
ÁREA TEMÁTICA: Gestão de Pessoas

**E SE FOSSE COM VOCÊ? UM JOGO DE TREINAMENTO E
DESENVOLVIMENTO (T&D) COMO ESTRATÉGIA DE ENFRENTAMENTO
AO CAPACITISMO**

36º ENANGRAD

RESUMO

O mercado de trabalho no Brasil possui o importante desafio em relação às 18 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência, onde a maioria permanece fora da força de trabalho formal, enfrentando barreiras que vão desde a acessibilidade até o preconceito estrutural, segundo IBGE (2023). Este artigo tem como objetivo socializar uma contribuição do campo da inovação em processos de treinamento e desenvolvimento organizacional, com foco na conscientização e no combate ao capacitismo no ambiente de trabalho através de gamificação analógica. Para isso tratamos sobre a categoria Capacitismo com as autoras Adriana Dias (2013) e Campbell (2001), a outra categoria teórica é Treinamento & Desenvolvimento (T&D) onde utilizamos Maximiano (2011) e Lingopass (2024). A contribuição socializada é o jogo: E se fosse com você? Inspirado na mecânica do F.D.P (Foi de Propósito) - composto por cartas com perguntas e respostas provocativas, propõe reflexões críticas sobre comportamentos, frases e atitudes que reforçam a exclusão de pessoas com deficiência no cenário organizacional.

Palavras-chave: Capacitismo; Treinamento e Desenvolvimento (T&D); Jogo; Inovação.

ABSTRACT

Brazil's labor market faces the significant challenge of integrating 18 million people

with some type of disability, the majority of whom remain outside the formal workforce, facing barriers ranging from accessibility to structural prejudice, according to IBGE (2023). This article aims to share a contribution from the field of innovation in organizational training and development processes, focusing on raising awareness and combating ableism in the workplace through analog gamification. For this purpose, we explore the concept of ableism through the works of authors Adriana Dias (2013) and Campbell (2001), and the other theoretical category is Training & Development (T&D), drawing on Maximiano (2011) and Lingopass (2024). The contribution being shared is the game "E se fosse com você?" (What if it were you?) which, inspired by the mechanics of F.D.P. (Foi de Propósito) – a card game composed of provocative questions and answers – encourages critical reflection on behaviors, statements, and attitudes that reinforce the exclusion of people with disabilities in the organizational context.

Keywords: Ableism; Training and Development (T&D); Game; Innovation.

1. Introdução

O mercado de trabalho no Brasil tem passado por transformações significativas nas últimas décadas, impulsionadas por mudanças econômicas, sociais e tecnológicas. Apesar dos avanços em diversas áreas, a inclusão plena de grupos historicamente marginalizados, como as pessoas com deficiência, ainda representa um desafio estrutural. Dados do IBGE (2023) indicam que, embora o país conte com mais de 18 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência, a maioria permanece fora da força de trabalho formal, enfrentando barreiras que vão desde a acessibilidade até o preconceito estrutural.

Nessa perspectiva, a área de Gestão de Pessoas assume papel estratégico ao articular iniciativas que promovam a diversidade e a inclusão nos ambientes corporativos. O conceito de ESG (Environmental, Social and Governance) tem ganhado espaço nas organizações modernas, pressionando empresas a adotarem práticas responsáveis e socialmente justas. A gestão de diversidade, nesse sentido, não deve ser tratada como mera obrigação legal, mas como um compromisso ético e uma vantagem competitiva. A inclusão de pessoas com deficiência nos quadros funcionais, portanto, está alinhada aos princípios de governança social e responsabilidade corporativa.

Além disso, inovar na Gestão de Pessoas tornou-se imperativo para organizações que desejam se manter relevantes em um cenário global em constante mudança. A inovação, nesse campo, não se restringe à adoção de tecnologias, mas também abrange novas abordagens educacionais, metodologias de engajamento e ferramentas de sensibilização. O uso de jogos corporativos e dinâmicas lúdicas com propósito educativo tem se mostrado uma estratégia eficaz para provocar reflexão e mudança de comportamento. Segundo dados da LINGOPASS (2024), 89% das empresas brasileiras já utilizam indicadores de eficácia em T&D, o que demonstra abertura para novas metodologias de ensino e desenvolvimento no ambiente profissional.

O capacitismo é manifestação do preconceito contra pessoas portadoras de deficiência. Nesse sentido, a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência considera a pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. Essa definição reforça que a deficiência não está presente somente no aspecto da limitação corporal ou funcional do indivíduo, mas

principalmente nas barreiras sociais, atitudinais e estruturais que limitam sua autonomia e cidadania.

“O reconhecimento dos impedimentos enfrentados pelas pessoas com deficiência requer a identificação e a eliminação de barreiras, incluindo as de natureza urbanística, arquitetônica, nos transportes e nas comunicações, bem como as atitudinais e tecnológicas” (Art. 3º, da Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015) (Brasil, 2015).

Em um cenário corporativo cada vez mais dinâmico e competitivo, o treinamento e o desenvolvimento (T&D) são processos fundamentais para o crescimento e a competitividade das organizações. Essas práticas visam ao aperfeiçoamento de conhecimentos e habilidades dos colaboradores, promovendo um ambiente de aprendizado contínuo. A principal distinção entre os dois processos está na abordagem: enquanto o treinamento foca no ensino de habilidades específicas e na transmissão de conhecimentos práticos para o exercício das atividades desempenhadas, por meio de cursos e oficinas, o desenvolvimento busca a melhoria contínua, ampliando as habilidades dos funcionários para enfrentar demandas futuras e assumir funções mais estratégicas.

Diante deste cenário, este artigo tem como objetivo socializar uma contribuição do campo da inovação em processos de treinamento e desenvolvimento organizacional, com foco na conscientização e no combate ao capacitismo no ambiente de trabalho através de gamificação analógica. Nesse contexto, desenvolvemos o jogo “E se fosse com você?” que surge como uma contribuição no campo da inovação para ser utilizada na etapa de capacitação e desenvolvimento voltada à conscientização sobre o capacitismo no ambiente organizacional.

Inspirado na mecânica do F.D.P (Foi de Propósito) - jogo de carta com perguntas e respostas provocativas -, “E se fosse com você?” propõe reflexões críticas sobre comportamentos, frases e atitudes que reforçam a exclusão de pessoas com deficiência no cenário organizacional. Através da dinâmica lúdica e interativa, os participantes são convidados a reconhecer barreiras atitudinais muitas vezes naturalizadas, desenvolvendo empatia, escuta ativa e postura inclusiva. A utilização de metodologias lúdicas pode contribuir para promover a empatia, a escuta ativa e uma cultura organizacional mais inclusiva, alinhada às diretrizes de ESG e aos princípios da diversidade e inclusão.

Para atingir o objetivo proposto o artigo está estruturado da seguinte forma: iniciamos com uma seção introdutória, em seguida uma breve revisão teórica sobre diversidade, inclusão e capacitismo no contexto corporativo e os principais tópicos que serão abordados neste texto. Em seguida, uma seção que são discutidas as estratégias de treinamento e desenvolvimento com foco

na utilização de jogos como ferramenta pedagógica e o desafio social que é o capacitismo. Seguimos com uma seção metodologia para posteriormente descrevermos o jogo “E se fosse com você?”, detalhando sua concepção, estrutura e aplicação prática. Por fim a conclusão sintetizando as contribuições do jogo para a construção de ambientes organizacionais mais justos e inclusivos.

2 TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO NAS ORGANIZAÇÕES

No contexto organizacional contemporâneo é crucial que as empresas estimulem seus funcionários a aprofundarem seus conhecimentos, aprimorando habilidades que os tornem não apenas mais qualificados, mas que também fortaleçam as vantagens estratégicas, a competitividade e consequentemente o sucesso da empresa. Sob essa ótica, o treinamento e desenvolvimento representam um conjunto de ações focadas na capacitação técnica e no crescimento profissional dos funcionários dentro das empresas. O treinamento, conforme Maximiano (2011), tem caráter operacional e prático, orientado para o trabalho e para o domínio de técnicas e ferramentas, com foco no desempenho das tarefas do cargo, sem ênfase na teoria. Essas ações são voltadas à aprendizagem de competências relacionadas ao desempenho imediato e, em diferentes culturas, podem ser chamadas também de adaptação, capacitação ou formação. Já o desenvolvimento abrange atividades associadas à aprendizagem de competências voltadas ao futuro da organização e do indivíduo, podendo estar ligadas tanto à adaptação a mudanças no cargo atual quanto à preparação para assumir novas responsabilidades (MAXIMIANO, 2011). Portanto, enquanto o treinamento busca atender às necessidades imediatas do cargo, o desenvolvimento visa a progressão nas carreiras e está alinhado aos objetivos da empresa.

Historicamente, a origem do treinamento e desenvolvimento (T&D) está ligada à trajetória da evolução da humanidade. Desde os tempos mais remotos, o ser humano já demonstrava a necessidade de criar mecanismos de transmissão de saberes para a manutenção da vida em comunidade. Nesse contexto, o processo educativo era predominantemente por meio da reprodução de técnicas de subsistências, como caça e coleta, constituindo assim um tipo de capacitação integrada ao cotidiano. Por outro lado, com o advento das primeiras atividades artesanais, os métodos de ensino passaram por uma sofisticação.

No entanto, no contexto da Revolução Industrial, o treinamento desempenhou um papel central nas organizações. A introdução de máquinas e a padronização dos processos produtivos demandam uma força de trabalho qualificada, capaz de operar equipamentos complexos e seguir métodos científicos de produção. Essa nova situação industrial criou a necessidade de sistemas de capacitação mais organizados, mudando o aprendizado informal,

que era passado oralmente e na prática, para métodos formais e planejados, focados em eficiência e controle. Nesse sentido, o treinamento e desenvolvimento começou a se consolidar como uma função estratégica dentro das organizações, acompanhando as transformações sociais e tecnológicas.

Segundo o Panorama de Treinamento e Desenvolvimento (T&D) no Brasil para os anos de 2024 e 2025, destaca um setor em notável amadurecimento, com 89% das empresas brasileiras já utilizando indicadores de eficácia em T&D, um aumento de 24% em relação ao ano anterior (Lingopass, 2024). O investimento médio por colaborador alcançou R\$1.222 em 2024, representando um crescimento de 14%, e, de forma significativa, o Brasil superou os Estados Unidos em horas anuais de treinamento, registrando 24 horas contra 21 horas (Lingopass, 2024). A priorização do desenvolvimento humano é evidente na alocação de 49% do orçamento de T&D para não líderes, visando fortalecer as bases operacionais das organizações (Lingopass, 2024). Quanto aos formatos, os treinamentos presenciais representaram 47% das ações, enquanto as modalidades online, síncronas e assíncronas, somaram 45%, sinalizando uma tendência a modelos híbridos (Lingopass, 2024).

A área de Treinamento e Desenvolvimento (T&D) das empresas enfrenta desafios cruciais, apesar do reconhecimento de sua importância. Manter a motivação e o desempenho com recursos limitados é um deles, exigindo que o T&D fortaleça o engajamento e a consciência organizacional. O comprometimento da liderança é outro obstáculo, pois a resistência a investimentos em T&D por receio de perda de produtividade demanda comprovação de resultados práticos. A retenção de talentos também é vital, necessitando, além de remuneração, da transmissão interna de conhecimento para mitigar perdas. Por fim, o T&D pós-pandêmico impõe a adoção de modelos híbridos que mesclam o tradicional com inovações tecnológicas de ensino à distância, pedindo proatividade e experimentação da área (ABTD NACIONAL, 2021).

3 CAPACITISMO

O termo 'capacitismo' é a tradução direta do inglês ableism, cunhado para descrever a discriminação sistemática contra pessoas com deficiência. No Brasil, o termo foi introduzido em 2016 pela antropóloga Anahi Guedes de Mello, que o utilizou como uma analogia a outras formas de opressão, como racismo e sexismo, para caracterizar a “hierarquização das pessoas em função da adequação dos seus corpos à corponormatividade”, implicando um julgamento moral de que as pessoas com deficiência seriam “incapazes e inferiores”. Adriana Dias (2013) também contribui com a definição do capacitismo como um “neologismo que sugere um afastamento da capacidade,

da aptidão, pela deficiência”, enfatizando sua gênese social na passagem do modelo eugenista a narrativas discriminatórias. Internacionalmente, autores como Fiona Kumari Campbell (2001,2008) conceituam o ableism como “uma rede de crenças, processos e práticas que produzem um tipo particular de compreensão de si mesmo e do corpo (o padrão corporal), que é projetado como perfeito, (...) e, portanto, totalmente humano”. Nessa perspectiva, a deficiência deixa de ser entendida como mero atributo individual para revelar-se como resultado de barreiras sociais que naturalizam a ideia de que corpos ou mentes fora do padrão são “anormais” ou “defeituosos”.

No ambiente de trabalho, o capacitismo manifesta-se através de atitudes, práticas e estruturas que excluem, desvalorizam ou subestimam as capacidades das pessoas com deficiência. A deficiência, historicamente, foi transformada num marcador social de inferiorização, dependência e limitação, quando na verdade deveria ser reconhecida como uma condição da diversidade humana.

Na sociedade brasileira, entre os principais teóricos que se dedicam ao estudo específico e dominam a área de conhecimento está Lis Bassetto, que é uma pesquisadora brasileira que atua na análise de práticas capacitistas no mercado de trabalho brasileiro e discute como a inclusão é muitas vezes superficial, voltada apenas para o cumprimento da Lei de Cotas, sem transformação real no ambiente. Temos também como referência, Diniz, Barros e Santos (Autores do livro “Deficiência e Discriminação”). A socióloga brasileira Débora Diniz, junto com Amarilis Costa de Barros e Wanderley Marques dos Santos, discute o capacitismo e a deficiência como marcador social da diferença no Brasil. Relacionam deficiência, trabalho e cidadania, mostrando como o mercado de trabalho ainda opera com lógicas excludentes.

Com frequência, discute-se que existem diversos desafios na área, principalmente em três categorias específicas consagradas em estudos sobre inclusão, como por exemplo, Mercês et al. (2025) e, legalmente, na Lei Brasileira de Inclusão (Lei 13.146/2015):

1. Barreiras Arquitetônicas e Tecnológicas - que incluem a falta de acessibilidade física (escadas sem rampas, banheiros inadequados, mobiliário não adaptado). Ferramentas e tecnologias sem recursos de acessibilidade (sites, sistemas, softwares e comunicação interna não acessíveis).
2. Contratações apenas para cumprir a lei de cotas - Inclusão superficial e simbólica. Faltam planos de desenvolvimento, acompanhamento e valorização real desses profissionais.
3. Falta de acessibilidade na comunicação- Materiais, treinamentos, reuniões e processos seletivos não acessíveis (sem Libras, audiodescrição, legendas, materiais em braile ou textos simples).

Dados recentes do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) estimam que cerca de 18,6 milhões de brasileiros apresentavam algum tipo de deficiência em 2022, o equivalente a 8,9% da população a partir de dois anos de idade. Entretanto, apenas 5,1 milhões faziam parte da força de trabalho. A taxa de participação econômica das pessoas com deficiência foi de 29,2%, consideravelmente inferior aos 66,4% da população sem deficiência. Dentre as pessoas com deficiência, apenas 26,6% estavam empregadas, e mais da metade (55%) atuava na informalidade, em comparação com 38,7% entre os demais. O rendimento médio das pessoas com deficiência foi de R\$ 1.860, frente a R\$2.690 dos trabalhadores sem deficiência. Os dados do Ministério do Trabalho e Emprego (2024) apontam que, no início de 2024, havia 545,9 mil trabalhadores com deficiência formalmente empregados, e 142.618 admissões foram registradas em 2023. Esses números evidenciam barreiras estruturais persistentes ao ingresso e à permanência das pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal brasileiro.

4 METODOLOGIA

Este breve estudo se caracteriza como qualitativo de natureza aplicada, pois não evidencia representatividade numérica, mas sim, com o aprofundamento da compreensão do capacitismo, objetivando gerar uma solução/contribuição para o campo da inovação em processos de treinamento e desenvolvimento organizacional, com foco na conscientização e no combate ao capacitismo no ambiente de trabalho.

Quanto ao objetivo, realizamos uma pesquisa exploratória sobre capacitismo e a área de treinamento e desenvolvimento para proporcionar maior familiaridade com o problema de estudo e diante disso, utilizando a gamificação e inovação, idealizamos o jogo E se Fosse Você. Ele é uma ação que visa contribuir para a resolução de um problema coletivo, por isso quanto ao procedimento se caracteriza como uma Pesquisa Ação.

5 E SE FOSSE COM VOCÊ?

O jogo “F.D.P. – Foi de Propósito”, produzido pela Buró Editora, é um popular jogo de cartas brasileiro que ganhou destaque por sua mecânica simples e humor irreverente. Voltado para público adulto, o jogo possui cerca de 442 cartas divididas em cartas pretas (com frases incompletas) e cartas brancas (com respostas), permitindo a criação de frases provocativas e engraçadas. A dinâmica consiste em um jogador assumir o papel de juiz, ler uma carta preta em voz alta e os demais escolherem a carta branca que complemente a frase da forma mais divertida ou irônica. O juiz escolhe a resposta vencedora, e quem acumulá-las ao longo da partida é declarado o “mais FDP”. O jogo é conhecido por seu tom sarcástico e ácido, destinado a entreter e provocar risadas em encontros sociais, com uma popularidade

expressiva que ultrapassou dezenas de milhares de cópias vendidas em marketplaces brasileiros.

Esse modelo lúdico, que estimula a criação e avaliação de frases provocativas, serviu de inspiração para o desenvolvimento do jogo “E se fosse com você?”, uma adaptação que preserva a dinâmica interativa e a simplicidade do original, mas com um foco educativo e de conscientização. Como será apresentado no quadro comparativo a seguir, que detalha características e diferenças entre os dois jogos, essa adaptação busca aproveitar a metodologia eficaz do FDP para promover discussões críticas sobre o capacitismo no ambiente corporativo.

Com base na experiência adquirida a partir da estrutura e da receptividade do jogo “F.D.P.”, consideramos a pertinência em utilizar sua metodologia para ampliar o impacto social de jogos de cartas, criando um ambiente lúdico que favoreça a reflexão o debate e a transformação de atitudes acerca do preconceito e da inclusão. Além disso, conforme mencionado na seção acima, segundo a pesquisadora brasileira Lis Bassetto que atua na análise de práticas capacitistas no mercado de trabalho brasileiro a inclusão é muitas vezes superficial, voltada apenas para o cumprimento da Lei de Cotas

Por isso pensamos em um jogo que consiste em uma mecânica simples e envolvente, também baseada na interação entre cartas de situação e cartas de resposta. As cartas de situação apresentam frases provocativas ou com lacunas, que representam falas e práticas comuns no dia a dia das empresas, muitas vezes impregnadas de preconceitos velados. Já as cartas de resposta contêm expressões ou ideias que podem ser capacitistas ou que apontam para atitudes inclusivas, provocando o confronto direto entre o discurso e a prática. Durante a partida, um jogador sorteia e lê em voz alta uma carta de situação. Os demais escolhem, entre suas cartas de resposta, aquela que melhor – ou mais criticamente – completa a frase. Em seguida, a carta mais impactante é escolhida, abrindo espaço para uma discussão coletiva sobre o conteúdo, seu impacto e a conduta ideal frente àquela situação.

36º ENANGRAD

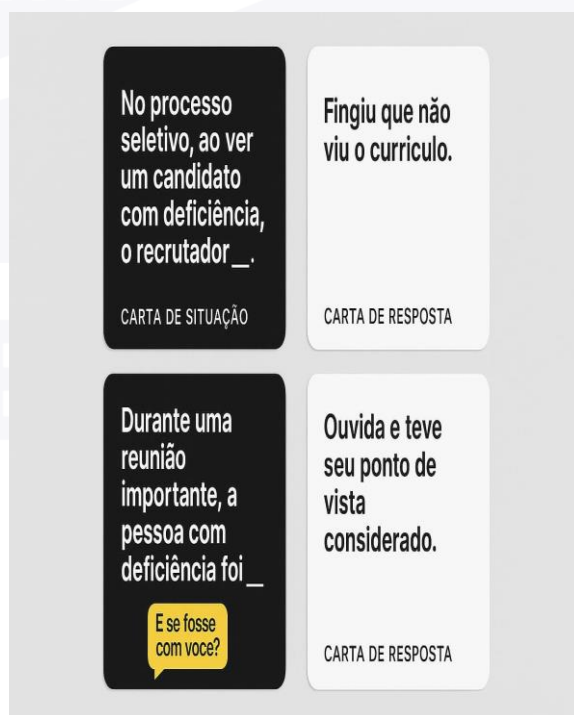
Figura 1 – Ilustração do jogo "E se fosse com você?"



Fonte: Imagem gerada por inteligência artificial

Esse momento de debate guiado representa o principal ganho pedagógico da atividade, pois convida os participantes a refletirem sobre seus próprios comportamentos e os da organização em que atuam. O objetivo do jogo é, portanto, estimular empatia, consciência e transformação de atitudes a partir de uma abordagem lúdica e interativa.

Figura 2 – Ilustração do jogo "E se fosse com você?"



Fonte: Imagem gerada por inteligência artificial

Criado o protótipo é testado na comunidade acadêmica dos autores deste artigo o jogo mostrou-se funcional, acessível e aplicável a diferentes contextos de treinamentos. Sua estrutura permite adaptação para múltiplos públicos e oferece margem para expansão temática. Como resultado, espera-se que o jogo contribua para a construção de ambientes mais inclusivos, onde o capacitismo seja reconhecido, debatido e combatido com responsabilidade e sensibilidade.

Conforme mencionado na seção teórica deste artigo um dos desafios do campo das discussões sobre capacitismo é a contratação apenas para cumprir a lei de cotas, ou seja, inclusão superficial e simbólica. Faltam planos de desenvolvimento, acompanhamento e valorização real desses profissionais. O resultado do jogo visa contribuir com este pilar, influenciando a mudança de comportamento e cultura organizacional.

Conforme mencionado acima, apresentamos abaixo uma tabela comparativa entre o jogo inspirador e o idealizado.

Tabela 1- Comparativo: FDP – Foi de Propósito vs E se fosse com você?

Categoria	FDP – Foi de Propósito	E se fosse com você? (jogo idealizado pela equipe)
Produtora	Buró Editora	Produção independente
Objetivo	Criar frases provocativas e engraçadas, sendo “o mais FDP” da rodada.	Refletir criticamente sobre desigualdades, empatia e preconceito, sendo o mais reflexivo e/ou provocador.
Número de cartas	442 cartas na versão base (divididas em brancas e pretas)	Ideal inicial entre 100–200 cartas para teste
Tipos de cartas	Pretas (frases incompletas) e Brancas (respostas)	Cartas-situação (incompletas) e cartas-resposta (reação ou justificativa)
Número de jogadores	4 a 12 jogadores	3 a 10 jogadores (ajustável conforme dinâmica desejada)
Tempo de partida	30 a 90 minutos	20 a 60 minutos (dependendo da versão ou variação aplicada)
Público-alvo	Adultos, com humor ácido e provocativo	Jovens e adultos, especialmente em contextos educacionais ou corporativos
Tema central	Humor politicamente incorreto e provocativo	Questões sociais, capacitismo, empatia, desigualdade, preconceitos

Critério de vitória	de Quem tiver mais frases escolhidas como “mais FDP”	Quem provocar maior reflexão ou for mais votado como o mais empático/realista
Uso recomendado	Entre amigos, em festas	Treinamentos corporativos, escolas, rodas de conversa, formação de equipes
Tom	Irônico, cômico, sarcástico	Reflexivo, crítico, provocador com propósito educativo

Fonte: Elaboração própria

A tabela apresentou uma comparação entre dois jogos de cartas: FDP – Foi de Propósito, da Buró Editora, e E se fosse com você? criado por produção independente. Ambos utilizam cartas com perguntas e respostas, mas com objetivos distintos: enquanto o primeiro aposta no humor ácido e provocativo, o segundo busca estimular empatia, reflexão crítica e consciência social. As diferenças se destacam no público-alvo, tom, critérios de vitória e uso recomendado. O FDP é voltado para entretenimento entre amigos, enquanto E se fosse com você? é mais adequado a contextos educativos e formativos organizacionais. A comparação mostra como jogos podem ter finalidades diversas, mesmo utilizando mecânicas semelhantes.

6 CONCLUSÕES E CONTRIBUIÇÕES

À luz dos referenciais de Gestão de Pessoas e T&D (Maximiano, 2011; ABTD Nacional, 2021) e do conceito de capacitismo (Guedes de Mello, 2016; Dias, 2013; Campbell, 2001–2008), este artigo socializou uma contribuição do campo da inovação em processos de treinamento e desenvolvimento organizacional, com foco na conscientização e no combate ao capacitismo no ambiente de trabalho através de gamificação analógica.

O jogo “E se fosse com você?” se caracterizou como instrumento prático de conscientização. Baseado na dinâmica de cartas de situação e resposta do “F.D.P. (Foi de Propósito)” (Buró Editora), o jogo visa provocar debates críticos sobre barreiras atitudinais enfrentadas por pessoas com deficiência e, assim, fortalecer as políticas de diversidade e ESG nas empresas.

Ao longo do artigo, foram discutidas as bases conceituais que sustentam a importância de práticas inclusivas nas organizações, destacando-se o papel estratégico do T&D no enfrentamento de preconceitos estruturais. A construção e aplicação do jogo demonstraram como metodologias lúdicas, alinhadas aos princípios da diversidade e da responsabilidade social corporativa, podem gerar impactos positivos, promovendo empatia, escuta ativa e posturas mais inclusivas. Assim, o jogo se mostra como uma alternativa

para transformar ambientes corporativos, contribuindo efetivamente para a construção de uma cultura organizacional mais justa e equitativa.

Embora este artigo busque contribuir para o debate acerca da inclusão e enfrentamento ao capacitismo nas organizações através da gamificação, é essencial reconhecer suas limitações. O propósito do estudo limita-se à apresentação conceitual e metodológica do jogo “E se fosse com você?”, como solução de combate ao capacitismo no ambiente corporativo, devido à limitação de recursos dos pesquisadores. Para pesquisas futuras, sugerimos que a metodologia da gamificação proposta possa ser readaptada para abordar outros marcadores sociais, como racismo, gênero, sexualidade etc., expandindo assim sua aplicabilidade e potencial de impacto. Dessa forma, a ferramenta não apenas ampliaria seu alcance, mas também fortaleceria a construção de ambientes organizacionais mais diversos e inclusivos.

7 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO. Os 5 maiores desafios da área de T&D das empresas. Disponível em: <https://abtd.com.br/blog/os-5-maiores-desafios-da-area-de-td-das-empresas>. Acesso em: 13 jul. 2025.

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). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 16 jun. 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Levantamento do eSocial aponta 545,9 mil trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho no Brasil. Agência Brasil, 05 mar. 2024. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/>. Acesso em: 2025.

BRITO, Raimunda Alves de; MARANHÃO, Thércia Lucena Grangeiro. Os principais desafios das pessoas com deficiência em adentrar o mercado de trabalho: revisão sistemática da literatura. *Id on Line Rev. Mult. Psic.*, 2020. Disponível em: <https://downloads.editoracientifica.com.br/articles/231115022.pdf>. Acesso em: 14 jun. 2025.

CAMPBELL, Fiona Kumari. Inciting legal fictions: Disability, date with ontology and the ableist body of the law. *Griffith Law Review*, v. 10, p. 42–62, 2001.

CAMPBELL, Fiona Kumari. Refusing Able(ness): A Preliminary Conversation about Ableism. *M/C Journal*, v. 11, n. 3, 2008. Disponível em: <http://journal.media-culture.org.au/index.php/mcjournal/article/view/46>.

CAMPBELL, Fiona Kumari. *Contours of Ableism: The Production of Disability and Abledness*. London: Palgrave Macmillan, 2009.

DIAS, Adriana. Por uma genealogia do capacitismo: da eugenia estatal a narrativa capacitista social. In: I Simpósio Internacional de Estudos sobre a Deficiência – SEDPcD/Diversitas/USP Legal, 2013, São Paulo. Anais... São Paulo: USP, 2013.

DINIZ, Débora; BARROS, Amarilis Costa de; SANTOS, Wanderley Marques dos. Deficiência e discriminação. Brasília: LetrasLivres, 2009.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Pessoas com deficiência têm menor acesso à educação, ao trabalho e à renda. Agência de Notícias IBGE, 7 jul. 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/>. Acesso em: 16 jun. 2025.

MAXIMIANO, Amaru. Recursos Humanos: Estratégia e Gestão de Pessoas na Sociedade Global. Rio de Janeiro: LTC, 2014. E-book. p.302. ISBN 978-85-216-2593-3. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/978-85-216-2593-3/>. Acesso em: 13 jun. 2025.

MELLO, Anahí Guedes de. 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. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-812320152110.07792016>.

MERCES, Caroline Schramm. Gestão de pessoas com deficiência: inclusão, desafios e responsabilidade social. Contribuciones a las Ciencias Sociales, São José dos Pinhais, v. 18, n. 5, p. 1–14, maio 2025. DOI: 10.55905/revconv.18n.5-188.

SOARES, B. dos S.; RIBEIRO, I. P. A influência do capacitismo no Decreto nº 10.502/2020 e no texto da PNEE 2020. Educ. Pesqui., São Paulo, v. 49, 2023.

36º ENANGRAD