



**Manual de Informações
complementares sobre deficiência
para as empresas**

APRESENTAÇÃO

O Instituto Paradigma elaborou este Manual, com informações e orientações práticas sobre os temas inclusão e deficiência, que poderão auxiliar nas rotinas de trabalho e soluções relativas ao processo de inclusão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho.

Este material está organizado com um glossário e com orientações gerais e específicas, apresentados na ordem abaixo:

- ✓ Recrutamento e Seleção de pessoas com deficiência;
- ✓ Acessibilidade arquitetônica e tecnologias de apoio;
- ✓ Medicina ocupacional, engenharia e segurança do trabalho;
- ✓ Informações complementares sobre a convivência de pessoas com deficiência;
- ✓ Pesquisa de fornecedores que oferecem produtos acessíveis para auxiliar na inclusão social das pessoas com deficiência.

SUMÁRIO

| | |
|--|----|
| 1.GLOSSÁRIO | 4 |
| 2. INFORMAÇÕES SOBRE O PROCESSO DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NA EMPRESA | 8 |
| 2.1 Recrutamento e Seleção..... | 8 |
| 2.2 Acessibilidade Arquitetônica e Ajudas Técnicas..... | 13 |
| 2.3 Medicina Ocupacional e Segurança no Trabalho | 19 |
| 2.4 Informações complementares sobre convivência com deficiência..... | 23 |
| 3. PESQUISA DE FORNECEDORES PARA ACESSIBILIDADE | 31 |

1.GLOSSÁRIO

“Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de natureza física, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade e com as demais pessoas”. (Convenção Sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência ONU/ Ratificada no Brasil em 2008.)

DEFICIÊNCIA VISUAL

Caracteriza-se como deficiência visual:

A cegueira – onde a acuidade visual do indivíduo é igual ou menor a 0,05 no melhor olho e com a melhor correção óptica;

A baixa visão – indivíduos com acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho e com a melhor correção óptica; e aqueles cuja somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60°, ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores. Apresentam sensibilidade ao contraste, dificuldades na percepção das cores e intolerância à luminosidade, dependendo do grau da perda visual, mesmo utilizando óculos ou lentes (Decreto nº 3.298/99 e o Decreto nº 5.296/04).

DEFICIÊNCIA AUDITIVA

Caracteriza-se pela perda bilateral, parcial ou total, de 41 decibéis (DB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500hz, 1.000hz, 2.000hz e 3.000hz. (Decreto nº 5.296/04, art. 5º e Decreto nº 5.298/99, art. 4º).

DEFICIÊNCIA INTELECTUAL

São considerados aqueles indivíduos cujo funcionamento intelectual é significativamente inferior à média, com manifestações anteriores a idade de 18 anos, e que apresentam limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: comunicação; cuidado pessoal; habilidades sociais e acadêmicas; atividades laborais; etc..

(Decreto nº 5.296/04, art. 5º; e Decreto nº 3.298/99, art. 4º).

DEFICIÊNCIAMÚLTIPLA

De acordo com o Decreto nº 3.298/99, conceitua-se como deficiência múltipla a associação de duas ou mais deficiências.

É a alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, e apresentando-se sob a forma de: paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida. Não são consideradas deficiência física as deformidades estéticas e aquelas que não limitam o desempenho e a funcionalidade do corpo (Decreto nº 5.296/04, art. 5º e Decreto nº 3.298/99, art. 4º).

Para melhor entendimento, seguem-se algumas definições complementares:

Amputação - perda total ou parcial de um determinado membro ou segmento de membro;

Paraplegia - perda total das funções motoras dos membros inferiores;

Paraparesia - perda parcial das funções motoras dos membros inferiores;

Monoplegia - perda total das funções motoras de um só membro (inferior ou superior);

Monoparesia - perda parcial das funções motoras de um só membro (inferior ou superior);

Tetraplegia - perda total das funções motoras dos membros inferiores e superiores;

Tetraparesia - perda parcial das funções motoras dos membros inferiores e superiores;

Triplegia - perda total das funções motoras em três membros;

Triparesia - perda parcial das funções motoras em três membros;

Hemiplegia - perda total das funções motoras de um hemisfério do corpo (direito ou esquerdo);

Hemiparesia - perda parcial das funções motoras de um hemisfério do corpo (direito ou esquerdo);

Ostomia - intervenção cirúrgica para a criação de um ostoma (abertura, ostio) na parede abdominal para adaptação de bolsa coletora para eliminação de fezes e/ou urina. (colostomia: para desvio intestinal; urostomia: para desvio urinário);

Paralisia Cerebral - lesão de uma ou mais áreas do sistema nervoso central, tendo como consequência alterações psicomotoras, podendo ou não causar deficiência mental;

Nanismo – Individuo com uma estrutura muito pequena, e muito menor que a média de altura da população adulta em que esta inserido. Muitas vezes seu diagnóstico está associado a uma deficiência endócrina,

Acessibilidade

Segundo a Norma ABNT (NBR9050: 2004), a acessibilidade é definida como “possibilidade e condição de alcance, percepção e entendimento para a utilização com segurança e autonomia de edificações, espaço, mobiliário, equipamento urbano e outros elementos”. Ela prevê a eliminação de barreiras arquitetônicas e urbanísticas para as cidades, as edificações, os transportes e as comunicações.

A regulamentação dos critérios básicos para promover a acessibilidade das pessoas com deficiência e mobilidade reduzida está estabelecida na **Lei Federal nº 10.098/00**.

Sites com a legislação e normas:

Link da Norma 9050/2004 - <http://www.mpdft.gov.br/sicorde/NBR9050-31052004.pdf>

Link da Lei Federal nº 10.098/00 - http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L10098.htm

Braille

O sistema Braille foi criado por Luís Braille no século XIX, para ser utilizada por pessoas cegas. É um sistema de escrita, constituído por sessenta e três sinais com um modelo que foi adaptado a todas as línguas e espécies de grafias. Ele é composto de uma combinação metódica de seis pontos agrupados em duas filas verticais, onde cada sinal corresponde às letras do alfabeto, numerais e sinais ortográficos.

A leitura dos textos em Braille é realizada pelas pessoas cegas a partir do tato nas pontas dos dedos.

Lei de Cotas

Esta lei estabelece o cumprimento de cotas pelas empresas, para garantir o direito de acesso ao emprego formal às pessoas com deficiência.

Segundo Art. 93 da lei nº8213/91 a empresa com 100 (cem) ou mais empregados deverá contratar, de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) do total de empregados, pessoas com deficiência e reabilitados, na seguinte proporção:

| | |
|-----------------------------------|----|
| I - até 200 empregados | 2% |
| II - de 201 a 500 empregados | 3% |
| III – de 501 a 1.000 empregados | 4% |
| IV – de 1001 empregados em diante | 5% |

Maiores informações sobre a Lei de Cotas:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil/leis/L8213cons.htm>

LIBRAS

A LIBRAS (Língua Brasileira de Sinais), adotada no Brasil como a língua oficial dos surdos, é composta por combinações de sinais, movimentos das mãos, e expressões faciais para auxiliar na comunicação.

Por ser considerada uma língua oficial utilizada pela população surda, cada País adota o seu código específico. Portanto, a linguagem dos surdos é considerada como uma segunda língua dentro de cada País.

Tecnologias de apoio para pessoas com deficiência e mobilidade reduzida

Tecnologias de apoio são os recursos tecnológicos e serviços especializados, utilizados por pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida, com o objetivo de proporcionar e ampliar suas habilidades funcionais, promovendo a inclusão social e a equiparação de oportunidades de participação social. A utilização, ou não, dessas tecnologias proporciona autonomia e está relacionada ao grau da limitação de cada indivíduo.

2. INFORMAÇÕES SOBRE O PROCESSO DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NA EMPRESA

2.1 Processo de Recrutamento e Seleção

Orientações Gerais

- ✓ Planejar o processo de recrutamento, conhecendo as características do entorno da empresa e dos recursos que a comunidade já dispõe, facilitando a captação destes profissionais.
- ✓ Analisar junto com os gestores envolvidos com o processo seletivo, o perfil das lideranças diretas, áreas e funções identificando aquelas que viabilizam a inclusão de profissionais com deficiência.
- ✓ Planejar o processo de seleção das pessoas com deficiência garantindo acessibilidade e equiparação de oportunidades de participação no processo seletivo (adaptação de espaço e materiais, mediações e técnicas de entrevista considerando os diferentes tipos de deficiência).
- ✓ Orientar os candidatos a apresentarem o laudo médico comprovando sua deficiência com o CID – 10 – Classificação Internacional da Doença, no início do processo seletivo, comprovando sua elegibilidade para o cumprimento da Lei de Cotas.
- ✓ Identificar e adaptar as necessidades de acessibilidade dos profissionais com deficiência selecionados, para o desempenho das funções e das atividades relativas ao cargo, atendendo as suas características específicas.
- ✓ Conhecer e solicitar as ajudas técnicas disponíveis para cada tipo de deficiência, que poderá auxiliar o colaborador no pleno exercício do seu trabalho.
- ✓ Promover a integração do novo profissional com deficiência na equipe, oferecendo informações a respeito do processo de inclusão e da deficiência, abrindo espaços para esclarecimentos, e orientações de eventuais dúvidas do grupo.
- ✓ Realizar um acompanhamento sistemático, pela área de RH, no período de experiência do profissional com deficiência contratado, proporcionando feedbacks claros e objetivos para o gestor, para a sua equipe e para o profissional com deficiência, trabalhando preventivamente no *turn over*.

Orientações específicas por deficiência : Processo de Recrutamento e Seleção

| Deficiência física | Deficiência intelectual | Deficiência visual | Deficiência auditiva |
|---|--|---|---|
| <p>No primeiro contato telefônico com o candidato, para convidá-lo a participar do processo seletivo, é importante o selecionador perguntar se necessita de algum recurso específico para participar do processo (faz uso de digitação ou se utiliza caneta para escrever); verificar a forma e o seu grau de autonomia para deslocamento no acesso a empresa;</p> | <p>No primeiro contato telefônico o selecionador deverá constatar o grau de autonomia do candidato para participar do processo seletivo, ou se será necessário ter um responsável que o acompanhe. Também é necessário verificar se o candidato é alfabetizado.</p> | <p>No primeiro contato telefônico o selecionador deverá constatar se o candidato utiliza, para locomoção, a bengala ou cão guia. Verificar se faz uso do Braille, ou da leitura com caracteres ampliados, ou e se utiliza o computador com alguma tecnologia: como sintetizador de voz ou ampliadores de tela.</p> | <p>No primeiro contato telefônico o selecionador deverá constatar se o candidato tem autonomia para comunicar-se utilizando o telefone, ou se necessita de apoio. Verificar se, para participar do processo seletivo, o candidato irá necessitar de um intérprete de LIBRAS ou se fará o uso de leitura oro facial (leitura de lábios).</p> |
| <p>Verificar o nível de autonomia do candidato para realizar as suas necessidades básicas, como servir-se no almoço e ir ao banheiro. Identificar como o candidato irá se deslocar para o trabalho (tem carro adaptado, utiliza transporte público ou outras formas de locomoção). Essas informações deverão ser levantadas com naturalidade no final da entrevista quando o candidato já tiver sido questionado sobre suas experiências e habilidades profissionais.</p> | <p>Na entrevista de seleção, observe sua postura e mantenha o contato visual para perceber o entendimento do candidato sobre sua comunicação. Teste sua capacidade de entendimento fazendo resgatar, de forma cordial, informações que já tenha lhe dado sobre o processo seletivo ou sobre a vaga disponível.</p> | <p>É importante o selecionador conhecer o histórico da deficiência do candidato, perguntando se ele nasceu cego ou se perdeu a visão posteriormente. Pessoas que perderam a visão em algum momento de sua vida ainda possuem “memória visual”, o que muitas vezes facilita a compreensão de aspectos visuais do cotidiano, (conceito de cores, imagens de locais, etc.)</p> | <p>Na entrevista, caso o candidato não utilize LIBRAS ou a leitura Labial, verificar qual o método utilizado para se comunicar com os seus familiares e amigos. Nestes casos, a empresa precisará avaliar se será viável na rotina de trabalho a adoção desta forma de comunicação.</p> |

Orientações específicas por deficiência : Processo de Recrutamento e Seleção

| Deficiência física | Deficiência intelectual | Deficiência visual | Deficiência auditiva |
|--|---|---|---|
| | <p>Pessoas com Síndrome de Down também apresentam a deficiência intelectual, portanto, todas as recomendações feitas para esta deficiência valem para este grupo de pessoas.</p> | <p>As pessoas que nasceram cegas podem possuir, por exemplo, um treinamento auditivo e sensorial mais desenvolvido. Muitas adquirem grande fluência na leitura em Braille, ou no uso de Softwares para leitura e escrita. Elas também apresentam excelente memória composta de referências auditivas, olfativas e sensoriais.</p> | |
| <p>Dependendo da deficiência física, como é o caso da Paralisia Cerebral, a dicção também poderá ser afetada. Portanto, é importante, nestes casos, que o selecionador tenha uma postura natural, pedindo que o candidato repita se não compreender a sua fala, perguntando se ele prefere se comunicar oralmente, por escrito ou se utiliza outras alternativas de comunicação;</p> | <p>Pergunte ao candidato como ele organiza suas rotinas de trabalho (no caso de ter experiências prévias), ou como se organiza nas suas rotinas e compromissos pessoais. Desta forma, o selecionador poderá avaliar seu nível de autonomia e iniciativa, e pensar nos tipos de ajuda que o candidato deverá precisar para o desenvolvimento da função disponível.</p> | <p>Identificar as ajudas técnicas que o candidato com deficiência visual necessita, ou que já utiliza, para o desempenho de sua função (softwares com sintetizador de voz, lupas, etc.) Verificar a compatibilidade destes recursos tecnológicos com as ferramentas de informática utilizadas pela empresa.</p> | <p>Verificar se o candidato é alfabetizado em português ou em LIBRAS. No caso da alfabetização em LIBRAS, os testes devem ser realizados na presença de um intérprete. Na correção de testes escritos lembrar que a estrutura da LIBRAS é diferente do português, e que, em muitos casos, os textos apresentam uma estrutura própria, como de um “estrangeiro” aprendendo o</p> |

Orientações específicas por deficiência : Processo de Recrutamento e Seleção

| Deficiência física | Deficiência intelectual | Deficiência visual | Deficiência auditiva |
|---|---|--|--|
| | | | português como uma segunda língua. Muitos não leem com fluência, e, portanto precisam de um tempo maior para realizar uma tarefa escrita. |
| Preparar as dinâmicas do processo seletivo, de forma que uma pessoa com mobilidade reduzida possa participar e realizar todas as atividades com equiparação de oportunidades, para que não se sinta preterida ou privilegiada em relação ao restante da equipe. | Avaliar o candidato, através de dinâmicas, para perceber o seu nível de familiaridade e compreensão de normas de convívio social básicas no ambiente organizacional. Observe especialmente seu nível de compreensão das regras estabelecidas na dinâmica, suas iniciativas, autonomia e maturidade diante de um grupo de parceiros adultos. Certifique-se de que ele entendeu os comandos | Verificar a facilidade de orientação espacial em novos ambientes e que tipo de ajuda ele (a) necessita para se adaptar. Para realizar esta orientação basta você descrever, ao deficiente visual: o ambiente de trabalho, a localização do mobiliário e a disposição das pessoas com quem deverá interagir no trabalho. É importante conduzi-lo no percurso do deslocamento até seu posto de trabalho, assim como nas áreas comuns da empresa, descrevendo alguns detalhes do ambiente, bem como fatores de risco e segurança (tais como degraus, vasos, saídas de emergência, etc.) | Perceber o nível de aprendizado de normas básicas de convívio social no ambiente organizacional, uma vez que, que algumas pessoas com deficiência auditiva, costumam interagir, com maior frequência, com outras pessoas com deficiência auditiva. |

Orientações específicas por deficiência : Processo de Recrutamento e Seleção

| Deficiência física | Deficiência intelectual | Deficiência visual | Deficiência auditiva |
|--|---|--|--|
| <p>Identificar e providenciar as ajudas técnicas necessárias, que o novo funcionário poderá necessitar para o desempenho da função, tais como: mobiliário adaptado, mouse ou teclado adaptados, <i>heads-set</i> para falar ao telefone, ou qualquer outro recurso.</p> | <p>Utilizar uma linguagem clara, mas não infantilizada, no processo seletivo, e posteriormente para descrever as tarefas do novo funcionário, certificando-se da compreensão do processo.</p> | | <p>Na fase de integração e treinamento das atividades de trabalho, descrever as tarefas, incluindo demonstrações, levando-o a vivenciar concretamente situações que facilitem a compreensão de suas tarefas e responsabilidades.</p> |
| <p>Algumas pessoas com deficiência física precisam frequentar seções de fisioterapia. É importante que o selecionador saiba das rotinas do candidato fora do horário de trabalho, verificando as possibilidades de organizar a agenda, sem que esta interfira nos horários e obrigações de trabalho.</p> | <p>Lembrar que, após a aprovação no processo seletivo, é importante comunicar formalmente o responsável/família do candidato a sua aprovação no processo seletivo, as atividades que deverá desenvolver, período e horário de trabalho, benefícios, etc. Este procedimento facilita um início de trabalho tranquilo, estabelecendo os primeiros acordos para a avaliação de resultados.</p> | <p>Procurar apresentar e descrever as atividades e funções do cargo descrevendo aspectos visuais, evitando expressões tais como “isso aqui” “logo ali” sem explicar ou permitir ao candidato tocar em objetos, ou utilizar suas ajudas técnicas neste processo. Lembrar sempre que toda atividade de treinamento deverá ser planejada considerando a acessibilidade.</p> | <p>Identificar as ajudas técnicas que ele (a) necessita para seu desempenho na função, tais como um intérprete de LIBRAS em reuniões ou apresentações corporativas.</p> |

2.2 - Acessibilidade Arquitetônica e Ajudas Técnicas

Orientações Gerais

- ✓ Para os funcionários com deficiência física, providenciar no ambiente da empresa: rampas, elevadores ou plataformas mecânicas; rotas de acesso acessíveis, considerando largura de portas e espaço de manobra para cadeira de rodas; altura de mesa adequada para aqueles que utilizam cadeira de rodas; acessibilidade em áreas comuns, como sanitários, refeitórios, salas de reunião ,etc.
- ✓ Nas áreas externas e no entorno da empresa, é importante o rebaixamento de calçadas e a retirada de possíveis obstáculos como jardineiras, vasos,etc. que impeçam a circulação de cadeiras de roda. Na identificação de obstáculos no entorno da empresa que prejudiquem a circulação de pessoas com deficiência, comuniquem formalmente a Prefeitura local.
- ✓ Solicitar à Prefeitura local a instalação de semáforo sonoro em frente à empresa, para travessia em segurança de pessoas com deficiência visual. É interessante se instalar, nas áreas externas e em rotas de acesso comum da empresa, piso podotátil e mapas táteis combinados com textos em Braille e fontes ampliadas com o contraste adequado, possibilitando orientação com independência e comunicação acessível, o que beneficiará visitantes e funcionários com deficiência.
- ✓ Sinalização tátil no piso: Sinalização tátil no piso auxilia a pessoa com deficiência visual a circular com segurança e autonomia. Existem dois tipos, cada um com sua especificidade de aplicação:
 - 1- Piso tátil de alerta: deve ser utilizado sempre que houver alguma situação que ofereça risco aos transeuntes, como novos obstáculos, zonas internas e externas da empresa que ofereçam risco.
 - 2- Piso tátil direcional: deve ser utilizado como orientação para o rastreamento da bengala das pessoas com deficiência visual, facilitando sua locomoção com segurança, como por exemplo, indicando trajetos em áreas externas e internas da empresa, tais como áreas de acesso e circulação de veículos, etc.

- ✓ Quando houver um estacionamento interno para funcionário e visitantes, a vaga mais próxima à entrada principal da empresa deverá ser reservada para estacionamento de pessoas com deficiência física. É importante que esta tenha desenhado no piso o símbolo internacional de acesso, para diferenciá-la e, ao mesmo tempo, orientar os usuários do estacionamento.
- ✓ O Símbolo Internacional de Acesso indica os espaços acessíveis a todas as pessoas com deficiência. Convencionou-se que este símbolo seria representado pela figura de uma cadeira de rodas. Ele deve ser aplicado em orientação de entradas, recepção e locais de atendimento, vagas em estacionamento, áreas de embarque/desembarque, sanitários, saídas de emergência, etc. Podem ser utilizados, também, símbolos específicos internacionais para indicar locais acessíveis para pessoas com deficiência visual e auditiva.

Orientações específicas por deficiência – Acessibilidade Arquitetônica e Ajudas Técnicas

| Deficiência física | Deficiência intelectual | Deficiência visual | Deficiência auditiva |
|--|--|--|---|
| <p>Garantir acessibilidade nas instalações, de acordo com a norma NBR-9050: Banheiro acessível com acessórios adaptados e em altura adequada instalados, Balcão com altura adequada, acesso lateral à catracas para cadeirantes, portas com no mínimo 80 cm de largura, maçanetas do tipo alavanca, bebedouros com no máximo 80 cm do chão, elevadores entre andares, corrimão nas escadas, estação de trabalho com altura e área de aproximação adequada para cadeirantes, circulação entre as estações de trabalho, circulação livre e autônoma em corredores, salas de reunião, auditórios e refeitórios.</p> | <p>Promover a mediação e monitoramento diário de tarefas, através de um profissional da área, que funcionará como uma figura de referência para o funcionário com deficiência intelectual.</p> | <p>A viabilização de sinalização podo tátil de segurança e de alerta em escadas; rampas e elevadores com numeração em Braille e aviso sonoro; computadores com recursos de acessibilidade digital (sintetizadores de voz, ampliadores de tela, lupa eletrônica, etc.); sistemas operacionais e softwares para facilitar o uso da internet. (Vide como referência as regras do WCAG e E-GOV), são recursos importantes que facilitam o melhor desempenho do funcionário com deficiência, garantindo aos seus gestores a possibilidade de monitorar resultados, sem que as limitações que caracterizam a sua deficiência possa interferir diretamente no seu desempenho. .</p> | <p>Utilizar sinalização visual (adoção de luminosos) , sincronizados toda sinalização sonora (se houver utilização de sirenes, por exemplo); solicitar à empresa de telecomunicação a instalação gratuita do TDD (telefone para surdos) em área comum da empresa para uso pessoal do funcionário, adotar rotinas de comunicação por mensagem de texto, e-mail, chats, MSN e outros recursos eletrônicos como estratégia que assegure o recebimento de mensagens importantes.</p> |

Orientações específicas por deficiência – Acessibilidade Arquitetônica e Ajudas Técnicas

| Deficiência física | Deficiência intelectual | Deficiência visual | Deficiência auditiva |
|--|---|--|--|
| <p>Verificar que, com as limitações funcionais nos membros superiores decorrentes da deficiência física, poderão existir dificuldades no uso de computadores e na digitação. Existem uma série de adaptadores que poderão ser adotados para facilitar estas tarefas, mas é importante a ajuda de um profissional da saúde habilitado para prescrevê-los, além de consultar o funcionário sobre suas necessidades de adaptação visando seu conforto e melhor desempenho de sua função. Essas medidas são importantes, pois poderão prevenir doenças ocupacionais.</p> | <p>Quando houver alguma comunicação formal, divulgada por e-mail, é necessário ser lida oralmente e discutida com o funcionário, de forma objetiva, cuidando para não “simplificar” o seu conteúdo, evitando assim prejuízos futuros na compreensão da informação dada.</p> | <p>Pessoas cegas ou com visão subnormal que utilizam sintetizadores de voz ou ampliadores de tela, tem muita dificuldade de ler textos com abreviações de palavras, que dificultam a compreensão do conteúdo. Além disso, essas ajudas técnicas não descrevem quando o texto está destacado em cores; neste caso, o melhor é sublinhar os trechos que merecem destaque para que o funcionário possa localizá-lo mais facilmente.</p> | <p>Os quadros de aviso, circulares ou jornais internos devem conter textos objetivos e com ilustrações que complementem e facilitem a compreensão da informação do texto. Nos vídeos informativos, utilize sempre legendas em português e o quadrinho de tela com o interprete de LIBRAS em tradução simultânea.</p> |
| | <p>Organizar algumas pistas, roteiros e comandos simples para auxiliá-lo na execução de tarefas cotidianas, e que facilitam a memorização dos processos desejados. Por exemplo, em caso da pessoa não ser alfabetizada ou possuir dificuldade na leitura, colocar pequenas etiquetas coloridas nas gavetas de arquivos, e relacionar essas cores com os diferentes documentos ou materiais a serem guardados.</p> | <p>No caso de baixa visão o ideal é, utilizar nos textos enviados por e-mail contraste de cores na tela (preferencialmente fundo preto com letras brancas ou fundo azul com letras amarelas). Utilizar fontes tradicionais, como Tahoma, Times New Roman e Arial e ampliadas. Sempre pergunte ao funcionário qual a sua preferência.</p> | |

Orientações específicas por deficiência – Acessibilidade Arquitetônica e Ajudas Técnicas

| Deficiência física | Deficiência intelectual | Deficiência visual | Deficiência auditiva |
|--|--|--|---|
| <p>Observar a altura dos quadros de comunicação e painéis, para dar acesso de leitura aos cadeirantes, ou pessoas com nanismo.</p> | <p>É necessário, na fase da adaptação inicial no trabalho, acompanhar o funcionário com deficiência intelectual, por algumas vezes, na aprendizagem de suas rotinas e no acesso a locais que frequentará com maior frequência, até que consiga memorizar os trajetos, processos, nomes das áreas ou pessoas importantes para a realização de seu trabalho cotidiano. Mesmo já integrado na empresa é necessário repetir este procedimento a cada mudança na sua rotina de trabalho para garantir eficácia e o seu melhor desempenho e segurança na realização das tarefas.</p> | <p>Para todos os casos, sempre que houver alguma imagem compondo um texto, colocar uma breve descrição da imagem logo abaixo desta.</p> | <p>É indicada a instalação do TS (telefone para Surdos) em espaço de uso comum da empresa. Este equipamento poderá ser solicitado gratuitamente junto à empresa de telecomunicação local.</p> <p>As pessoas surdas também utilizam rotineiramente mensagens de texto, via celular, para comunicar-se.</p> |
| | | <p>É relevante que os aparelhos telefônicos, utilizados pelas pessoas com deficiência, possuam uma marca em relevo na tecla número 5 (o que já vem de fábrica na maioria dos aparelhos), para facilitar a memorização espacial e localização dos</p> | <p>As mensagens enviadas por e-mail devem ter linguagem objetiva e clara. É importante que se confirme, na fase inicial do trabalho, a compreensão da informação transmitida na mensagem.</p> |

Orientações específicas por deficiência – Acessibilidade Arquitetônica e Ajudas Técnicas

| Deficiência física | Deficiência intelectual | Deficiência visual | Deficiência auditiva |
|---|-------------------------|---|---|
| | | demais números e teclas de auxílio. | |
| Providenciar um extensor para entrada USB, pois pessoas com deficiência física podem ter dificuldades em inserir um pendrive ou CD, por exemplo, na CPU localizada embaixo da mesa. | | Na utilização de equipamentos multifuncionais (tais como fotocopiadoras, scanners, fax), é necessário um detalhamento dos procedimentos de uso em arquivo eletrônico para consultas sistemáticas, além da orientação verbal com experiência tutorada de uso dos respectivos equipamentos. | É relevante que a empresa contrate profissionais intérpretes de LIBRAS para reuniões estratégicas importantes para garantir o alinhamento necessário do funcionário com as principais diretrizes da empresa, além de oferecer cursos alternativos desta língua aos funcionários interessados de todas as áreas ou, pelo menos, das áreas onde há profissionais com deficiência auditiva.- |
| | | Reproduzir o conteúdo de quadros de aviso, circulares ou jornais internos por mídia eletrônica, evitando arquivos escaneados com imagem em JPEG. Evitar o excesso de figuras, gráficos e ilustrações sem um detalhamento, pois dificultam a leitura e a compreensão das pessoas com deficiência visual. | |

2.3 – Medicina Ocupacional e Segurança no Trabalho

Orientações Gerais

- ✓ Na admissão de funcionários com deficiência solicitar da área de medicina ocupacional e de engenharia de segurança, a avaliação dos postos de trabalho e das atividades a serem realizadas, como estratégia preventiva para a identificação de possíveis riscos a saúde, medidas de proteção e segurança necessárias no ambiente de trabalho. Essas informações deverão fazer parte do PPRA e contempladas no PCMSO, inclusive se o médico do trabalho indicar a necessidade de uma atenção especial nos exames periódicos.
- ✓ Realinhar as estratégias de segurança da empresa frente às especificidades dos novos colaboradores com deficiência, avaliando os locais e postos de trabalho quanto a possíveis riscos ocupacionais, reavaliando periodicamente as condições de acessibilidade, respeitando o cumprimento das disposições legais para este caso.
- ✓ Treinar as brigadas de emergência para uma possível retirada de pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida das instalações da empresa, lembrando que estes têm prioridade na evacuação do prédio, em casos de emergência.
- ✓ Criar sinalizações (sonoras e visuais), de acordo com NBR 9050, para auxiliar na orientação rotineira dos profissionais com deficiência, inclusive em situações de emergência. Neste caso é importante contar com a sinalização em áreas como sanitários, vestiários, refeitórios, e outros ambientes de convívio da empresa.
- ✓ Realizar treinamentos periódicos, para os funcionários responsáveis pelas pessoas com deficiência nos procedimentos de segurança ou de emergência, incluindo simulações.
- ✓ Designar, em cada área, "brigadistas de apoio especial", que deverão ser orientados a auxiliar especificamente os colaboradores com deficiência em casos de emergência, conhecendo suas limitações. É importante que os funcionários com deficiência também estejam familiarizados com os procedimentos adotados, tendo inclusive uma proximidade com estes brigadistas, ou responsáveis.
- ✓ Reservar áreas específica para cadeiras de rodas, junto às escadas de emergência e/ou antecâmaras nas rotas de fuga, de acordo com NBR 9050 item 6.3 - Rotas de Fuga.
- ✓ Adaptar manuais, cartazes e vídeos com orientações e procedimentos de segurança, incluindo legendas em português e LIBRAS (para funcionários com deficiência auditiva), vídeos com áudio descrição e material em Braille (para funcionários com deficiência visual), figuras e esquemas ilustrativos (para funcionários com deficiência intelectual) , oferecendo acessibilidade e alternativas de comunicação para as pessoas com deficiência, inclusive para visitantes e prestadores de serviços.

Orientações Específicas – Saúde e Segurança no Trabalho

| Deficiência física | Deficiência intelectual | Deficiência visual | Deficiência auditiva |
|---|--|---|--|
| <p>Quando as instalações da empresa apresentam desníveis e escadas nas áreas de circulação, é importante verificar o nível de autonomia dos funcionários com deficiência física, e de quais adaptações e ajudas necessitam, de forma a prevenir acidentes e dificuldades de deslocamento em situações de emergência. Nestes casos é possível utilizar equipamentos específicos como plataformas e elevadores mecânicos.</p> | <p>É importante proporcionar, aos funcionários com deficiência intelectual, treinamentos frequentes com a participação do brigadista ou parceiro de referência, para criar vínculo de confiança e familiaridade com estes processos.</p> | <p>O funcionário com deficiência visual precisa conhecer e saber como acessar rapidamente o "responsável de referência" pela sua segurança, que deverá estar instruído para auxiliá-lo e conduzi-lo de forma ágil, nas situações de emergência.</p> | <p>A pessoa com deficiência auditiva deve participar dos treinamentos de segurança e de situações de emergência, conhecendo detalhadamente todos os procedimentos, e podendo contar com o interprete de LIBRAS, assegurando, assim, a compreensão plena de todos os passos e detalhes destes processos.</p> |
| <p>Pensar em rotas de fuga acessíveis para os funcionários cadeirantes e usuários de muleta, contabilizando um tempo maior para a sua locomoção.</p> | | <p>O treinamento constante, o contato físico e a orientação verbal do "responsável de referência", são fundamentais para a memorização espacial do percurso e dos procedimentos que o funcionário com deficiência visual deverá seguir nos casos de emergência.</p> | <p>Os alarmes e comunicações sonoras deverão estar sincronizados aos sinais luminosos, para a compreensão dos funcionários com deficiência auditiva, nos casos de emergência. Neste caso, seus parceiros de trabalho deverão também ser orientados a auxiliá-los nos primeiros procedimentos a serem adotados.</p> |

Orientações Específicas – Saúde e Segurança no Trabalho

| Deficiência física | Deficiência intelectual | Deficiência visual | Deficiência auditiva |
|--------------------|---|--|--|
| | <p>Todas as orientações de segurança, e procedimentos de emergência, devem ser dados, de forma clara e simples. No entanto, isso não significa simplificar a informação ou omitir o sentido e a importância do processo para sua segurança pessoal.</p> | <p>Nas rotas de fuga, quando houver escadas, é importante que os funcionários com deficiência visual que utilizam bengalas possam contar com corrimão e piso podotátil de alerta no início e no término dos degraus.</p> | <p>Providenciar cartões com frases curtas que alertem e orientem nas situações de perigo e nos procedimentos necessários. Esse material deve estar disponível no kit dos brigadistas que têm pessoas com deficiência auditiva em suas áreas.</p> |
| | | <p>Para os funcionários com baixa visão é muito importante poder, contar com a sinalização com contrastes, luminosos, e ambientes bem iluminados para seu deslocamento com autonomia e segurança.</p> | <p>O funcionário com deficiência auditiva, desde que bem orientado, poderá manusear todos os equipamentos de emergência, tais como hidrantes, mangueiras, extintores etc.</p> |

Orientações Específicas – Saúde e Segurança no Trabalho

| Deficiência física | Deficiência intelectual | Deficiência visual | Deficiência auditiva |
|--|-------------------------|--------------------|----------------------|
| <p>Pessoas com nanismo deverão ser monitoradas em situações de emergência, principalmente em aglomerações de pessoas, uma vez que sua baixa estatura e as dificuldades na agilidade de movimentação poderão expô-las ao risco.</p> | | | |

3.4 Informações complementares sobre convivência com pessoas com deficiência

Orientações gerais

É importante lembrar que, as regras de convivência adotadas por todas as pessoas também valem para as pessoas com deficiência. Devemos agir de forma respeitosa, natural, considerando sua privacidade.

Sabemos que convivência entre as pessoas, no ambiente corporativo, está pautada nas atividades de trabalho, e com isso, o mais importante é o fortalecimento do trabalho em equipe. Nesta perspectiva, apoiar o parceiro com deficiência, oferecendo ajuda quando necessário, faz com que ele se sinta incluído e comprometido com os resultados do trabalho. Esta ajuda oferecida, no entanto, deverá ser oferecida com naturalidade, sem expor o indivíduo a situações de constrangimento.

Mesmo que você perceba que o seu parceiro com deficiência, com a sua ajuda, poderia realizar a tarefa com maior rapidez, segure sua ansiedade e respeite o ritmo dele. Todos nós temos estilos próprios para aprender, encaminhar nossas tarefas e solucionar problemas. Mas, deixe claro que ele poderá contar com você para o que precisar, sem, contudo, gerar dependência.

Algumas pessoas, com deficiência ou não, podem ter epilepsia (apresentam desmaios com espasmos motores), e neste caso, é importante que se converse com naturalidade com o indivíduo verificando formas de ajuda-lo, preservando a sua privacidade e segurança. Este é um tema importante a ser desmistificado entre as pessoas. O portador de epilepsia não apresenta transtornos de ordem mental e a sua condição não coloca nenhuma pessoa em risco de contágio.

No processo de integração do novo funcionário com deficiência é importante informar o seu grupo de referência sobre as particularidades do novo colaborador. Mas, é importante que estas informações sejam tratadas com naturalidade e que fiquem circunscritas apenas aos dados relevantes para a sua integração profissional. Por se tratar de um tema novo para todos, muitas vezes essas informações podem ser tratadas em um âmbito mais emocional, o que poderá gerar futuros desconfortos para o funcionário com deficiência, pois poderá sentir-se invadido em sua privacidade e constrangido com o antagonismo de sentimentos gerados no grupo: em alguns casos de valorização excessiva da sua superação (o super-herói), ou em outros casos a ênfase no sentimento de piedade (o coitadinho), que costumam ser expressados verbalmente ou nas atitudes de seus colegas de trabalho.

Pense que esta oportunidade de conviver com pessoas que nos proporcionam novas experiências de vida, e constantes reflexões sobre nossos valores e crenças, nos faz recompor nossas posturas diante da sociedade.

Orientações Específicas – Informações complementares sobre convivência com pessoas com deficiência

| Deficiência física | Deficiência intelectual | Deficiência visual | Deficiência auditiva |
|---|---|--|--|
| <p>Quando marcar uma reunião de trabalho com sua equipe, e neste grupo houver uma pessoa com deficiência, planeje a atividade de forma a garantir a efetiva comunicação e participação de todos. Portanto, evite excluí-lo de reuniões que são relevantes para o bom resultado do seu trabalho.</p> | <p>Não subestime sua inteligência. As pessoas com deficiência intelectual poderão levar mais tempo para aprender, mas podem adquirir muitas habilidades intelectuais e sociais, quando estimuladas.</p> | <p>Use seu tom de voz normal para falar com a pessoa cega. O fato de não ver não significa que ela não ouça bem.</p> | <p>Não é correto dizer que alguém é surdo-mudo. Muitas pessoas surdas não falam porque não aprenderam a falar.</p> |
| <p>Se a pessoa tiver dificuldade na fala e você não compreender imediatamente o que ela está dizendo, peça, sem constrangimento, repita o que disse. Elas não se incomodam em repetir quantas vezes seja necessário para que se façam entender.</p> | <p>Não fique checando o tempo todo se a pessoa com deficiência intelectual está dizendo a verdade. Isto causa muita insegurança e afeta sua autoestima. Muitas pessoas confundem a deficiência intelectual com transtorno mental, que é uma terminologia utilizada para os quadros que exigem uma intervenção psiquiátrica, o que não é o caso.</p> | <p>Em conversas formais ou informais, dirija-se diretamente a pessoa com deficiência visual, cega ou com baixa visão, e não ao seu acompanhante.</p> | <p>Quando quiser se comunicar com uma pessoa surda, quando ela não estiver prestando atenção em você, acene para ela ou toque em seu braço levemente, para que ela possa acompanhar o movimento de seus lábios e se concentrar no diálogo.</p> |

Orientações Específicas – Informações complementares sobre convivência com pessoas com deficiência

| Deficiência física | Deficiência intelectual | Deficiência visual | Deficiência auditiva |
|--|--|--|---|
| <p>Antes de movimentar a cadeira de rodas de alguém, pergunte se precisa de ajuda e peça permissão, pois ela é considerada pelo cadeirante como extensão do seu próprio corpo.</p> | <p>Nas situações de convivência, disponibilize, procure agir com naturalidade, dê informações, descreva detalhes, questione e problematize para ajuda-lo a refletir sobre a organização de suas tarefas e as relações com os parceiros de trabalho. Não infantilize a pessoa com deficiência intelectual.</p> | <p>Exclamar “maravilhoso”... “extraordinário” ao ver a pessoa cega consultar um relógio especial, utilizar o computador, o telefone, etc. Isso fazer parecer que você subestima seu potencia e sua independência. Caso não conheça o recurso utilizado por ele, informe-se de forma natural.</p> | <p>Quando estiver conversando com uma pessoa surda que faça leitura labial, fale de maneira clara, pronunciando bem as palavras. Use a sua velocidade normal, a não ser que ela lhe peça para falar mais devagar.</p> |
| <p>Quando estiver empurrando uma pessoa sentada numa cadeira de rodas e quiser parar para conversar com alguém, lembre-se de virar a cadeira de frente, para que a pessoa também possa participar da conversa.</p> | <p>Monitore o trabalho do funcionário com deficiência intelectual, sem, contudo inibir suas iniciativas e autonomia. Esteja disponível para ajudar quando for realmente necessário. Ao planejar suas atividades considere os níveis de complexidade e busque formas de apoiá-lo na elaboração de estratégias que garantam o cumprimento da tarefa proposta com eficiência.</p> | <p>Para guiar uma pessoa cega, basta deixá-la segurar em seu braço. O movimento de seu corpo lhe dará a orientação de que precisa. Não se esqueça de perguntar primeiro se ela precisa da sua ajuda.</p> | <p>Nem sempre a pessoa surda, que se comunica oralmente, tem uma boa dicção. Se tiver dificuldade para compreender o que ela está dizendo, não se acanhe em pedir para que repita.</p> |

Orientações Específicas – Informações complementares sobre convivência com pessoas com deficiência

| Deficiência física | Deficiência intelectual | Deficiência visual | Deficiência auditiva |
|--|--|--|----------------------|
| <p>Para uma pessoa sentada na cadeira de rodas, é incômodo ficar olhando para cima por muito tempo. Portanto, se a conversa for demorar mais do que alguns minutos, sente-se para que você e ela fiquem com os olhos no mesmo nível.</p> | <p>Utilize frases e orientações claras com expressões simples. Prepare-se emocionalmente para explicar a mesma coisa mais do que uma vez – não desista se a pessoa não o entender na primeira tentativa. De feedbacks positivos quando alcanças suas metas e o ajude a reorganizar atividades que não tenha conseguido concluir procurando refletir com ele sobre suas dificuldades. Ao elogiá-lo não exagere nos cumprimentos e nem o faça de forma infantilizada. Trate-o como adulto.</p> | <p>Para auxiliar uma pessoa cega a encontrar um local para sentar, em espaços desconhecida por ela, basta conduzi-la pelo braço levando a mão dela ao espaldar da cadeira disponível. Este movimento lhe indicará a posição correta para sentar-se. Nunca pegue a pessoa pelos dois braços, rodando-a e empurrando-a para o assento.</p> | |

Orientações Específicas –Informações complementares sobre convivência com pessoas com deficiência

| Deficiência física | Deficiência intelectual | Deficiência visual | Deficiência auditiva |
|--|--|--|--|
| <p>A cadeira de rodas, assim como as bengalas e muletas, é parte do espaço corporal da pessoa. Apoiar-se nesses equipamentos, sem a permissão de quem os utiliza, poderá ser considerado desrespeitoso.</p> | | <p>Lembre-se de se anunciar ao entrar no recinto onde haja pessoas cegas, pois isso auxilia a sua identificação, e é uma forma acolhedora de iniciar uma conversa. As pessoas cegas são sensíveis à presença de outras pessoas no recinto em que estão. Neste caso, não identificar-se poderá ser interpretado como descaso.</p> | <p>Quando a pessoa surda estiver acompanhada de um intérprete de LIBRAS, dirija-se a ela, não ao seu intérprete supondo que ela não possa entendê-lo.</p> <p>Providencie sempre um intérprete de LIBRAS nas situações de treinamento e em eventos da empresa para garantir sua efetiva inclusão.</p> |
| <p>Para subir degraus, incline a cadeira para trás, levante as rodinhas da frente e as apoie sobre o próximo degrau. Para descer um degrau, é mais seguro fazê-lo de marcha à ré, sempre apoiando a cadeira, para que a descida seja sem solavancos. Para subir ou descer mais de um degrau em sequência, será melhor contar com a ajuda de mais outra pessoa.</p> | <p>Quando for necessário informa-lo a respeito de aspectos da sua vida funcional que afetem a sua vida pessoal, informe-o e entregue a informação por escrito e sugira ao funcionário que mostre aos seus familiares para que, no caso de dúvidas, possam acessar a empresa. Anote o nome e número de telefone de quem devem procurar neste caso..</p> | <p>Aceite a ajuda de uma pessoa cega sem constrangimento. As pessoas têm habilidades diferentes e você poderá contar com a sua colaboração ou aceitar gentilezas. Essas atitudes fortalecem parcerias e vínculos de confiança.</p> | <p>Caso seja necessário transmitir termos técnicos mais complexos, cuja tradução na Língua de Sinais possa ser difícil para o Interpretete, tente recorrer a pequenas anotações escritas.</p> |

Orientações Específicas – Informações complementares sobre convivência com pessoas com deficiência

| Deficiência física | Deficiência intelectual | Deficiência visual | Deficiência auditiva |
|---|---|---|---|
| <p>Pessoas com paralisia cerebral podem ter dificuldades para andar, e em algumas situações, fazem movimentos involuntários com pernas e braços e apresentar expressões faciais e cacoetes . Não se intimide com isso, pois elas simplesmente não conseguem controlar seus movimentos. Em muitos casos, sua aparência pode trazer ao interlocutor dúvidas em relação a sua capacidade intelectual, o que é um equivoco. Nem sempre a paralisia cerebral vem acompanhada de deficiência intelectual.</p> | <p>Utilizar o termo “deficiente mental” para designar a deficiência intelectual é inadequado e considerado preconceituoso e impreciso, pois confunde-se com a doença mental, o que não é o caso. A denominação adotada pela Convenção Internacional da ONU para o direito das pessoas com deficiência é <i>Deficiência Intelectual</i>.</p> | <p>Quando estiver com uma pessoa cega, avise quando for sair ou distanciar-se dela. Ela poderá dirigir-lhe a palavra e ver-se na situação desagradável de falar sozinha.</p> | <p>Aprenda a reconhecer, pratique e tente alguns gestos da Língua de Sinais: por exemplo: olá, posso ajudá-lo?; Obrigado. Este seu esforço será reconhecido como uma forma acolhedora de aproximação.</p> |
| <p>Quando apontar algo para uma pessoa em cadeira de rodas, lembre-se que uma pessoa sentada tem um ângulo de visão diferente. Se quiser mostrar-lhe qualquer coisa, abaixe-se e acompanhe o seu campo visual para certificar-se de que ela efetivamente está vendo o que você aponta.</p> | | <p>Não é necessário modificar o seu vocabulário, ou expressões coloquiais, evitando utilizar palavras como <i>veja isso, olha só..etc.</i>, quando estiver conversando com uma pessoa cega. Quando se referir a uma pessoa na sua condição de cegueira, não se acanhe de utilizar a palavra “cego” sem rodeios.</p> | |

Orientações Específicas – Informações complementares sobre convivência com pessoas com deficiência

| Deficiência física | Deficiência intelectual | Deficiência visual | Deficiência auditiva |
|--|-------------------------|---|--|
| <p>Não retire muletas, andadores ou bengalas dos locais onde seus usuários a colocaram, Esta sua iniciativa poderá comprometer a autonomia dessas pessoas, que precisarão solicitar ajuda para alcançar seus equipamentos.</p> | | <p>Evite iniciar uma conversa com uma pessoa cega perguntando-lhe: “Sabe quem sou eu?”... “Veja se adivinha quem sou?”. Seja cortês e identifique-se ao chegar. Essas brincadeiras causam constrangimentos a estas pessoas.</p> | |
| | | <p>Se você perceber qualquer incorreção no seu vestuário de uma pessoa cega (botões desabotoados, zíper aberto, camisas fora da calça ,etc.) não se constranja em alertá-la discretamente.</p> | <p>Pessoas com diferentes capacidades auditivas podem preferir diferentes formas de comunicação: usando gestos, leitura labial, mensagem de texto, bilhetes, ou uma combinação de algumas delas. Portanto, não há um padrão a ser adotado.</p> |

Orientações Específicas – Informações complementares sobre convivência com pessoas com deficiência

| Deficiência física | Deficiência intelectual | Deficiência visual | Deficiência auditiva |
|--------------------|-------------------------|--|--|
| | | Ao conduzir uma pessoa cega a um ambiente que lhe é desconhecido, oriente-a de modo que possa construir sua orientação espacial e locomover-se sozinha posteriormente. Dê detalhes sobre o espaço e sobre o que está acontecendo para que ela possa se situar. | Enquanto estiver conversando, mantenha sempre contato visual, se você desviar o olhar no meio do diálogo, a pessoa surda pode achar que a conversa terminou. |

3. FORNECEDORES DE MATERIAIS PARA ACESSIBILIDADE

| BARRAS | | | | | |
|--------------|-----------------|-------------------------------|---|-----------------------------------|--|
| Empresa | Objeto | Deficiência | Website | Origem | Observação |
| DECA | Bacia sanitária | Deficiência Física / Múltipla | www.deca.com.br | | |
| ICASA | Bacia sanitária | Deficiência Física / Múltipla | www.icasa.com.br | | |
| PARAMOBILITY | Bacia sanitária | Deficiência Física / Múltipla | www.paramobility.com.au/default.asp | Austrália | |
| JAGUARIBE | Barras de apoio | Deficiência Física / Múltipla | www.baxmannjaquaribe.com.br | São Paulo | Distribuidores em todo o Brasil |
| CRISMOE | Barras de apoio | Deficiência Física / Múltipla | www.crismo.com.br/oneself.htm | | |
| DECA | Barras de apoio | Deficiência Física / Múltipla | www.deca.com.br | | |
| FISIO MEDIC | Barras de apoio | Deficiência Física / Múltipla | www.fisio-medic.com.br | São Paulo / São Bernardo Do Campo | Aluguel de CR, muletas, produtos ototpédicos em geral |
| JO FEL | Barras de apoio | Deficiência Física / Múltipla | www.jofel.com.br | | |
| LM | Barras de apoio | Deficiência Física / Múltipla | www.lmrio.com.br | Rio de Janeiro | |
| MASA INOX | Barras de apoio | Deficiência Física / Múltipla | www.masainox.com.br | | |
| PHD SYSTEMS | Barras de apoio | Deficiência Física / Múltipla | www.membersite.com.br/phd | São Paulo | |
| WOG | Barras de apoio | Deficiência Física / Múltipla | www.wog.com.br/index.asp | São Paulo | |
| OXIMED | Barras de apoio | Deficiência Física / Múltipla | www.oximed.com.br | Rio Grande do Sul | CR, cad. banho, cad.motorizadas, baterias p/ CR, pneus c/ câmara |
| TK INOX | Barras de apoio | Deficiência Física / Múltipla | www.tkinox.com.br | São Paulo | |
| TUBONOX | Barras de apoio | Deficiência Física / Múltipla | www.tubonox.com.br | Rio de Janeiro | |
| PAPAIZ | Barras de apoio | Deficiência Física / Múltipla | http://papaiz.locaweb.com.br/ui/site/udinese/ | São Paulo | |
| TK INOX | Barras de apoio | Deficiência Física / Múltipla | www.tkinox.com.br | São Paulo | |
| TUBONOX | Barras de apoio | Deficiência Física / Múltipla | www.tubonox.com.br | Rio de Janeiro | |
| PAPAIZ | Barras de apoio | Deficiência Física / Múltipla | http://papaiz.locaweb.com.br/ui/site/udinese/ | São Paulo | |

| ELEVADORES | | | | | |
|--------------------------|--|-------------------------------|--|----------------------|---|
| Empresa | Objeto | Deficiência | Website | Origem | Observação |
| BC LIFT | Elevador de auxílio para transferência | Deficiência Física / Múltipla | www.bclift.dk | Dinamarca | |
| CAVENAGHI | Elevador de auxílio para transferência | Deficiência Física / Múltipla | www.cavenaghi.com.br | São Paulo | Concessionárias autorizadas (CACs) em todo o Brasil |
| FREEDOM | Elevador de auxílio para transferência | Deficiência Física / Múltipla | www.freedom.ind.br | Rio Grande do Sul | Representantes em todo o Brasil |
| MONTELE | Elevador de auxílio para transferência | Deficiência Física / Múltipla | www.montele.com.br | Belo Horizonte | Filiais em Brasília e Rio de Janeiro e representantes |
| ATLAS SCHINDLER | Elevador de auxílio para transferência | Deficiência Física / Múltipla | www.atlas.schindler.com | São Paulo e Londrina | |
| QUICKIE | Elevador de auxílio para transferência | Deficiência Física / Múltipla | www.quickie-wheelchairs.com/Patient_Lifts/449c0 | México | |
| BASIC | Elevadores | Deficiência Física / Múltipla | www.basicelevadores.com.br | São Paulo | |
| VILLARTA | Elevadores | Deficiência Física / Múltipla | www.elevadoresvillarta.com.br | São Paulo | Com filiais em todo o Brasil |
| ENGETAX | Elevadores | Deficiência Física / Múltipla | www.engetax.com.br | São Paulo / Campinas | |
| HARDEE | Elevadores | Deficiência Física / Múltipla | www.hardee.com.br | São Paulo | |
| MONTELE | Elevadores | Deficiência Física / Múltipla | www.montele.com.br | Belo Horizonte | Com filiais em Brasília e Rio de Janeiro |
| ORTOBRÁS | Elevadores | Deficiência Física / Múltipla | www.ortobras.com.br | Rio Grande do Sul | Com representantes em todo o Brasil |
| THYSSEN KRUPP ELEVADORES | Elevadores | Deficiência Física / Múltipla | www.thyssensur.com.br | Alemanha | Há sedes e representantes no Brasil |
| TITA | Elevadores | Deficiência Física / Múltipla | www.titaelevadores.com.br | Goiás | |

| RAMPAS E PLATAFORMAS | | | | | |
|--------------------------|-----------------------------------|--|--|--|-------------------------------------|
| Empresa | Objeto | Deficiência | Website | Origem | Observação |
| ORTOBRAS | Plataformas de percurso inclinado | Deficiência Física / Múltipla | www.ortobras.com.br | Rio Grande do Sul | |
| BASIC | Plataformas de percurso inclinado | Deficiência Física / Múltipla | www.basicelevadores.com.br | São Paulo | |
| DWA | Plataformas de percurso inclinado | Deficiência Física / Múltipla | www.dwa.eng.br/ | Campos dos Goytacazes - RJ | |
| ELETROPORTAS | Plataformas de percurso inclinado | Deficiência Física / Múltipla | www.eletoportas.com.br/ | Belo Horizonte - MG | |
| VILLARTA | Plataformas de percurso inclinado | Deficiência Física / Múltipla | www.elevadoresvillarta.com.br/ | São Paulo | |
| ENGETAX | Plataformas de percurso inclinado | Deficiência Física / Múltipla | www.engetax.com.br | Campinas | |
| MONTELE | Plataformas de percurso inclinado | Deficiência Física / Múltipla | www.montele.com.br/ | Belo Horizonte / Brasília / Rio de Janeiro | |
| PARAMOBILITY | Plataformas de percurso inclinado | Deficiência Física / Múltipla | www.paramobility.com.au/default.asp | Austrália | |
| THYSSEN KRUPP ELEVADORES | Plataformas de percurso inclinado | Deficiência Física / Múltipla | www.thyssensur.com.br/ | Alemanha | Há sedes e representantes no Brasil |
| TITA | Plataformas de percurso inclinado | Deficiência Física / Múltipla | www.titaelevadores.com.br/ | Goiás | |
| IST SENIOR CARE | Rampa (não fixas) | Deficiência Física / Múltipla | www.1stseniorcare.com/index.asp?PageAction=VIEWCATS&Category=304 | EUA | |
| ALAR TÉCNICA | Rampa (não fixas) | Deficiência Física / Múltipla | http://www.alartecnica.pt/ | Portugal | |
| ALTEC | Rampa (não fixas) | Deficiência Física / Múltipla | www.altec-singen.de | Alemanha | |
| BRUNO | Rampa (não fixas) | Deficiência Física / Múltipla | www.bruno.com | EUA | |
| EXELLENT SYSTEMS | Rampa (não fixas) | Deficiência Física / Múltipla | www.ex-as.com | Dinamarca | |
| EZ-ACCESS | Rampa (não fixas) | Deficiência Física / Múltipla | www.ezaccess.com | EUA | |
| LM | Rampa (não fixas) | Deficiência Física / Múltipla | www.lmrio.com.br | Rio de Janeiro | |
| MOBILEX CARE | Rampa (não fixas) | Deficiência Física / Múltipla | www.mobilex-care.com | Dinamarca | Mais rodas e acessórios p/ cadeira |
| OTTOBOCK | Rampa (não fixas) | Deficiência Física / Múltipla | www.ottobock.com.br | Alemanha | |
| QUICKIE | Rampa (não fixas) | Deficiência Física / Múltipla | www.quickie-wheelchairs.com/Portable_Ramps/533c0 | EUA | |
| JAGUARIBE | Corrimão | Deficiência Física / Visual / Intelectual / Múltipla | www.baxmannjaguaribe.com.br/ | São Paulo | |

| COMUNICAÇÃO E ACESSIBILIDADE | | | | | |
|------------------------------|---------------------------------------|---|---|-------------------|--|
| Empresa | Objeto | Deficiência | Website | Origem | Observação |
| CLIK | Símbolos de comunicação | Deficiência Física / Visual / Intelectual /Múltipla | http://www.clik.com.br/clik_04.html | Rio Grande do Sul | |
| KIT ACESSIBILIDADE | Símbolos de comunicação | Deficiência Física / Visual / Intelectual /Múltipla | http://www.acessibilidade.net/at/kit2004/comunicacao.htm | | |
| IMAGINA | Símbolos de comunicação | Deficiência Física / Visual / Intelectual /Múltipla | http://www.imagina.pt/produtos/ecs/ | Portugal | |
| CAVENAGHI | Símbolos internacionais de acesso | Deficiência Física / Múltipla / Mobilidade Reduzida | www.cavenaghi.com.br | São Paulo | Com concessionários autorizados em todo o Brasil |
| ANDALUZ | Símbolos internacionais de sanitários | Deficiência Física / Visual / Intelectual /Múltipla | http://www.andaluz-lr.com.br/braille.html | São Paulo | |
| ARCO MODULAR | Mapa tátil | Deficiência Física / Visual / Intelectual /Múltipla | www.arcomodular.com.br | Brasil | Representantes em todo o Brasil |

| SISTEMAS DE CONTROLE AMBIENTAL | | | | | |
|--------------------------------|----------------------------------|--|--|-----------|-----------------------|
| Empresa | Objeto | Deficiência | Website | Origem | Observação |
| BE HOME | Sistemas de Controle de Ambiente | Deficiência Física /Múltipla /Visual /Auditiva | www.behome.com.br | São Paulo | |
| LINTEC | Sistemas de Controle de Ambiente | Deficiência Física /Múltipla /Visual /Auditiva | www.lintec.com.br | São Paulo | (Biochave eletrônico) |
| HOME CONTROL | Sistemas de Controle de Ambiente | Deficiência Física /Múltipla /Visual /Auditiva | www.homecontrol.com.br | São Paulo | |

| TORNEIRAS | | | | | |
|------------|-----------|---|--|-------------|------------|
| Empresa | Objeto | Deficiência | Website | Origem | Observação |
| DECA | Torneiras | Deficiência Física I /Múltipla /Mobilidade Reduzida | www.deca.com.br | Todo Brasil | |
| DOCOL | Torneiras | Deficiência Física I /Múltipla /Mobilidade Reduzida | www.docol.com.br (sensor, monocomando) | Todo Brasil | |
| FABRIMAR | Torneiras | Deficiência Física I /Múltipla /Mobilidade Reduzida | www.fabrimar.com.br (monocomando) | Todo Brasil | |
| LORENZETTI | Torneiras | Deficiência Física I /Múltipla /Mobilidade Reduzida | www.lorenzetti.com.br | Todo Brasil | |

| ACESSIBILIDADE DIGITAL | | | | | |
|------------------------|---|--------------------|---|---------------------|------------|
| Empresa | Objeto | Deficiência | Website | Origem | Observação |
| MICRO POWER | Sintetizador de voz: Virtual vision | Deficiência Visual | www.micropower.com.br/dv/index.asp | São Caetano do Sul | |
| LARATEC | Sintetizador de voz: JAWS | Deficiência Visual | www.laratec.org.br | | |
| BENGALA BRANCA | Lupas e ampliadores de imagem | Deficiência Visual | www.bengalabranca.com.br | Rio Grande do Sul | |
| HEDO | Lupas e ampliadores de imagem | Deficiência Visual | www.hedo.de | Alemanha | |
| LARAMARA | Lupas e ampliadores de imagem | Deficiência Visual | www.laramara.org.br | São Paulo | |
| ANDALUZ | Lupas e ampliadores de imagem | Deficiência Visual | www.andaluz-lr.com.br/produtos.html | São Paulo | |
| VISÃO SUBNORMAL | Lupas e ampliadores de imagem | Deficiência Visual | www.visaosubnormal.com | Todo Brasil | |
| TERRA ELETRÔNICA | Mapa tátil e Lupa ampliadora de imagem e Mouses especiais | Deficiência Visual | www.terraeletronica.com.br | São José dos Campos | |
| Gratuito | Sintetizado de voz: NVDA | Deficiência Visual | www.nvda-project.org | - | |
| CIVIAM | Lupas e ampliadores de imagem | Deficiência Visual | http://www.civiam.com.br/ | - | |
| Gratuito | Sintetizador de voz: Dos-Vox | Deficiência Visual | http://intervox.nce.ufjf.br/m/download.htm | - | |

| SEGURANÇA | | | | | |
|------------|--------------------------|----------------------|---|----------|----------------------------------|
| Empresa | Objeto | Deficiência | Website | Origem | Observação |
| ASSISTECH | Alarmes vibratórios | Deficiência Auditiva | http://www.assistech.com/pt/relogios-vibratorios.htm?source=overture&keyword=relogio+para+surdo | EUA | Relógios vibratórios para surdos |
| AUTO ADAPT | Adaptações para veículos | Deficiência Física | www.autoadapt.com | Alemanha | |

| INFORMATIVOS | | | | | |
|--------------|---|---|--|-----------|------------|
| Empresa | Objeto | Deficiência | Website | Origem | Observação |
| SENTIDOS | Revista sobre Inclusão de pessoas com deficiência | Deficiência Física I /Múltipla /Mobilidade Reduzida | www.sentidos.com.br | São Paulo | |
| REAÇÃO | Revista sobre Inclusão de pessoas com deficiência | Deficiência Física I /Múltipla /Mobilidade Reduzida | www.revistareacao.com | São Paulo | |
| AME | Jornal sobre Inclusão de pessoas com deficiência | Deficiência Física I /Múltipla /Mobilidade Reduzida | www.ame-sp.org.br | São Paulo | |
| CEDIPOD | Informações sobre pessoas com deficiência | Deficiência Física I /Múltipla /Mobilidade Reduzida | www.cedipod.org.br/ | São Paulo | |