Texto extraído do Guia de Práticas AVISA

Inclusão e acessibilidade para pessoas com deficiência visual no serviço público

Fonte: 2026_guia-de-praticas-avisa.pdf

Página 1

Brasília - DF, 2026

Página 2

Conheça as práticas do LA-BORA!gov e saiba como remover barreiras de acessibilidade e usar ferramentas que melhoram a comunicação entre a organização e pessoas com deficiência visual.

Página 3

“Quando tiramos o obstáculo, a deficiência desaparece”. “A acessibilidade não é apenas uma adaptação, é a base para que todas as pessoas possam participar ativamente e com autonomia em todos os aspectos da vida”. Débora Borim da Silva Odenilton Júnior

Página 4

Ministra da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos Secretário de Gestão e Inovação Diretora de Inovação Governamental Coordenadora Geral LA-BORA!gov Organização: Revisão: Projeto Gráfico e Diagramação Esther Dweck Roberto Seara Machado Pojo Rego Claudia da Costa Martinelli Wehbe Maria Raquel Stacciarini Maria Martha Lauande da Costa Paloma Abelín Alan Soares Barbosa Júnior Dieison Guisolfi Isabela Maria Lisboa Blumm Joseane Aparecida Corrêa Luana Silveira de Faria Maria Raquel Stacciarini Marília Mesquita Resende Odenilton Júnior Santos Priscylla Alves Campos Sara Emanuela de Carvalho Mota Margareth Cristini de L. Pereira Maria Martha Lauande da Costa André Siqueira de Azevedo Brasília, 2026

Página 5

SUMÁRIO

ACESSIBILIDADE PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA VISUAL

NO SERVIÇO PÚBLICO: UM COMPROMISSO COM A INCLUSÃO..... 7

1. POR QUE ESSA INICIATIVA É INOVADORA? 11

2. COMO COLOCAMOS EM PRÁTICA A
GESTÃO INCLUSIVA NO LA-BORA!GOV 13

3. PLANO AVISA - ACESSIBILIDADE PARA PESSOAS COM
DEFICIÊNCIA VISUAL COMO PRINCÍPIO 18

4. LIÇÕES QUE APRENDEMOS 24

4.1. DEMONSTRE RESPEITO PELAS DIFERENÇAS E RECONHEÇA
QUANDO NÃO SOUBER LIDAR COM ALGUMA SITUAÇÃO 25

4.2. NÃO SEJA CAPACITISTA! 25

4.3. SAIBA O BÁSICO PARA DESCREVER CONTEÚDOS VISUAIS 27

4.4. TORNE SEUS MATERIAIS INCLUSIVOS 33

5. DICAS DO LA-BORA!gov PARA EXPERIMENTAR
ACESSIBILIDADE NA PRÁTICA 35

5.1. DICAS PARA CRIAR TEXTOS ACESSÍVEIS: 35
5.2. DICAS PARA CONTEÚDO VISUAL .....36 5.3. DICAS PARA SLIDES ACESSÍVEIS .....38 5.4. DICAS PARA VÍDEOS ACESSÍVEIS .....38 5.5. DICAS RÁPIDAS PARA EVENTOS 39

5.6. DICAS PARA MELHORAR A COMUNICAÇÃO NA EQUIPE 40

6. CONCLUSÃO..... 42

Página 6

PARA COMEÇAR

Página 7

ACESSIBILIDADE PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA VISUAL

NO SERVIÇO PÚBLICO: UM COMPROMISSO COM A INCLUSÃO

De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), os dados preliminares do Censo 2022 indicam que 4,0% da população brasileira de dois anos ou mais apresenta dificuldade para enxergar. São cerca de 7,9 milhões de pessoas com limitação permanente de visão, mesmo usando óculos ou lentes de contato. É, assim, a dificuldade funcional mais frequente entre as pessoas com deficiência no país. Apesar de representarem uma parcela significativa da sociedade, as pessoas com deficiência visual ainda enfrentam preconceitos, estereótipos e barreiras que dificultam sua participação plena. Entre elas estão a falta de materiais acessíveis, sites incompatíveis com leitores de tela e atitudes capacitistas. Isso afeta diferentes áreas da vida, como educação, trabalho, acesso a serviços públicos e interação social. Essas atitudes negativas são, em grande parte, consequência da falta de conhecimento e de conscientização sobre as capacidades e necessidades das pessoas com deficiência visual. O entendimento errado de que pessoas com deficiência (PcD) são menos capazes de contribuir ou participar plenamente da sociedade perpetua crenças prejudiciais.

Página 8

O capacitismo é uma forma de discriminação e preconceito contra pessoas com deficiência (PcD) e revela-se em atitudes, comportamentos e políticas que tratam as PcD como inferiores ou menos capazes. Esse preconceito manifesta-se tanto nas práticas cotidianas quanto nas estruturas institucionais, prejudicando a vida e o ambiente de trabalho. Segundo dados do Disque 100, canal de denúncias sob gestão da Ouvidoria Nacional de Direitos Humanos do Ministério dos Direitos Humanos e Cidadania - MDHC, foram registradas 394.482 violações contra as pessoas com deficiência no país em 2023. Na comparação com 2022, o crescimento foi de 50%. Entre os tipos de denúncias mais recorrentes, destacam-se negligência à integridade física (47 mil denúncias), exposição de riscos à saúde (43 mil), maus-tratos (37 mil) e tortura psíquica (34 mil). (Brasil, 2024). Tratar adultos com deficiência visual como incapazes ou não oferecer materiais acessíveis — como documentos digitais acessíveis, textos em braille e tecnologias assistivas que ajudam na autonomia e no acesso à informação — são exemplos de capacitismo estrutural. Essas barreiras dificultam a participação plena de pessoas cegas ou com baixa visão em escolas, universidades, serviços públicos e locais de trabalho. Estudos mostram que iniciativas de inclusão aumentam a produtividade e a satisfação no trabalho, além de promover uma cultura organizacional mais saudável e inovadora (Barak, 2016; Shore et al., 2018). Promover a acessibilidade visual vai além da simples adaptação de espaços físicos e documentos. É essencial valorizar a diversidade e incentivar a participação de usuários e usuárias nos processos e nas decisões. O Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei n.º 13.146, de 6 de julho de 2015) estabelece deveres para o serviço público, como garantir acessibilidade em espaços e serviços, para que pessoas com deficiência possam utilizá-los com autonomia e em igualdade de condições com todas as pessoas. Diante de tudo isso, assumimos o desafio de melhorar nossa atuação em um projeto de Diversidade e Gestão Inclusiva e uma de suas estratégias foi a criação do Plano Avisa – Acessibilidade Visual. Um plano para tornar nossos materiais e serviços acessíveis para pessoas com deficiência visual, além de transformar as nossas práticas e atitudes diárias no ambiente de trabalho e na vida pessoal.

Página 9

Ao adotarmos essas mudanças no nosso dia a dia de trabalho, incluímos, além de pessoas cegas, pessoas com baixa visão, daltonismo, dislexia ou outras condições de neurodiversidade. Esperamos que as soluções implantadas no LA-BORA! gov inspirem lideranças e equipes a inovar com inclusão e equidade. Queremos que a acessibilidade torne-se real como princípio e resultado na elaboração, monitoramento e execução de políticas públicas para que as pessoas com deficiência experimentem o acesso pleno a direitos e oportunidades. Nesse guia, compartilhamos o nosso modo de combinar estratégias e práticas com conceitos e roteiros que melhoram o acesso das pessoas aos serviços públicos e ao letramento sobre o tema. Esse guia não pretende esgotar as referências e ações necessárias para eliminar barreiras de acessibilidade visual. Até porque precisamos nos adaptar constantemente aos avanços tecnológicos e às diferentes necessidades para desenvolver melhores soluções. Nosso aprendizado para lidar com nossos erros e acertos ao encontrar e eliminar barreiras é diário. Esperamos que esse material te inspire e sejamos parte da mudança para um serviço público inovador e inclusivo.

Página 10

1. POR QUE ESSA
INICIATIVA É INOVADORA?

Página 11

1. POR QUE ESSA INICIATIVA É INOVADORA?

Porque promove uma mudança de atitude no serviço público! A iniciativa de melhorar a acessibilidade em governo não deve depender apenas das altas lideranças ou de grandes investimentos financeiros. É possível, sim, mudar produtos e serviços de forma intencional, colaborativa e focada no protagonismo de pessoas com deficiência visual, tanto na posição de beneficiárias quanto na tomada de decisões. Com ações simples e metodologias ágeis, as equipes podem liderar um movimento de transformação na acessibilidade em governo. Ao fazer isso cumprimos nosso dever e inspiramos mudanças em toda a estrutura governamental, demonstrando que a inclusão e a acessibilidade são prioridades inegociáveis.

Página 12

2. COMO COLOCAMOS

EM PRÁTICA A GESTÃO

INCLUSIVA NO LA-BORA!GOV

Página 13

2. COMO COLOCAMOS EM PRÁTICA

A GESTÃO INCLUSIVA NO LA-BORA!GOV

Ao decidirmos que a diversidade e a inclusão seriam prioridades para o nosso time, criamos o projeto Diversidade e Gestão Inclusiva. Ao longo de três ciclos, incluímos diversas ações em nosso planejamento de OKRs (Objectives and Key Results, ou Objetivos e Resultados-Chave). Essa metodologia ajuda a definir objetivos e acompanhar os principais resultados esperados. No 1º e 2º Ciclo nosso objetivo foi tornar as práticas do LA-BORA!gov mais diversas e inclusivas. Para o 1º ciclo, os resultados propostos foram:

- Selecionar cinco Free-LAs! — pessoas servidoras públicas de outras unidades que atuam com o laboratório em projetos ou serviços — com base em critérios de diversidade e inclusão.
- Atualizar 100% dos formulários (de seleção de Free-LAs!, de inscrição em serviços e de confirmação de presença) com campos de diversidade e inclusão.
- Selecionar ao menos 50% das pessoas inscritas nas oficinas e serviços do laboratório usando critérios de diversidade e inclusão. Para o 2º ciclo, os resultados propostos foram:
- Selecionar 30% dos Free-LAs! conforme critérios de diversidade e inclusão.
- Publicar 100% das novas notícias do site acessíveis às pessoas cegas e de baixa visão.
- Selecionar 50% dos inscritos nos serviços conforme critérios de diversidade e inclusão.
- Aumentar em 20% a diversidade das pessoas Free-LAs! cadastradas.
- Criar uma Curadoria Temática (material de apoio) com o tema de práticas inclusivas para pessoas com deficiência (PcD). No 3º Ciclo, buscou-se consolidar a oferta de serviços em gestão inclusiva e diversidade no LA-BORA!gov. Os resultados propostos foram:

Página 14

- Disponibilizar duas curadorias temáticas sobre gestão inclusiva e diversidade

no site.

- Inserir o conteúdo de gestão inclusiva em 50% dos serviços realizados pelo

LA-BORA!gov.

- Ofertar uma atividade na Comunidade de Aprendizagem sobre o tema.
- 50% do time participar de, pelo menos, uma atividade de qualificação nos temas

de diversidade e inclusão. Executamos 100% de todos os ciclos de OKRs propostos, sendo que em muitos casos chegamos a realizar mais do que o proposto. Implementamos mais iniciativas e aumentamos mais ainda a inclusão em nossos serviços. Isso demonstra um grande engajamento do time em mudar atitudes e, de fato, conseguir colocar em prática a gestão inclusiva dentro do laboratório. Sabemos que informação, por si só, não muda comportamento. Por isso, foi essencial vincular a mudança de comportamento e práticas da equipe aos KRs (Key Results, ou resultados-chave). Dentre as ações propostas, destacamos:

1. Inserimos campos para identificar raça/cor, gênero e deficiência nos três

formulários existentes. Isso possibilitou um recorte sobre o nosso público com dados reais de quem usa e solicita nossos serviços, assim como dos perfis das pessoas Free-LAs!, dando maior segurança para tomada de decisões. Esse recorte também nos ajudou a priorizar a seleção de pessoas que se encaixam nos critérios de diversidade para os nossos serviços.

2. Criamos a Comunidade de Aprendizagem: um espaço de encontro interno,

que promove a cultura institucional de aprendizado, crescimento e evolução coletiva, em contraste com os modelos tradicionais de formação. Em 2024, realizamos sete encontros internos com a participação de Free-LAs! e especialistas. Neles, abordamos os seguintes temas:

- trabalho reprodutivo e o impacto nas carreiras, com Magali Dantas;
- a interseccionalidade em politicas públicas, com Fernanda Tibério;
- assédio no trabalho e segurança psicológica, com Paloma Abelin;
- promovendo diversidade e Inclusão com a Mentoria Um para Um, com Marília Rezende e Lívia Ramalho;

Página 15

- corpos negros, visibilidade, fotografia e a repercurssão em políticas públicas, com Jacqueline Moraes Teixeira;
- acessibilidade, capacitismo e acolhimento de PcD no serviço público, com Clarissa Gomes de Sousa;
- aprendizagem autodirigida como ferramenta para gestão inclusiva, com Marina Marinho;
- políticas e práticas institucionais que desfavorecem pessoas LGBTQIAPN+ (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais/Transgêneros/ Travestis, Queer, Intersexuais, Assexuais, Pansexuais, Não-Binário e mais), com Magali Dantas e Marlon Amorim. A Comunidade de Aprendizagem gera maior aprendizado e engajamento na equipe sobre a temática de diversidade e inclusão. A cada encontro, o processo de aprendizagem é avaliado e ajustado para garantir sua aplicação e relevância, tornando-se uma ferramenta essencial para a promoção de uma gestão inclusiva.

3. Contratamos o total de 14 intérpretes de Libras para nossos serviços virtuais e

presenciais, o que trouxe maior inclusão para pessoas com deficiência auditiva. Apesar dessas contratações não serem voltadas para pessoas com deficiência visual, elas são relevantes para as ações de acessibilidade e inclusão do laboratório.

4. Solicitamos à Escola Nacional de Administração Pública (Enap) uma revisão

rápida de pesquisa intitulada Práticas inclusivas implementadas no ambiente de trabalho. A revisão reuniu 33 estudos sobre os seguintes grupos: pessoas com deficiência física ou neurodivergências; gênero; etnia e raça; e população LGBTQIAPN+.

Página 16

Em relação às pessoas com deficiência visual, foco desse guia, a definição dos estudos envolvia a promoção da acessibilidade e inclusão plena dessas pessoas no ambiente de trabalho por meio de:

- Recrutamento inclusivo;
- Acomodações no local de trabalho; e
- Programas de educação e desenvolvimento.

Os resultados identificados foram de melhoria na independência financeira, autoestima, satisfação e sentimento de pertencimento dessas pessoas. De forma geral, o estudo identificou que:

- Práticas como escuta ativa, criação

de espaços seguros e relações interpessoais baseadas no respeito são efetivas para o alcance da inclusão desses grupos.

- Políticas de benefícios, licenças

parentais e mentorias atraem e retêm talentos diversos.

- Treinamentos contínuos são

essenciais para manter a eficácia das ações.

- Com esse estudo em parceria

com a Enap, percebemos que caminhamos na direção certa de promover mais inclusão. Práticas já consolidadas no laboratório, tais como Mentoria Um para Um e a própria Comunidade de Aprendizagem, coincidem com as práticas e exemplos identificados na revisão. Isso reforça a importância de compartilhar nossas experiências.

5. Criamos o Plano Avisa, que trouxe grande impacto para a gestão inclusiva. Esse

plano engloba atividades de formação, parcerias e ações estratégicas para acessibilidade de pessoas com deficiência visual. Vamos focar nele daqui em diante.

Página 17

3. PLANO AVISA -

ACESSIBILIDADE PARA

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

VISUAL COMO PRINCÍPIO

Página 18

3. PLANO AVISA - ACESSIBILIDADE PARA PESSOAS COM
DEFICIÊNCIA VISUAL COMO PRINCÍPIO

Criamos o Plano Avisa para melhorar nossa comunicação e a inclusão de pessoas com deficiência visual em nossos serviços. O Plano possui quatro eixos:

1. Construir parcerias, principalmente com pessoas com deficiência;

2. Identificar e solucionar erros de acessibilidade em nossos serviços e
entregas por meio da Oficina Avisa;

3. Desenvolver a equipe LA-BORA!gov; e

4. Divulgar conhecimentos e experiências.
Vamos explorar cada eixo a seguir.

1. Construir parcerias, principalmente com pessoas com
deficiência Sabemos que, para inovar, é necessário um enten dimento profundo dos problemas enfrentados e isso só é possível com a participação ativa das pessoas diretamente impactadas. Envolver quem vive a realidade do problema garante que as soluções propostas sejam realmente relevantes e adequadas às necessidades. Para isso, fizemos uma busca ativa em nossas redes de inovação e no nosso banco de Free-LAs!, por servidoras e servidores com deficiência visual e/ ou especialistas no tema que foram (e são!) fundamentais nesse projeto. Envolver desde o início as pessoas com deficiência visual ou validar nossas produções com elas é inegociável. Ou seja, que não se fale sobre pessoas com deficiência ou não se atue com acessibilidade sem elas. Imagem gerada utilizando inteligência artificial

Página 19

2. Identificar e solucionar erros de acessibilidade em nossos serviços

e entregas por meio da Oficina Avisa Ao nos depararmos com o desafio de tornar nossos serviços e materiais mais acessíveis e inclusivos, nossa primeira reação foi achar que não íamos conseguir mudar, porque não sabíamos por onde começar! Mas decidimos mergulhar no tema e assumir o desafio de reconhecer erros e buscar soluções. Criamos a Oficina Avisa para compreender melhor a necessidade de quem usa nossos serviços. Queríamos testar, avaliar e qualificar, ou seja, começar pequeno, dentro das nossas possibilidades, e de forma colaborativa. A Oficina teve o objetivo de testar nossos materiais e algumas entregas, identificar erros e obter sugestões para torná-los acessíveis. O planejamento foi feito de maneira participativa e com o protagonismo de servidoras e servidores que vivenciam as barreiras de acessibilidade e são especialistas no tema. Isso também ajudou a diminuir erros no processo. Convidamos para a oficina pessoas interessadas que fazem parte da nossa diretoria, Free-LAs! com interesse ou especialistas no tema e Free-LAs! com deficiência visual. Realizamos a Oficina Avisa no mês de janeiro de 2024, virtualmente, por meio do Microsoft Teams. Foram três horas de trabalho, nas quais iniciamos o encontro com a fala do servidor Paulo Suldóvski, consultor em audiodescrição, e uma pessoa com deficiência visual. Em seguida, nos dividimos em pequenos grupos, facilitados por pessoas da nossa equipe, com o cuidado de ter uma pessoa com deficiência visual por grupo. Cada grupo ficou responsável por analisar um tipo de material ou entrega, identificar erros e complexidades e propor alterações de acessibilidade.

Página 20

Quadro 1: Necessidades de melhoria identificadas nos materiais e entregas Material ou Entrega Complexidades Portal - sem audiodescrição; - sem texto alternativo; - muitos conteúdos interativos externos incorporados sem acessibilidade - linguagem complexa e de difícil compreensão. Slides - sem audiodescrição; - sem texto alternativo; - linguagem complexa e de difícil compreensão; - fontes citadas de forma errada; - muitos elementos decorativos desnecessários; - a equipe não faz audiodescrição durante as apresentações. Infográficos, Newsletter e outros materiais digitais - sem audiodescrição; - sem texto alternativo; - linguagem complexa; - muitos elementos decorativos. Vídeos gravados - sem legenda; - presença marcante de trilhas sonoras que, em alguns momentos, dificultam a compreensão das falas; - ausência de audiodescrição das cenas; - muitos elementos decorativos desnecessários. Oficinas, palestras e outros serviços ao vivo - sem slides acessíveis; - sem auto audiodescrição; - sem intérprete de Libras; - sem acessibilidade nos locais presenciais; - sem audiodescrição pela equipe. Fonte: elaborado pela equipe LA-BORA!gov Após identificarmos os erros e soluções na Oficina Avisa, iniciamos as mudanças. Em relação ao portal, optamos por ajustar os erros existentes ao invés de criar outro. Mantemos uma rotina de melhorias com base nas diretrizes de acessibilidade para websites e portais do governo brasileiro, no eMAG (Modelo de Acessibilidade em Governo Eletrônico), nas diretrizes internacionais WCAG (Web Content Accessibility Guidelines, traduzido para o português como Diretrizes de Acessibilidade para Conteúdo na Web) e, mais recentemente, nas recomendações da ABNT NBR 17225:2025 sobre acessibilidade digital.

Página 21

Isso demandou meses de ajustes, testes e mudanças estruturais para tornar o portal mais acessível. Entre os avanços realizados, destacam-se a criação de audiodescrições, transcrições e textos corridos para os materiais disponíveis na Curadoria Temática, que já podem ser acessados pelo público. Uma pesquisa sobre acessibilidade web realizada em 2024 pela BigDataCorp, principal empresa de coleta de dados da América Latina, em parceria com o Movimento Web para Todos (WPT), identificou que apenas 2,9% dos sites brasileiros foram aprovados em todos os testes de acessibilidade. Dos sites governamentais analisados, 90% apresentaram algum problema de acessibilidade. Isso indica que ainda há um longo caminho a percorrer para garantir que todas as pessoas tenham acesso igualitário à informação online. O Movimento Web para Todos é uma grande e diversa rede que tem o objetivo de transformar a web brasileira em um ambiente inclusivo para todas as pessoas. Esse movimento também nos inspira e nos ajuda nessa transformação. Slides, infográficos, newsletter, vídeos e outros materiais digitais foram ajustados e as novas produções têm a acessibilidade como princípio. Em relação aos serviços de oficinas e palestras, tornou-se critério selecionar somente locais para eventos presenciais acessíveis e contratar intérpretes de Libras para os eventos que produzimos. Uma nova prática acordada pelo time é perguntar se há pessoas que precisam de audiodescrição ou outro apoio no início de qualquer serviço e fazer da audiodescrição algo natural e recorrente.

3. Desenvolver a equipe LA-BORA!gov

Não são apenas os recursos técnicos que importam: mudar a atitude é essencial e a qualificação deve ser permanente. Para integrar a acessibilidade no nosso cotidiano, foi necessário abrir espaço para conversas sérias e, muitas vezes, desconfortáveis, o que demanda um ambiente de confiança e segurança. Promover a aprendizagem contínua da equipe por meio de cursos, oficinas ou palestras, é essencial para engajar e mudar atitudes.

Página 22

Compartilhar livros, artigos, vídeos, podcasts e softwares também tem auxiliado nesse processo.

Conversamos diversas vezes sobre o tema em nossas reuniões de equipe, durante as Mentoria Um para Um (conheça mais sobre essas mentorias aqui) ou em momentos exclusivos, como na Comunidade de Aprendizagem. Isso tem melhorado significativamente o letramento em diversidade do time, equidade e inclusão. Foi durante uma Comunidade de Aprendizagem que o servidor público Odenilton Júnior Santos, Free-LA! do laboratório, ministrou uma oficina interna para o nosso time. Além de servidor público, ele é Especialista em Acessibilidade Digital, Audiodescrição e Tecnologia Assistiva e tem participado de diversas ações com o laboratório, inclusive, na construção desse guia! Durante a oficina, Odenilton apresentou conceitos fundamentais e orientações gerais para acessibilidade, além de compartilhar suas experiências e vivências como pessoa cega e responder dúvidas do time. Essa oficina proporcionou uma compreensão mais profunda sobre acessibilidade, aumentando a empatia e alteridade em cada pessoa do time. Isso fortaleceu um ambiente mais inclusivo e responsivo às necessidades das pessoas com deficiência visual pela equipe do LA-BORA! gov.

4. Divulgar conhecimentos e experiências

Tudo o que aprendemos e aplicamos, queremos compartilhar para inspirar! Com a consolidação das informações e da sistematização dos processos, compartilhamos diversos materiais na nossa Curadoria Temática para promover um serviço público mais inclusivo. Ao olhar para as nossas ações, percebemos a importância de focar no processo e aprender com ele. Tão importante quanto o resultado é o percurso que fizemos para tornar nossas ações e os conteúdos acessíveis, o que gerou muitos aprendizados, individuais e coletivos. Por isso, compartilharemos com vocês lições valiosas para criarem ambientes e serviços mais inclusivos para pessoas com deficiência visual.

Página 23

4. LIÇÕES QUE APRENDEMOS

Página 24

4. LIÇÕES QUE APRENDEMOS

Como nos ensinou Odenilton Júnior, devemos pensar a acessibilidade como princípio ético de todas as nossas ações. E isso quer dizer adotar as melhores práticas de inclusão e acessibilidade existentes. Aprendemos que adotar essas melhores práticas é uma busca diária, que não se esgota. Escolhemos algumas lições essenciais para mudar o comportamento e a comunicação dentro das equipes. Essas lições não dependem de orçamento ou articulações políticas, mas sim do compromisso cotidiano das pessoas. Imagem gerada utilizando inteligência artificial

Página 25

4.1. DEMONSTRE RESPEITO PELAS DIFERENÇAS E RECONHEÇA QUANDO NÃO SOUBER LIDAR COM ALGUMA SITUAÇÃO

Reconheça e valorize a diferença, a diversidade e a singularidade de pessoas ou grupos distintos de nós. Isso promove a empatia, respeito e diálogo entre diferentes culturas, etnias, gêneros e crenças. Ao iniciar sua fala, pergunte se tem alguma pessoa presente com deficiência ou precisando de apoio durante o encontro. Esteja disponível para os ajustes necessários durante o encontro. Isso fará com que as pessoas se sintam confortáveis e seguras para solicitar apoio. Caso você não possua conhecimento ou suporte técnico para algumas situações, aja com sinceridade, peça desculpas e faça o seu melhor. A sinceridade e a espontaneidade conectam pessoas.

4.2. NÃO SEJA CAPACITISTA!

O uso consciente da linguagem ajuda a evitar mal-entendidos e a promover uma comunicação mais inclusiva. Referir-se a uma pessoa com deficiência visual de modo respeitoso e adequado é uma das formas de promover inclusão e combater o capacitismo. Por isso:

- Use "pessoa com deficiência visual": o termo coloca a pessoa em primeiro lugar

ao reconhecer que a deficiência visual é apenas uma das características da pessoa e não sua identidade.

- Pessoa cega: refere-se a quem não vê. Tenha certeza de que a pessoa se

identifica como cega.

- Pessoa com baixa visão: refere-se a quem tem alguma percepção visual, mas

que enfrenta dificuldades significativas em realizar atividades do dia a dia sem adaptações ou ajuda.

- Não use eufemismos e termos pejorativos ou em desuso como "deficiente

visual", "portador de deficiência", "pessoa com necessidades especiais", "deficiência desafiadora" ou "diferente visualmente".

- Não coloque a deficiência como a característica principal de uma pessoa,

falando "o ceguinho" ou "deficiente". Isso pode ser desumanizador e depreciativo, devendo ser evitado no nosso vocabulário.

Página 26

Algumas expressões referem-se à deficiência visual de forma pejorativa e inadequada. Adote alternativas que descrevam melhor a situação ou os sentimentos sem fazer referência à deficiência visual. Por exemplo: Quadro 2: Em vez de ..., diga ...

EM VEZ DE ...

DIGA...

Você está cego? Você não percebe? Mais perdido que cego em tiroteio! Estou perdido! Em terra de cego quem tem olho é rei. Uma pessoa com mais informações tem poder. Esse juiz está cego! O juiz não está prestando atenção! Nó cego. "Esse nó está difícil de desatar" ou a situação difícil de resolver. Revisão cega. Revisão anônima Faca cega. A faca não está afiada. Essas alternativas são mais diretas e respeitosas, evitando estigmatizar a deficiência visual e promovendo uma comunicação mais inclusiva. Uma dúvida recorrente é em relação ao uso do verbo "ver". Entendemos que não é problemático em si, mas pode ser mais apropriado termos como "perceba" ou "observe", que não se relacionam a capacidade visual do interlocutor. Percebemos um grande uso da hashtag #PraCegoVer nas redes sociais e em materiais institucionais. Entretanto, não há um consenso dentro da comunidade a respeito deste uso, pois muitas pessoas acreditam que a linguagem é inadequada, não abrangendo todas as nuances da perda visual e focando na deficiência em si. O ideal seria usar hashtags mais neutras e inclusivas. Por isso, recomendamos o uso de #audiodescrição, #descriçãodaimagem ou #acessibilidadedigital.

Página 27

4.3. SAIBA O BÁSICO PARA DESCREVER CONTEÚDOS VISUAIS

A audiodescrição é um recurso de acessibilidade produzido por profissionais especializados. Um audiodescritor ou audiodescritora é responsável por criar e narrar a audiodescrição, que deve contar com a consultoria de uma pessoa com deficiência visual. Apesar da importância da contratação desses profissionais, percebemos que conhecer formas simples de descrever imagens e conteúdos visuais pode tornar as práticas do dia a dia mais acessíveis. Por isso, recomendamos que toda a equipe saiba fazer descrições básicas de imagens, apresentações, gráficos, tabelas e outros elementos visuais. Isso permite, por exemplo, se autodescrever em reuniões ou descrever slides durante apresentações. Nem sempre essas descrições serão narradas. Em redes sociais, páginas da internet e documentos digitais, elas costumam aparecer em formato de texto. As descrições devem ser objetivas e apresentar informações essenciais para a compreensão do conteúdo, sem interpretações pessoais, opiniões ou excesso de adjetivos. O objetivo é descrever de forma clara o que está sendo apresentado para ampliar o acesso das pessoas com deficiência visual às informações. Autodescrição: é o ato de uma pessoa descrever a própria aparência em contextos nos quais outras pessoas não conseguem vê-la. Essa prática ajuda pessoas com deficiência visual a compreenderem como quem está falando se apresenta visualmente. Uma autodescrição deve ser breve, objetiva e incluir os principais elementos visuais que ajudam a criar uma imagem mental de quem está falando. O tom deve ser leve, porém respeitoso, para evitar que o momento se transforme em piada ou ironia. Abaixo, uma ordem lógica de características que podem ser incluídas:

- Físicas: descrição básica da cor de pele, cor e estilo de cabelo, altura e tipo

físico. Descreva também tatuagens, cicatrizes ou características marcantes. Recomendamos o uso de termos que descrevam de forma precisa a cor/tonalidade da pele ou raça: pele clara, pele escura; indígena, branca/o, negra/o, preta/o, parda/o. Esses termos são mais específicos e ajudam a evitar ambiguidades.

Página 28

Não indicamos usar a palavra "moreno/a", pois pode ser vaga e subjetiva, variando de pessoa para pessoa e contexto para contexto. Exemplo: "Eu sou uma mulher negra de pele preta, tenho 1,70m de altura, físico magro e cabelos pretos cacheados até o ombro. Tenho uma cicatriz no queixo.”

- Vestuário e acessórios: descrição das roupas e acessórios relevantes que

realmente estão sendo vistos. Se a pessoa está sentada atrás de uma mesa, não é preciso descrever as calças. Exemplo: "Uso óculos de armação preta e um colar dourado. Uso uma camisa azul de mangas longas e uma calça preta.” ou “Estou sentada atrás de uma mesa e uso uma camisa azul de mangas longas.”

- Expressão facial ou postura: inclua se forem significativas no contexto.

Exemplo: “Sou sorridente e gesticulo bastante”.

- Importante: não use o gerúndio, pois pode dar uma ideia de ação contínua, sem

especificar quando a ação termina. Exemplo de gerúndio: “Estou vestindo uma blusa azul”. Exemplo direto: “Uso uma blusa azul”. Atenção: Informações como identidade de gênero e orientação sexual podem ser mencionadas caso a pessoa considere relevante e se sinta confortável para isso. A seguir, apresentaremos alguns exemplos de como praticamos a descrição de imagens e a autodescrição no LA-BORA!gov.

Página 29

Exemplo 1 – Descrição de Foto Descrição da imagem: Fotografia vertical de Odenilton Júnior, da cintura para cima. É um homem negro, de pele parda e cabelo preto bem curto. De rosto oval, usa óculos escuros retangulares, tem nariz largo e lábios grossos. Sorri discretamente. Usa camiseta polo preta de mangas curtas, com detalhe em cinza nas mangas e nos ombros, onde se lê "Calvin Klein". Os braços cruzados à frente do corpo têm uma pulseira prateada no pulso esquerdo. Roteiro: Lavínia I. Rossini e Odenilton Jr. Abaixo um exemplo completo de autodescrição em um evento presencial do LA-BORA!gov: Exemplo 2 – Autodescrição de Paloma Abelin “Olá, eu sou a Paloma Abelin, uma mulher branca de cabelos castanhos escuros e lisos até o ombro. Uso óculos de armação preta e um crachá do evento. Visto uma calça jeans e uma camiseta azul escura. Estou posicionada na frente da sala e, atrás de mim, há um laptop e um projetor. No laptop, estão projetados meus slides e vou descrevê-los no decorrer da minha apresentação. Caso alguém precise de algum apoio ou que eu fale mais devagar, peço que me interrompa.” Foto: Odenilton Junior, de arquivo pessoal.

Página 30

Agora, um exemplo de autodescrição em uma reunião on-line do LA-BORA!gov. Exemplo 3 – Autodescrição de Luana Faria “Olá, sou a Luana Faria e vou começar nossa reunião com a minha auto audiodescrição. Sou uma mulher branca, tenho os cabelos lisos e ruivos até o meio das costas. Visto um casaco preto com listras vermelhas e brancas nas mangas. Estou no meu escritório, formado por uma parede de madeira e uma de vidro. Tenho uma lousa branca portátil encostada na parede e sobre a minha mesa um caderno. A iluminação aqui é amarelada, bem aconchegante. Peço que todas as pessoas que forem falar façam sua auto audiodescrição no início.” Para finalizar, nas próximas páginas compartilhamos dois exemplos de como nossa equipe apresenta slides durante uma oficina.

Página 31

Exemplo 4 – Slide Check-in Fala do palestrante: "Apresento um slide com título ”check in”, uma atividade na qual cada pessoa tem um minuto para se apresentar em salas de cinco a sete pessoas. A instrução é: apresente-se sem dizer o que faz no trabalho, nem sua formação acadêmica. No lado direito do slide, há uma fotografia de uma mulher sentada em uma cama com a boca aberta, sugerindo estar cantando. Ela é uma mulher negra, de cabelo black power e veste roupas casuais: uma camiseta de botões xadrez escura e de mangas longas, calça jeans clara e tênis brancos. Ela está com um teclado musical em seu colo e, ao seu lado direito, há um laptop e um caderno. O ambiente parece ser um quarto."

Página 32

Exemplo 5 – Slide Caso do LA-BORA!gov Fala do palestrante: "Apresento um slide que traz o Caso do LA-BORA!gov sobre como cultivamos a diversidade internamente e geramos uma gestão inclusiva no time. No slide, usamos imagens das fases do crescimento de uma planta para representar as fases e etapas que vivenciamos. Foram quatro 5 etapas, começando pelo preparo do solo, plantio de sementes, a semente crescendo até brotar e formar uma planta com folhas. A primeira etapa, de preparação do solo, foi de pactuação de acordos internos. A segunda (...)" Nos dois últimos exemplos, fornecemos uma visão geral dos elementos visuais, permitindo que uma pessoa com deficiência visual entenda o conteúdo e o layout do slide. Indicamos que sua apresentação tenha um padrão, um design uniforme. No início da fala, você pode informar que sua “apresentação tem um design uniforme, de fundo branco e letras pretas”, por exemplo. Isso proporcionará mais fluidez na sua exposição, não sendo necessário descrever a formatação a cada slide. A Escola Nacional de Administração Pública - ENAP possui cursos introdutórios a distância para quem quiser aprender mais sobre audiodescrição.

Página 33

4.4. TORNE SEUS MATERIAIS INCLUSIVOS

Embora o Braille continue sendo essencial para a alfabetização e leitura tátil, a produção desses materiais é mais limitada e menos prática para o consumo diário de informações. Vale destacar que nem toda pessoa cega lê em braille, assim como nem toda pessoa surda se comunica em língua de sinais. Materiais com audiodescrições e formatos digitais compatíveis com leitores de tela promovem autonomia e independência, permitindo acesso direto às informações. No caso do LA-BORA!gov, priorizamos a produção de materiais digitais por ter maior alcance e divulgação. A seguir, compartilhamos algumas dicas para criar materiais e conteúdos mais acessíveis e inclusivos.

Página 34

5. DICAS DO LA-BORA!gov

PARA EXPERIMENTAR

ACESSIBILIDADE NA PRÁTICA

Página 35

5. DICAS DO LA-BORA!gov PARA EXPERIMENTAR ACESSIBILIDADE NA PRÁTICA

5.1. DICAS PARA CRIAR TEXTOS ACESSÍVEIS:

a. Use linguagem simples

- Construa frases curtas e na ordem direta.
- Use palavras conhecidas pelo público-alvo.
- Traduza termos técnicos e palavras em outras línguas.
- Evite jargões, eufemismos, ironia e tudo que torna a linguagem complexa e

difícil de entender. Saiba mais sobre Linguagem Simples na nossa Curadoria Temática. Imagem gerada utilizando inteligência artificial

Página 36

b. Organize o texto Estruture seu texto para ser acessível a leitores de tela.

- Use os estilos de título e subtítulo do Word (ou outro editor de texto) para

formatar os títulos e subtítulos. Ulilize listas para organizar o conteúdo.

- Selecione os dados relevantes e organize por níveis de importância.
- Use negrito para destacar informações importantes, itálico para palavras

estrangeiras e evite sublinhado, pois confunde com hiperlinks. c. Use fontes grandes e sem serifa

- Use fontes sem serifa (sans-serif), aquelas que não possuem as pequenas

linhas ou traços nas extremidades das letras. Evite as fontes decoradas, distorcidas, cursivas ou que possuam ambiguidade nos caracteres (quando o "l" é idêntico ao "i" e ao "1", por exemplo). Exemplos de fontes sem serifa: Arial, Helvetica, Verdana, Calibri, Futura, entre outras.

- O Braille Institute projetou a fonte Atkinson Hyperlegible de letras e números

com formas únicas, reduzindo a confusão entre caracteres. Você pode usá-la no Canva e Google Fonts ou fazer o download. Conheça aqui outros tipos de fontes acessíveis para usar em projetos digitais.

- Use o tamanho igual ou maior que 12. Não tenha medo de usar fonte 16, por

exemplo.

5.2. DICAS PARA CONTEÚDO VISUAL

a. Use texto alternativo para imagens e gráficos

- Use legendas ocultas ou textos alternativos (alt text) para descrever todas as

imagens, gráficos e outros elementos visuais relevantes.

- Selecione a imagem ou gráfico e clique com o botão direito em “formatar

imagem” para usar a função de texto alternativo em softwares, incluindo o Microsoft Office. Caso tenha dúvidas, consulte a opção de ajuda do programa. b. Cuidado com as cores

- Adote um bom contraste entre as cores. Para garantir a visibilidade de pessoas

com daltonismo ou baixa visão, evite combinar cores próximas no espectro da faixa de luz que podemos ver, como vermelho e verde. Para mais dicas, acesse o Guia de Acessibilidade Cromática para Daltonismo elaborado por Thiovane Pereira.

- Use ferramentas de contraste para confirmar se as cores escolhidas são

adequadas. Existem várias ferramentas gratuitas on-line, como o Color Contrast Analyser e o Adobe Color.

Página 37

c. Use gráficos simples com legendas e descrições

- Se possível, prefira tabelas em vez de gráficos, pois elas podem facilitar

o acesso às informações por leitores de tela quando são estruturadas corretamente. Para isso, é importante identificar os cabeçalhos, evitar células mescladas e garantir uma formatação adequada, especialmente em conteúdos HTML e PDFs acessíveis.

- Use gráficos simples, com legendas diretas e informações apresentadas de

forma clara.

- Prefira gráficos de barras e linhas. Evite gráficos complexos, sobrecarregados,

tridimensionais ou de pizza, pois podem dificultar a compreensão dos dados.

- Utilize texturas, padrões, traços, ícones e símbolos para diferenciar

informações, sem depender apenas das cores.

- Caso utilize cores, escolha paletas com bom contraste para facilitar a

visualização.

- Explique o conteúdo e a interpretação dos gráficos no texto alternativo,

descrição ou legenda. Destaque as principais informações, o tipo de gráfico, os dados apresentados, a fonte e o propósito da visualização.

- Em gráficos e tabelas, apresente números e informações textuais sempre que

possível, evitando depender apenas de elementos visuais.

- Inclua links para a base original dos dados no corpo do texto ou na legenda.

Evite inserir links no texto alternativo.

Página 38

5.3. DICAS PARA SLIDES ACESSÍVEIS

- Estruture a ordem dos slides em uma sequência lógica para facilitar a

navegação com leitores de tela.

- Organize os elementos para que a leitura ocorra da esquerda para a direita e de

cima para baixo, conforme a ordem ocidental de leitura.

- Use um número limitado de fontes, cores e tamanhos para criar um padrão

visual consistente entre os slides.

- Se existe uma identidade visual específica, aplique-a nos slides para assegurar

uma apresentação coesa e reconhecível.

- Se os slides contêm descrições visuais ou se foram editados em um formato

pesquisável, converta a apresentação para PDF (formato portátil de documento) acessível. Para aprofundar os conhecimentos sobre design acessível, recomendamos o minicurso online Design Acessível, produzido pelo NIC.br em parceria com o movimento Web para Todos. O material apresenta orientações práticas e importantes para tornar conteúdos digitais mais acessíveis e inclusivos, abordando temas como contraste, tipografia, uso de cores, navegação e experiência das pessoas usuárias. Teste a acessibilidade para tudo Se possível, valide seu material com pessoas com deficiência visual ou profissional que utilize ferramentas de acessibilidade e/ou leitores de tela para testar e ajustar seus materiais. Embora pessoas sem deficiência possam considerar o recurso acessível, somente quem utiliza ou tem domínio de tecnologias assistivas consegue avaliar adequadamente sua usabilidade e efetividade

5.4. DICAS PARA VÍDEOS ACESSÍVEIS

Para garantir que seus vídeos sejam acessíveis a todas as pessoas, incluindo aquelas com deficiência visual ou auditiva, considere as seguintes orientações: a. Adicione legendas Existem diversos aplicativos e softwares que criam legendas automaticamente, entretanto, é necessário revisar e corrigir as legendas para garantir a precisão. Além da legenda comum, existe a Legendagem para Surdos e Ensurdecidos (LSE), que descreve sons relevantes do contexto para melhor compreensão da cena. Para saber mais, acesse o Guia Orientador para Acessibilidade de Produções Audiovisuais elaborado em 2015 pela então Secretaria do Audiovisual do Ministério da Cultura.

Página 39

b. Adicione audiodescrição Identifique participantes e cenários por meio de audiodescrição. Caso o vídeo tenha imagens ou ações que precisam de descrição para compreensão do conteúdo, deve-se ter audiodescrição por meio de narração. Lembre-se que existem profissionais especializados para isso. c. Garanta clareza e qualidade do áudio Certifique-se que o áudio do vídeo tenha um som de qualidade quanto ao volume, altura, duração e timbre. Reduza o ruído de fundo. Use efeitos sonoros para complementar a informação visual e transmitir informações relevantes. Evite exageros que possam distrair ou confundir. d. Certifique-se de que a plataforma de vídeo seja acessível Escolha uma plataforma de vídeo ou reprodutor que seja acessível e compatível com tecnologias assistivas, por exemplo, leitores de tela. Verifique se a plataforma oferece suporte para recursos de acessibilidade.

5.5. DICAS RÁPIDAS PARA EVENTOS

- Pergunte se há alguma pessoa presente que precise de ajuda ou apoio, como interpretação em Libras, audiodescrição ou leitura labial. Deixe que a pessoa diga do que precisa.
- Identifique-se: faça sua auto audiodescrição logo no início. Diga sempre nome e posição ao entrar ou se aproximar de pessoas com deficiência visual. Fale brevemente fora do microfone para identificarem sua localização.
- Solicite que outras pessoas também façam a auto audiodescrição ao falar.
- Produza seus materiais de forma inclusiva com as dicas que compartilhamos. Descreva seus slides, vídeos e qualquer outro material necessário.
- Fale devagar e de frente para o público para facilitar a leitura de lábios por pessoas com deficiência auditiva.
- Seja paciente, exercite a empatia e alteridade!

Página 40

5.6. DICAS PARA MELHORAR A COMUNICAÇÃO NA EQUIPE

- Para que toda a equipe saiba o que fazer e como fazer, discutam as ações

necessárias e criem acordos de time.

- Use a Mentoria Um para Um na sua equipe. É um espaço seguro de conexão

para checar sentimentos, potencialidades e desafios no trabalho e nas relações. Nesse momento, podem surgir necessidades, dificuldades e ofertas de apoio.

- Cuidado ao usar símbolos e emojis no corpo das mensagens. Verifique sempre

o contexto em que serão inseridos, o significado que transmitem e como são interpretados pelas ferramentas de leitura de tela. Vários sites oferecem dicionários de emojis com descrições detalhadas sobre cada um, como a Emojipedia e Unicode.

- Sempre que divulgar mensagens com imagens por meio de plataformas como

WhatsApp, LinkedIn ou em notícias internas, forneça uma descrição textual da imagem.

- Combine diferentes formas de comunicação, como texto e áudio, para garantir

que as informações sejam acessíveis de diversas maneiras.

Página 41

6. CONCLUSÃO

Página 42

6. CONCLUSÃO

Adotar práticas de acessibilidade não é apenas uma questão de cumprir a legislação, mas também de demonstrar um compromisso genuíno com a inclusão social e a equidade. Lideranças que promovem esses valores fortalecem ambientes de trabalho colaborativos, proporcionando segurança psicológica e permitindo que mais pessoas se sintam acolhidas, valorizadas e respeitadas. Ao remover barreiras de acessibilidade, as organizações não apenas melhoram o bem-estar de suas equipes, mas também reforçam sua responsabilidade social e contribuem para criar um ambiente mais justo e inclusivo. A inclusão melhora a experiência de todas as pessoas no trabalho, promove a saúde e a entrega de valor. Investir em acessibilidade é investir na humanidade, é transformar a sociedade para melhor. "Acessibilidade é mais do que o uso de técnicas, metodologias e ferramentas. Acessibilidade é um princípio que devemos considerar no surgimento de qualquer ideia." Odenilton Júnior Imagem gerada utilizando inteligência artificial

Página 43

Este guia contou com a colaboração do Laboratório Pólen/Fiocruz na revisão e aprimoramento da linguagem, fortalecendo o compromisso com uma comunicação pública mais clara, inclusiva e acessível. Normalização Bibliográfica: Biblioteca do Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos Guia de práticas AVISA : inclusão e acessibilidade para pessoas com deficiência visual no serviço público / Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, Secretaria de Gestão e Inovação, Diretoria de Inovação Governamental. – Brasília : Coordenação-Geral LA-BORA!gov/ DINOV/SEGES/MGI, 2026.

42 p. : il.

ISBN

1. Pessoa com deficiência visual. 2. Acessibilidade. 3. Serviço público. 4. Inovação. 5. Diversidade na administração pública. 6. Gestão pública. I. Brasil. Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos.

CDU – 364-056.262(81)(036)

Esta obra é disponibilizada nos termos da Licença Creative Commons - Atribuição - Não Comercial - Sem Derivações 4.0 Internacional. É permitida a reprodução parcial ou total dessa obra, desde que citada a fonte.

Página 44

[Sem texto extraível nesta página]