participação e representação.

Para a Unilehu, enfrentar o capacitismo institucional é parte essencial da construção de ambientes inclusivos.

Isso significa apoiar empresas, escolas, famílias, comunidades, organizações sociais e órgãos públicos para que a inclusão esteja presente na cultura, nos processos, na comunicação, na gestão, nas decisões e nos indicadores de resultado.

Incluir não é lembrar da pessoa com deficiência apenas em datas comemorativas. É considerar sua presença, sua voz e seus direitos todos os dias!



PESSOA COM DEFICIÊNCIA: ANTES DE TUDO, PESSOA

Um dos princípios mais importantes da inclusão é reconhecer que cada pessoa é única. Tem nome, história, desejos, talentos, limites, opiniões, escolhas e projetos de vida. A deficiência não define a totalidade de uma pessoa.

POR ISSO, A EXPRESSÃO CORRETA É: **PESSOA COM DEFICIÊNCIA**.

Essa forma de falar coloca a pessoa antes da condição. Não se trata de negar a deficiência, mas de reconhecer que a deficiência é uma característica entre tantas outras, e não uma sentença sobre quem aquela pessoa é ou sobre o que ela pode realizar.

É importante evitar expressões como:

- “Portador de deficiência”
- “Portador de necessidades especiais”
- “Deficiente”, quando usado para reduzir a pessoa à condição.
- “Inválido”
- “Doente”
- “Anjo”
- “Especial”, quando usado de forma condescendente ou infantilizada.

A pessoa não “porta” uma deficiência como quem carrega algo temporário. A deficiência faz parte de sua experiência de vida, em interação com barreiras sociais, físicas, comunicacionais, tecnológicas, institucionais e atitudinais.

Na dúvida, pergunte à pessoa como ela prefere ser chamada.

Respeito também é escuta.



A DEFICIÊNCIA NÃO DEFINE PERSONALIDADE

Pessoas com deficiência são diversas, como quaisquer outras pessoas.

Não existe um jeito único de ser pessoa com deficiência. Não é correto presumir que pessoas com deficiência sejam sempre carinhosas, frágeis, passivas, agressivas, dependentes, tristes, felizes, inspiradoras ou exemplos de superação.

Cada pessoa tem sua história, sua personalidade, seus desejos, seu modo de se comunicar, suas opiniões e suas formas de participar do mundo.

A deficiência é apenas uma característica entre tantas outras e que pessoas com e sem deficiência são plurais, por isso devemos evitar generalizações.

Não defina a pessoa pela deficiência.

Reconheça a pessoa em sua integralidade.

RESPEITE O PROTAGONISMO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Protagonismo significa reconhecer que pessoas com deficiência têm voz, escolhas, autonomia e direito de participar das decisões que envolvem suas vidas.

Por isso, ao conversar, pedir informações ou tomar decisões, dirija-se diretamente à pessoa com deficiência. Não fale apenas com o acompanhante, familiar, intérprete, cuidador ou profissional de apoio, a menos que a própria pessoa indique essa necessidade.

Também é importante evitar diminutivos, voz infantilizada ou tratamentos que diminuam a pessoa.

NÃO DIGA:

- “Coitadinho.”
- “Ele não entende.”
- “Melhor falar com outra pessoa.”
- “Você consegue mesmo fazer isso?”
- “Que bonitinho.”

Prefira atitudes como:

- “Como você prefere participar?”
- “Qual apoio você precisa?”
- “Essa forma de comunicação está adequada?”
- “Você gostaria de alguma adaptação?”
- “Como podemos garantir sua autonomia aqui?”



PALAVRAS CONSTROEM REALIDADES

A linguagem revela como enxergamos o mundo e como nos relacionamos com as pessoas. Por isso, combater o capacitismo também passa por revisar palavras, expressões e frases que, mesmo usadas de forma automática no cotidiano, reforçam preconceitos contra pessoas com deficiência.

Muitas expressões populares associam deficiência a erro, incapacidade, confusão, fraqueza, desatenção, falta de caráter ou limitação. Quando repetimos essas expressões, ainda que sem intenção de ofender, ajudamos a manter uma cultura que naturaliza a exclusão.

Por isso, é importante identificar e retirar do vocabulário expressões como **“dar uma de João sem braço”, “mais perdido que cego em tiroteio”, “está cego?”, “deu mancada”, “se fazer de surdo”, “fingir demência”, “sem pernas para isso”, “retardado”, “portador de deficiência” ou “portador de necessidades especiais”.**

Essas expressões podem e devem ser substituídas por formas mais respeitosas, objetivas e inclusivas, como **“fugir das obrigações”, “está perdido”, “você não percebeu?”, “cometeu uma gafe”, “parece que não ouviu ou não entendeu”, “se fez de desentendido”, “não temos condições de executar”, “pessoa com dificuldade de aprendizado” ou, no caso da terminologia correta, “pessoa com deficiência”.**

**A LINGUAGEM INCLUSIVA NÃO É
EXAGERO. É CUIDADO,
RESPONSABILIDADE E RESPEITO!**

Quando escolhemos melhor as palavras, ajudamos a construir ambientes mais acolhedores. E quando mudamos a linguagem, também abrimos caminho para mudar atitudes, decisões e relações.

POR ISSO, ANTES DE REPETIR UMA EXPRESSÃO, VALE PERGUNTAR: ESSA FALA RESPEITA A DIGNIDADE DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA OU REFORÇA UMA BARREIRA?

EXPRESSÕES PARA ELIMINAR E SUBSTITUIR

ELIMINE ESSA EXPRESSÃO	ADOTE ESSA ALTERNATIVA
Portador de necessidade especial / portador de deficiência	Pessoa com deficiência
Dar uma de João sem braço	Fugir das obrigações / se fez de desentendido
Mais perdido que cego em tiroteio	Está perdido / perdido em algum momento ou lugar
Está cego(a)?	Você não viu? / não percebeu?
Desculpa de aleijado é muleta	Isso é uma justificativa / ele(a) está dando desculpas
Deu mancada	Cometeu uma gafe / faltou com o compromisso
Não temos braço e perna para isso	Não temos equipe suficiente / não temos condições de executar
Se fazer de surdo	Parece que não ouviu / não entendeu
Fingir demência	Se fez de desentendido
Está muito autista	Está distraído / alheio
Está mal das pernas	Está com algum problema

Essas substituições ajudam a retirar do cotidiano expressões que reforçam estigmas e causam sofrimento. A mudança de linguagem é um passo importante para a mudança de cultura.

FRASES QUE PARECEM ELOGIOS, MAS PODEM SER CAPACITISTAS

Nem todo capacitismo aparece em forma de ofensa direta. Muitas vezes, ele surge disfarçado de elogio, admiração ou pena.

Frases como:

- “Você é tão feliz, apesar de tudo.”
- “Nem parece que você tem deficiência.”
- “Você é uma pessoa especial.”
- “Você é um guerreiro.”
- “Você é um exemplo de superação.”
- “Você é um herói.”
- “Coitadinho dele.”
- “Joga tão bem, pena que tem deficiência.”
- “Nem parece que tem deficiência, tão bonito.”

podem parecer positivas, mas carregam ideias problemáticas.

Elas sugerem que a vida de uma pessoa com deficiência seria, necessariamente, triste, incompleta, limitada ou improvável. Também reforçam a ideia de que a pessoa com deficiência precisa ser extraordinária para ser valorizada.



Mas a pessoa com deficiência não precisa ser heroína para ter direitos.

- Não precisa inspirar ninguém para ser respeitada.
- Não precisa superar expectativas baixas para ser reconhecida.
- Não precisa provar valor para ocupar espaços.
- Não precisa ser chamada de especial para ser tratada com dignidade.

Inclusão não é favor. É direito.

A DIFERENÇA ENTRE AJUDAR E INVADIR

Muitas pessoas acreditam que estão sendo gentis ao ajudar uma pessoa com deficiência sem perguntar. Mas uma ajuda não solicitada pode ser invasiva, desrespeitosa e até perigosa.

Empurrar uma cadeira de rodas sem autorização, puxar uma pessoa cega pelo braço, responder por uma pessoa com deficiência intelectual, interromper a comunicação de uma pessoa surda ou decidir o que alguém consegue ou não fazer são exemplos de atitudes capacitistas.

A regra é simples:

- Pergunte antes de ajudar.
- Você pode dizer:
- “Você gostaria de ajuda?”
- “Como posso apoiar?”
- “Prefere que eu faça de alguma forma específica?”
- “Tudo bem se eu te acompanhar?”

E, se a pessoa disser que não precisa de ajuda, respeite. Autonomia é parte da dignidade.

COMUNICAÇÃO ACESSÍVEL É DIREITO

A comunicação é uma das principais portas de acesso à participação social. Quando a informação não é acessível, pessoas são excluídas.

Por isso, materiais, eventos, reuniões, vídeos, redes sociais, sites, documentos, formações e atendimentos devem considerar diferentes formas de acesso à informação.

Algumas práticas importantes são:

- **usar linguagem simples;**
- **garantir Libras quando necessário;**
- **incluir legendas em vídeos;**
- **utilizar audiodescrição;**
- **descrever imagens;**
- **usar fonte legível;**
- **garantir bom contraste;**
- **evitar excesso de informação em uma única tela;**
- **produzir materiais compatíveis com leitores de tela;**
- **respeitar diferentes formas de comunicação, inclusive comunicação aumentativa e alternativa.**

Importante reforçar que a acessibilidade comunicacional é direito garantido por lei e que a comunicação precisa ser efetiva para conhecer e respeitar as escolhas das pessoas.

Comunicar com acessibilidade é reconhecer que todas as pessoas têm direito à informação, à participação e à decisão.



CAPACITISMO NO MERCADO DE TRABALHO

No mundo do trabalho, o capacitismo aparece de muitas formas.

Pode surgir quando uma empresa acredita que contratar pessoas com deficiência é apenas cumprir uma obrigação legal. Pode aparecer quando gestores duvidam da capacidade profissional antes mesmo de conhecerem a pessoa. Pode se manifestar quando colegas infantilizam, isolam ou superprotegem o trabalhador com deficiência.

Também há capacitismo quando:

- **os processos seletivos não são acessíveis;**
- **as entrevistas não consideram diferentes formas de comunicação;**
- **as metas não dialogam com adaptações razoáveis;**
- **os sistemas internos não são acessíveis;**
- **a comunicação exclui pessoas surdas, cegas ou com deficiência intelectual;**
- **a empresa contrata, mas não prepara o ambiente para permanência;**
- **a liderança não recebe formação;**
- **a pessoa com deficiência fica sem oportunidades reais de crescimento.**

A inclusão profissional verdadeira exige mais do que abrir vagas. Exige cultura, acessibilidade, apoio, formação de lideranças, escuta ativa, acompanhamento e oportunidades reais de desenvolvimento.

É nesse ponto que a atuação da Unilehu se torna essencial: apoiar empresas, instituições e comunidades para que a inclusão deixe de ser discurso e se transforme em prática cotidiana.



CAPACITISMO NA EDUCAÇÃO

A escola é um espaço fundamental para a formação de uma sociedade inclusiva. Mas também pode ser um espaço onde o capacitismo se reproduz.

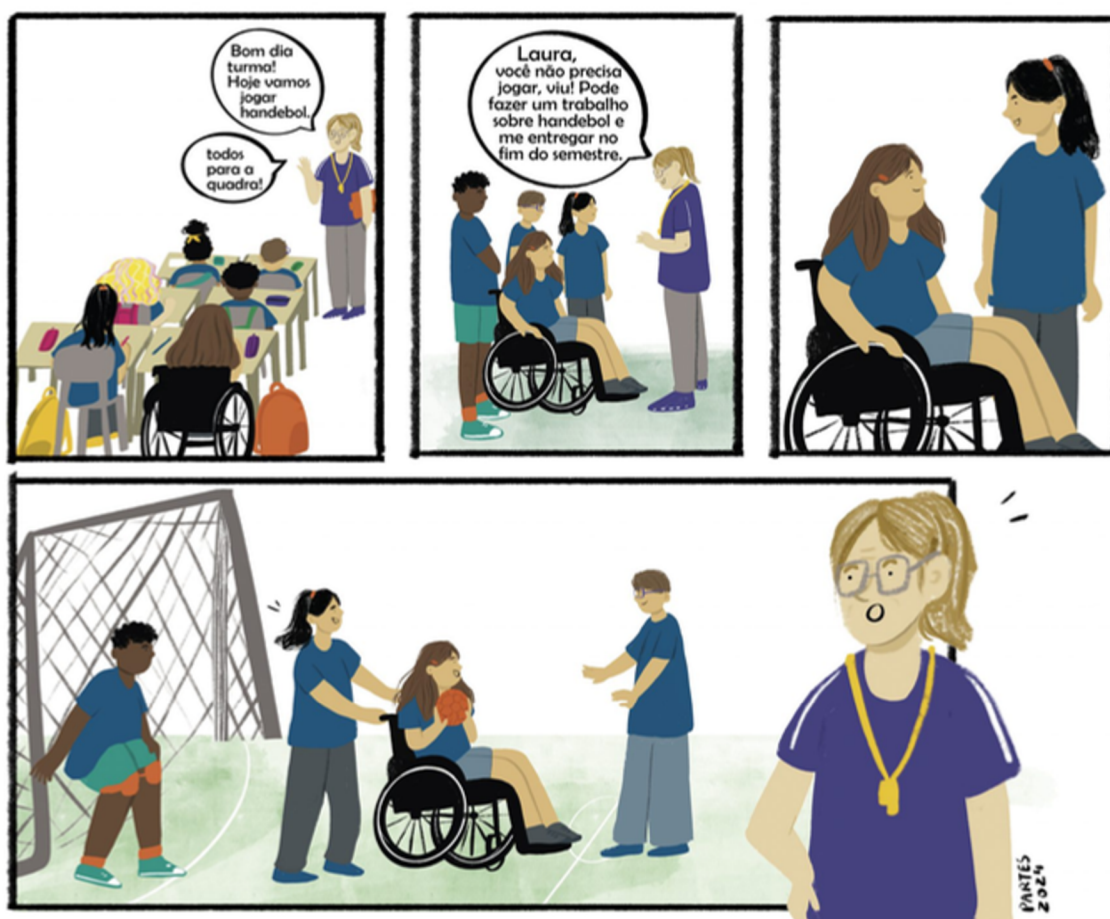
Isso acontece quando uma criança com deficiência é vista como incapaz de aprender, quando suas potencialidades são ignoradas, quando a convivência com outras crianças é limitada, quando a família precisa lutar sozinha por adaptações, ou quando a inclusão é tratada como concessão.

Educação inclusiva não significa apenas permitir matrícula.

Significa garantir participação, aprendizagem, convivência, acessibilidade, respeito às diferenças e apoio adequado.

Uma escola inclusiva entende que cada criança aprende de uma forma, em um ritmo e com diferentes necessidades. E compreende que a diversidade não atrapalha o processo educativo: ela enriquece.

Quando crianças crescem convivendo com a diferença, aprendem desde cedo que a diversidade humana faz parte da vida.



CRIANÇAS TAMBÉM APRENDEM A INCLUIR

A educação anticapacitista começa cedo.

Crianças não nascem preconceituosas. Elas aprendem a forma como a sociedade interpreta as diferenças. Por isso, famílias, escolas e comunidades têm papel essencial na construção de uma infância mais inclusiva.

É importante promover a convivência entre crianças com e sem deficiência, explicar as diferenças de forma simples e respeitosa, não ignorar a curiosidade infantil e usar livros, filmes, brincadeiras e experiências que apresentem a diversidade como parte natural da vida.

A orientação é que crianças com deficiência não devem ser tratadas como “café com leite” nas brincadeiras, mas incluídas de verdade, com participação, respeito e adaptações quando necessárias.

Na Unilehu, essa visão dialoga diretamente com a proposta do CEI Mundo para Todo Mundo, que valoriza a convivência desde a primeira infância como caminho para formar gerações mais empáticas, respeitosas e preparadas para viver a diversidade.

Educar para incluir é formar pessoas que não apenas toleram diferenças, mas reconhecem nelas uma parte essencial da vida em sociedade.



CAPACITISMO NO ESPORTE, NA CULTURA E NA VIDA COMUNITÁRIA

Pessoas com deficiência têm direito ao esporte, à cultura, ao lazer, à convivência e à participação comunitária.

No entanto, o capacitismo muitas vezes limita esses acessos.

Isso acontece quando eventos não são acessíveis, quando espaços culturais não oferecem recursos de comunicação, quando atividades esportivas não consideram adaptações, quando a pessoa com deficiência é vista apenas como espectadora e não como protagonista.

O esporte, a cultura e a vida comunitária são dimensões fundamentais da cidadania.

Por isso, promover inclusão nesses espaços é reconhecer que pessoas com deficiência têm direito não apenas ao atendimento, mas à experiência plena da vida social.

Na atuação do IPPBrasil, o paradesporto é compreendido como ferramenta de inclusão, pertencimento, saúde, autonomia, desenvolvimento e visibilidade social.

O esporte também combate o capacitismo quando mostra que pessoas com deficiência não devem ser vistas pela lente da limitação, mas pelo direito à participação, ao desempenho, ao lazer, à convivência e à escolha.



COMO COMBATER O CAPACITISMO NO DIA A DIA

Combater o capacitismo começa com atitudes simples, mas precisa avançar para mudanças estruturais.

Podemos começar por ações como:

- **usar a expressão correta: pessoa com deficiência;**
- **evitar piadas e expressões capacitistas;**
- **perguntar antes de ajudar;**
- **não infantilizar adultos com deficiência;**
- **não presumir incapacidade;**
- **respeitar a autonomia e as escolhas de cada pessoa;**
- **garantir acessibilidade em eventos, reuniões e materiais;**
- **incluir Libras, legendas, audiodescrição e linguagem simples sempre que possível;**
- **ouvir pessoas com deficiência antes de tomar decisões que impactam suas vidas;**
- **revisar processos seletivos, políticas internas e práticas institucionais;**
- **formar equipes e lideranças para a inclusão;**
- **identificar barreiras à participação;**
- **promover educação anticapacitista permanente.**

Mas é preciso ir além.

Combater o capacitismo significa rever estruturas, ambientes, processos, formas de comunicação, políticas públicas, práticas pedagógicas, relações de trabalho e modelos de atendimento.

É transformar a inclusão em cultura!



PERGUNTAS PARA REFLEXÃO INSTITUCIONAL

Este e-book também é um convite para olhar para dentro das nossas práticas. Em sua família, escola, empresa, organização ou instituição pública, vale refletir:

- **As pessoas com deficiência são ouvidas nas decisões que as envolvem?**
- **Os espaços físicos são acessíveis?**
- **Os materiais de comunicação consideram diferentes formas de acesso?**
- **As reuniões, eventos e formações são planejados para todas as pessoas?**
- **As lideranças sabem como promover inclusão?**
- **Os processos seletivos são acessíveis?**
- **A pessoa com deficiência é tratada como protagonista ou como alguém dependente?**
- **As expressões capacitistas ainda fazem parte da linguagem cotidiana?**
- **A inclusão é tratada como direito ou como favor?**
- **Existe escuta ativa para identificar barreiras e corrigi-las?**
- **Há orçamento, planejamento e indicadores para acessibilidade e inclusão?**
- **As ações inclusivas acontecem o ano todo ou apenas em datas comemorativas?**
- **A instituição possui canais seguros para denúncia de discriminação?**

Responder a essas perguntas é um passo importante para transformar intenção em prática.



DENUNCIAR TAMBÉM É COMBATER O CAPACITISMO

Quando uma pessoa com deficiência sofre discriminação, violência, exclusão ou violação de direitos, a denúncia é uma forma de proteção e responsabilização.

A orientação quando acontecer situações de discriminação em razão da deficiência podem ser denunciadas pelo Disque 100. Em casos de violência contra mulheres com deficiência, também pode ser acionado o Disque 180.



DENUNCIAR É UM DEVER SOCIAL!

O silêncio diante da discriminação ajuda a manter as barreiras. A atitude diante da injustiça ajuda a transformá-las.

Além dos canais públicos, instituições também devem possuir fluxos internos de escuta, acolhimento, registro e encaminhamento de denúncias, garantindo sigilo, proteção contra retaliação e respeito à pessoa denunciante.

Combater o capacitismo também é criar ambientes seguros para que violações sejam identificadas e enfrentadas.

INCLUSÃO EXIGE CORRESPONSABILIDADE

A construção de uma sociedade inclusiva não depende apenas das pessoas com deficiência e de suas famílias. Ela exige corresponsabilidade de todos os setores:

**famílias - escolas - empresas - organizações sociais - serviços públicos
gestores - lideranças - profissionais de saúde - educadores - comunicadores
legisladores - comunidades.**

Cada pessoa e cada instituição tem um papel na eliminação de barreiras.

Não basta dizer que apoia a inclusão. É preciso perguntar: o que estamos mudando em nossas práticas para que ela aconteça?

Incluir é planejar. Incluir é ouvir. Incluir é adaptar.

Incluir é garantir acesso. Incluir é respeitar escolhas. Incluir é abrir caminhos.

Incluir é reconhecer direitos!

COMPROMISSO UNILEHU

Para a Unilehu, combater o capacitismo faz parte da construção de uma sociedade verdadeiramente inclusiva.

Nossa missão é tornar possíveis iniciativas sociais que façam a inclusão acontecer. Isso significa atuar para que pessoas com deficiência tenham acesso à educação, ao trabalho, à convivência, ao desenvolvimento humano, à autonomia e à participação plena.

Mais do que adaptar espaços, queremos transformar mentalidades.

Mais do que promover oportunidades, queremos fortalecer direitos.

Mais do que incluir pessoas em ambientes prontos, queremos ajudar a construir ambientes preparados para todas as pessoas.

Acreditamos que uma sociedade inclusiva se constrói com escuta, acessibilidade, respeito, educação, trabalho em rede, inovação social e compromisso com a dignidade humana.

Porque inclusão não é apenas presença.

Inclusão é pertencimento.

- É respeito.
- É dignidade.
- É oportunidade real.
- É comunicação acessível.
- É participação.
- É autonomia.
- É reconhecimento da diversidade humana como valor.

COMBATER O CAPACITISMO É UMA TAREFA COLETIVA. E CADA PALAVRA, CADA ESCOLHA E CADA ATITUDE PODE ABRIR OU FECHAR PORTAS.

NA UNILEHU, ESCOLHEMOS ABRIR PORTAS.

VIDAS QUE TRANSFORMAM. VIDAS TRANSFORMADAS. UM CICLO INFINITO DE INCLUSÃO.

CONCLUSÃO

Capacitismo se combate com informação, escuta e atitude

A inclusão começa quando reconhecemos que nenhuma pessoa deve ser reduzida à sua deficiência.

Cada pessoa tem nome, história, talentos, desejos, direitos e potência.

Combater o capacitismo é reconhecer barreiras, transformar atitudes, garantir acessibilidade e defender direitos.

É entender que pessoas com deficiência não precisam de pena, heroísmo ou tutela.

Precisam de respeito, oportunidade, participação e liberdade para serem quem são.

A Unilehu acredita no poder das diferenças, trabalha pela transformação social e vive pela inclusão.

Unilehu – uma porta aberta para a inclusão.

REFERÊNCIAS E MATERIAIS CONSULTADOS

- BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência — Estatuto da Pessoa com Deficiência. Diário Oficial da União: Brasília, DF, 7 jul. 2015.
- BRASIL. Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania. Campanha Combata o Capacitismo. Brasília, DF: MDHC, 2024. Acesso em: 6 maio 2026.
- BRASIL. Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania. Combata o capacitismo. Série Cordel. Brasília, DF: MDHC, [2024]. Acesso em: 6 maio 2026.
- CONSELHO REGIONAL DE PSICOLOGIA DE SANTA CATARINA. Cartilha sobre deficiência e acessibilidade. Florianópolis: CRP-SC, 2019. Acesso em: 6 maio 2026.
- COSTA, Laís Silveira et al. Combata o capacitismo: orientações para o respeito à diversidade humana. 2. ed. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2024.
- FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ. Guia de acessibilidade para as ações educativas na Fiocruz. Rio de Janeiro: Fiocruz, [202-]. Acesso em: 6 maio 2026.
- FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ. Proqualis. Segurança do paciente com deficiência: orientações para trabalhadores e gestores da saúde, pessoas com deficiência, cuidadores e familiares. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2025. Acesso em: 6 maio 2026.
- GRUPO NACIONAL DE DIREITOS HUMANOS. Manual linguagem inclusiva: comunicação acessível. [S. l.]: GNDH, 2025. Acesso em: 6 maio 2026.
- MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DA BAHIA. Contracartilha de acessibilidade: reconfigurando o corpo e a sociedade. Salvador: MPBA, [202-]. Acesso em: 6 maio 2026.
- NORONHA, Leticia E. D. Nespolo. Você sabe o que é capacitismo? Expressões capacitistas para tirar do vocabulário. Coordenação: Gabriela Cordeiro Corrêa do Nascimento. Orientação: Adriana Belmonte Moreira. Consultoria: Manoel Negraes. Material informativo.
- UNILEHU – UNIVERSIDADE LIVRE PARA A EFICIÊNCIA HUMANA. PPT base Unilehu: uma porta aberta para inclusão. Curitiba: Unilehu, [202-]. Material institucional.
- VIVARTA, Veet (coord.). Mídia e deficiência. Brasília, DF: ANDI; Fundação Banco do Brasil, 2003. Série Diversidade. Acesso em: 6 maio 2026.

FICHA TÉCNICA

Edição: 1ª Edição

Título: Capacitismo: reconhecer para transformar
Uma porta aberta para o respeito, a acessibilidade e a inclusão

Criação: Yvy Karla B.Abbade
Aline Gonçalves

2026
UNIVERSIDADE LIVRE PARA A EFICIÊNCIA HUMANA
Rua Tamoios, 1500 - Portão.
80320-290 - Curitiba/PR
www.unilehu.org.br
Contato: (41) 9 9652-0242 / 3333-6464
E-mail: aline.goncalves@unilehu.org.br