

agência

# BRAZERO

## MANUAL ONBOARDING

BAIXA VISÃO E  
DALTONISMO

# SUMÁRIO

---

01

Justificativa

08

Apresentação

11

Lei Brasileira

22

Benchmarking

# SUMÁRIO

---

32

A empresa

39

Guia de Símbolos e  
Termos

44

Guia de  
Autodescrição

51

Acessibilidade Digital

# SUMÁRIO

---

80

O Que Evitar?

82

Recursos de Tecnologia

Assistivas

89

Referências

# JUSTIFICATIVA

1

O presente trabalho busca apresentar o Manual de Onboarding Acessível voltado para pessoas com baixa visão e Daltonismo da Agência Brazero, localizada na cidade de Frederico Westphalen, RS, Rua Tenente Portela, 680. O Manual, em primeiro momento, traz a importância da inclusão total no ambiente do trabalho, visando, principalmente, a adaptação completa de novos colaboradores.



# JUSTIFICATIVA

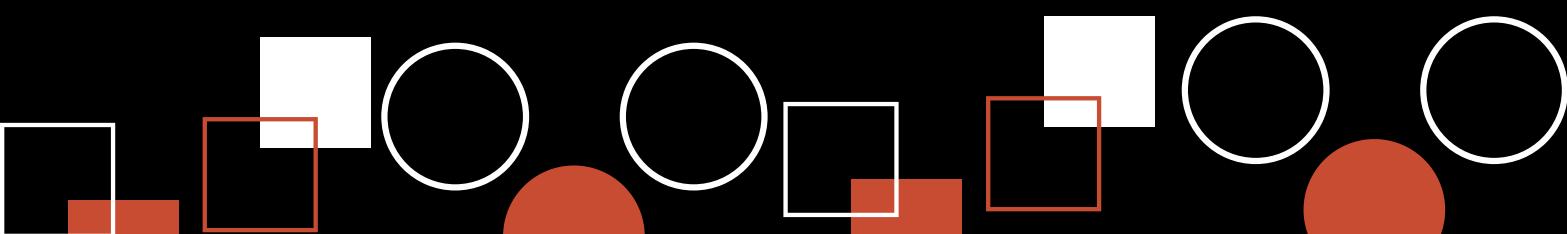
2

O processo de onboarding, em sua tradução literal “entrando a bordo”, apresentando um novo colaborador em uma empresa que já existe e possui um fluxo próprio, o termo tem, por sua importância, abranger funcionários e incluir com os novos colegas, mas, além disso, trazer um sentimento de pertencimento para com a empresa.



# JUSTIFICATIVA

Nesse segmento, Lacombe (2011, apud Arroio 2021), apresenta a visão que o melhor período para a adaptação de um funcionário é em sua chegada, por isso, logo em seu primeiro dia, é fundamental um trabalho de apresentação básica da empresa, conversa com colegas e superiores, apresentação de horários em ambiente de trabalho e, ainda, um presente de boas vindas podem se tornar o diferencial para uma melhor adesão à equipe.



# JUSTIFICATIVA

4

Nesse segmento, o termo acessibilidade, conforme definido pela norma ABNT, não se limita apenas à mobilidade física, mas também abrange a acessibilidade comunicacional.

Isso significa que um ambiente acessível não só permite o acesso físico adequado para pessoas com mobilidade reduzida, mas também facilita a compreensão e participação de todos, independentemente de suas capacidades visuais, auditivas ou cognitivas.



# JUSTIFICATIVA

5

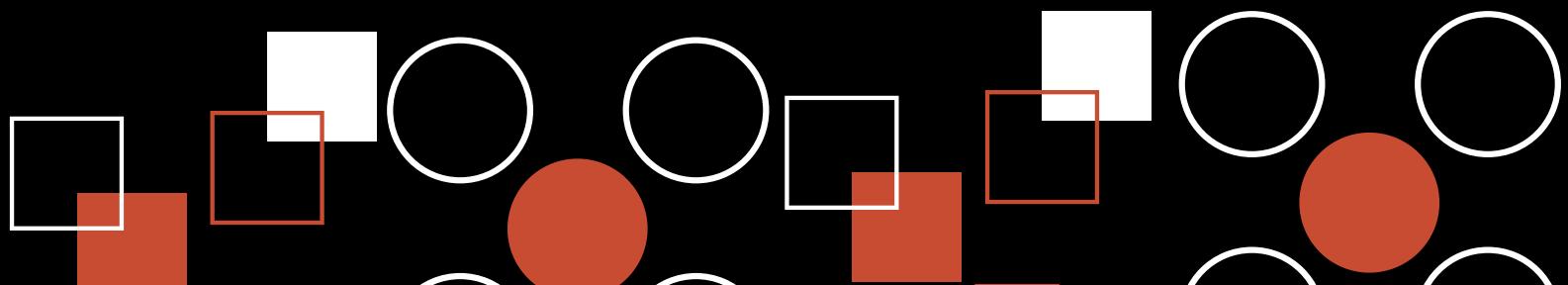
Relacionando isso ao termo de onboarding, percebemos que a acessibilidade desempenha um papel crucial. Durante o onboarding acessível para pessoas com baixa visão e daltonismo na Agência Brazero, por exemplo, é essencial que todas as informações, apresentações e materiais sejam projetados de forma a serem inclusivos e compreensíveis por todos os novos colaboradores, incluindo aqueles com necessidades visuais específicas.



# JUSTIFICATIVA

6

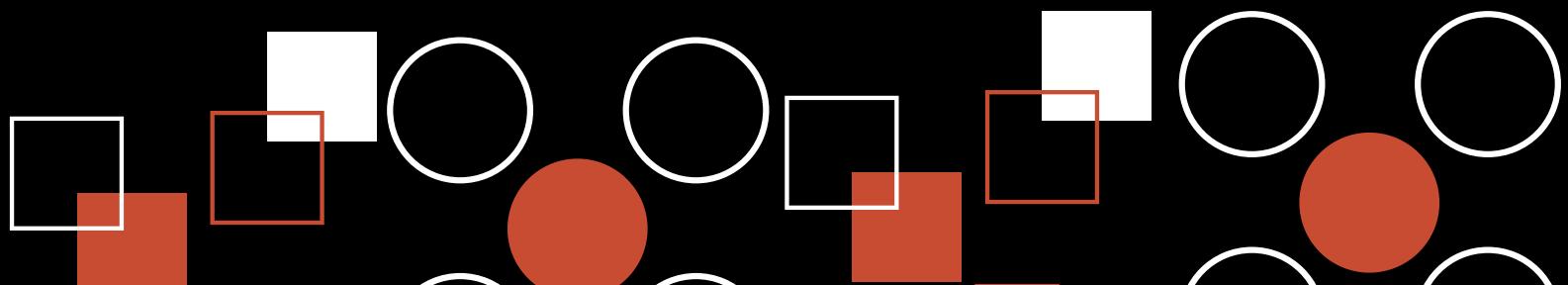
Isso implica em adaptar documentos, apresentações e comunicações visuais para garantir contraste adequado, fontes legíveis, e uso de tecnologias assistivas, como leitores de tela ou aplicativos específicos para ajustes visuais. Além disso, o ambiente físico também deve ser pensado para proporcionar acesso fácil e seguro para todos, respeitando as diretrizes de acessibilidade.



# JUSTIFICATIVA

7

Portanto, a inclusão bem-sucedida de novos colaboradores não apenas inclui a transmissão de informações sobre cultura, missão, visão e valores da empresa, mas também requer um compromisso ativo com a acessibilidade, garantindo que todos os funcionários possam participar plenamente e contribuir efetivamente desde o primeiro dia.



# APRESENTAÇÃO

8

A Agência Brazero buscou implementar um programa de onboarding acessível. Pensando em incluir novos funcionários que possuem baixa visão e daltonismo.

No primeiro dia, os funcionários são imersos na cultura organizacional, com ênfase em políticas como relatório de discriminação, cultura do feedback e suporte da ouvidoria, promovendo um ambiente acolhedor e seguro desde o início.



# APRESENTAÇÃO

9

Além disso, há um momento de autodescrição para cada colaborador compartilhar suas habilidades e expectativas, promovendo integração pessoal e entendimento mútuo.

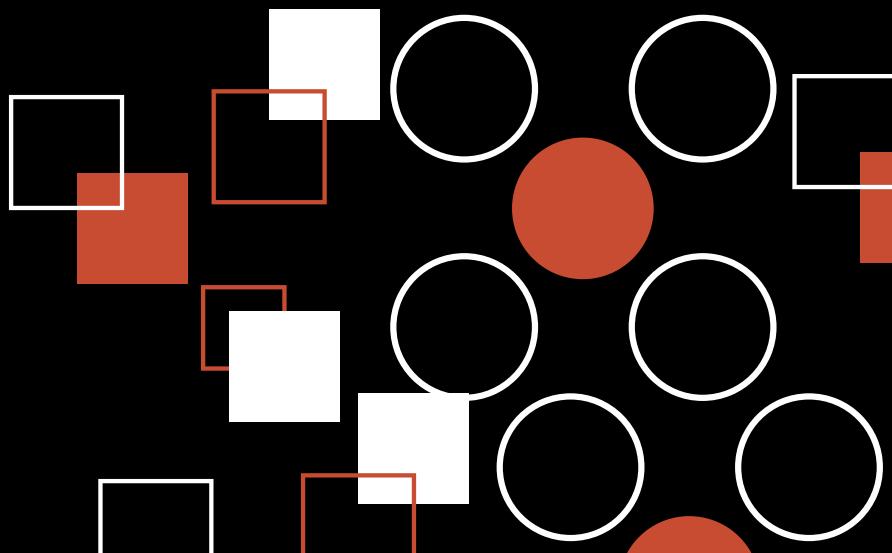
Uma atualização sobre a visão, missão e valores da empresa reforça o compromisso da Brazero com a diversidade, inclusão e excelência, consolidando um ambiente de trabalho progressista e colaborativo.



# APRESENTAÇÃO

10

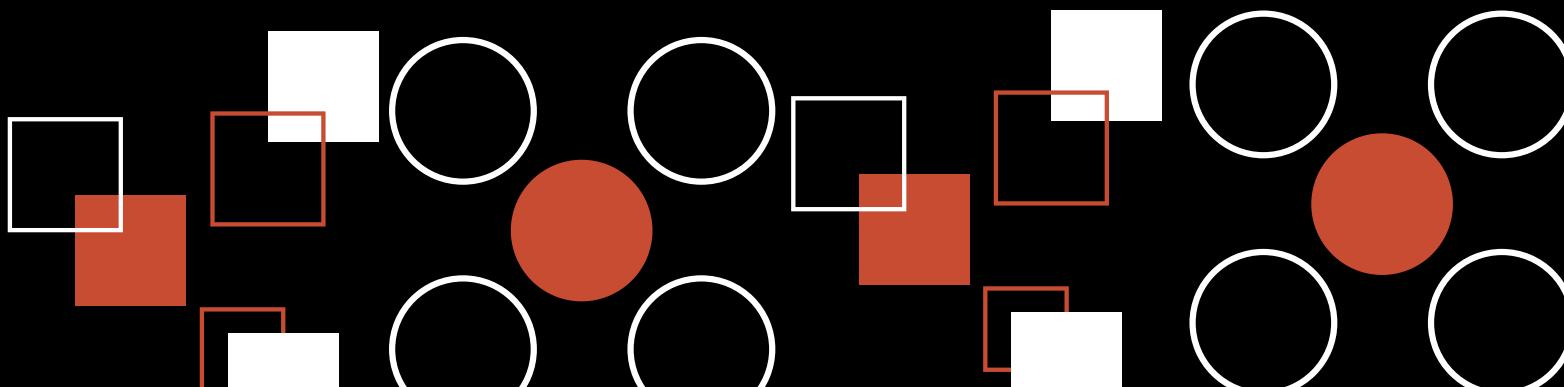
Assim, a Agência Brazero reforça seu compromisso com a inclusão e o respeito à diversidade, promovendo um ambiente de trabalho acolhedor e produtivo para todos os seus colaboradores.



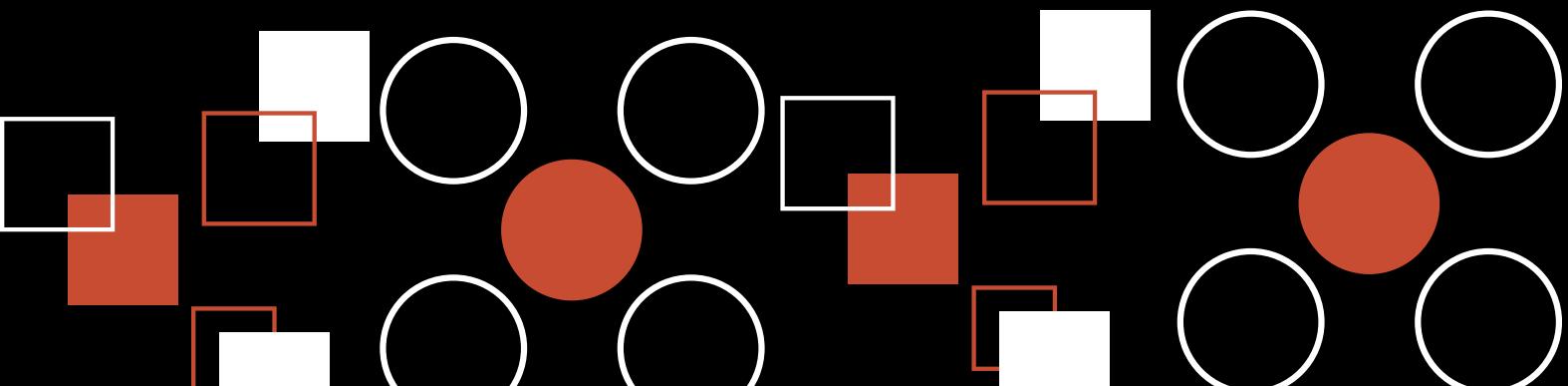
# LEI BRASILEIRA

11

A Lei Brasileira de Inclusão (LBI), ou Estatuto da Pessoa com Deficiência foi proposta em 06 de Julho de 2015, mas somente foi validada em 03 de Janeiro de 2016. Após isso, ela passou a beneficiar mais de 45 milhões de brasileiros que se enquadram como Pessoa com Deficiências (PcDs), que segundo o disposto no artigo 2º, in verbis:



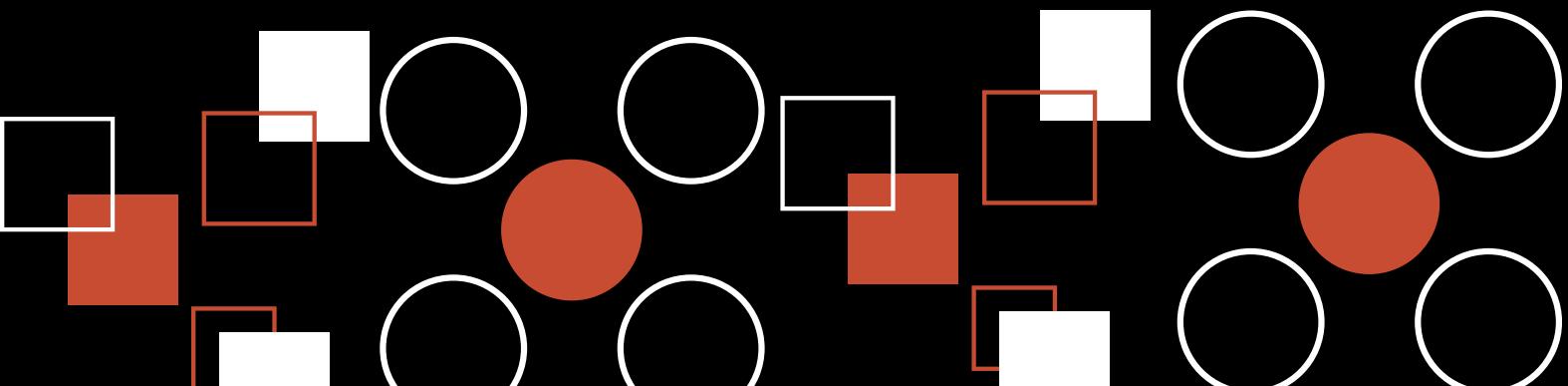
Art. 2º Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.



# LEI BRASILEIRA

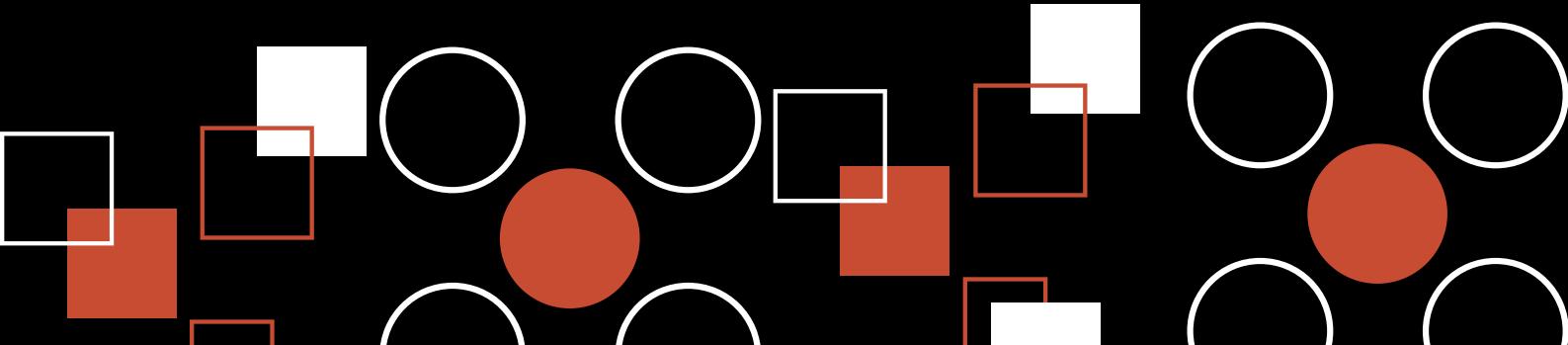
13

Ela é um conjunto de normas que garante os direitos e liberdades fundamentais das pessoas com deficiência. Seu objetivo é a inclusão social e a cidadania, assegurando que essas pessoas tenham igualdade de condições em diversos aspectos da vida, como acesso à educação, saúde, transporte e participação na sociedade.



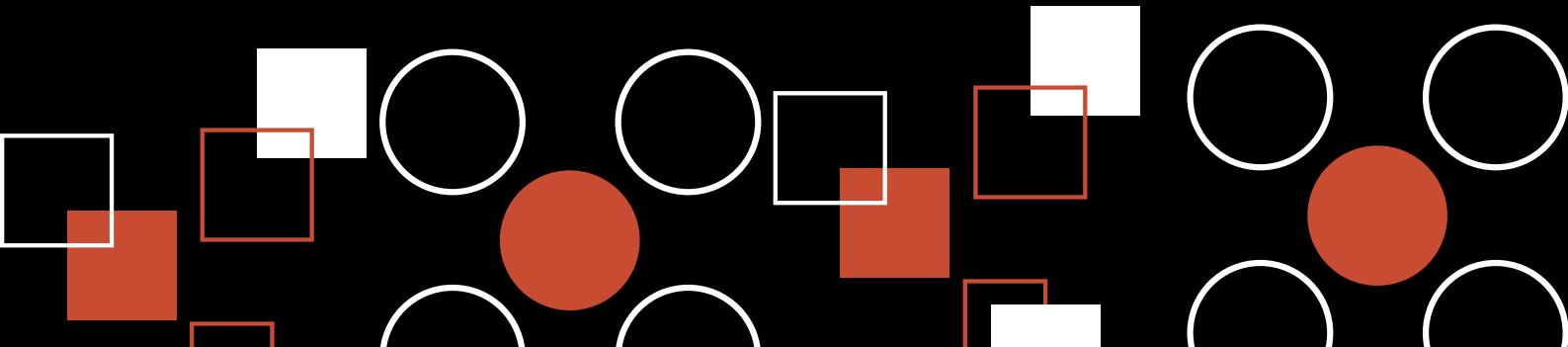
## DIREITO AO TRABALHO:

Um dos tópicos da LBI se enquadra no direito ao trabalho, na qual pode ser encontrado no “Capítulo VI”. Ele ressalta que as pessoas com deficiência possuem o livre arbítrio para escolher o local de trabalho que desejam atuar. Além disso, frisa que pessoas jurídicas são obrigadas a possuírem ambientes acessíveis e inclusivos, com igualdade e oportunidade entre as demais pessoas, incluindo valor igual de remuneração.

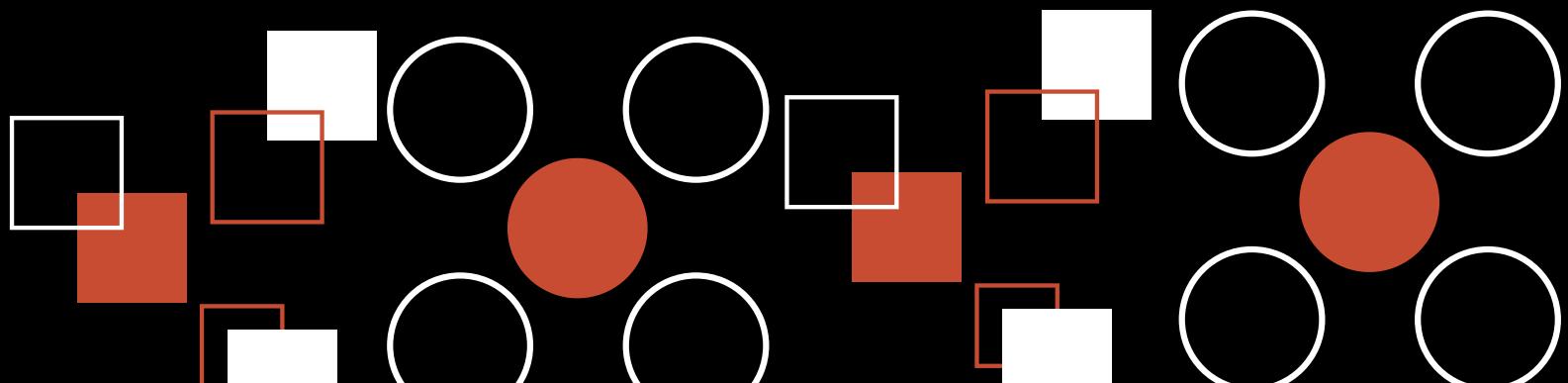


## DIREITO AO TRABALHO:

A Lei garante que pessoas com deficiência não sofram quaisquer tipo de discriminação no ambiente de trabalho, desde da fase de seleção até a contratação, e pelo o contrário, elas possuem direito de participar de cursos, treinamentos, planos de carreira, promoções, bonificações e entre outros direitos trabalhistas.

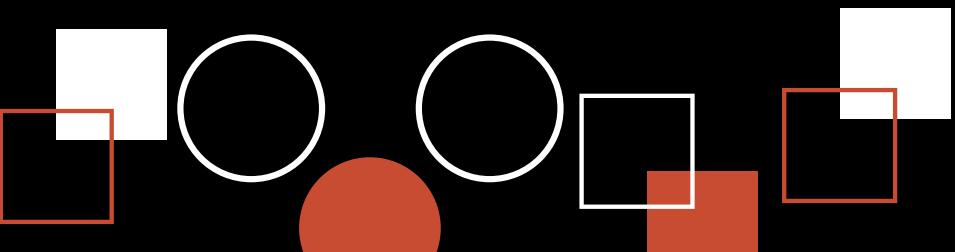


Segundo o site do TST, as empresas devem destinar uma porcentagem de vagas para PcDs de acordo com o número de funcionários, como mostra a tabela abaixo:



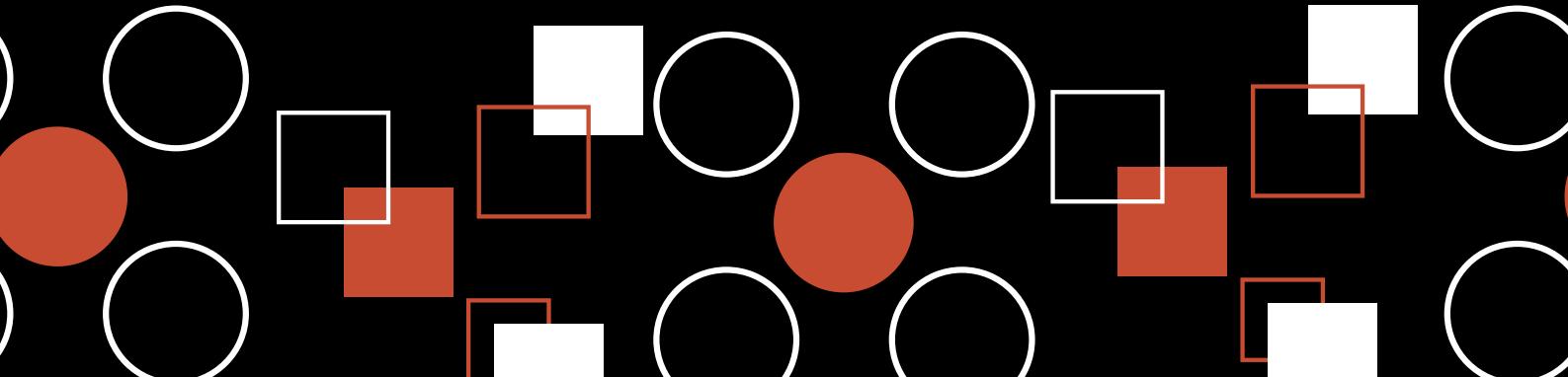
| Número de funcionários      | Porcentagem de Vagas |
|-----------------------------|----------------------|
| de 100 a 200 funcionários   | mínimo de 2%         |
| de 201 a 500 funcionários   | mínimo de 3%         |
| de 301 a 1.000 funcionários | mínimo de 4%         |
| acima de 1000 funcionários  | mínimo de 5%         |

fonte: fernandesluiz.adv



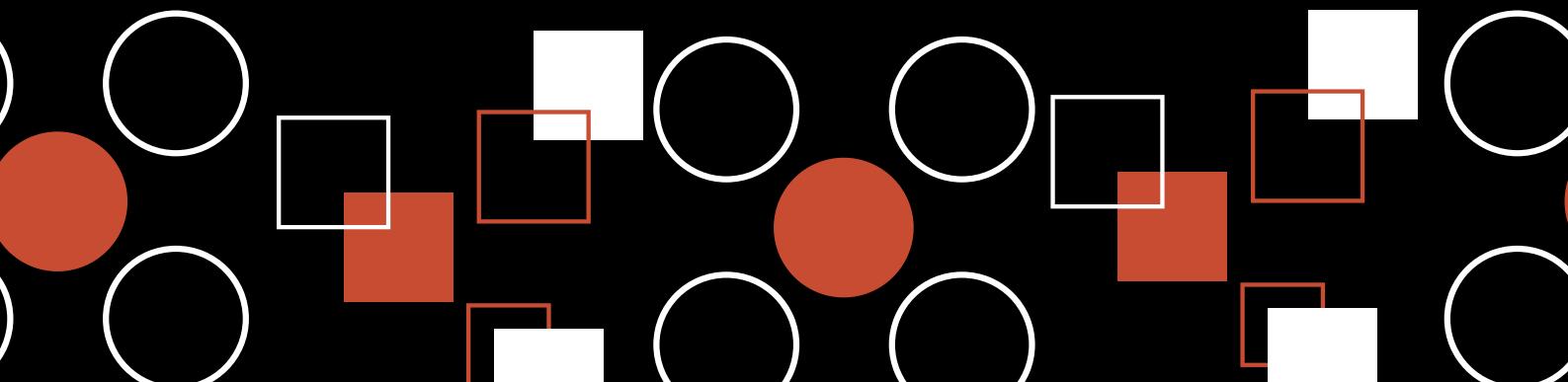
## TERCEIRIZAÇÃO NO MERCADO:

Mas um ponto que chama a atenção é que se uma empresa X contrata uma pessoa com deficiência de uma empresa Y, sendo essa terceirizada, a pessoa que possui a deficiência entra na cota de porcentagem da empresa Y e não da empresa X.



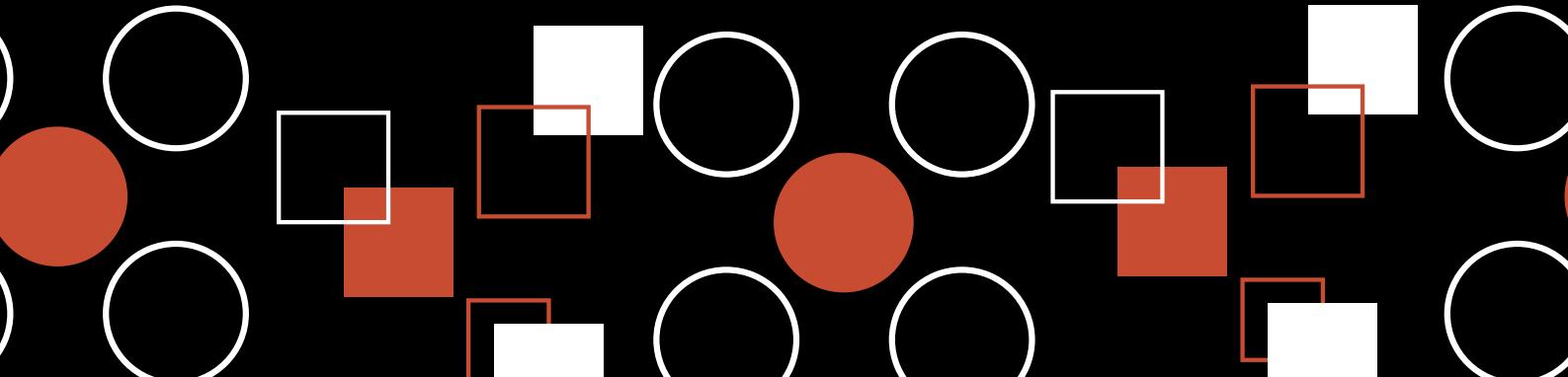
## JORNADA DE TRABALHO:

Outro fator é a jornada de trabalho de uma pessoa com deficiência, dependendo do grau de deficiência e necessidade de acompanhamento médico, ela possui o direito a jornada de trabalho reduzida, tendo horário flexível/reduzida. Porém, o salário pode ser proporcional a horas de trabalho realizadas.



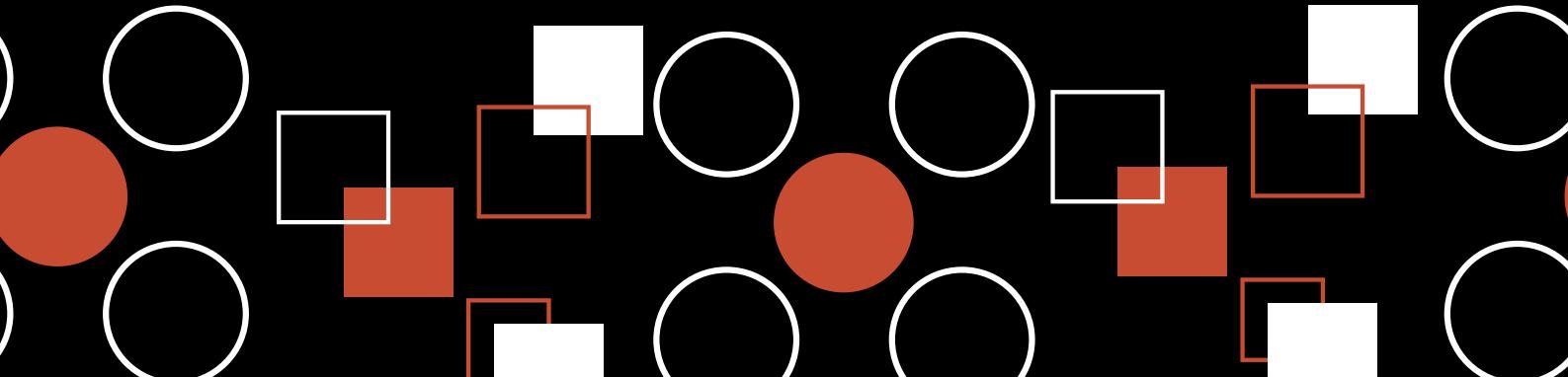
## DEMISSÕES NO TRABALHO:

Ademais, como o Art. 93 da Lei 8.213/91 obriga o cumprimento de cota mínima de PcD, as demissões sem justa causa só podem ser realizadas caso exista outra pessoa com deficiência com contrato por tempo indeterminado ou superior a dois meses.



## DEMISSÕES NO TRABALHO:

Nos casos de demissão por justa causa ou quando o número de colaboradores com deficiência é maior que a quantidade mínima exigida, a empresa não precisa cumprir a restrição e pode seguir as leis de rescisão do contrato de trabalho previstas na CLT.



Para que o presente manual fosse composto, a nossa equipe se baseou em cinco Guias de Acessibilidade e Inclusão, que possuem relação com o trabalho proposto pela disciplina. Em primeiro momento, foi analisado:

1. “Guia de Boas Práticas em Acessibilidade Digital” - Programa de Cooperação entre Reino Unido e Brasil em Acesso Digital.



# BENCHMARKING

23

O Guia de Boas Práticas em Acessibilidade Digital foi desenvolvido como parte do Programa de Cooperação entre Reino Unido e Brasil em Acesso Digital (DAP), o guia visa oferecer subsídios teóricos e práticos para implementação de estratégias de transformação digital acessíveis no governo federal brasileiro.



# BENCHMARKING

24

O guia também aborda:

- conceitos;
- exemplos;
- recomendações;
- ferramentas relacionadas à acessibilidade digital.



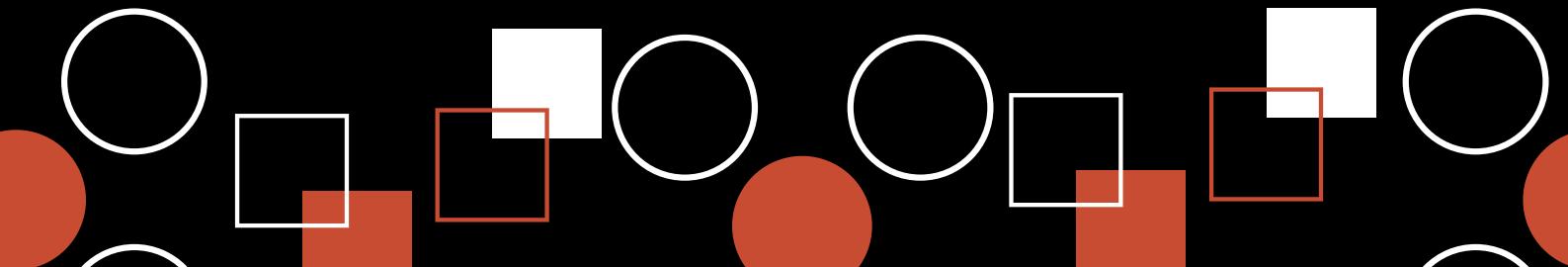
## 2. Manual de Estratégias de Employer Branding como impulsionador da cultura organizacional.

O manual é coordenado pelo Centro de Estudos sobre Tecnologias Web (Ceweb) do NIC.br. Ele visa proporcionar subsídios teóricos e práticos para a implementação de estratégias de transformação digital acessível no governo federal brasileiro.



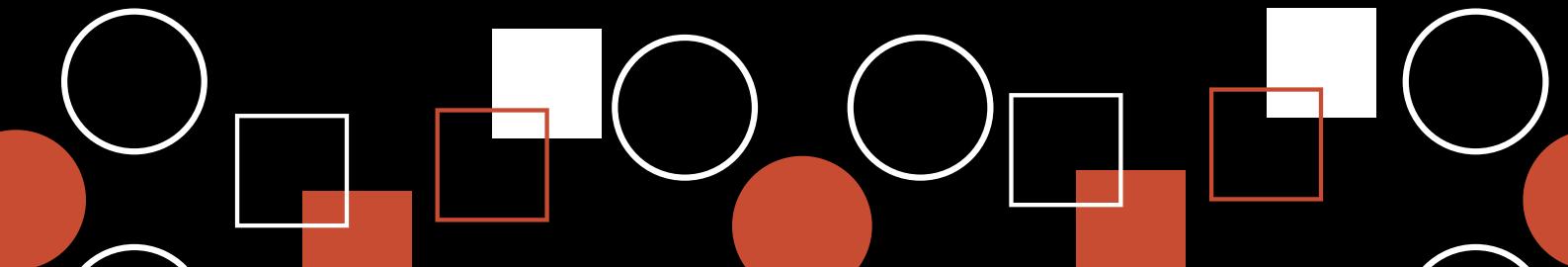
O manual oferece

- diretrizes;
- exemplos;
- recomendações;
- ferramentas para promover a acessibilidade na web, reforçando a importância de um acesso equitativo às informações públicas.

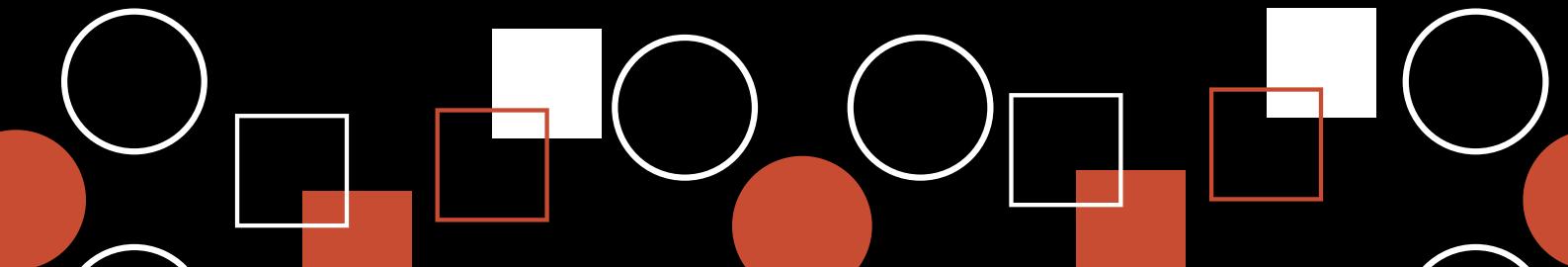


## 3. Teletrabalho No Contexto Da Pandemia Da Covid-19: Influência no Acolhimento, Integração E Socialização Dos Colaboradores de Beatriz Monteiro Castanheira.

Retrata os desafios enfrentados no acolhimento, integração e socialização de colaboradores em teletrabalho durante a pandemia de COVID-19.



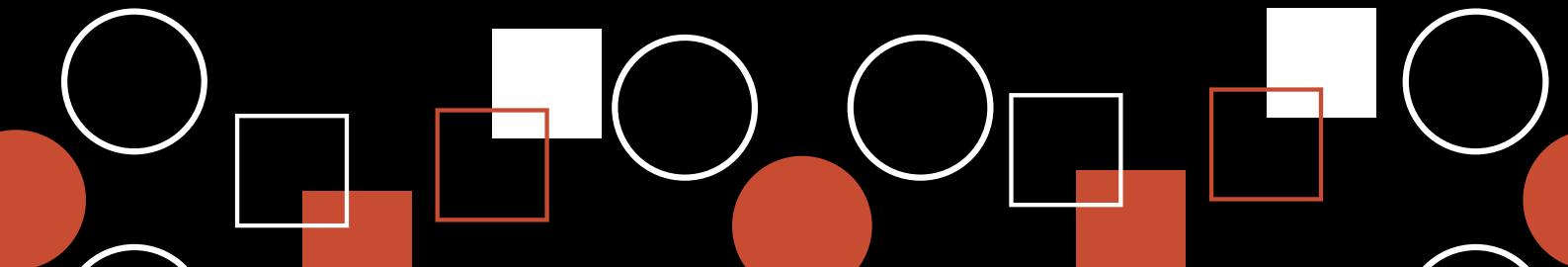
Os dados revelaram que o onboarding virtual apresenta desafios significativos, especialmente em termos de interação social, mas tem sido geralmente bem-sucedido com a implementação de práticas como programas de mentoria, reuniões virtuais e feedback regular.



## 4. "Guia de Acessibilidade Cromática para Daltonismo".

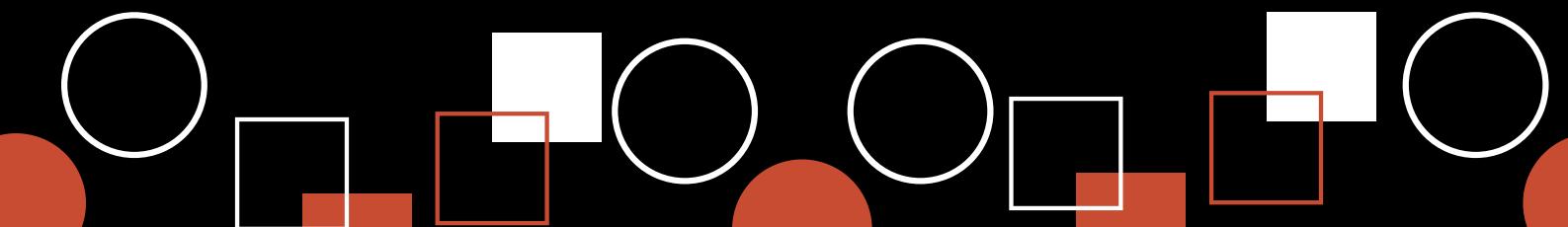
Destina-se a profissionais da indústria criativa, como designers, publicitários e arquitetos, oferecendo orientações para o desenvolvimento de projetos acessíveis em relação às cores.

Apresenta 20 soluções de acessibilidade e estabelece os 'princípios de acessibilidade cromática'.

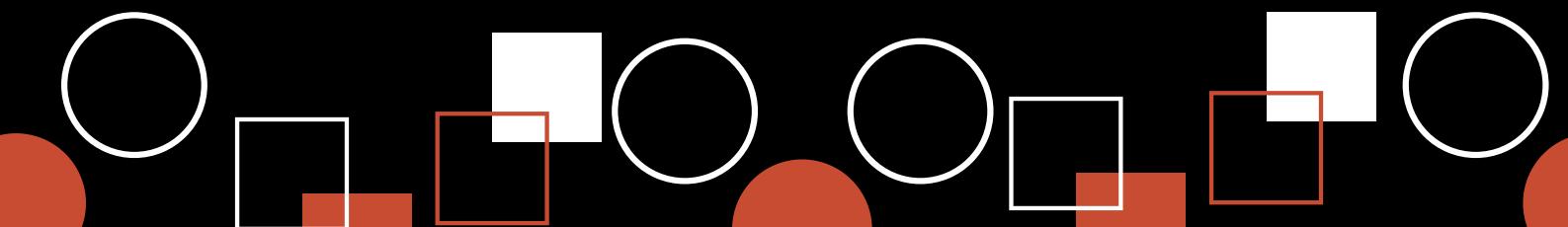


## 5. “Manual do Onboarding Remoto”.

Enfatiza a importância do onboarding remoto em empresas com trabalho home office ou híbrido, visando integrar equipes de forma unida e com alto desempenho.



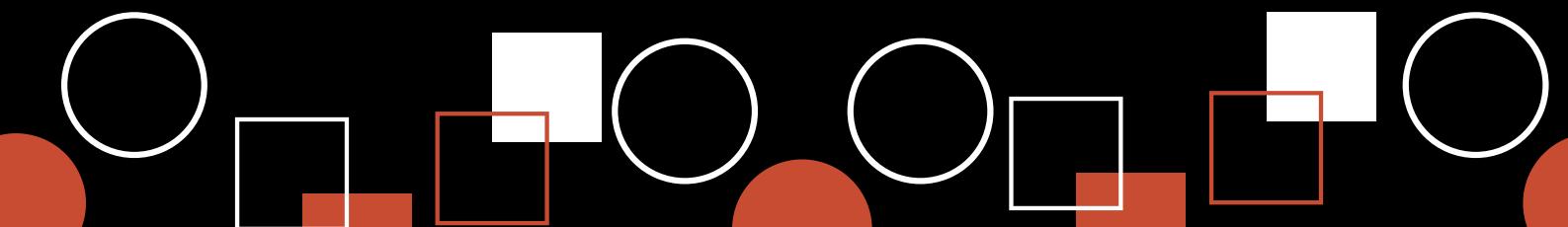
Em suma, com base nesses manuais é possível ter uma base sólida e bem segmentada para dar continuidade ao nosso Manual de Onboarding Acessível, voltado para pessoas com daltonismo e pessoas com baixa visão. Visando, principalmente, uma melhor adesão e sensação de pertencimento dos novos funcionários na Agência Brazero.



# A EMPRESA

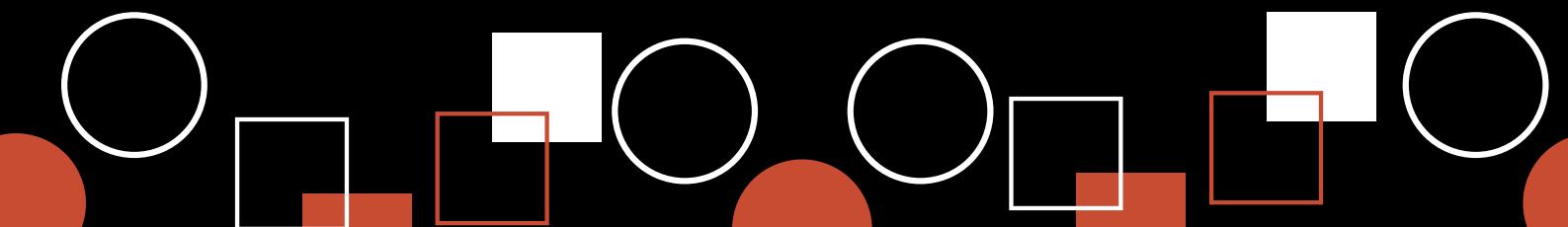
32

A Agência Brazero nasceu da fusão entre duas empresas: a Virtual Bit, especializada em desenvolvimento web e mobile, e a Agência Ventana, focada em comunicação. Dessa união, emergiu uma agência de multicomunicação com um portfólio completo, comprometida em oferecer soluções inspiradoras que agregam valor a produtos, serviços, empresas e pessoas, tanto no ambiente online quanto offline.

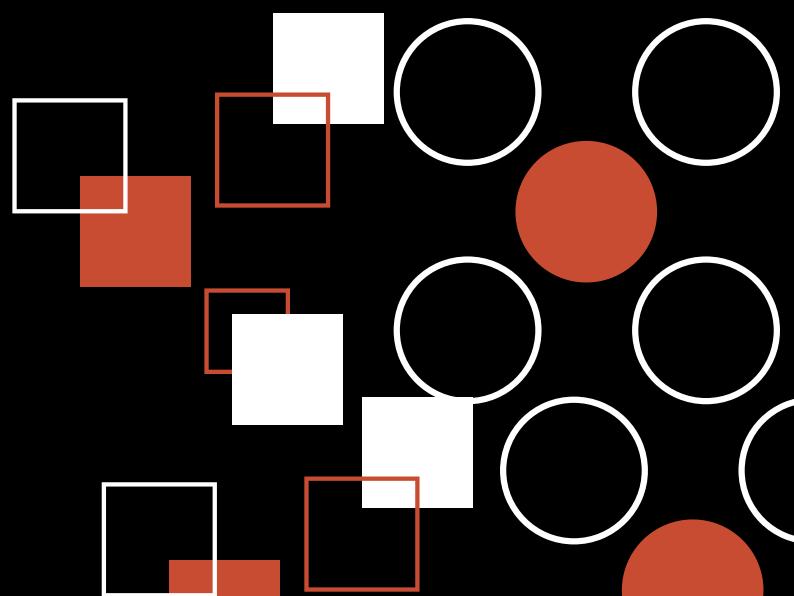


Com uma equipe de profissionais multidisciplinares, a Brazero oferece serviços em sete grandes eixos:

- Marketing
- Branding
- Audiovisual
- Design
- Desenvolvimento
- Fotografia
- Aceleração



Esses serviços são sempre aliados à pesquisa, planejamento e estratégia, garantindo uma estrutura completa para atender com comprometimento, criatividade, dinamismo e inovação às demandas de comunicação.



# MISSÃO

Proporcionar aos nossos clientes as melhores experiências e soluções em marketing, branding, audiovisual, design, desenvolvimento, fotografia e aceleração de forma inovadora, inteligente, ágil e objetiva. Nosso foco é entregar soluções acessíveis, tanto na parte comunicacional quanto no desenvolvimento web e mobile.

# VISÃO

Estar atenta às mudanças e inovações para acelerar o crescimento dos clientes por meio de nossos eixos de soluções.

# VALORES

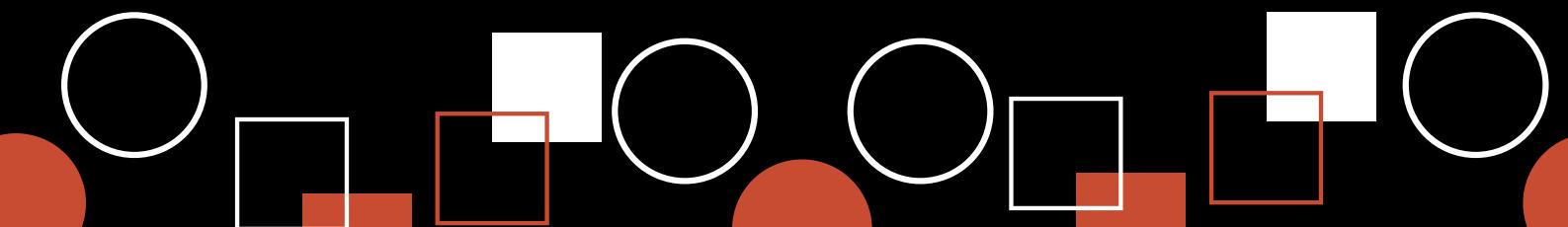
- **Excelência:** Nos serviços e produtos oferecidos.
- **Rapidez e Pontualidade:** No atendimento aos clientes.
- **Responsabilidade e Integridade:** Com os serviços e produtos oferecidos.
- **Clareza:** Na negociação e execução dos serviços e produtos.
- **Igualdade:** Entre pessoas, promovendo respeito a crenças, gêneros e condições.

# COLABORADORES

38

A Agência Brazero valoriza:

- Igualdade, prezando pelo respeito às crenças, gêneros e condições;
- O espaço inclusivo, onde a diversidade é celebrada;
- Colaboração e o diálogo aberto, promovendo o crescimento pessoal e profissional;
- Ambiente de trabalho positivo e inclusivo;
- Programas de desenvolvimento contínuo e bem-estar.

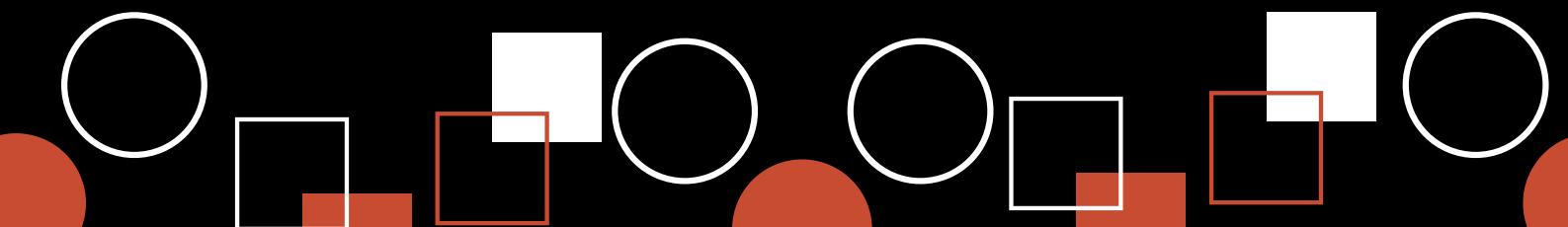


# GUIA DE SÍMBOLOS E TERMOS

39

Os símbolos específicos servem para identificar quando um local possui a acessibilidade para a deficiência que está sendo mostrada.

Normalmente, esses símbolos aparecem em paredes e em lugares abertos para que todos possam ver com clareza, possuindo a descrição em braille também.



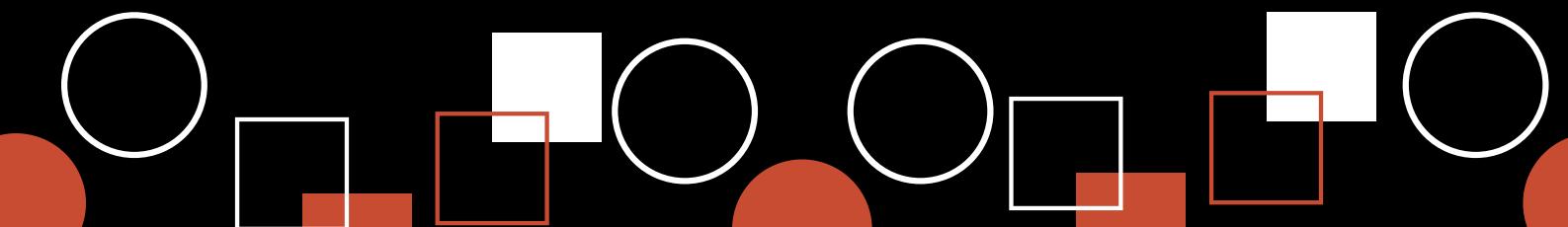
SÍMBOLO  
INTERNACIONAL  
DE ACESSO



DEFICIÊNCIA  
VISUAL



DEFICIÊNCIA  
AUDITIVA



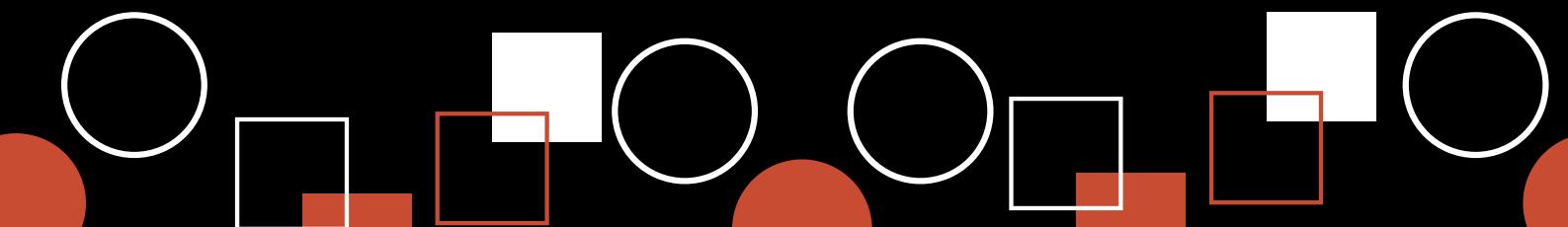
AUDIODESCRÍÇÃO



BRAILLE



BAIXA VISÃO



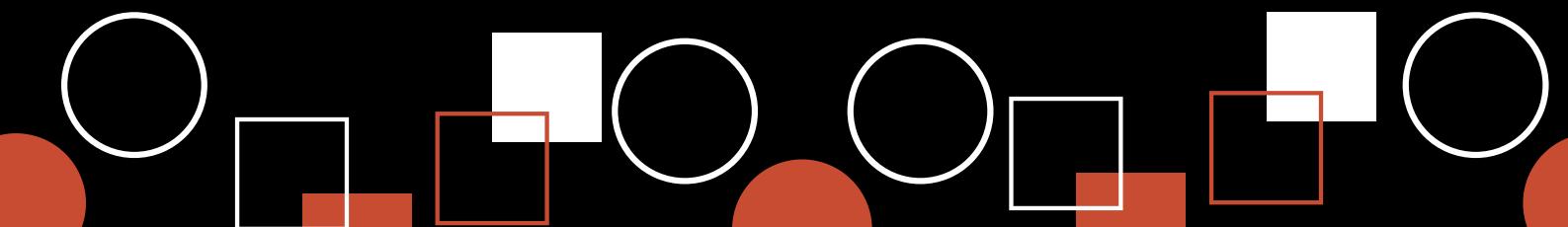
INTÉRPRETE DE  
LIBRAS



AUMENTO DE  
LETRAS



TRANSTORNO  
DO ESPECTRO  
AUTISTA

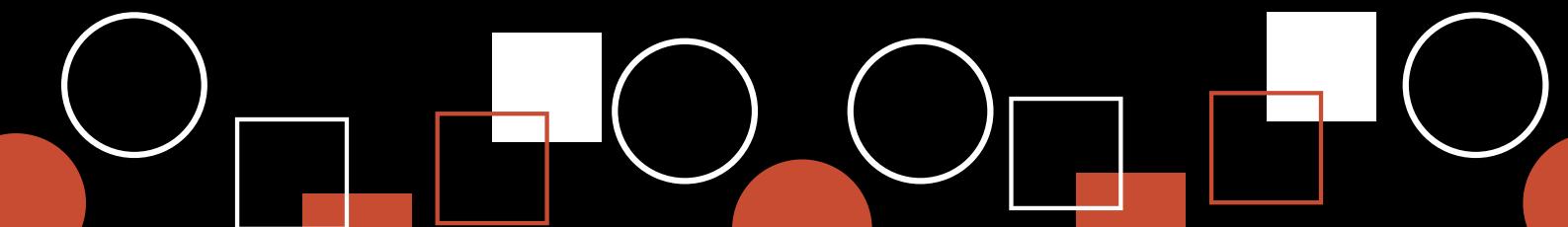


# PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS OCULTAS



# COMUNICAÇÃO AUMENTATIVA E ALTERNATIVA

**CAA**



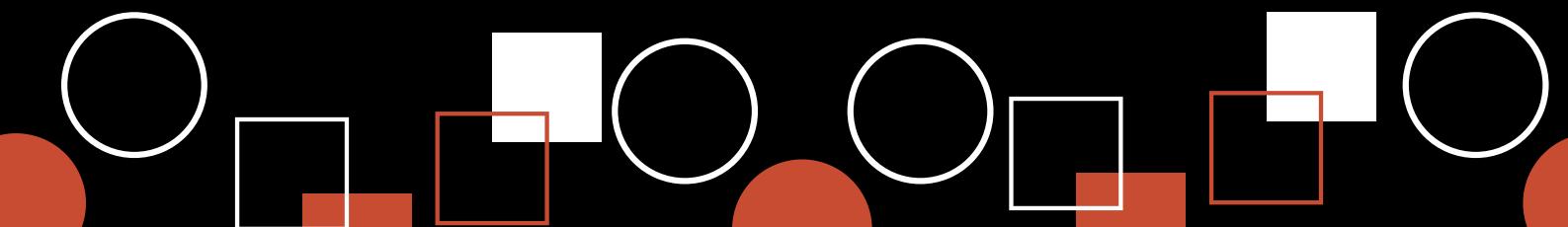
# GUIA DE AUTODESCRIÇÃO

A autodescrição acessível é uma prática importante para garantir que pessoas com deficiência visual possam entender como você é e como se apresenta.

## Estrutura da Autodescrição

### 1. Identificação

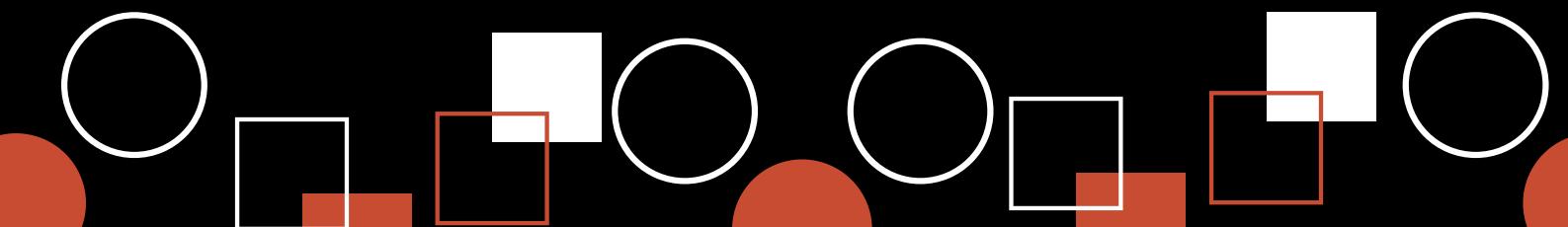
- Nome
- Pronome (se desejado)



# GUIA DE AUTODESCRIÇÃO

## 2. Aparência Física

- Idade aproximada
- Etnia ou cor da pele
- Estatura e tipo físico
- Cabelo (cor, comprimento, estilo)
- Roupas (cores, estilos, padrões)
- Acessórios (óculos, joias, etc.)
- Características faciais (barba, bigode, cicatrizes, marcas de nascença, etc.)



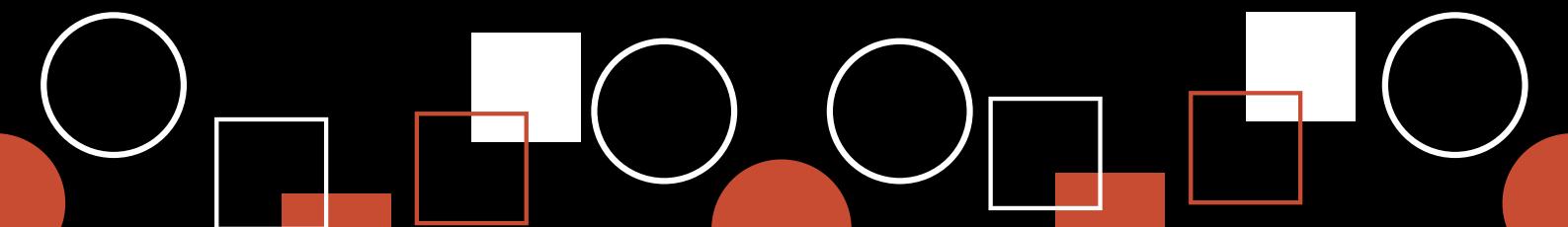
# GUIA DE AUTODESCRIÇÃO

## 3. Contexto e Ambiente

- Local onde você está
- Itens ou objetos ao seu redor (se relevantes)
- Iluminação e cores do ambiente

## 4. Expressão e Emoções

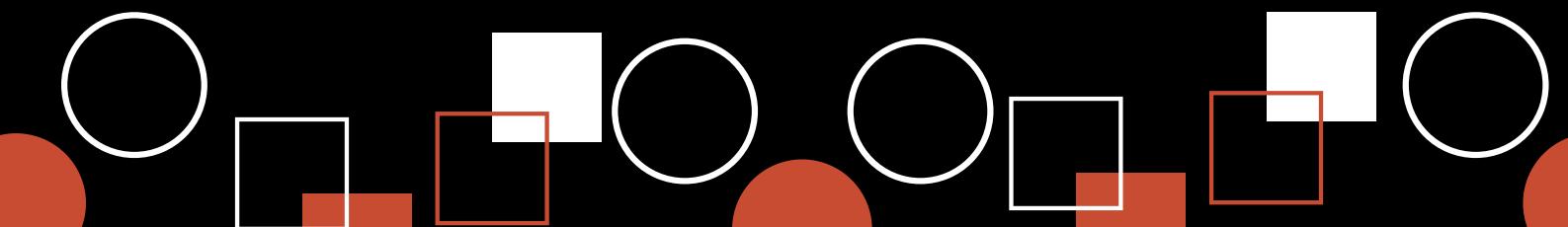
- Expressão facial
- Tom de voz (opcional, caso relevante)
- Gestos e postura



# GUIA DE AUTODESCRIÇÃO

## EXEMPLOS:

"Olá, meu nome é Maria. Eu uso pronomes ela/dela. Tenho cerca de 30 anos, sou branca, de estatura média e corpo magro. Meu cabelo é castanho claro, longo e liso, e hoje estou usando uma camisa azul de mangas curtas e uma calça jeans. Estou na minha sala de estar, com uma estante de livros atrás de mim. A iluminação é natural, e a sala tem paredes brancas. Estou sorrindo enquanto falo, e meu tom de voz é animado."

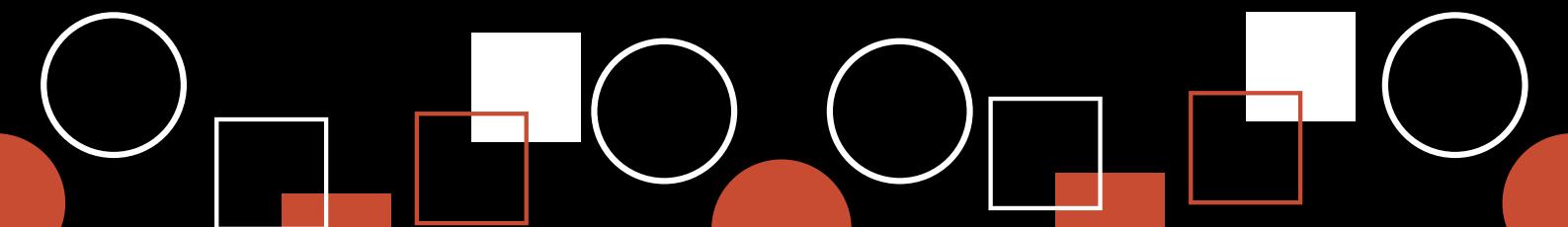


# GUIA DE AUTODESCRIÇÃO

48

"Olá, sou João. Uso pronomes ele/dele. Sou um homem negro, de aproximadamente 40 anos, com estatura alta e corpo atlético.

Tenho cabelo curto e crespo. Estou usando uma camiseta vermelha e calça preta. Estou no meu escritório, com uma mesa e um computador ao fundo. A iluminação é suave e amarelada, e as paredes são cinza claro. Estou falando com um tom de voz calmo e confiante, e minha expressão facial é séria."

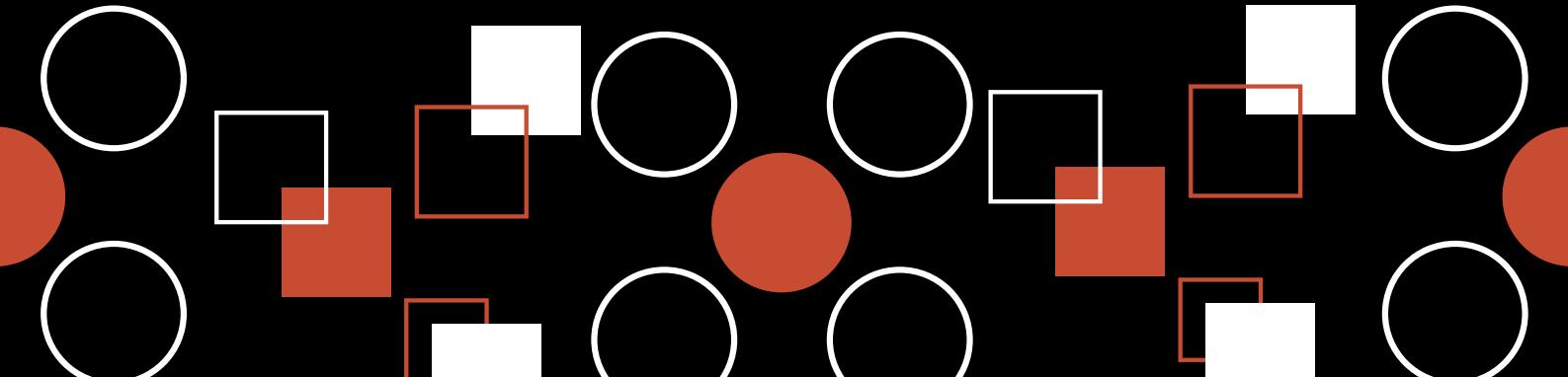


# GUIA DE AUTODESCRIÇÃO

49

Dicas para uma boa autodescrição

- Seja conciso, mas inclua detalhes suficientes para que alguém possa visualizar você mentalmente.
- Use uma linguagem clara e acessível.
- Evite termos técnicos ou jargões.
- Mantenha um tom respeitoso e inclusivo.
- Pratique sua autodescrição para que soe natural.

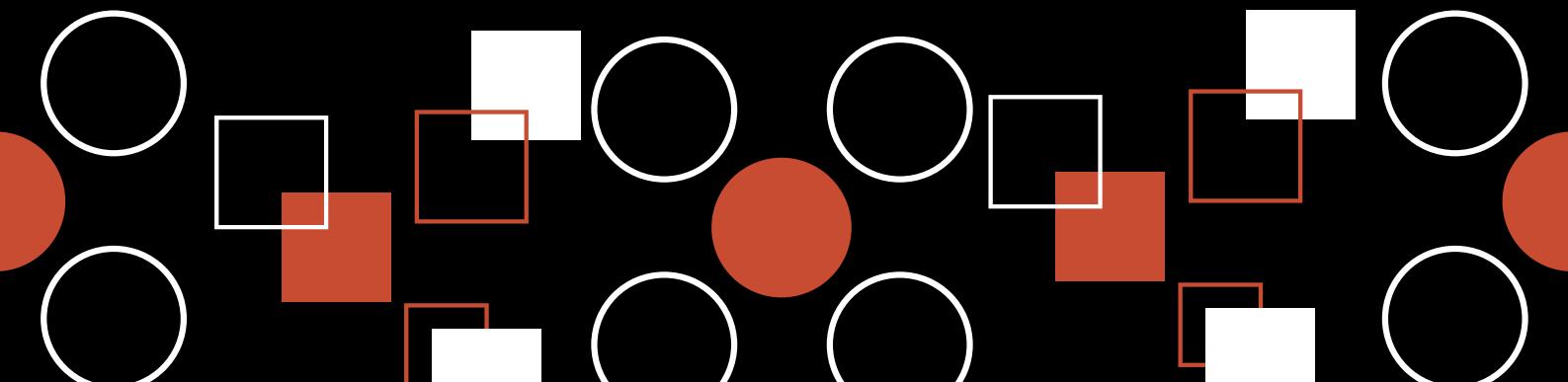


# GUIA DE AUTODESCRIÇÃO

50

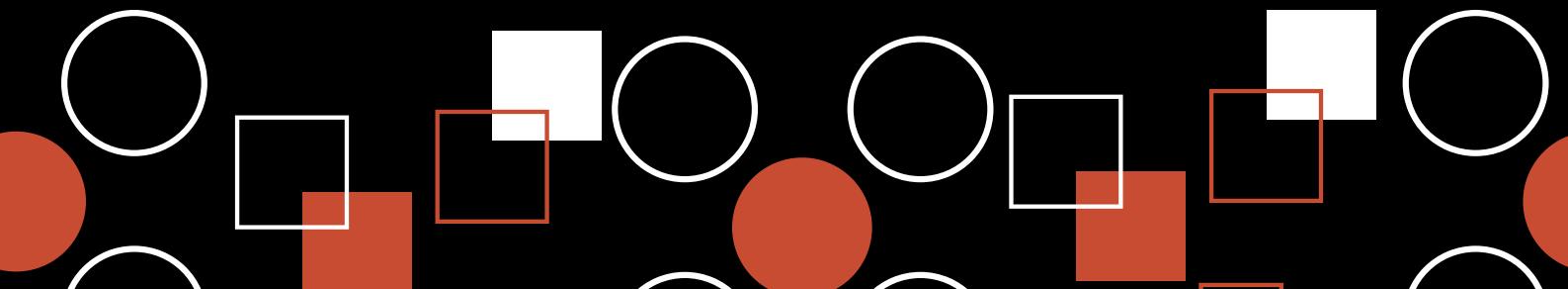
Dicas para uma boa autodescrição

- Inclua informações contextuais relevantes para ajudar na visualização do ambiente.
- Descreva gestos e posturas se forem importantes para a compreensão do que você está fazendo.



# ACESSIBILIDADE DIGITAL

Acessibilidade digital é sobre criar websites, ferramentas e tecnologias digitais que todos possam usar, incluindo pessoas com deficiências visuais, auditivas, motoras e cognitivas. O objetivo é remover barreiras, garantindo acesso e uso eficaz da internet para todos.

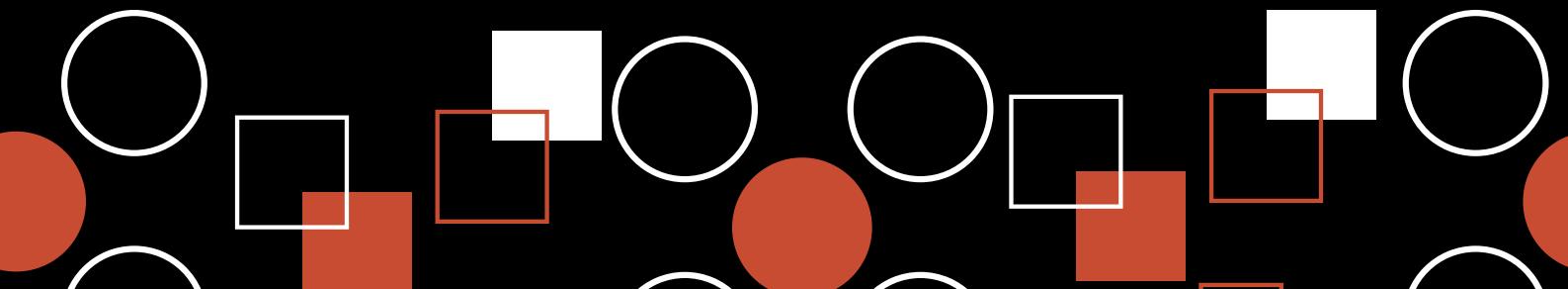


# ACESSIBILIDADE DIGITAL

52

Para ser acessível, o conteúdo deve:

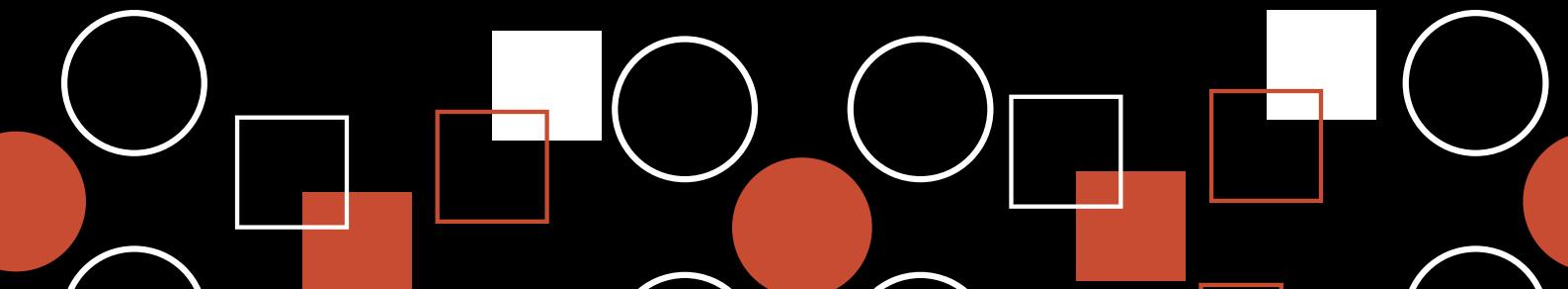
- Usar descrições de texto para imagens;
- Legendas para vídeos;
- Transcrições para áudios;
- A interface deve ser operável, permitindo que todas as funcionalidades do site sejam usadas via teclado, sem necessidade de mouse.



# ACESSIBILIDADE DIGITAL

53

- Precisa ser compreensível, com linguagem clara e simples;
- Interfaces previsíveis para que os usuários saibam o que esperar ao interagir com os elementos.
- A robustez do conteúdo deve ser garantida, compatível com tecnologias assistivas, como leitores de tela e ampliadores de texto.

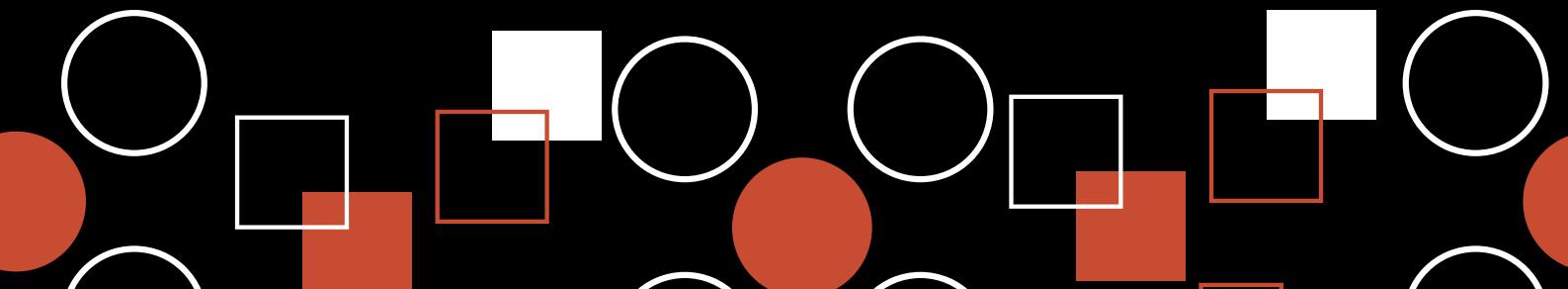


# ACESSIBILIDADE DIGITAL

54

Essencialidades da acessibilidade digital:

- Design inclusivo;
- Permitir que todos, independentemente de suas capacidades, accessem e usem recursos digitais de maneira eficaz.
- Criar experiências digitais verdadeiramente acessíveis para todos.

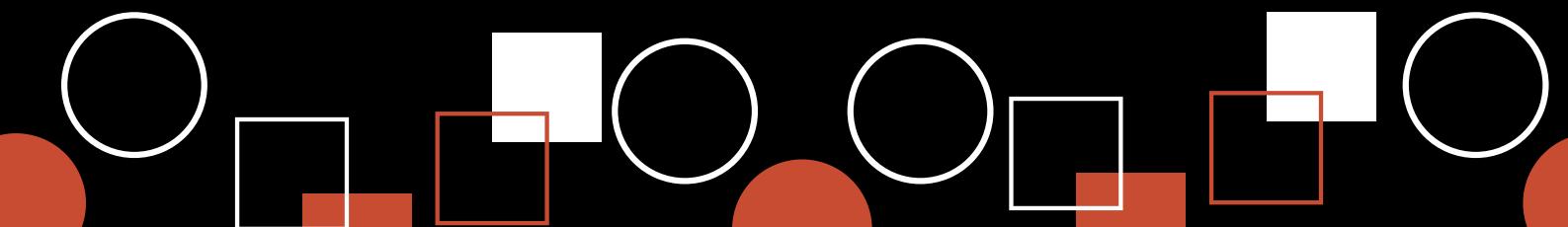


# ACESSIBILIDADE DIGITAL

55

Dicas de acessibilidade digital:

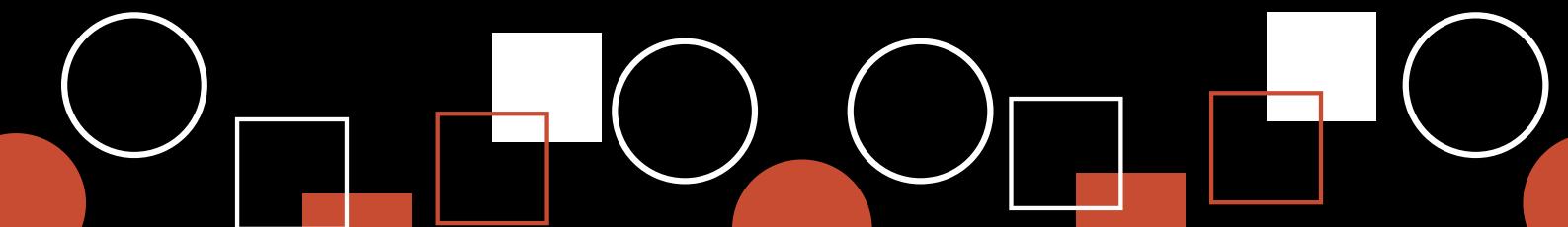
- **Contraste Adequado:** Use um bom contraste entre texto e fundo. Ferramentas como o WebAIM Contrast Checker ajudam a garantir isso.
- **Cores a Evitar:** Evite combinações difíceis como vermelho e verde, ou azul e amarelo. Prefira cores facilmente distinguíveis, como azul e laranja.



# ACESSIBILIDADE DIGITAL

Dicas de acessibilidade digital:

- **Textos e Símbolos:** Não dependa só de cores para transmitir informações. Use textos, ícones ou padrões adicionais.
- **Nomeação das Cores:** Descreva as cores ao invés de apenas nomeá-las. Exemplo: "clique no botão 'Enviar'" em vez de "clique no botão verde"

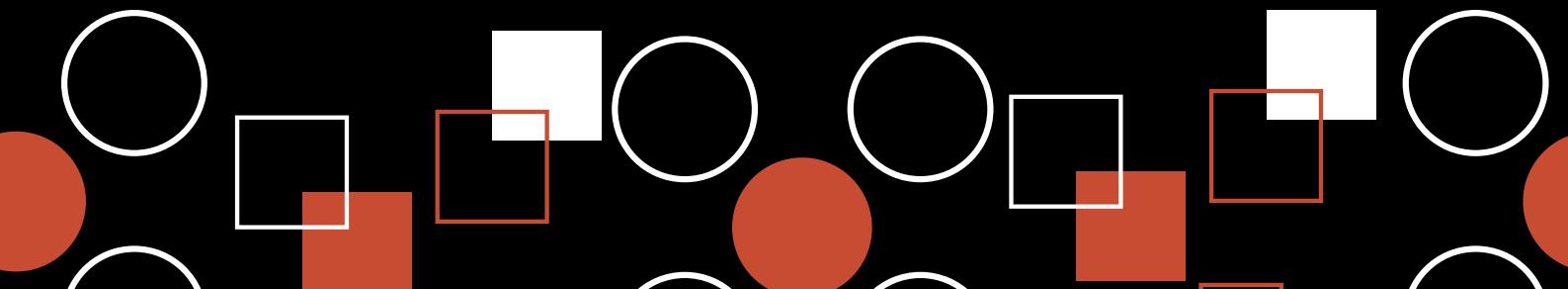


# ACESSIBILIDADE DIGITAL

57

Dicas de acessibilidade digital:

- **Teste e Feedback:** Use simuladores de daltonismo, como Coblis ou Color Oracle, e obtenha feedback de usuários com daltonismo.
- **Ferramentas de Acessibilidade:** Utilize ferramentas de validação de acessibilidade para seguir as diretrizes recomendadas.

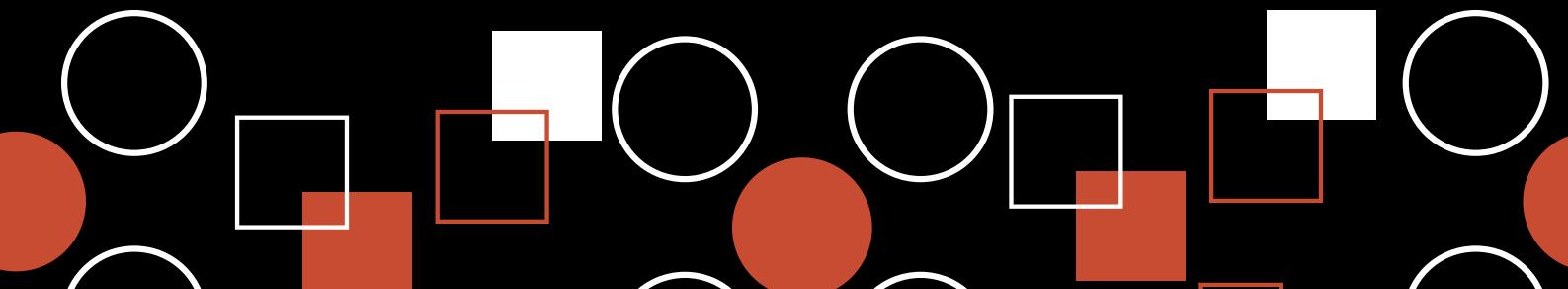


# ACESSIBILIDADE DIGITAL

58

Dicas de acessibilidade digital:

- **Facilite a Navegação:** Use menus simples e organize o conteúdo logicamente para ajudar pessoas com baixa visão.
- **Zoom e Escalabilidade:** Certifique-se de que o conteúdo pode ser ampliado sem perder qualidade.

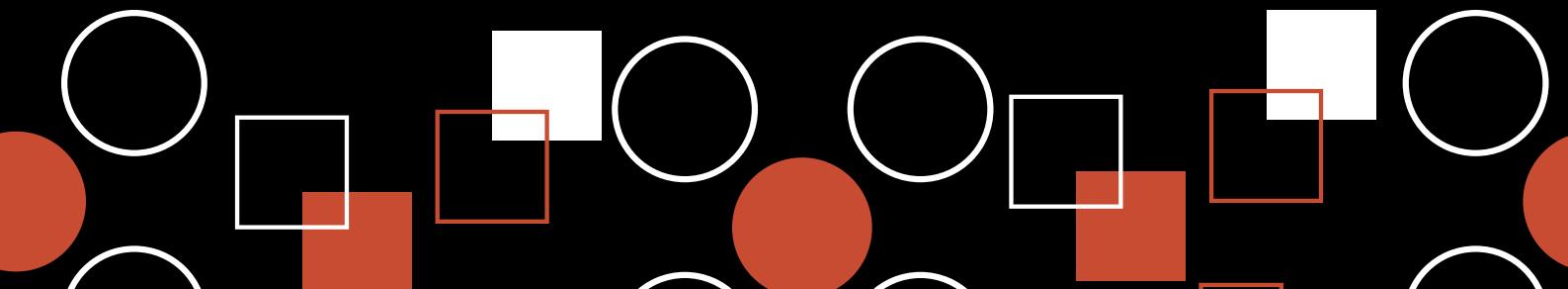


# ACESSIBILIDADE DIGITAL

59

Dicas de acessibilidade digital:

- **Espaçamento e Layout:** Use espaçamento adequado e layouts organizados para facilitar a leitura e navegação. Sugere-se utilizar o espaçoamento 1,5 e atentar para o contraste de cor entre a letra e o fundo

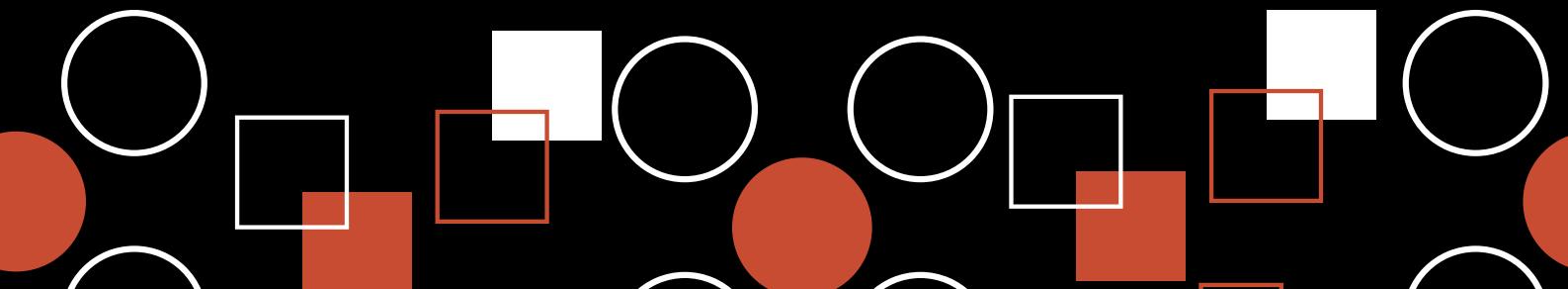


# ACESSIBILIDADE DIGITAL

60

Dicas de acessibilidade digital:

- **Utilize Estilos:** Usar estilos (Título1, Título2, etc.) em documentos Word é crucial para acessibilidade. Eles ajudam leitores de tela a identificar a hierarquia dos títulos, facilitando a navegação para usuários cegos.

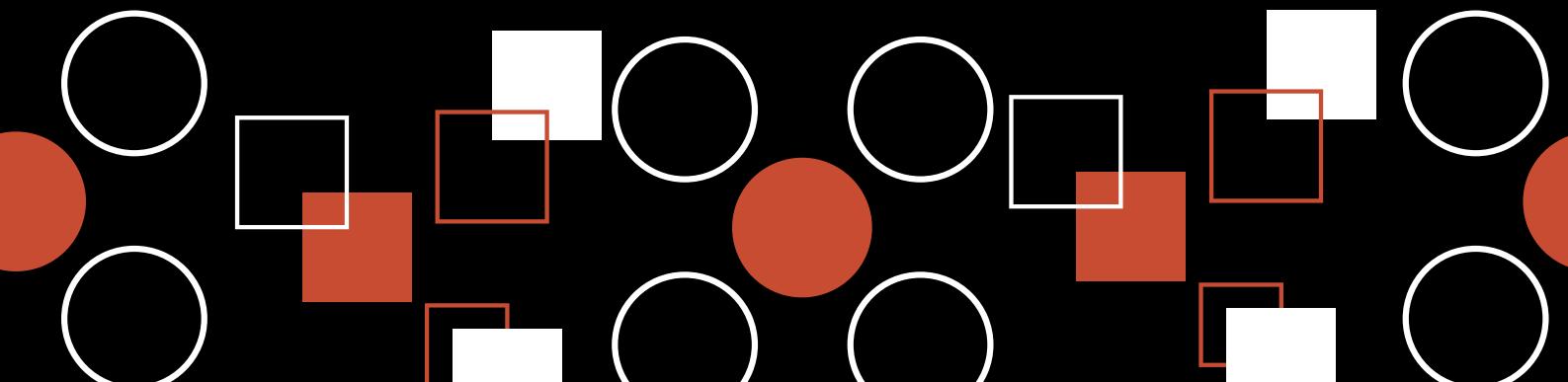


# ACESSIBILIDADE DIGITAL

61

Dicas de acessibilidade digital:

- **Evite Dividir o Documento em Colunas:** Na navegação utilizando as setas, o leitor de tela passa apenas pela primeira coluna de cada página

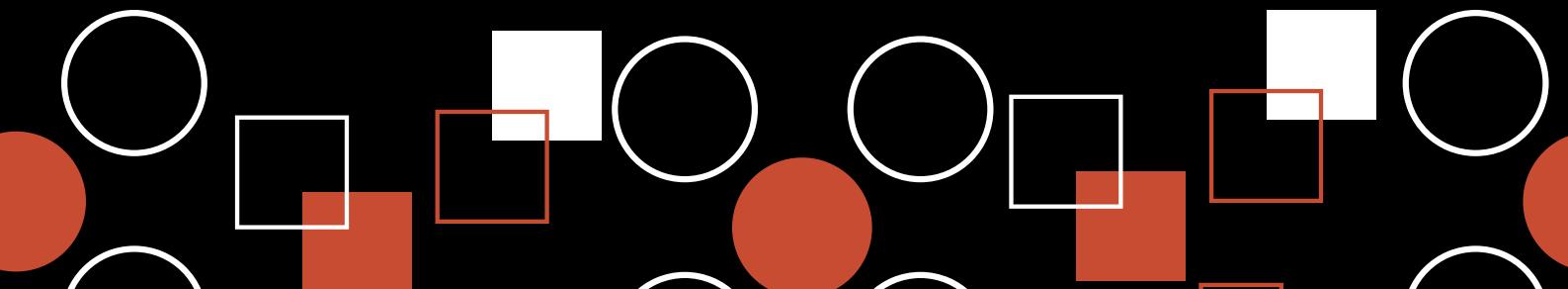


# ACESSIBILIDADE DIGITAL

62

Dicas de acessibilidade digital:

- **Como descrever:** Ao descrever uma imagem, comece informando o tipo (fotografia, gráfico, etc.). Descreva os elementos na ordem em que aparecem, de cima para baixo e da esquerda para a direita.

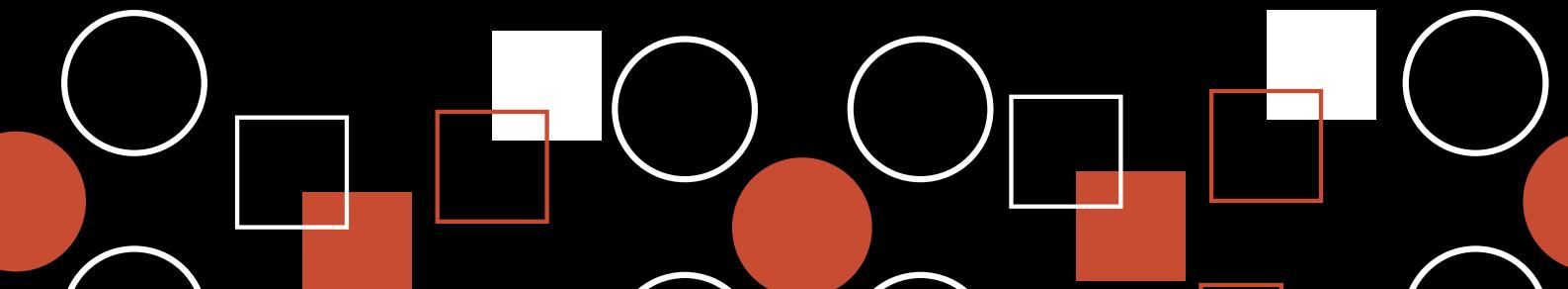


# ACESSIBILIDADE DIGITAL

63

Dicas de acessibilidade digital:

- **Descrever cores:** Ao descrever uma imagem, mencione as cores, pois elas influenciam a comunicação. Prefira usar legendas em vez de texto alternativo para que pessoas com baixa visão ou daltonismo compreendam melhor os detalhes.



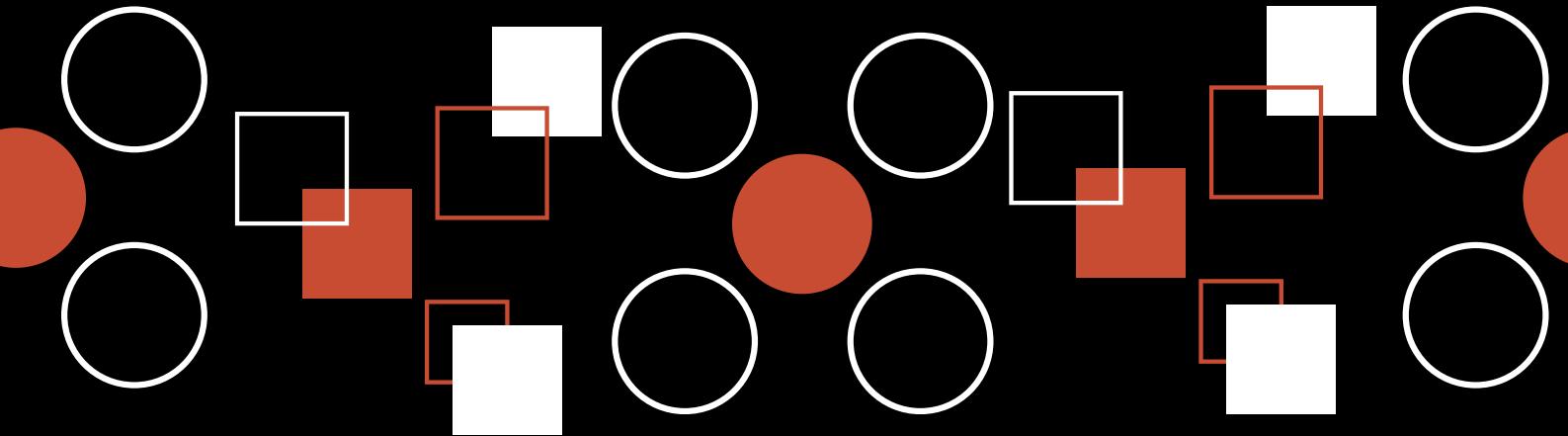
# ACESSIBILIDADE DIGITAL

64

Dicas de acessibilidade digital:

- **Tamanho de fontes:**

Recomenda-se usar fontes de pelo menos 14pt para facilitar a leitura por pessoas com baixa visão e idosos.



# EXEMPLOS PRÁTICOS DE ACESSIBILIDADE DIGITAL

65

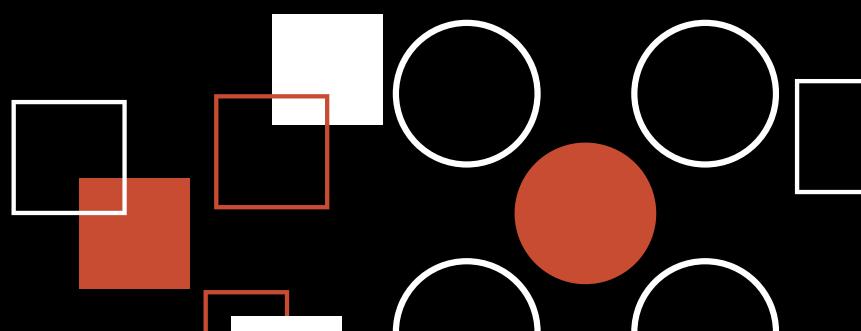


Modo com acessibilidade

Para saber mais novidades sobre o Guia de Acessibilidade para Daltonismo, siga o perfil do Guia das Cores no [Instagram](#).

- ✓ O hiperlink é destacado pelo sublinhado, além da cor, e pode ser visualizado por pessoas com daltonismo.

Fonte: Thiovane Pereira

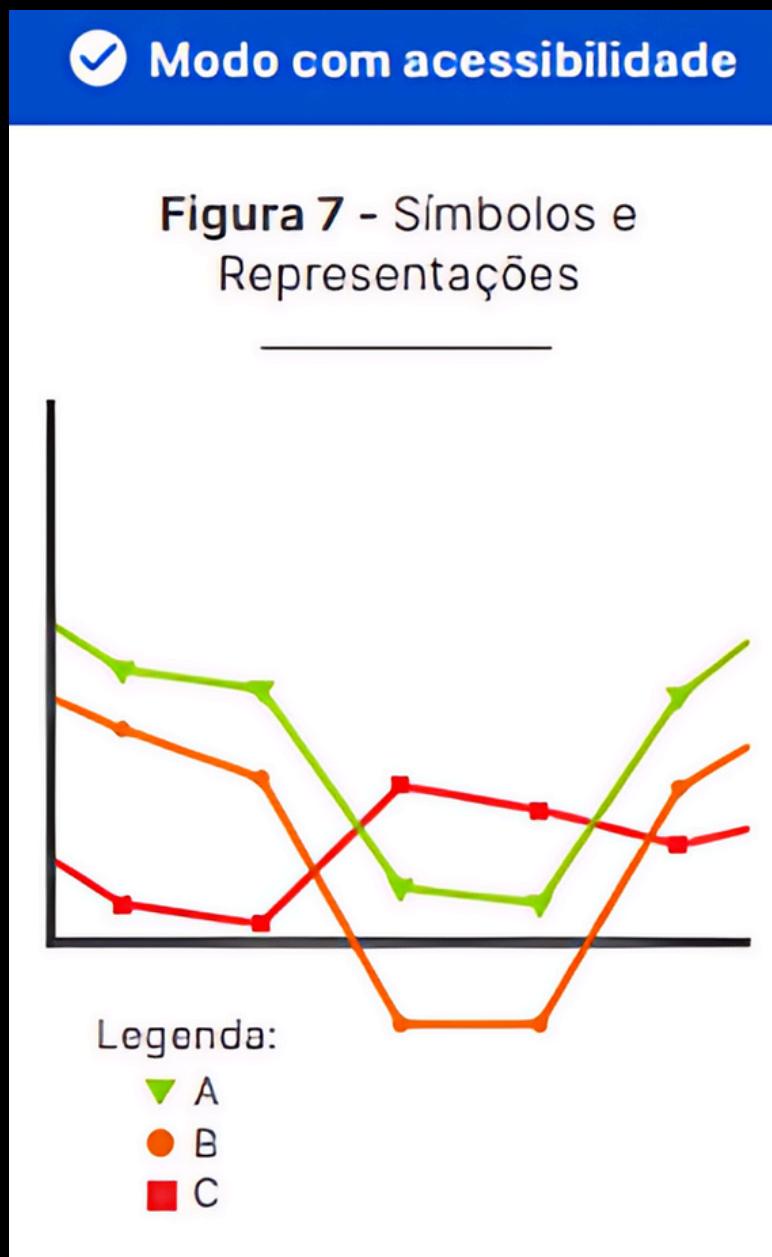




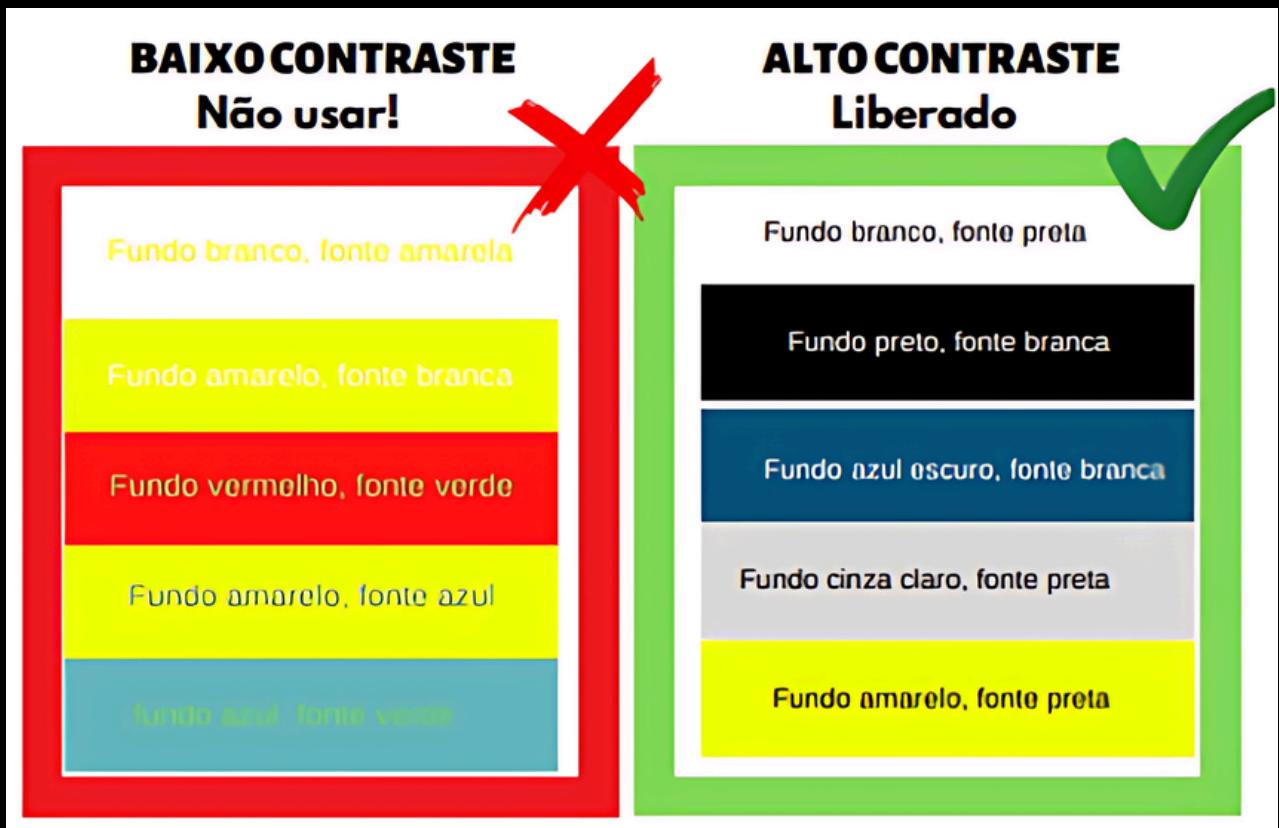
Fonte: Thiovane Pereira



Fonte: Cinema Cego: Acessibilidade Audiovisual



Fonte: Thiovane Pereira

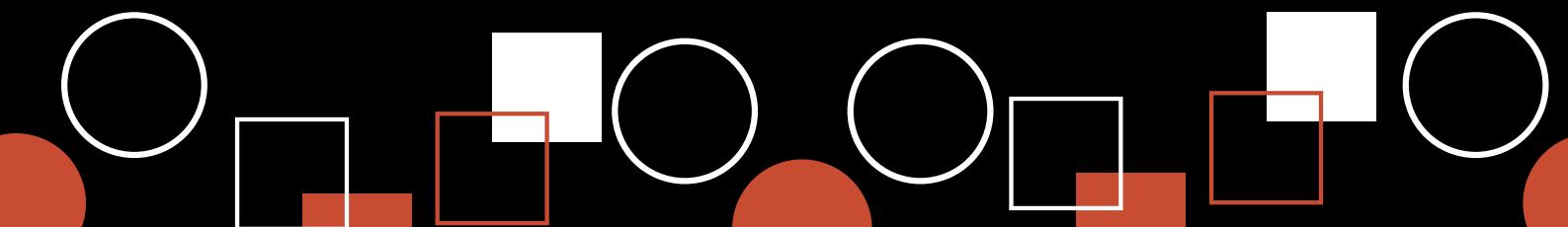


Fonte: Cinema Cego: Acessibilidade Audiovisual

# DALTONISMO

70

Pessoas portadoras de daltonismo tem um distúrbio da visão que dificulta a percepção de cores, especialmente vermelho e verde, e, menos frequentemente, azul e amarelo. Algumas pessoas têm visão acromática, enxergando apenas tons de branco, cinza e preto.

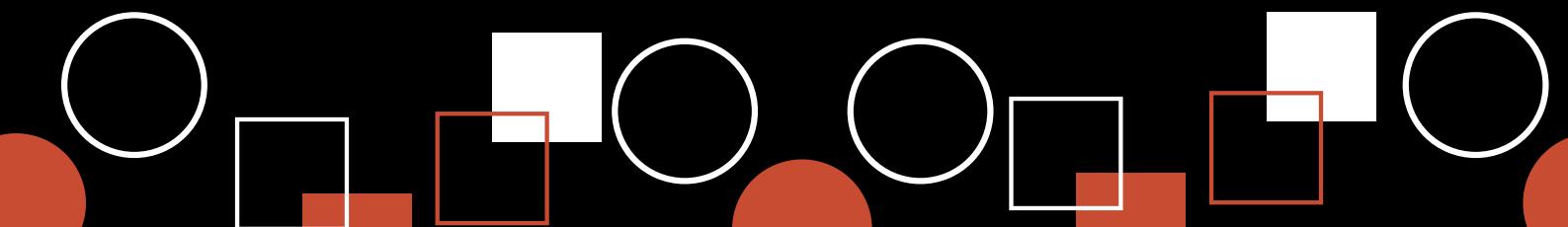


# DALTONISMO

71

O daltonismo é geralmente hereditário e ligado ao cromossomo X, afetando mais homens do que mulheres.

Mulheres podem ser portadoras do gene defeituoso e passá-lo para seus filhos. Casos rares de daltonismo adquirido podem ocorrer devido a traumas, problemas na retina, tumores cerebrais ou lesões neurológicas.



# DALTONISMO

72

Cada cor corresponde a um comprimento de onda de luz, que é captada pela retina do olho. Na retina, existem células chamadas cones, responsáveis pela visão diurna e percepção de cores, e bastonetes, que funcionam com pouca luz e permitem a visão noturna e periférica. O daltonismo ocorre devido a alterações ou ausência de pigmentos nos cones, prejudicando a distinção de algumas cores.



# DALTONISMO

Existem três tipos principais de daltonismo, sendo eles:

- **Protanopia:** Diminuição ou ausência do pigmento vermelho, resultando em visão de tons de bege, marrom, verde ou cinza.
- **Deuteranopia:** Diminuição ou ausência do pigmento verde, resultando em visão de tons de marrom.
- **Tritanopia:** Dificuldade em perceber tons de azul e amarelo, que podem parecer rosados.



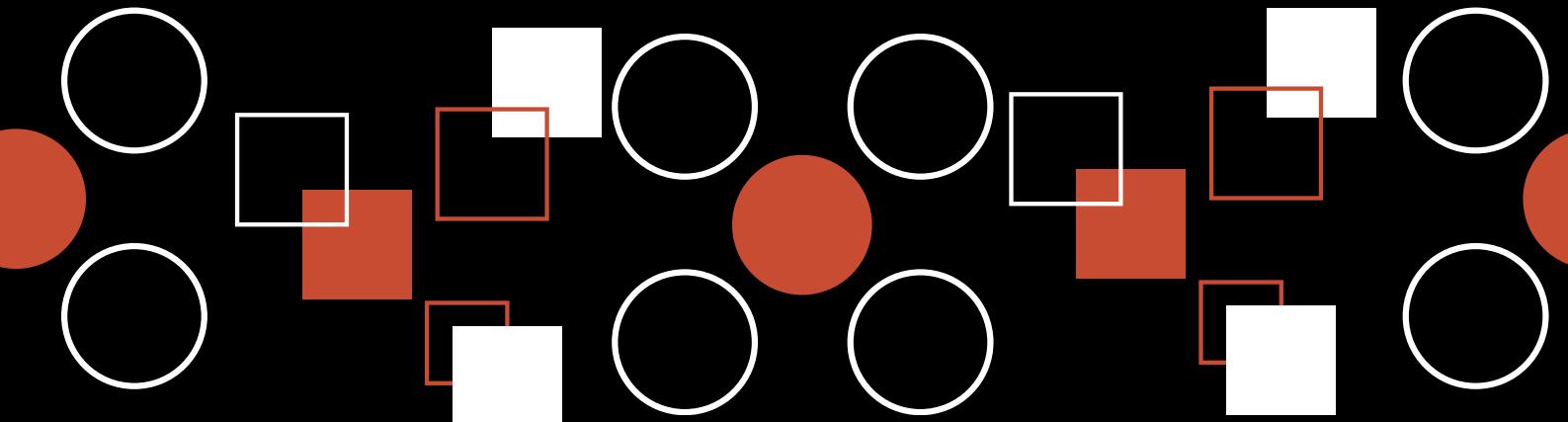
Como é feito o diagnóstico e o seu tratamento?

Para diagnosticar o daltonismo e determinar o grau de comprometimento, são usados três exames principais:

- Anomaloscópio de Nagel;
- Lâs de Holmgren;
- Teste de cores de Ishihara.



O daltonismo não tem cura nem tratamento específico. Lentes com filtro de cor podem melhorar o contraste. No entanto, o daltonismo adquirido pode regredir ou estabilizar se a causa for tratada adequadamente.



# BAIXA VISÃO

76

O que é ser uma pessoa com baixa visão?

Pessoas que possuem baixa visão são aquelas que têm perda de visão que não pode ser corrigida com óculos, lentes de contato ou cirurgia. Elas apresentam acuidade visual igual ou menor que 20/200 no melhor olho, mesmo com correção, ou campo visual inferior a 20º. A maioria dos afetados são idosos, mas qualquer pessoa pode ter baixa visão.



# BAIXA VISÃO

77

Na maioria dos casos, o paciente tem somente 20% ou menos da visão completa (AV 20/20). Alguns sintomas de baixa visão são não conseguir ver bem o suficiente para:

- Ler;
- Dirigir;
- Reconhecer rostos;
- Diferenciar cores ou detalhes,
- Sentir sempre a visão embaçada.



Quais são os tipos de baixa visão?

O tipo de baixa visão depende da doença ou condição que a causou. Os tipos mais comuns de baixa visão são:

- **Perda de visão central** (não ser capaz de ver as coisas no centro de sua visão)
- **Perda de visão periférica** (não ser capaz de ver as coisas com o canto dos olhos)
- **Cegueira noturna** (não ser capaz de ver com pouca luz)
- **Visão embaçada ou turva**

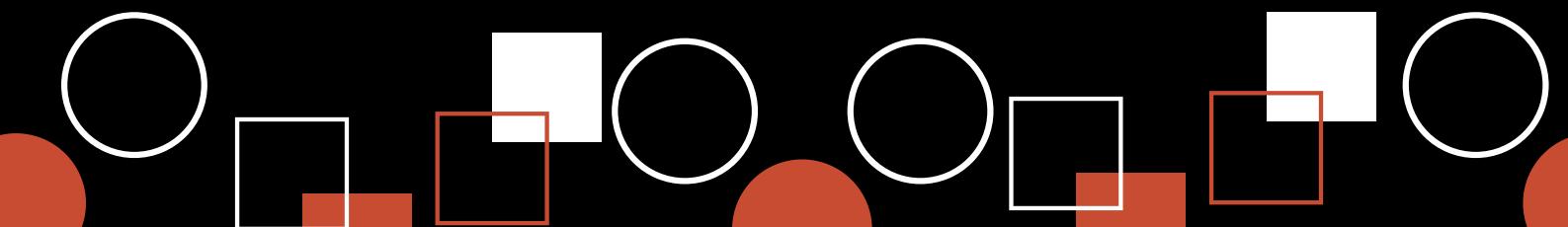


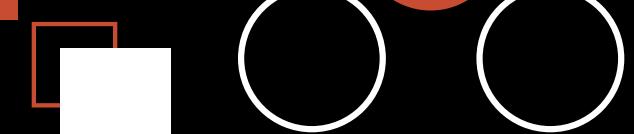
# BAIXA VISÃO

79

Outras causas pode adquiridas a partir de outras doenças como:

- Cicatrizes na retina
- Degeneração macular relacionada à idade (DMRI)
- Retinopatia diabética (uma condição que pode causar perda de visão em pessoas com diabetes)
- Glaucoma
- Traumas oculares também podem causar a baixa visão

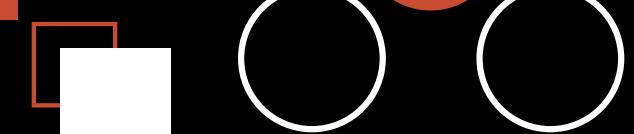




# O QUE EVITAR?

80

- Não chame de “especial”, “deficiente” ou outros termos pejorativos, o termo certo é pessoa com deficiência ou PCD.
- Nunca fale com dó ou como se a pessoa fosse criança.
- Com deficientes físicos, sente para ter conversas longas
- Nunca chame deficientes visuais de “cegos” apenas; não chame deficientes auditivos de “surdos” apenas.
- Não perguntar o que a pessoa “tem”.



# O QUE EVITAR?

81

- Não fale que a pessoa “parece normal” ou que ela “não parece ter nenhuma deficiência”.
- Não invada o espaço pessoal ou os equipamentos de mobilidade da pessoa.
- Não assuma que uma pessoa com deficiência não pode ou não consegue fazer algo, pergunte primeiro.
- Não fale que a pessoa “é uma inspiração” ou que ela “é forte”, a trate com naturalidade e respeito.

# RECURSOS DE TECNOLOGIA ASSISTIVAS

82

Visando autonomia, com foco nos princípios da norma ABNT 9050/2020, separamos aplicativos que possibilitam ajustes personalizados e acessíveis para colaboradores com baixa visão e daltonismo. Estes recursos são projetados para proporcionar uma experiência de trabalho inclusiva, permitindo que cada indivíduo adapte sua interface digital conforme suas necessidades específicas.

# RECURSOS DE TECNOLOGIA ASSISTIVAS

83

- Color Enhancer e Color Blind Pal - ferramentas para ajustes visuais específicos, foram escolhidas para oferecer suporte adaptativo no ambiente de trabalho
- NVDA (NonVisual Desktop Access) - um leitor de tela essencial para pessoas com baixa visão;



# RECURSOS DE TECNOLOGIA ASSISTIVAS

84

- High Contrast Mode do Windows - aumenta o contraste das cores para melhorar a legibilidade, atendendo às necessidades visuais variadas dos colaboradores da empresa.



# RECURSOS DE TECNOLOGIA ASSISTIVAS

85

O uso desses aplicativos e recursos específicos demonstra:

- O compromisso da Agência Brazero com a acessibilidade e inclusão
- Aplicação prática dos princípios da norma.
- Promoção de maior autonomia para seus colaboradores com baixa visão e daltonismo,
- Ambiente de trabalho mais acolhedor e eficiente para todos.



# RECURSOS DE TECNOLOGIA ASSISTIVAS

Essas iniciativas visam não apenas promover a acessibilidade, mas também garantir que todos os funcionários possam contribuir efetivamente, independentemente de suas condições visuais específicas.

Investir em tecnologias acessíveis não é apenas uma obrigação ética, mas também uma estratégia inteligente para maximizar o potencial de todos os membros da equipe.



# RECURSOS DE TECNOLOGIA ASSISTIVAS

87

**Color Enhancer:** Uma extensão para o Google Chrome que ajusta as cores das páginas da web, facilitando a visualização para pessoas com diferentes tipos de daltonismo ou sensibilidade às cores.



# RECURSOS DE TECNOLOGIA ASSISTIVAS

88

**Color Blind Pal:** Um aplicativo móvel que ajuda a identificar cores específicas através da câmera do celular, permitindo que pessoas com daltonismo façam distinções visuais mais precisas.



# RECURSOS DE TECNOLOGIA ASSISTIVAS

89

**NVDA (NonVisual Desktop Access):** Um software de código aberto que fornece leitura de tela e suporte para pessoas com deficiência visual, permitindo acesso à informação através de voz ou braille em computadores com Windows.



# RECURSOS DE TECNOLOGIA ASSISTIVAS

90

**High Contrast Mode (Windows):**

Uma funcionalidade integrada no sistema operacional Windows que aumenta o contraste das cores na tela, facilitando a leitura para pessoas com baixa visão ao tornar textos e elementos mais nítidos e distintos.



# REFERÊNCIAS

91

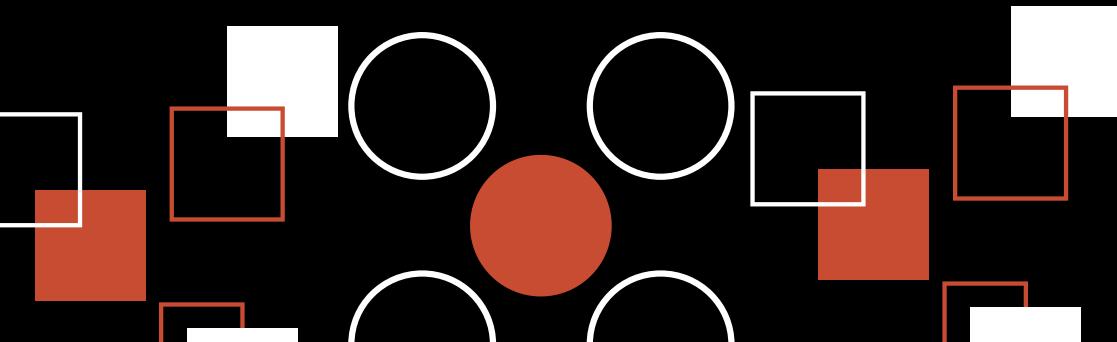
PEREIRA, Thiovane. Guia de acessibilidade cromática para daltonismo: princípios para profissionais da indústria criativa. Santa Maria: 2021. 31 p. (Recurso Eletrônico).

<https://www.ipvisao.com.br/especialidades/baixa-visao/>

VARELLA, D. D. Daltonismo. Disponível em: <<https://drauziovarella.uol.com.br/doencas-e-sintomas/daltonismo/>>.

W3C. (2023). Web Content Accessibility Guidelines (WCAG) Overview. Disponível em: <https://www.w3.org/WAI/standards-guidelines/wcag/>.

WebAIM. (2023). Introduction to Web Accessibility. Disponível em: <https://webaim.org/intro/>.



# REFERÊNCIAS

92

WebAIM. (2023). Contrast Checker. Disponível em:  
<https://webaim.org/resources/contrastchecker/>.

DOCUMENTOS, C. ACESSIBILIDADE DIGITAL. [s.l: s.n.].

Disponível em:

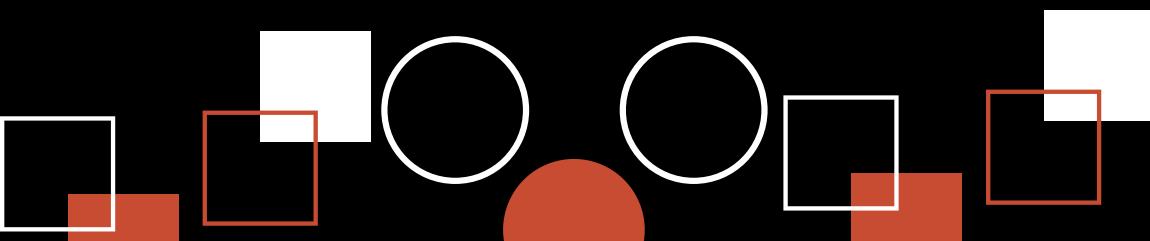
<[https://www.mppa.mp.br/arquivos/CAOPID/publicacoes/14339\\_ebook-acessibilidade-digital-criando-documentos-acessiveis-para-pessoas-com-deficiencia-visual.pdf](https://www.mppa.mp.br/arquivos/CAOPID/publicacoes/14339_ebook-acessibilidade-digital-criando-documentos-acessiveis-para-pessoas-com-deficiencia-visual.pdf)>.

<https://cead.unb.br/rotas/guia-de-acessibilidade/2-publicacoes/54-estudantes-com-deficiencia-visual-baixa-visao>

Confira a nova ABNT 9050/2020 que trata sobre Acessibilidade. Disponível em:

<<https://www.ufsm.br/pro-reitorias/prograd/caed/2020/08/12/confira-a-nova-abnt-9050-2020-que-trata-sobre-acessibilidade>>.

<https://www.pessoacomdeficiencia.sp.gov.br/wp-content/uploads/2020/04/Inclus%C3%A3o-e-Acessibilidade.pdf>



# REFERÊNCIAS

93

Color Enhancer - Chrome Web Store. Disponível em: <<https://chromewebstore.google.com/detail/color-enhancer/ipkjmjaledkapilfdigkgfmpekfnkih?hl=pt-BR>>. Acesso em: 7 ago. 2024.

Color Blind Pal. Disponível em: <<https://colorblindpal.com/>>.

NV Access. Disponível em: <<https://www.nvaccess.org>>.

Change color contrast in Windows - Microsoft Support. Disponível em: <<https://support.microsoft.com/en-us/windows/change-color-contrast-in-windows-fedc744c-90ac-69df-aed5-c8a90125e696#:~:text=Save%20and%20apply.~>>. Acesso em: 7 ago. 2024.

Confira a nova ABNT 9050/2020 que trata sobre Acessibilidade. Disponível em: <<https://www.ufsm.br/pro-reitorias/prograd/caed/2020/08/12/confira-a-nova-abnt-9050-2020-que-trata-sobre-acessibilidade>>.



# REFERÊNCIAS

94

MANZINI, E. Inclusão e Acessibilidade. Revista da Sobama Dezembro, v. 10, p. 31–36, 2005.

CASTANHEIRA, B. Teletrabalho no contexto da pandemia da COVID-19: influência no acolhimento, integração e socialização dos colaboradores. [s.l: s.n.]. Disponível em: <<https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/137202/2/511462.pdf>>.

[http://riccps.eastus2.cloudapp.azure.com/bitstream/123456789/5925/1/gestao\\_de\\_recursos\\_humanos\\_2021\\_1\\_leticia\\_venditi\\_onboarding\\_digital\\_dificuldades\\_e\\_desafios\\_em\\_integrar\\_novos\\_colaboradores\\_a\\_%20distancia%20.pdf](http://riccps.eastus2.cloudapp.azure.com/bitstream/123456789/5925/1/gestao_de_recursos_humanos_2021_1_leticia_venditi_onboarding_digital_dificuldades_e_desafios_em_integrar_novos_colaboradores_a_%20distancia%20.pdf)

DA, A.; REIS, S. MESTRADO EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS TRABALHO FINAL DE MESTRADO Projeto O Bem-Estar Numa Empresa Da Indústria Farmacêutica OUTUBRO 2023. [s.l: s.n.]. Disponível em: <<https://www.repository.utl.pt/bitstream/10400.5/29634/1/DM-ARSR-2023.pdf>>. Acesso em: 7 ago. 2024.



# REFERÊNCIAS

95

Guia de Boas Práticas para Acessibilidade Digital.  
Disponível em: <<https://ceweb.br/projetos/bruk/guia-html/>>.

SOUZA, Ana Paula de; SENA, Jéssica Silva; DALMAU, Marcos Baptista Lopes. ESTRATÉGIAS DE EMPLOYER BRANDING COMO IMPULSIONADOR DA CULTURA ORGANIZACIONAL. Revista Gestão Organizacional, [S.L.], v. 16, n. 2, p. 117-134, 25 set. 2023. Revista Gestao Organizacional.

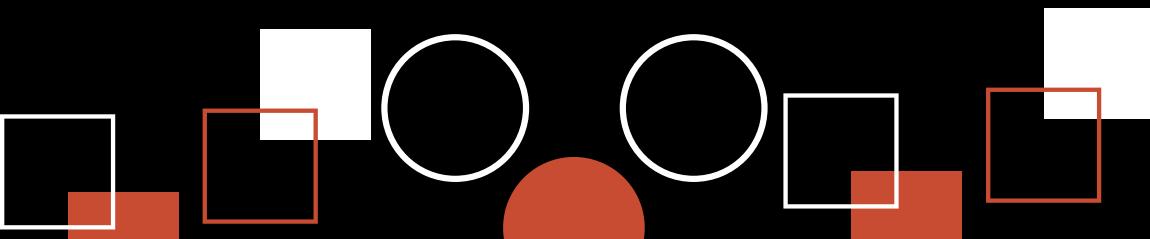
<http://dx.doi.org/10.22277/rgo.v16i2.7407>.

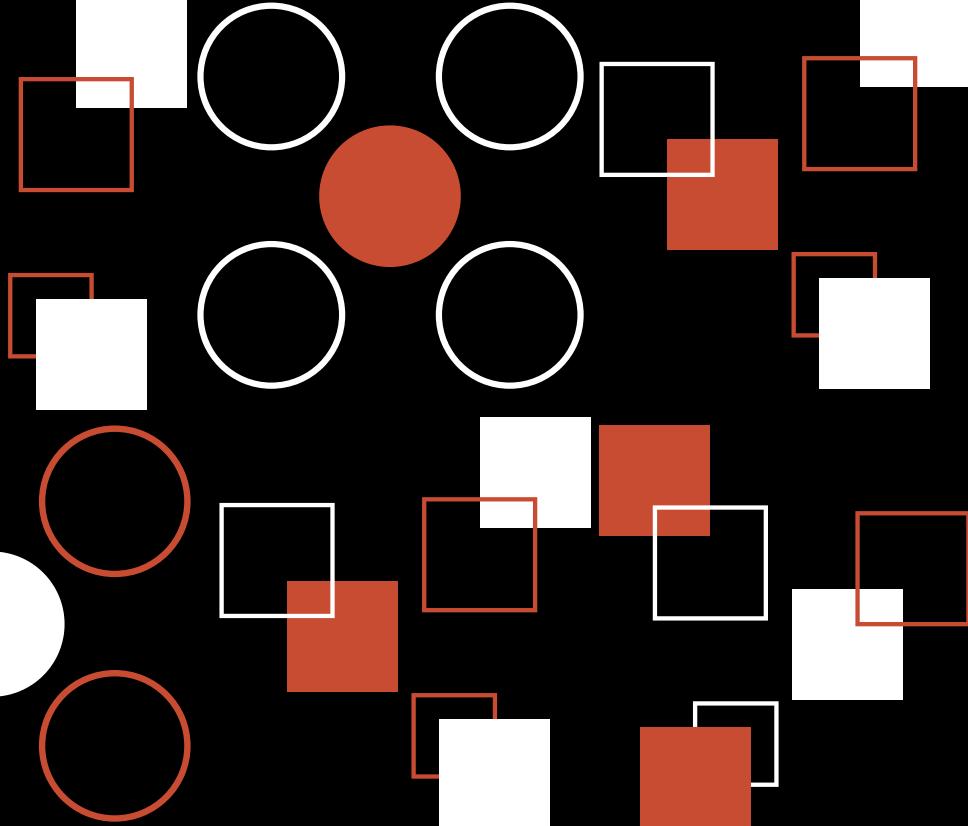
Daltonismo e acessibilidade cromática: um guia.

Disponível em:

<<https://www.ufsm.br/midias/arco/guia-daltonismo-acessibilidade-cromatica>>.

BRASIL. Lei nº 13.146. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Diário Oficial da União, Brasília, DF, 7 jul. 2015. Disponível em:  
[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm). Acesso em: 22 jul. 2024.

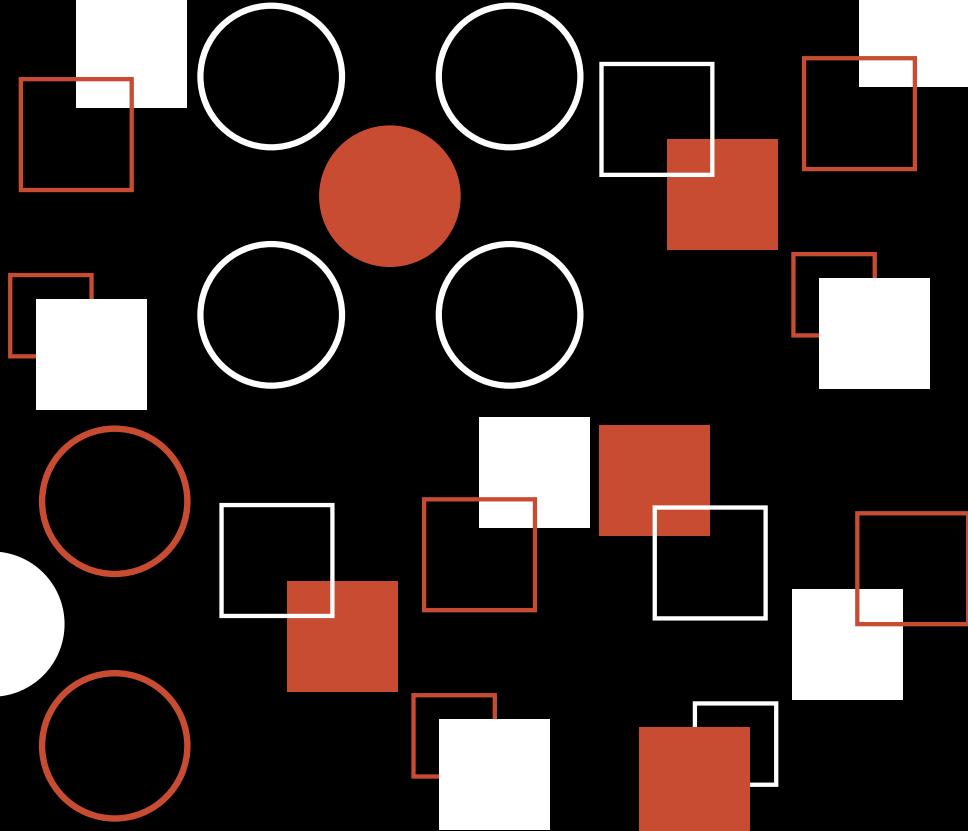




**ESTE MANUAL FOI  
TESTADO E APROVADO  
POR PESSOAS COM  
BAIXA VISÃO E  
DALTONISMO**

---

Ana Valentina Binotto  
Anderson da Silva  
Anna Beatriz Fontes  
Gregório Lacerda Tabosa  
Raquel Poliche  
Renata Mattana



# MANUAL ELABORADO NA DISCIPLINA DE LABORATÓRIO DE COMUNICAÇÃO ACESSÍVEL, DO CURSO DE RELAÇÕES PÚBLICAS BACHARELADO, DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA, CAMPUS FREDERICO WESTPHALEN. 2024

---

[ana.binotto@acad.ufsm.br](mailto:ana.binotto@acad.ufsm.br)  
[anderson-cleiton.pires@acad.ufsm.br](mailto:anderson-cleiton.pires@acad.ufsm.br)  
[anna.fontes@acad.ufsm.br](mailto:anna.fontes@acad.ufsm.br)  
[gregorio.lacerda@acad.ufsm.br](mailto:gregorio.lacerda@acad.ufsm.br)  
[raquel.poliche@acad.ufsm.br](mailto:raquel.poliche@acad.ufsm.br)  
[renata.mattana@acad.ufsm.br](mailto:renata.mattana@acad.ufsm.br)