

Caso 1

Tipo de Empresa

Empresa media-grande, que produz mercadorias de panificação e pastelaria.

Deficiência e Incapacidade do colaborador

O indivíduo tem uma perda auditiva profunda. Sem aparelhos auditivos, já não é capaz de perceber informação, por exemplo, linguagem e sinais. Os aparelhos auditivos utilizados são aprovados profissionalmente para áreas de ruído, amplificam a fala, e atenuam o ruído de fundo. O indivíduo pode também comunicar usando linguagem gestual.

Formação e Ocupação:

É um pasteleiro treinado. Foi empregue e começou a trabalhar como assistente de produção.

Local de trabalho e tarefas:

O colaborador trabalha por turnos na área da produção. A sua tarefa é deitar as matérias-primas entregues em sacos nos funis de abastecimento das máquinas de preparação. O colaborador realiza este trabalho pesado de levantamento e transporte durante todo o turno, uma vez que não tem carta de condução de empilhadoras e, por conseguinte, não está autorizado a conduzir a mesma. A atividade física coloca-lhe muita pressão e, além disso, tem de ser constantemente tomada em consideração no planeamento da colocação dos colaboradores, uma vez que não é possível utilizar o colaborador de forma flexível para transportar materiais.

Qual é o desafio?

O novo colaborador tem dificuldades auditivas e não podia ser utilizado para o transporte de material com a empilhadora porque não possui as qualificações necessárias.

O que foi feito:

A fim de poder destacar o colaborador de forma flexível, a empresa ofereceu ao colaborador a aquisição de uma licença de condução de empilhadores de acordo com os regulamentos da associação de seguros de responsabilidade civil dos colaboradores. Foi necessário um intérprete de linguagem gestual para o período de formação como condutor de empilhadores. Ao adquirir a licença de condução de

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

empilhadores, o trabalho de levantamento e transporte de pesos poderia ser reduzido e o colaborador poderia ser totalmente integrado no grupo de trabalho.

Caso 2

Tipo de Empresa

A empresa emprega cerca de 14.000 pessoas em todo o mundo, cerca de 4.500 na Alemanha e está ativa na indústria siderúrgica e metalúrgica (produção de máquinas com pré-montagem de componentes e construção de instalações). Foi celebrado um acordo de inclusão para assegurar a igualdade de oportunidades de emprego e apoio às pessoas com deficiência.

Incapacidade do colaborador

O indivíduo tem uma deficiência visual, com limitações visuais que foram continuando a aumentar. Por conseguinte, ele só pode perceber a informação ótica de forma limitada. O seu grau de incapacidade é 50%

Formação e ocupação:

O homem trabalha como Gestor de Logística no departamento de Planeamento e Estratégia para a produção mecânica e foi, anteriormente colaborador pela empresa como operador de broca de furar CNC com qualificações adicionais.

Local de trabalho e tarefas:

O colaborador trabalha num posto de trabalho com computador na empresa, assim como no contexto do teletrabalho, na preparação de trabalho para produção mecânica. Neste contexto, as suas tarefas incluem o seguinte:

- Operações de planeamento, sequências de trabalho, processos de trabalho e recursos operacionais
- Verificação dos planos de trabalho existentes para a potencial melhoria e desenvolvimento de propostas
- Criar programas para a produção de peças de trabalho para a respetiva máquina
- Calcular e determinar tempos-padrão para a produção
- Efetuar cálculos de custos de produção
- Sugerir a utilização de novos processos de maquinaria
- Implementar especificações de testes e requisitos do cliente

Qual foi o desafio?

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

O colaborador tem uma deficiência visual, e por isso, só consegue perceber a informação ótica de forma limitada durante o seu trabalho

O que foi feito?

Para que a pessoa que prepara o trabalho possa trabalhar num computador do escritório ou em casa, cada um deles está equipado com dois ecrãs grandes que podem ser posicionados à distância ideal de visualização através dos braços giratórios do monitor - assumindo ao mesmo tempo uma postura de trabalho ergonómica. Além disso, é utilizado um teclado iluminado chamado teclado de contraste de caracteres grandes com teclas reguláveis para um reconhecimento facilitado. Para poder perceber o conteúdo nos ecrãs, o preparador de trabalho utiliza um software de ampliação instalado no computador portátil. Com a ajuda do software especial, o preparador de trabalho pode ver o conteúdo do ecrã ampliado e com maior contraste nos ecrãs. Para a leitura de documentos em papel ou desenhos técnicos, o preparador utiliza um leitor de ecrã móvel ou lupa eletrónica para ampliação.

Com o objetivo de determinar quais os apoios que podem ser utilizadas, foi realizado um ensaio destes apoios num centro de formação profissional para pessoas com deficiências visuais e cegueira. A formação tem como finalidade, a boa utilização do software de ampliação e da lupa eletrónica.

Caso 3

Tipo de Empresa

A empresa é de tamanho médio, com cerca de 200 colaboradores. É produtora de chocolate. A empresa pretendia despedir uma funcionária com uma deficiência grave.

Deficiência e Incapacidade do colaborador

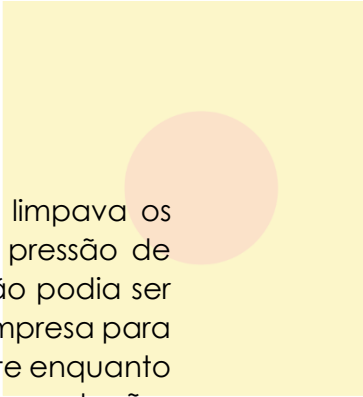
A colaboradora tem uma doença mental. Ela reage com muita ansiedade e insegurança a situações novas, complexas e stressantes (pressão sobre desempenho e pressão de tempo). Devido à sua deficiência, ela deve realizar atividades simples, repetitivas e claramente estruturadas. O grau de incapacidade é 60%.

Formação e Ocupação:

O funcionário frequentou uma escola inclusiva. Posteriormente, trabalhou como assistente de cozinha num lar para idosos. Foi colaboradora do seu atual colaborador durante muitos anos.

Local de trabalho e tarefas:

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



A mulher estava originalmente empregada num local de trabalho onde limpava os moldes para o chocolate. Ela era capaz de realizar esta atividade sem pressão de tempo. Devido a uma alergia emergente ao agente de limpeza, ela já não podia ser empregada neste local de trabalho. Por conseguinte, foi transferida pela empresa para a linha de produção. Uma das suas tarefas aqui é virar as barras de chocolate enquanto a linha de produção está a funcionar. O ritmo acelerado da linha de produção, combinado com a sua própria insegurança em fazer algo errado, fez do trabalho na linha de montagem um momento de tensão para a colaboradora e os seus colegas. A colaboradora foi assim ameaçada de despedimento, uma vez que não havia outra oportunidade de emprego para ela na empresa.

Qual foi o desafio?

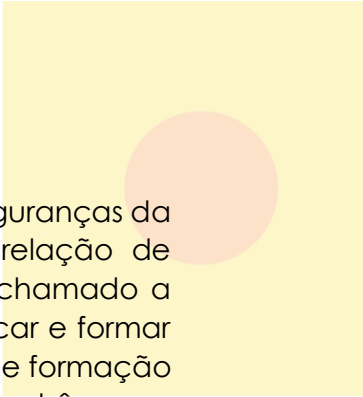
A mulher tem uma doença mental e dificuldades de aprendizagem, razão pela qual reage de forma ansiosa e insegura a situações stressantes.

O que é que foi feito?

Um formador na área do trabalho, foi chamado e realizou formação de trabalho na empresa com a mulher, a fim de evitar o despedimento.

Formação no local de trabalho:

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



Uma vez que o negócio em curso não permite responder aos receios e inseguranças da colaboradora, teve de ser encontrada uma solução para manter a relação de emprego. Um formador/técnico de trabalho especialmente treinado foi chamado a participar nos conselhos do serviço de integração. A sua tarefa era qualificar e formar a mulher para o emprego dentro de um certo período de tempo, através de formação profissional na própria empresa. O "job coach" visitou a colaboradora uma ou três vezes por semana na linha de produção - normalmente, tal formação é realizada num período de três a seis meses, com 40 a 80 horas de formação. Na discussão com a colaboradora, verificou-se que ela queria instruções de trabalho claras, sem margem de decisão própria. Desde o fim da formação profissional, a colaboradora cumpriu os requisitos qualitativos e quantitativos no seu local de trabalho, o que leva a um elevado grau de autoafirmação e satisfação profissional. No entanto, caso surjam problemas, o serviço de integração pode ser chamado de novo a qualquer momento.

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Caso 4

Tipo de Empresa

A empresa de transportes opera linhas de autocarros e comboios em vários locais e emprega mais de 750 pessoas.

Qual foi o desafio?

Nos últimos meses a empresa tem recebido feedback e queixas, cada vez mais crescentes, de clientes cegos que não conseguem entrar a tempo nas carruagens. No ano passado a empresa adaptou 75% da sua frota para clientes que utilizam cadeiras de rodas, sendo a diversidade e inclusão um foco cada vez mais crescente na empresa.

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.