

# DO CAPACITISMO A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: O PAPEL DA ESCOLA E DA FAMÍLIA NESTE PROCESSO

FROM ABLEISM TO THE INCLUSION OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN  
THE LABOR MARKET: THE ROLE OF SCHOOL AND FAMILY IN THIS  
PROCESS

Ciências Humanas, Ciências Sociais Aplicadas • 11/03/2026

REGISTRO DOI: [10.70773/revistatopicos/773211676](https://doi.org/10.70773/revistatopicos/773211676)

---

Marcelo Krenak Alves do Nascimento<sup>1</sup>

---

## **RESUMO**

O presente artigo aborda o tema da deficiência e suas diferentes compreensões e a existência do capacitismo, que é um preconceito que classifica a pessoa com deficiência como incapaz. O capacitismo é um conjunto de crenças e atitudes que discriminam as pessoas com deficiência, limitando suas oportunidades no mercado de trabalho. A inclusão dessas pessoas é essencial para uma sociedade mais justa e igualitária. Neste processo de inclusão, a escola desempenha um papel fundamental na preparação e formação dos estudantes com deficiência para o mercado de trabalho. É dever da escola proporcionar um ambiente inclusivo e acessível, oferecendo os recursos necessários para o desenvolvimento pleno de cada indivíduo. Além disso, cabe à escola promover a conscientização e combater o preconceito em relação às pessoas com deficiência, educando toda a comunidade escolar sobre a importância da diversidade e da igualdade de oportunidades.

**Palavras-chave:** Compreensões; Capacitismo; Preconceito; Diversidade; Equidade.

## **ABSTRACT**

This article addresses the topic of disability and its different understandings, as well as the existence of ableism, a prejudice that classifies people with disabilities as incapable. Ableism is a set of beliefs and attitudes that discriminate against people with disabilities, limiting their opportunities in the job market. The inclusion of these people is essential for a more just and egalitarian society. In this inclusion process, the school plays a fundamental role in preparing and training students with disabilities for the job market. It is the school's duty to provide an inclusive and accessible environment, offering the necessary resources for the full development of each individual. Furthermore, it is the school's

responsibility to promote awareness and combat prejudice against people with disabilities, educating the entire school community about the importance of diversity and equal opportunities.

**Keywords:** Understandings; Ableism; Prejudice; Diversity; Equity.

## INTRODUÇÃO

O capacitismo é um conjunto de discriminação e preconceito baseado na ideia de que as pessoas com deficiência são inferiores às pessoas sem deficiência. Isso leva a estereótipos negativos, barreiras sociais e discriminação contra as pessoas com deficiência em várias áreas da vida.

Mello (2016, p.8), define o capacitismo da seguinte maneira:

*Os estudos recentes sobre o tema definem como capacitismo a forma como pessoas com deficiência é tratada como “incapazes”, aproximando as demandas dos movimentos de pessoas com deficiência a outras discriminações sociais como o racismo, o sexismo e a homofobia.*

Sendo assim, o capacitismo é uma forma de discriminação a pessoa com deficiência, diante disso, é fundamental e urgente que as práticas capacitistas sejam repensadas, em todos os ambientes, inclusive o de trabalho.

A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é fundamental para promover a igualdade e garantir oportunidades iguais para todos. Para isso, é preciso investir em programas de

formação e conscientização para combater o preconceito e criar ambientes inclusivos, bem como fazer valer aquilo que está pressuposto nas leis.

À lei nº 7.853/89, apresenta a diretriz central a ser aplicada a essa temática em seus arts:

*Art. 2º Ao Poder Público e a seus órgãos cabem assegurar às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao lazer, à previdência social, ao amparo à infância e à maternidade, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico. Parágrafo único. Para o fim estabelecido no caput deste artigo, os órgãos e entidades da administração direta e indireta devem dispensar, no âmbito de sua competência e finalidade, aos assuntos objetos desta Lei, tratamento prioritário e adequado, tendente a viabilizar, sem prejuízo de outras, as seguintes medidas:*

*III – na área da formação profissional e do trabalho:*

*a) o apoio governamental à formação profissional e a garantia de acesso aos serviços concernentes, inclusive aos cursos regulares voltados à formação profissional;*

*b) o empenho do Poder Público quanto ao surgimento e à manutenção de empregos, inclusive de tempo parcial, destinados às pessoas portadoras de deficiência que não tenham acesso aos empregos comuns;*

*c) a promoção de ações eficazes que propiciem a inserção, nos setores público e privado, de pessoas portadoras de deficiência;*

*d) a adoção de legislação específica que discipline a reserva de mercado de trabalho, em favor das pessoas portadoras de deficiência, nas entidades da*

*Administração Pública e do setor privado, e que regulamente a organização de oficinas e congêneres integradas ao mercado de trabalho e a situação, nelas, das pessoas portadoras de deficiência.*

Além disso, é importante que as empresas implementem políticas de inclusão que envolvam desde a acessibilidade física até a adaptação dos processos seletivos, dessa forma, será possível reduzir as barreiras enfrentadas pelas pessoas com deficiência e garantir seu pleno desenvolvimento profissional.

Para promover a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, é necessário combater o capacitismo e criar um ambiente mais inclusivo. Podemos aqui citar algumas medidas que podem ser tomadas incluem:

Neste sentido, é importante promover uma maior conscientização sobre as necessidades e habilidades das pessoas com deficiência. Isso pode ser feito por meio de treinamentos e programas de conscientização para funcionários e empregadores.

Se faz necessário também, garantir que as pessoas com deficiência possam realizar suas funções no trabalho, implementando adaptações razoáveis que atendam às suas necessidades individuais, isso pode incluir ajustes no local de trabalho, equipamentos especializados ou horários flexíveis.

É essencial garantir a acessibilidades, o local de trabalho precisa ser acessível para pessoas com deficiência, o que pode envolver a

instalação de rampas, banheiros acessíveis e tecnologias de apoio, como leitores de tela para pessoas com deficiência visual.

Para que a inclusão ocorra de fato, se faz necessário que as empresas possam implementar políticas e práticas que promovam a igualdade de oportunidades para todas as pessoas, independentemente de sua deficiência, isso inclui a revisão de processos de seleção, contratação e promoção para garantir que as pessoas com deficiência sejam consideradas de forma justa.

Para Andrade (2015, p. 3):

*A lógica capacitista se configura como uma mentalidade que lê a pessoa com deficiência como não igual, incapaz e inapta tanto para o trabalho quanto para, até mesmo, cuidar da própria vida e tomar as próprias decisões enquanto sujeito autônomo e independente. Tudo isso porque, culturalmente, construiu-se um ideal de corpo funcional tido como normal para a raça humana, do qual, portanto, quem foge é tido, consciente ou inconscientemente, como menos humano.*

Desta forma, é preciso compreender que pessoas com deficiência são capazes de se inserir no mercado de trabalho e isso além de ser um direito humano fundamental, também traz benefícios significativos para as empresas, incluindo maior diversidade, perspectivas únicas e uma força de trabalho mais engajada.

Portanto, é importante que todos os setores da sociedade trabalhem juntos para promover a igualdade de oportunidades e derrubar as barreiras que impedem a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

## **A EVOLUÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA**

O mercado de trabalho para pessoas com deficiência no Brasil tem evoluído ao longo dos anos, mas ainda enfrenta desafios significativos. A inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho é um direito garantido por lei, em conformidade com a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/91), que determina que empresas com mais de 100 funcionários devem reservar uma porcentagem de suas vagas para pessoas com deficiência.

No entanto, apesar dessa legislação, a taxa de desemprego entre pessoas com deficiência ainda é alta, principalmente devido a preconceitos, falta de acessibilidade e falta de oportunidades de qualificação profissional. Muitas vezes, essas pessoas enfrentam dificuldades em encontrar empregos compatíveis com suas habilidades e necessidades, o que acaba limitando suas chances de ingressar no mercado de trabalho.

Para enfrentar esses desafios, o governo, empresas e organizações precisam trabalhar para promover a inclusão e a igualdade de oportunidades para pessoas com deficiência. Implementando programas de formação e qualificação profissional com a finalidade de preparar essas pessoas para o mercado de trabalho e assim, ampliar suas chances de empregabilidade.

Além disso, as empresas devem investir em adaptações e acessibilidade em seus ambientes de trabalho, para garantir que pessoas com deficiência possam exercer suas funções de forma adequada e segura.

É importante ressaltar que a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho não é apenas uma questão de direitos humanos, mas também traz benefícios para as empresas e para a sociedade como um todo. Diversidade e inclusão podem levar a um ambiente de trabalho mais criativo, inovador e produtivo.

Portanto, é fundamental promover ações e políticas que incentivem a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, além de combater o preconceito e a discriminação pela sociedade, muitas vezes por falta de conscientização. Nesta perspectiva, Sampaio e Ferreira (2019, p. 25678), ressaltam que:

*A forma como uma determinada sociedade entende a deficiência interfere definitivamente no modo que as pessoas com deficiência são tratadas. Ao longo da história do movimento político das pessoas com deficiência, conceitos e paradigmas foram e são alterados sistematicamente.*

Sendo assim, é preciso promover campanhas de sensibilização para conscientizar trabalhadores, colegas de trabalho e a sociedade em geral sobre as habilidades e capacidades das pessoas com deficiência, desmistificando preconceitos e estereótipos, bem como desenvolver programas de formação e qualificação profissional,

oferecendo treinamento e formação específicos para pessoas com deficiência, a fim de desenvolver habilidades e competências profissionais, tornando-as mais qualificadas para o mercado de trabalho.

Hoje incentivos fiscais podem ser oferecidos para empresas que contratam pessoas com deficiência, como redução de impostos ou subsídios financeiros, como forma de estimular a inclusão no mercado de trabalho.

Essas são apenas algumas das ações e políticas que podem ser inovadoras para promover a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. É importante lembrar que a inclusão é um processo contínuo e que requer o engajamento de todos os setores da sociedade.

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é um processo contínuo que envolve o engajamento de todos os setores da sociedade. É necessário que governos, empresas, organizações, comunidade e até mesmo indivíduos se unam para promover a igualdade de oportunidades e garantir a inclusão plena das pessoas com deficiência.

Governos podem criar políticas e leis que incentivem a inclusão no mercado de trabalho, além de garantir a fiscalização do cumprimento dessas políticas. Também podem investir em programas de formação e qualificação profissional, bem como em serviços de apoio e assistência às pessoas com deficiência.

As empresas têm um papel fundamental na inclusão, pois são responsáveis por oferecer oportunidades de emprego e criar ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos. Elas podem adotar

políticas de diversidade e inclusão, estabelecer programas de contratação inclusivos e promover a sensibilização e a conscientização dos funcionários.

As organizações da sociedade civil e as instituições de apoio às pessoas com deficiência também desempenham um papel importante. Elas podem oferecer serviços de orientação, formação e suporte às pessoas com deficiência, bem como atuar como intermediárias entre os empregadores e os profissionais com deficiência.

Além disso, a sociedade como um todo desempenha um papel crucial na inclusão. É importante combater o preconceito e a discriminação, promovendo uma cultura de respeito e valorização da diversidade. Isso envolve a conscientização sobre as habilidades e capacidades das pessoas com deficiência, a promoção da acessibilidade em espaços públicos e privados e a criação de oportunidades de interação e inclusão social.

Nas palavras de Wolbring (2008, p.253):

*O capacitismo reflete o sentimento de certos grupos sociais e estruturas sociais que valorizam e promovem certas habilidades, por exemplo, produtividade e competitividade, em detrimento de outras, como empatia, compaixão e gentileza.*

Portanto, o engajamento de todos os setores da sociedade é fundamental para promover uma inclusão efetiva das pessoas com

deficiência no mercado de trabalho e garantir que elas tenham as mesmas oportunidades de desenvolvimento e realização profissional.

Garantir que as pessoas com deficiência tenham as mesmas oportunidades de desenvolvimento e realização profissional é um aspecto essencial da inclusão no mercado de trabalho.

## **O PAPEL DA ESCOLA E DA FAMÍLIA NA INSERÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO**

Sem dúvidas, a escola desempenha um papel crucial na preparação da pessoa com deficiência para o mercado de trabalho. Através de uma educação inclusiva, que respeita as diferenças e estimula o desenvolvimento das habilidades individuais, a escola pode proporcionar condições para que os estudantes com deficiência adquiram autonomia e competências necessárias para sua inserção profissional.

A escola tem o papel de sensibilizar a sociedade sobre a importância da inclusão no mercado de trabalho. Ao promover debates, palestras e atividades que abordem a diversidade e a valorização das capacidades de cada indivíduo, a escola contribui para mudar paradigmas e combater preconceitos existentes em relação às pessoas com deficiência.

A Lei nº 9.394 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional), de 20/12/96, preconiza o seguinte referente à educação profissional:

*Art 2º- “A educação, dever da família e do Estado, inspirada nos princípios de liberdade e nos ideais de solidariedade humana, tem por finalidade o pleno desenvolvimento do educando, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho”.*

*Art. 3º - “O ensino será ministrado com base nos seguintes princípios: (...) XI – vinculação entre a educação escolar, o trabalho e as práticas sociais.”*

*Art. 27 – “Os conteúdos curriculares da educação básica observarão, ainda as seguintes diretrizes: (...) III – orientação para o trabalho; ...”*

*Art. 35 –“O ensino médio, etapa final da educação básica, com duração mínima de três anos, terá como finalidades: (...) II – a preparação básica para o trabalho e a cidadania do educando; ...”*

*Art. 36, §4º - “A preparação geral para o trabalho e, facultativamente, a habilitação profissional, poderão ser desenvolvidas nos próprios estabelecimentos de ensino médio ou em cooperação com instituições especializadas em educação profissional.”*

*Art. 59-IV-“... Os sistemas de ensino assegurarão aos educandos com necessidades especiais: educação especial para o trabalho, visando a sua efetiva integração na vida em sociedade, inclusive condições adequadas para os que não revelarem capacidades de inserção no trabalho competitivo, mediante articulação com os órgãos oficiais afins, bem como para aqueles que apresentam uma habilidade*

*superior nas áreas artísticas, intelectual ou psicomotora;...” (BRASIL, 1996).*

É fundamental que as escolas preparem os estudantes com deficiência, auxiliando-as na identificação de suas aptidões e interesses profissionais. Dessa forma, os estudantes poderão fazer escolhas mais assertivas em relação às suas carreiras e encontrar oportunidades de emprego compatíveis com suas habilidades.

Sendo assim, cabe à escola estabelecer parcerias com empresas e órgãos governamentais para promover a inclusão no mercado de trabalho. Através do desenvolvimento de programas de estágio, cursos profissionalizantes e incentivos fiscais às empresas que contratam pessoas com deficiência, a escola pode contribuir efetivamente para ampliar as oportunidades de emprego para esse público.

A família desempenha um papel fundamental na preparação e apoio da pessoa com deficiência para o mercado de trabalho. Através do incentivo, da educação e do suporte emocional, a família contribui para o desenvolvimento das habilidades necessárias para a inserção no ambiente profissional.

Já a escola é responsável por fornecer a base educacional adequada, garantindo que a pessoa com deficiência adquira os conhecimentos e competências necessários para desempenhar funções no mercado de trabalho. Além disso, a escola também pode oferecer programas de formação e orientação vocacional.

É fundamental que família e escola trabalhem juntas de forma colaborativa, buscando estratégias eficazes para potencializar as habilidades da pessoa com deficiência e prepará-la para enfrentar os desafios do mercado de trabalho. A união dessas duas instituições é essencial para promover inclusão e igualdade de oportunidades.

Dessa forma, ao reconhecer a importância das contribuições da família e da escola, torna-se possível criar um ambiente favorável à inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. Com uma base sólida de apoio e educação, essas pessoas têm maiores chances de sucesso profissional e integração social.

Para concluir este capítulo, pontuamos aqui o que nos assevera a Declaração de Salamanca, (BRASIL, 1996):

*Os jovens com necessidades educacionais especiais devem receber ajuda para fazer uma eficaz transição da escola para a vida adulta produtiva. As escolas devem ajudá-los a se tornarem economicamente ativos e prover-lhes as habilidades necessárias no dia-a-dia, oferecendo treinamento em habilidades que respondam às demandas sociais e de comunicação e às expectativas da vida adulta. Isto requer tecnologias apropriadas de treinamento, incluindo experiência direta em situações de vida real fora da escola. Os currículos para os alunos com necessidades educacionais especiais em classes mais adiantadas devem incluir programas transicionais específicos, apoio para ingressarem no ensino superior sempre que possível e subsequente treinamento profissional que os prepare para atuarem como membros contribuintes independentes em suas comunidades após terminarem estudos. Estas atividades devem ser executadas com a participação ativa de conselheiros profissionais, agências de colocação, sindicatos, autoridades locais e diferentes serviços e entidades interessados.*

## **REVISÃO BIBLIOGRÁFICA**

O capacitismo é um termo que denota a discriminação e preconceito contra pessoas com deficiência, sendo evidenciado em diversas esferas da sociedade, inclusive no mercado de trabalho. A falta de informação sobre a lei de cotas e outras políticas públicas

voltadas para pessoas com deficiência resulta em barreiras que limitam seu acesso a oportunidades laborais, perpetuando assim a exclusão social.

Segundo Sasaki (2006),

*“As empresas se tornam verdadeiramente inclusivas na medida em que suas motivações não se restringem ao cumprimento da Lei de Cotas e, sim, que se fundamentem na crença de que a contratação de pessoas com deficiência e o consequente atendimento às suas necessidades especiais beneficiam a todos, inclusive as próprias empresas, e refletem conceitos altamente valorizados no Século XXI” (SASSAKI, 2006).*

Sendo assim, essa revisão bibliográfica sobre o tema, foi fundamental para compreender as origens e impactos do capacitismo no ambiente profissional, identificando desafios e possíveis estratégias para promover a inclusão de pessoas com deficiência e quais as contribuições do ambiente escolar neste processo. Ao analisar diferentes estudos e pesquisas, foi possível verificar a necessidade de políticas e práticas que garantam igualdade de oportunidades no mercado de trabalho.

Para Mello (2014, pag. 94), valorização da diversidade e o reconhecimento das habilidades e competências das pessoas com deficiência são aspectos essenciais para promover sua inserção no mercado de trabalho. A conscientização sobre a importância da

inclusão, aliada à adoção de medidas afirmativas, contribui para criar ambientes mais acessíveis e acolhedores para todos os profissionais, independentemente de suas condições físicas ou cognitivas.

Portanto, é fundamental superar estigmas e preconceitos relacionados ao capacitismo, fomentando práticas inclusivas que valorizem a diversidade e a pluralidade de talentos existentes na sociedade. A revisão bibliográfica nesse contexto se mostra como uma importante ferramenta para embasar a construção de políticas públicas e empresariais voltadas para a promoção da igualdade de oportunidades no mercado de trabalho.

## **METODOLOGIA**

A metodologia desta pesquisa sobre o capacitismo na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, teve como objetivo identificar os desafios e propor soluções eficazes. Por meio de estudos qualitativos e quantitativos, é possível analisar a discriminação enfrentada por esse grupo e as barreiras que impedem sua inserção profissional.

É importante considerar a percepção das empresas em relação à contratação de pessoas com deficiência, bem como a disponibilidade de políticas de inclusão e adaptações necessárias nos ambientes de trabalho. Além disso, a participação ativa das próprias pessoas com deficiência na pesquisa contribui para uma abordagem mais inclusiva e empática.

A análise dos resultados obtidos durante a pesquisa do capacitismo pode fornecer insights valiosos para promover mudanças significativas no mercado de trabalho. Através da sensibilização e conscientização sobre a importância da diversidade e inclusão, é

possível criar um ambiente mais acolhedor e acessível para todos os profissionais, independentemente de suas habilidades físicas ou mentais.

Em suma, a metodologia utilizada neste estudo, contribuiu para colher dados sobre o capacitismo na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho foi possível compreender a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho desempenha um papel crucial na promoção da igualdade de oportunidades e no combate à discriminação.

Ao iniciar uma pesquisa, o primeiro passo a ser seguido é a definição do tema ou problema a ser investigado. Em seguida, é fundamental realizar um levantamento bibliográfico para embasar o estudo. Com as informações coletadas, deve-se elaborar um plano de pesquisa que guiará todas as atividades a serem desenvolvidas.

A pesquisa seguiu os seguintes passos:

Após definir o plano de pesquisa foi o momento de escolher a metodologia mais adequada para alcançar os objetivos propostos. Neste momento, se fez necessário delimitar o universo da pesquisa e selecionar as técnicas de coleta de dados mais eficazes, que consistiu em análises bibliográficas, análise e interpretação dos resultados obtidos. Essas etapas foram fundamentais para concluir o processo de pesquisa com consistência.

Outro passo crucial na condução da pesquisa foi a redação do trabalho científico, seguindo as normas técnicas e respeitando as regras éticas. Neste momento é preciso atentar à organização do texto, apresentação dos resultados e conclusão coerente com os achados da investigação. Por fim, ocorreu a revisão e correção do

trabalho isso para garantir a credibilidade e qualidade do estudo realizado.

Dessa forma, os passos seguidos na condução dessa pesquisa contribuíram para a produção de conhecimento relevante e bem fundamentado. Cada etapa cumprida com rigor e dedicação favoreceu o alcance dos objetivos propostos para alcançar resultados significativos.

## **ANÁLISE DOS RESULTADOS**

A pesquisa sobre o capacitismo e a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho revelou dados preocupantes. A análise dos resultados aponta para um cenário em que ainda persistem barreiras e preconceitos que impedem a plena participação desses indivíduos nas oportunidades laborais disponíveis.


Um dos pontos destacados na pesquisa foi o baixo índice de contratação de pessoas com deficiência, evidenciando a falta de políticas efetivas por parte das empresas para promover a diversidade e a inclusão. Além disso, os dados indicam que muitos profissionais com deficiência enfrentam discriminação e dificuldades no ambiente de trabalho, o que impacta negativamente em sua produtividade e bem-estar. Como destaca Tanaka, (2005, pag. 273):

*Porém, mesmo com tal garantia prevista em lei, ainda assim nota-se que as oportunidades de acesso ao mercado de trabalho para esse grupo específico vêm acontecendo de forma bastante lenta. A inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é impulsionada, muitas vezes, devido à fiscalização rigorosa realizada pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), mediante punições às empresas que não cumprem as leis.*

Desta forma, um aspecto relevante é a necessidade urgente de investimento em formação e acessibilidade no ambiente corporativo. Muitas empresas resistem contratar pessoas com deficiência, descumprindo a legislação, muitas vezes por não estarem preparadas para receber colaboradores com deficiência, seja pela falta de adaptações físicas adequadas, seja pela ausência de sensibilização e treinamento para lidar com as diferenças.

Diante desses resultados, é fundamental que haja uma mudança de mentalidade por parte das organizações, visando à promoção da igualdade de oportunidades e ao respeito à diversidade. A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho não só é uma questão de justiça social, mas também contribui para o enriquecimento do ambiente laboral e para a construção de uma sociedade mais inclusiva e justa.

De acordo com Werneck (2003),



*“Uma sociedade inclusiva é aquela capaz de contemplar, sempre, todas as condições humanas, encontrando meios para que cada cidadão, do mais privilegiado ao mais comprometido, exerça o direito de contribuir com seu melhor talento para o bem comum” (WERNECK, 2003).*

Sendo assim a escola e a sociedade desempenham um papel fundamental no combate ao capacitismo e na promoção da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Por meio de práticas pedagógicas inclusivas, a instituição pode sensibilizar os estudantes desde cedo sobre a importância da diversidade e do respeito às diferenças.

Além disso, a escola tem o compromisso de oferecer uma educação de qualidade para todos os estudantes, incluindo aqueles com deficiência, preparando-os para ingressar no mercado de trabalho e exercer suas profissões com autonomia e igualdade de oportunidades.

Por meio do currículo escolar e de atividades extracurriculares, é possível promover a conscientização sobre as necessidades e potencialidades das pessoas com deficiência, incentivando a formação de uma sociedade mais justa e inclusiva.

Dessa forma, a escola é parte essencial na construção de uma sociedade mais justa e igualitária, onde todas as pessoas tenham oportunidade de desenvolver seu pleno potencial e contribuir para um mercado de trabalho mais diversos e acolhedor.

Para combater a crença de que pessoas com deficiência são inferiores ou incapazes a sociedade e a escola desempenham um papel fundamental ao promover a inclusão e conscientizar os estudantes sobre a diversidade e respeito às diferenças.

As instituições de ensino têm o dever de preparar os estudantes para lidar com a diversidade no mercado de trabalho, garantindo oportunidades iguais para todos. A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é essencial para promover a equidade e valorizar as habilidades únicas que cada indivíduo possui.

É necessário que a sociedade como um todo se mobilize em prol da inclusão e combata o preconceito e a exclusão social. Os estereótipos e barreiras enfrentadas pelas pessoas com deficiência devem ser desconstruídos através da educação e conscientização.

A escola tem o papel de formar cidadãos críticos, empáticos e engajados na luta por uma sociedade mais inclusiva e justa, onde todas as pessoas tenham oportunidades iguais de participação no mercado de trabalho. O combate ao capacitismo deve ser uma causa de toda a sociedade em busca da verdadeira inclusão.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Este estudo sobre capacitismo e a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho aponta para a necessidade de mudanças significativas na forma como a sociedade enxerga e trata esses indivíduos. O capacitismo, que se manifesta através de preconceitos e discriminações, impede que muitas pessoas com deficiência tenham acesso igualitário a oportunidades laborais.

A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho não se trata apenas de uma questão de justiça social, mas também representa um ganho econômico para as empresas. Estudos mostram que equipes diversas, incluindo profissionais com deficiência, são mais criativas, inovadoras e produtivas. Portanto, investir na inclusão é benéfico tanto para os trabalhadores quanto para as organizações.

Além disso, a inclusão de pessoas com deficiência traz benefícios para toda a sociedade, promovendo uma maior diversidade e representatividade nos ambientes de trabalho. Quando todos têm igualdade de oportunidades, construímos uma sociedade mais justa e inclusiva. É fundamental que políticas públicas e iniciativas privadas estejam alinhadas nesse sentido, buscando garantir a efetiva inserção desses indivíduos no mercado laboral.

Portanto, as considerações finais deste estudo destacam a importância da desconstrução do capacitismo e da promoção da inclusão plena das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Somente através da conscientização, educação e implementação de medidas assertivas poderemos garantir que todos tenham acesso igualitário às oportunidades de emprego e participem ativamente do desenvolvimento social e econômico do país.

## **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

**ANDRADE**, Sidney. **Capacitismo: o que é, onde vive, como se reproduz?** Disponível em:

<https://medium.com/@sidneyandrade23/capacitismo-o-que-%C3%A9-onde-vive-como-se-reproduz-5f68c5fdf73e>. Último acesso em: 30 out. 2024.

**BRASIL.** Lei 7.853/1989 de 24 de outubro de 1989. **Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência.** Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l7853.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7853.htm). Acesso em: 30 out. 2024.

**BRASIL,** Ministério da Educação e Cultura. **Declaração de Salamanca.** Disponível: <http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/salamanca.pdf>. Acesso em: 30 de out. de 2024.

**BRASIL,** Ministério da Educação. **Lei de Diretrizes e Bases.** Disponível: Acessado em: 30 de out. de 2024.

**BRASIL.** MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE). **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.** Disponível em: [http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BCB2790012BCF9D75166284/inclusao\\_pessoas\\_defi12\\_07.pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BCB2790012BCF9D75166284/inclusao_pessoas_defi12_07.pdf). Acesso em: 30 out. 2024.

**BRASIL.** BRASILEIROS QUE DECLARAM TER ALGUMA DEFICIÊNCIA. **Análises com base nos dados do Censo Demográfico 2010.** Disponível em: <http://g1.globo.com/brasil/noticia/2012/04/239-dos-brasileiros-declaram-ter-alguma-deficiencia-diz-ibge.html>. Acesso em: 30 out. 2024.

**MELLO,** Anahi Guedes de. **Gênero, Deficiência, Cuidado e Capacitismo: uma análise antropológica de experiências Narrativas e Observações Sobre Violência Contra Mulheres Com Deficiência.** 2014. 260 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2014. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/182556?show=full>. Acesso em: 30 out. 2024.

**MELLO,** Anahi Guedes. **Deficiência, incapacidade e vulnerabilidade: do capacitismo ou a preeminência capacitista e biomédica do Comitê de Ética em Pesquisa da UFSC.** Ciência & Saúde Coletiva, Rio de Janeiro, v. 21, n. 10, p. 3265-3276, 2016.

**SAMPAIO,** Thiago da Silva; **FERREIRA,** Vitor Siqueira. **Modelos de deficiência/ Modelos de deficiência.** Revista Brasileira de Desenvolvimento, Curitiba, v. 5, n. 11, p.25676-25683, nov. 2019. Disponível em: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/4719>. Acesso em: 30 out. 2024.

**SASSAKI,** Romeu Kazumi. Inclusão: **Construindo uma sociedade para todos.** 7ª Edição. Rio de Janeiro: WVA, 2006.

**TANAKA,** E. D. O.; **MANZINI,** J. E. **O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência?** Revista Brasileira de Educação Especial, Marília, v. 11, n. 2, p. 273- 294. 2005.

**WERNECK,** Claudia. **Você é Gente?** Rio de Janeiro: WVA, 2003.

**WOLBRING,** G. **The Politics of Ableism. Development.** v.51, 252–258, 2008.

---

<sup>1</sup> Mestre em Educação pelo Programa de Pós-graduação em Educação da Universidade Estadual Paulista (Unesp), Faculdade de Ciências e Tecnologia, Presidente Prudente-SP-