

# Como trabalhar com pessoas portadoras de deficiência?



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



UNITY ERASMUS+



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



Escola Profissional **AMAR TERRA VERDE**



UNIVERSITY  
*of* NICOSIA



UNITY ERASMUS



**Jordanka Trenevskva**  
**Minister of social work and social policy**

Tenho o prazer de ter sido convidada a apresentar o resultado do projeto United in Inclusion for Employability - Unidos na Inclusão para a Empregabilidade - o “Miniguia para entidades empregadoras de pessoas portadoras de deficiência”. Apoiar as pessoas com necessidades educativas especiais e portadoras de deficiência e ajudá-las a conseguir emprego é algo muito importante e uma das maiores prioridades numa sociedade inclusiva.

As pessoas com necessidades educativas especiais e portadoras de deficiência estão atualmente sub-representadas no mercado de trabalho da Macedónia do Norte e é evidente que, como resultado, muitas entidades empregadoras não estão a aproveitar devidamente as competências e os conhecimentos de uma parte significativa da população. Cada pessoa encara as situações e os problemas de forma diferente, e quanto mais diversificada for uma força de trabalho, mais forte ela será.

O projeto UNITY, coordenado pela Faculdade de Filosofia da Universidade Ss Cyril e Methodius, em Skopje, reconhece que as entidades empregadoras podem realmente beneficiar da contratação de pessoas portadoras de deficiência. Embora este guia não possa abordar todas as diferenças individuais que esta categoria de funcionários terá, dá exemplos úteis e práticas positivas onde as pessoas portadoras de deficiência mostram como podem contribuir no trabalho de qualquer equipa.

Muitas pessoas portadoras de deficiência possuem talentos e competências profissionais específicas que serão benéficas para uma ampla variedade de empresas.

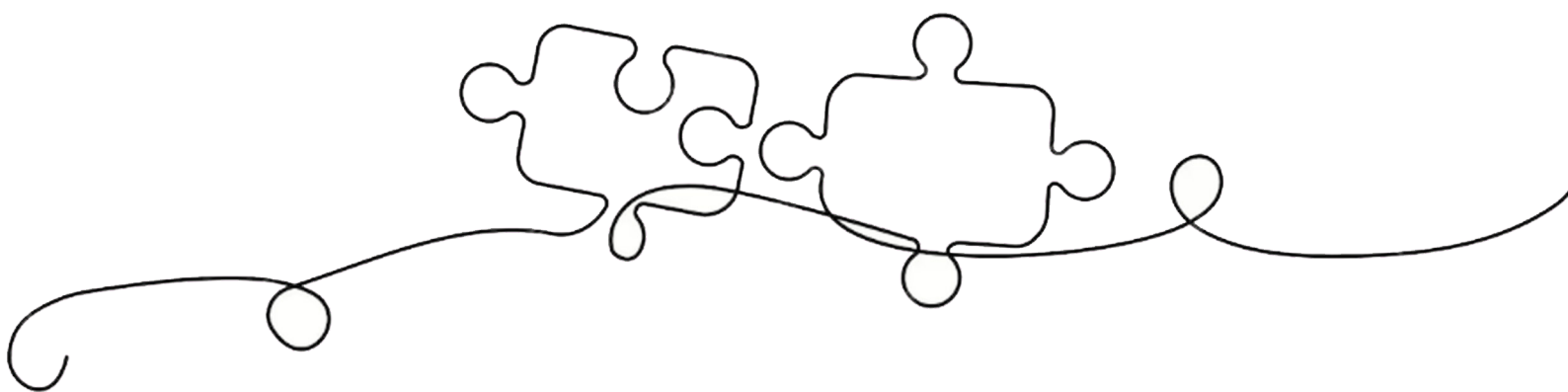
Como Ministra do Serviço Social e da Política Social da República da Macedónia do Norte, tenho o prazer de encorajar e apoiar o projeto UNITY e espero que as pessoas com necessidades educativas especiais e portadoras de deficiências possam usufruir das mesmas oportunidades no mercado de trabalho na nossa sociedade e se tornem parceiras para o sucesso das empresas.

**Jordanka Trenevskva, MA**  
**Ministra do Serviço Social e da Política Social da República da Macedónia do Norte**



# Conteúdo

1. Introdução ao mini -guia
2. Perguntas Frequentes
3. Como usar este guia
4. O seu colaborador portador de deficiência
5. Como funciona na prática?
6. Práticas positivas
7. Exemplo da Macedónia do Norte
8. Exemplo do Chipre
9. Exemplo de Portugal
10. Os parceiros deste projeto
11. Disclaimer




## Introdução ao mini -guia

O miniguia “Como trabalhar com pessoas portadoras de deficiência?” é um dos resultados do projeto Erasmus+ - Unidos na Inclusão para a Empregabilidade (UNITY), que é uma parceria estratégica entre a Universidade Ss Cyril e Methodius de Skopje, a Faculdade de Filosofia de Skopje - Macedónia do Norte, a Universidade de Nicósia - Chipre e a Escola Profissional Amar Terra Verde - Portugal. O principal objetivo do projeto é contribuir, através da criação de ferramentas sensíveis, dinâmicas e inclusivas, passíveis de serem utilizadas em toda a Europa, para o apoio de adultos desempregados portadores de deficiência na sua inclusão de forma justa no mercado de trabalho e facilitar o processo de transição da educação e formação para o emprego.


Este mini-guia é uma ferramenta prática destinada à sensibilização sobre as barreiras que as pessoas portadoras de deficiência enfrentam na sociedade e na implementação do processo de inclusão no mercado de trabalho. Frequentemente, elas não são consideradas membros potenciais da força de trabalho. Abundam os mitos, incluindo o de que as pessoas portadoras de deficiência não podem trabalhar e de que acomodar uma pessoa com deficiência no local de trabalho é dispendioso. Esta ferramenta é um passo para diminuir as estatísticas negativas de desemprego de pessoas portadoras de deficiência e uma pequena contribuição para a inclusão social.



O aumento do número de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho exige uma abordagem abrangente que utilize uma vasta gama de medidas, sendo as principais a colaboração com empresas/empregadores para criar locais de trabalho mais inclusivos, bem como a promoção de uma política e de um ambiente jurídico propício ao emprego assalariado de pessoas portadoras de deficiência. Este mini-guia intitulado “Como trabalhar com pessoas portadoras de deficiência?” destina-se a apoiar o setor empresarial e as entidades empregadoras no trabalho e no envolvimento com pessoas portadoras de deficiência no local de trabalho. Apresenta testemunhos reais que fornecem orientações claras e expectativas dos empregadores para criar ambientes de trabalho eficientes e inclusivos para pessoas portadoras de deficiência. Enfatiza o valor acrescentado que as pessoas portadoras de deficiência trazem para o local de trabalho e fornece uma visão realista dos ajustamentos razoáveis que podem ser necessários.

## Quais são as suas expectativas?

 Enquanto empregador, procura contratar a pessoa qualificada certa para o cargo certo, de forma a tornar a sua empresa bem-sucedida.

Está certamente à procura de pessoas que podem crescer e desenvolver as suas competências, ao mesmo tempo que a sua empresa também cresce e se desenvolve.

 Está disposto a explorar a ideia de responsabilidade corporativa, assim como o potencial da força de trabalho disponível.

 Quer estar em conformidade com a legislação.  
 Estará a empregar alguém diferente.

Este miniguia introduz os principais aspetos no processo de contratação de pessoas com necessidades educativas especiais ou portadoras de deficiência.



## **Vantagens para os empregadores: contratar a pessoa certa para o cargo certo**

As pessoas com deficiência possuem muitas habilidades e talentos que as tornam funcionários ideais

Muitas vezes, apenas simples ajustes (que podem ter pouco ou nenhum custo para os empregadores) podem ser necessários

Com o apoio certo, não terá que se preocupar com absenteísmo, stresse e ansiedade.

A cooperação, a tolerância e as relações interpessoais na sua empresa ficarão mais fortes.

### **Possíveis desafios:**

O primeiro desafio é pensar nos requisitos específicos da vaga que disponibiliza.

Utilize a tabela abaixo para indicar quais competências você considera essenciais/desejáveis para a vaga

Tente ter a mente aberta ao adequar uma pessoa às competências específicas exigidas para o trabalho



Essential skills	Desirable skills

# Perguntas Frequentes

Talvez nunca tenha pensado em contratar alguém com deficiência antes e pode ter muitas perguntas que gostaria de responder. Este suporte está disponível para apoiar a informação! Apresentamos algumas das perguntas mais frequentes dos empregadores:

## Q1: O que é deficiência?

Deficiência refere-se a uma condição física, sensorial, cognitiva ou mental que pode afetar as habilidades e o funcionamento de uma pessoa em vários aspectos da vida. As dificuldades que as pessoas com deficiência enfrentam muitas vezes resultam de uma combinação de fatores individuais e de barreiras ambientais. Embora as deficiências ou condições de um indivíduo desempenhem um papel, as atitudes sociais, os ambientes inacessíveis, a falta de acomodações e as práticas discriminatórias podem contribuir significativamente para os desafios enfrentados pelas pessoas com deficiência.

## Q2: O que é a diversidade?

A diversidade abrange a gama de diferenças individuais e características únicas, incluindo, entre outras, deficiência/capacidade, raça, etnia, gênero, orientação sexual e religião.

## Q3: O que é a inclusão?

A inclusão envolve a criação de um ambiente onde todos os indivíduos, independentemente das suas origens ou diferenças, sejam respeitados, valorizados e tenham oportunidades iguais de participação e contribuição.

## Q4: As pessoas com deficiência têm capacidade para se candidatar e conseguir um emprego no mercado de trabalho?

Sim, as pessoas com deficiência têm a capacidade de se candidatar e ter sucesso em empregos no mercado de trabalho com acomodações e apoio adequados (ou seja, tecnologia de apoio, orientação, formação especial, etc.) em ambientes inclusivos e prósperos. Existem estereótipos que assumem erroneamente que as pessoas com deficiência são incapazes de se candidatar e se destacar em empregos no mercado de trabalho, mas essas suposições são imprecisas e injustas.



### **Q5: É benéfico para uma empresa empregar pessoas com deficiência?**

- Sim, empregar pessoas com deficiência pode ser benéfico para uma empresa. Promove a diversidade, traz perspectivas variadas, promove a inclusão e pode levar a uma maior inovação e a uma imagem pública positiva.



### **Q6: Que programas de financiamento estão disponíveis?**

- Subvenções e financiamento adicionais estão disponíveis para qualquer pessoa com deficiência reconhecida, em idade produtiva e que seja capaz de trabalhar um mínimo de várias horas por semana (dependendo da política do país).



### **Q7: Quantas horas uma pessoa com deficiência pode trabalhar?**

- Não importa quantas são acordadas, mas garanta um número mínimo específico de horas por semana para garantir o financiamento.



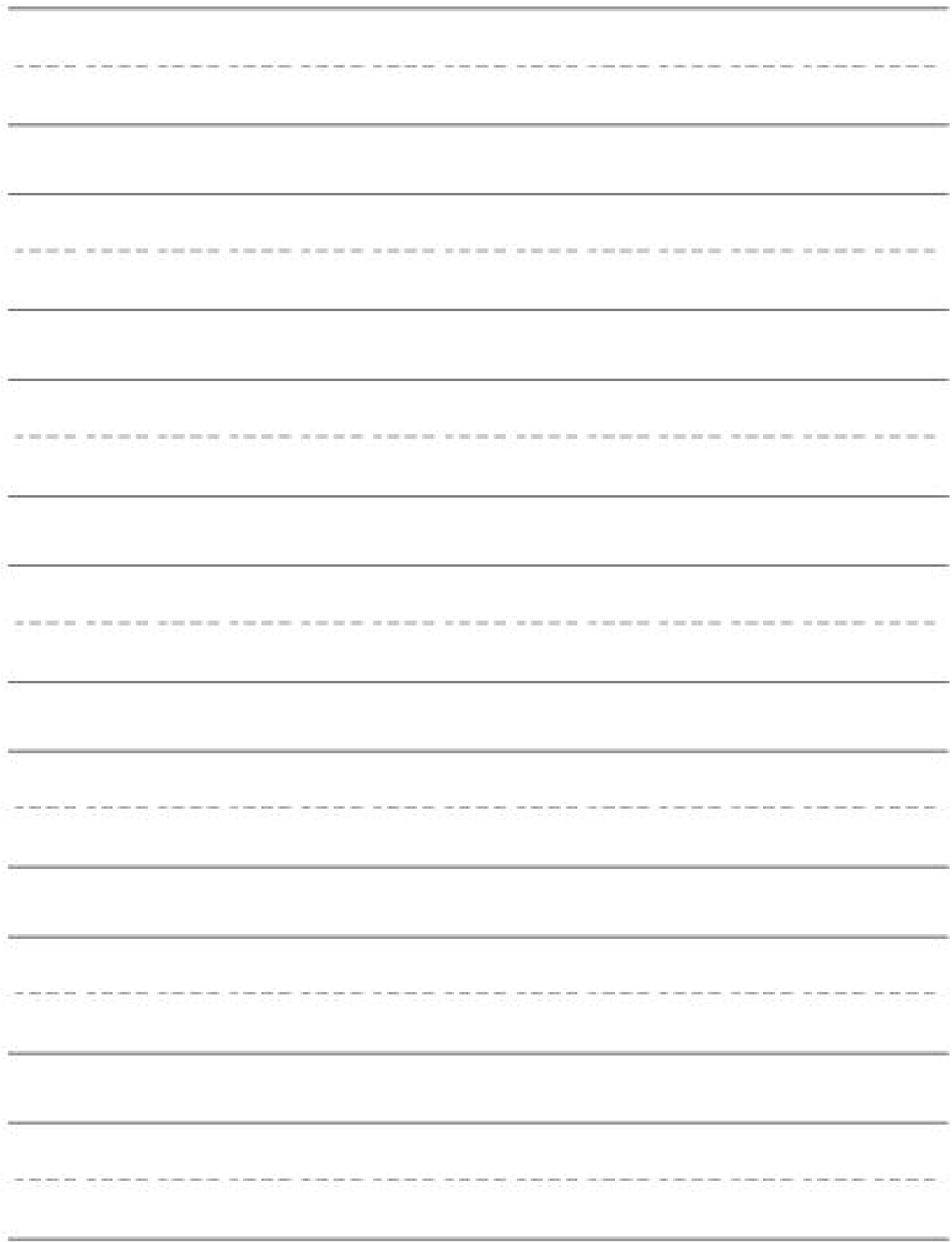
### **Q8: Que tipo de ajustes é preciso fazer?**

- Estas podem ser muito simples, dependendo da deficiência e das necessidades individuais da pessoa.



### **Q9: Qual seria o papel de um mentor/formador de trabalho nomeado para a pessoa com deficiência?**

- Pessoas com deficiência podem usar o apoio para ajudar a encontrar e manter um emprego



## Como usar este guia

Em 2021 lançámos o projeto UNIDADE – Unidos na Inclusão para a Empregabilidade. Utilizamos três abordagens para explicar, compreender e popularizar a questão do emprego de pessoas com deficiência e ajudar na sua transição da escola para o mercado de trabalho, tendo em mente a mudança da cultura do local de trabalho, das políticas (nacionais e internacionais) e das práticas das empresas.



Publicámos uma investigação sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, abordando os principais pontos e dando exemplos específicos de três países (Macedónia do Norte, Chipre e Portugal). Esta publicação está disponível em Recurso 9 Educacional Aberto(REA) em 4 idiomas (inglês, macedônio, grego e português) <https://unityemployability.eu/resources/>



Criámos uma ferramenta especial para o emprego de pessoas com deficiência “Passaporte Europeu para o Emprego” que é acessível e adaptada a pessoas com diferentes tipos de deficiência, disponível em 4 línguas (inglês, macedônio, grego e português) <https://unityemployability.eu/digital-passport/>



Criamos Recurso Educacional Aberto- REA- destinado a todos os stakeholders/interessados, que trabalham ou convivem com este desafio. Este REA também está disponível em 4 idiomas (inglês, macedônio, grego e português) e contém todas as informações sobre o projeto e links e ferramentas úteis para pessoas com deficiência, investigadores, empregadores, formuladores de políticas, etc. <https://unityemployability.eu/>

## Cultura do local de trabalho

Todas as empresas criam a sua própria cultura onde crenças e atitudes sustentam e afetam o comportamento de todos os colaboradores.

### Políticas

As políticas nacionais, locais e internas de uma empresa ou local de trabalho fornecem orientações e orientações concretas para o desenvolvimento de um ambiente inclusivo.

### Práticas

TÉ assim que as pessoas do negócio ou da empresa se comportam na prática. Usar essa forma de olhar para o seu negócio pode garantir que pessoas com diversas deficiências sejam totalmente incluídas na sua força de trabalho.

Este mini-guia fornece práticas positivas para explorar como implementar estas dimensões inclusivas de culturas, políticas e práticas e competências de empregabilidade para identificar e aproveitar os pontos fortes e talentos das pessoas com deficiência para desenvolver funcionários valiosos.



# O seu colaborador portador de deficiência



## Cultura da Organização/instituição

- Os funcionários com deficiência não estão excluídos ou discriminados no local de trabalho.
- A sua empresa está a incentivar a colaboração e a comunicação entre os funcionários.
- A sua empresa nutre uma atmosfera de confiança e respeito.
- A sua empresa incentiva o sucesso em qualquer escala.



## Práticas da instituição/empresa

- A sua organização incentiva a compreensão das diferenças.
- Na sua empresa, a experiência de todos os funcionários é valorizada e utilizada.
- A sua instituição de trabalho ajuda os novos funcionários a se adaptarem ao local de trabalho.



## Políticas da instituição/empresa

- Os pontos fortes de cada funcionário são valorizados.
- Todos os funcionários são igualmente valorizados.
- Recrutamento aberto a todos os candidatos.



## Como funciona na prática?

Na seção seguinte há exemplos reais de práticas positivas de funcionários com diversas deficiências.

Neste Miniguia reconhecemos que:

- Nem todas as pessoas com deficiência podem ser categorizadas ou rotuladas em alguma categoria médica ou social.
- Cada ser humano individual tem o seu próprio padrão de pontos fortes e fracos – não apenas as pessoas com deficiência.
- Neste guia mostramos-lhe uma pequena amostra de pessoas com deficiência que conhecemos neste projeto e que estão empregadas com sucesso.

Para mais informações sobre diferentes deficiências, consulte nosso site:

<https://unityemployability.eu/>



## Práticas positivas

Não existem duas pessoas com deficiência iguais, mas todas têm muitos pontos fortes e talentos que podem oferecer ao local de trabalho. Incluímos histórias de pessoas com uma ampla gama de desafios. Mais informações sobre o que são deficiências e como elas podem afetar um indivíduo podem ser encontradas nos links em nosso site.

### Adaptações simples

Adaptações muito pequenas, e muitas vezes gratuitas, podem tornar o seu local de trabalho acessível a uma pessoa com deficiência. Para obter mais informações sobre quaisquer ajustes que possa precisar fazer para permitir que um jovem com esses diferentes tipos de necessidades especiais e deficiências tenha sucesso e apoie sua organização, consulte os links e fontes em nosso site.

### Apoiar o processo de inclusão e dar uma oportunidade às pessoas

Muitos empregadores consideram muito gratificante, tanto do ponto de vista social como financeiro, dar às pessoas com deficiência a oportunidade de serem bem-sucedidas profissionalmente: o que pode parecer ser um pequeno risco pode proporcionar-lhe uma força de trabalho melhor! Conheça as nossas histórias. Todos estes são jovens reais de toda a Europa.

O Miniguia centra-se em pessoas específicas e através dos estudos de caso foram incluídas informações sobre os desafios que enfrentaram, como esses desafios foram superados e como a pessoa com deficiência ainda pode demonstrar competências de empregabilidade.

# Conheça:

• Beira da Macedônia do Norte



• Maria de Chipre



• Abílio de Portuga



# Exemplo da Macedónia do Norte

## Beira Salifoska



### Função/cargo

Técnica fisioterapêutica (massagista) da Clínica Universitária de Física, Medicina e Reabilitação

### Tipo de deficiência

- Cegueira

### Qualificação

- Licenciatura

### Afiliação

- Membro do sindicato dos cegos da cidade de Skopje

### Competências Sociais

#### Comunicação

- Beira tem excelentes competências sociais.
- É uma ouvinte ativa e sempre usa comunicação verbal com quem fala.
- Beira é uma pessoa muito empática, compreende e valida os sentimentos e experiências dos outros. Mostra compaixão e oferece apoio quando necessário.
- É educada e respeitosa nas interações com os outros. Usa saudações e expressões de gratidão adequadas.
- Usa tecnologia como aplicativos de fala para texto, ela usa Braille.
- Mantém uma perspectiva positiva e aborda as interações sociais com confiança.

## **Trabalhar com outros**

- Dado que trabalha num hospital com pacientes e muitos colegas, uma abordagem em equipa é inevitável. Beira prima pelo trabalho em equipa.
- Está aberta à cooperação com colegas e superiores, fala sempre abertamente sobre a sua deficiência. Ela está ciente de que somente com uma comunicação boa e aberta todos os desafios podem ser resolvidos de forma eficaz.
- Trabalhar há muito tempo com pacientes que apresentam diversos problemas tornou-a muito mais empática, e por isso está sempre tenta entendê-los e ajudá-los de alguma forma.

## **Capacidade de adaptação**

- A Beira construiu uma rede de apoio de colegas, mentores e grupos de defesa da deficiência. Ela oferece orientação e apoio para aqueles que enfrentam desafios semelhantes no local de trabalho.
- Desenvolveu fortes habilidades de resolução de problemas. Colabora com colegas para encontrar soluções práticas.
- Desenvolveu uma mentalidade flexível que lhe permite adaptar-se às novas circunstâncias e tarefas.

## **Competências práticas**

Resolução de problemas

### **Gerir informação**

- É uma pessoa muito adaptável. Pode apresentar facilmente estratégias e soluções quando confrontada com mudanças nas circunstâncias ou novas informações. Esta disponível para tentar abordagens diferentes.
- Utiliza ferramentas e práticas de comunicação eficientes para partilhar informações dentro das equipas. Garante clareza e relevância em toda a comunicação.

## **Usar Tecnologia**

- Pode usar tecnologias adaptativas como leitores de ecrã, software especializado para aceder e gerir informações em computadores e plataformas digitais.
- Usa efetivamente o telefone e o computador.
- Utiliza métodos adaptativos, cursos on-line, livros em formato de áudio ou digital, bem como livros impressos em braille.

## **Competências profissionais**

### **Trabalhar em segurança**

- Tem um forte senso de segurança no local de trabalho e conhece bem os regulamentos de saúde e segurança que o regem.

### **Ser responsável**

- Beira é uma pessoa confiável e responsável. Colegas e supervisores podem contar com ela para cumprir prazos, concluir tarefas e cumprir seus compromissos de forma consistente.

### **Aprendizagem continua**

- Beira está em aprendizagem continua de competências ou melhorando as existentes. Isto aplica-se particularmente às habilidades interpessoais.
- A experiência com os pacientes ensina-lhe diariamente que devemos dar o nosso melhor no trabalho, porque os pacientes precisam, de seu apoio e ajuda.



Handwriting practice lines consisting of 12 sets of horizontal lines. Each set includes a solid top line, a dashed middle line, and a solid bottom line.



## Citações

### Citações da Beira:

- ““Considerando que trabalho com pessoas, devo ser uma pessoa responsável, e o trabalho em si exige uma responsabilidade enorme, porque afinal é um hospital e as pessoas vêm para se reabilitarem e terem uma qualidade de vida cada vez melhor no futuro”.
- “Tenho um diploma universitário, mas ainda não consegui uma posição como educador especial e reabilitador. A minha jornada de educação profissional começou durante o ensino secundário e aspiro transitar para uma carreira que se alinhe com minhas qualificações académicas, na área de educação especial e reabilitação.”



### **Citações dos utentes:**

- “Tive o privilégio de ser tratado pela Beira durante a minha recuperação na Clínica Universitária. Desde a nossa primeira sessão, fiquei impressionado com o profissionalismo e experiência dela. A cegueira dela não prejudicou a qualidade do atendimento que recebi; na verdade, parecia melhorá-lo. Beira é uma excelente comunicadora, sempre explicando minuciosamente cada exercício e os seus benefícios. A sua empatia e positividade são contagiantes, tornando o processo de reabilitação, muitas vezes desafiador, mais administrável. Eu recomendo fortemente a Beira para quem procura fisioterapia de alto nível,,

“A minha experiência de ser tratada pela Beira foi simplesmente notável. A deficiência visual dela nunca comprometeu a qualidade do atendimento que recebi. Na verdade, pareceu melhorar a sua capacidade de se conectar com os pacientes a um nível pessoal. Ela possui uma profunda compreensão do corpo humano e das técnicas de reabilitação, que aplicou habilmente ao meu tratamento. A positividade e o apoio inabalável dela motivaram-me ao longo da minha jornada de recuperação. Beira é um verdadeiro testemunho do poder da determinação e dedicação nos cuidados de saúde, e estou grato por a ter tido como minha fisioterapeuta,,

### **Adaptações realizadas no local de trabalho:**

- É fornecida ajuda de tecnologia de apoio para facilitar a comunicação.
- Formação sobre deveres relacionados ao trabalho.
- Formação em Saúde e Segurança.



# Exemplo do Chipre

**Maria Georgiou**



## **Cargo/função**

Equipa de Apoio alimentar numa estrutura de imigrantes do Chipre

## **Tipo de deficiência**

Deficiência auditiva e visual parcial

## **Qualificação**

Licenciatura

## **Filiação/Associado**

Membro da Organização/Associação Pancypriana de Guias de Trabalho de Apoio a Pessoas com Deficiências

## **Competências Sociais**

### **Comunicação**

- Maria é uma ouvinte ativa. Ela escuta ativamente olhando para quem fala, mantendo contato visual e balançando a cabeça ou usando outras dicas não-verbais para indicar compreensão.
- Solicita repetição ou esclarecimento quando não compreende totalmente o que está a ser dito.
- Usa aparelho auditivo quando necessário.
- Usa óculos e outros recursos visuais quando necessário.
- Usa tecnologias como aplicativos de fala para texto ou serviços de legendas para melhor compreensão, especialmente em ambientes barulhentos

## Trabalhar com outros

- Maria trabalha bem em equipa e contribui ativamente com o seu grupo para completar tarefas e metas relacionadas ao trabalho.
- Maria comunica abertamente a sua condição e necessidades específicas de comunicação aos seus colegas e supervisores. Esta divulgação pode ajudar a criar um ambiente de trabalho favorável.
- Maria participa ativamente nas discussões da equipa e contribui com seus conhecimentos e habilidades para o grupo.
- Acredita que o trabalho em equipe e a colaboração em grupos com indivíduos com habilidades variadas muitas vezes trazem soluções criativas.

### Capacidade de adaptação

- Maria desenvolveu fortes capacidades de comunicação adaptativa, que lhe permitem interagir eficazmente com colegas e adaptar-se a diferentes métodos de comunicação, dependendo da situação.
- As suas experiências na superação de desafios relacionados com a deficiência auditiva e visual promoveram resiliência e determinação, tornando-a adaptável às mudanças no local de trabalho e comprometida em alcançar os seus objetivos profissionais

### Competências práticas

#### Resolução de problemas

- Possui boas habilidades de resolução de problemas que lhe permitem encontrar soluções inovadoras para barreiras de comunicação e adaptar-se a ambientes de trabalho ou tecnologias em mudança.
- Participou de alguns programas de formação ou workshops focados em técnicas de resolução de problemas, mas não foram adaptados às suas necessidades e desafios específicos relacionados com a deficiência auditiva e visual. Assim, poderá necessitar de formação adicional para desenvolver mais estratégias para uma comunicação eficaz, utilizando dispositivos de assistência e adaptando-se a diferentes situações no local de trabalho.
- Aprendeu com os seus colegas e teve oportunidades valiosas para partilhar experiências e estratégias de resolução de problemas com eles.

## **Gerir informação**

- Possui ótimas habilidades de comunicação escrita no local de trabalho, como comunicação por meio de e-mails, documentos e plataformas de mensagens que a ajudam a organizar e reter informações de maneira mais eficaz.
- Tem boas habilidades de comunicação verbal e pede repetições e esclarecimentos se necessário para uma melhor gestão da informação

## **Usar Tecnologia**

- Pode usar tecnologias adaptativas como leitores de ecrã, serviços de legendagem, software especializado para aceder e gerir informações em computadores e plataformas digitais.
- Usa o telefone e os dispositivos de comunicação sem fio no seu local de trabalho de forma eficaz.

## **Competências Profissionais**

### **Trabalhar em segurança**

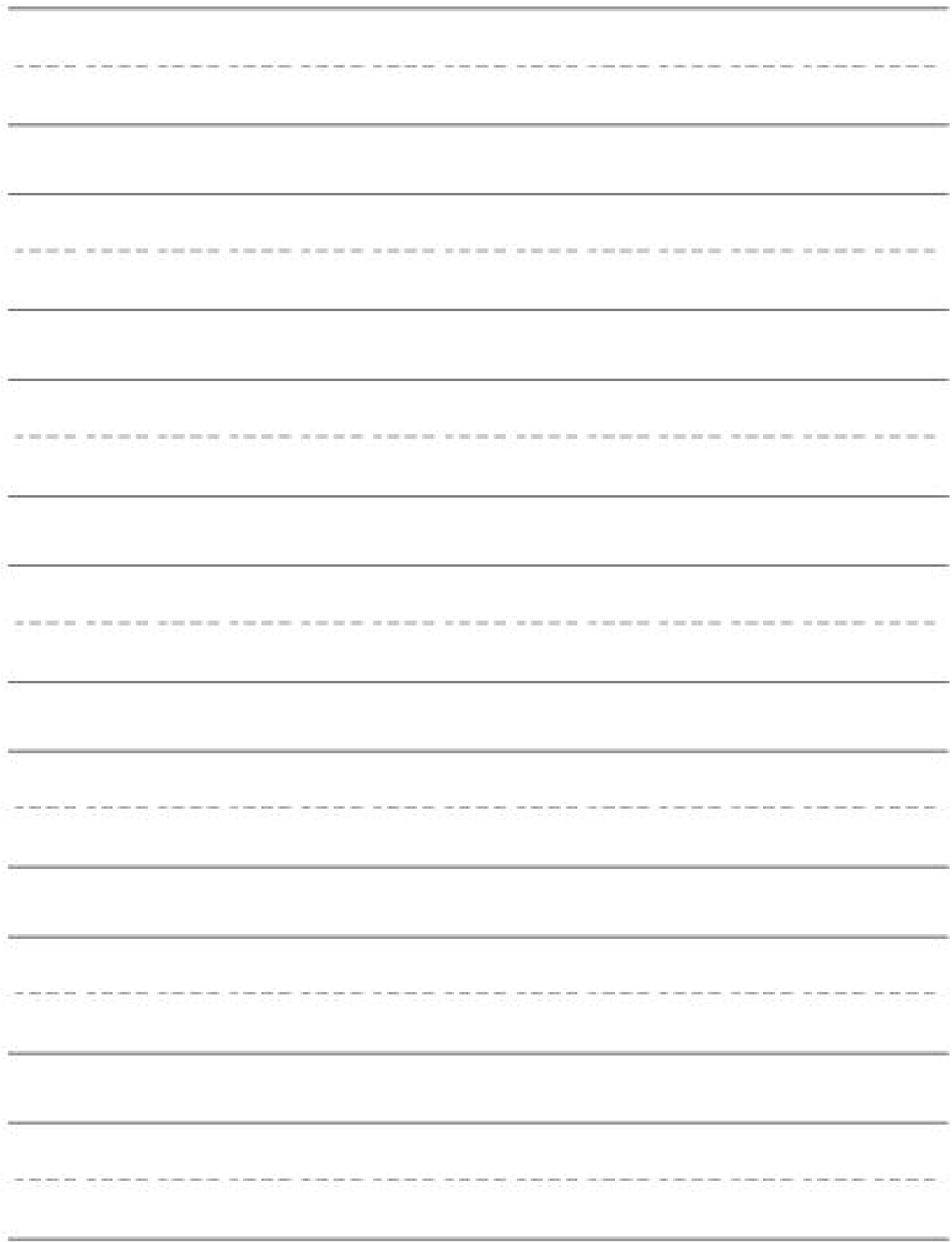
- Maria recebeu formação de saúde e segurança no local de trabalho e está ciente dos regulamentos

### **Ser responsável**

- É uma pessoa responsável, pois tem a seu cargo a alimentação de dezenas de pessoas em estruturas de migrantes em Chipre. Esta é uma posição muito exigente e desempenha as suas funções com muita responsabilidade.

### **Aprendizagem continua**

- Maria é capaz de empregar métodos de aprendizagem adaptativos que atendam às suas necessidades específicas, como cursos on-line com legendas, aulas de língua de sinais ou audiolivros com transcrições que lhe permitem participar de forma continua na aprendizagem.
- Expressa o desejo de maior crescimento profissional, para que possa melhorar continuamente suas habilidades e conhecimentos para superar os desafios do local de trabalho e destacar-se na sua carreira.





## Citações

### Citações da Maria

- “INa minha função como coordenadora de serviços de alimentação numa estrutura de migrantes no Chipre, tive o privilégio de fornecer sustento e apoio a dezenas de imigrantes diariamente. Cada dia traz desafios únicos e, como alguém com deficiência auditiva e visual parcial, a comunicação eficaz num ambiente de cozinha movimentado pode ser exigente. No entanto, descobri formas inovadoras de ultrapassar estes obstáculos, utilizando recursos visuais e cultivando uma cultura de compreensão entre os meus colegas. Um dos aspetos mais gratificantes do meu trabalho é testemunhar o impacto positivo que tem sobre os imigrantes que servimos. Os seus sorrisos e expressões de gratidão lembram-me diariamente o significado do que fazemos. Além disso, orgulho-me do espírito colaborativo da nossa equipa, onde a comunicação e a cooperação são vitais para garantir o bom fluxo do serviço de refeições. Esta experiência não só melhorou as minhas competências profissionais, mas também enriqueceu a minha compreensão de diversas culturas, enfatizando a importância da sensibilidade cultural no nosso trabalho. Minha jornada nesta função tem sido transformadora, permitindo-me crescer continuamente tanto pessoal quanto profissionalmente”.
- “Apesar de ter um diploma universitário, não é fácil encontrar um emprego na área em que estudei. Trabalho na estrutura migrante, algo que não tem relação direta com a minha disciplina. Já tentei muitas vezes candidatar-me a um cargo no governo, pois existe uma lei que determina que 10% dos cargos sejam destinados a pessoas com diversos tipos de deficiência. No entanto, tentei especificamente duas vezes, mas fui rejeitada com a desculpa de que não tinha as qualificações exigidas”.

## **Citações do empregador:**

- “Temos a sorte de ter Maria como membro valioso da nossa equipa. A sua dedicação e comprometimento com sua função ficam evidentes em suas contribuições diárias. Apesar de enfrentar o desafio da deficiência auditiva e visual parcial, Maria tem demonstrado consistentemente uma notável adaptabilidade e resiliência. As suas capacidades de resolução de problemas e a sua forte ética de trabalho não só lhe permitiram desempenhar o seu trabalho de forma eficaz, mas também inspiraram os seus colegas”.
- “Embora ela se destaque em muitos aspetos da sua função, reconhecemos que a comunicação às vezes pode ser um obstáculo devido à sua deficiência auditiva e visual.
- “Como entidade empregadora, estamos empenhados em apoiar a Maria de todas as formas possíveis para garantir o seu sucesso e conforto no trabalho. Encorajamos o diálogo aberto e a flexibilidade nos métodos de comunicação para atender às suas necessidades específicas. Valorizamos sua perspetiva única e a diversidade que ela traz para nossa equipe e esperamos continuar a trabalhar juntos para superar desafios e alcançar nossos objetivos comuns”.

## **Adaptações realizadas no local de trabalho:**

- É disponibilizada ajuda em tecnologia de apoio para facilitar a comunicação.
- Formação sobre deveres relacionados ao trabalho
- Formação em saúde e segurança no trabalho



# Exemplo de Portugal

**Abílio Guimarães**



## **Função/cargo**

Coordenador do serviço de leitura em suportes especiais da Biblioteca Machado Vilela (Vila Verde - Portugal)

## **Tipo de deficiência**

Pessoa Cega

## **Qualificação:**

Nível Secundário

Frequência/participação em diversas ações de formação

## **Competências Sociais**

### **Comunicação**

Abílio era locutor de uma rádio local.

É formador, ajudando pessoas cegas a conviver com esta deficiência e a enfrentar todos os desafios, para poderem mostrar as suas competências acima da sua deficiência; ele também dá apoio a pessoas que convivem com cegos.

### **Trabalhar com outros**

Abílio trabalha sozinho, mas tem que participar das reuniões municipais, opinando e apresentando ideias. Além disso, ele troca ideias com os colegas.





## Capacidade de adaptação

Abílio trabalha na Câmara Municipal há 30 anos, 24 deles na biblioteca. As suas tarefas passam por 3 etapas: fornecer a documentação necessária e solicitada em Braille; preparar pessoas com a mesma deficiência para poderem trabalhar com novas fontes de informação (formação a distância e presencial); auxilia na preparação e aconselhamento de pais, educadores, ... ou seja, daqueles que irão conviver com pessoas cegas. Além disso, Abílio trabalhou como voluntário em outros países, como México e Brasil, ajudando pessoas cegas a aprender a conviver com a deficiência e a demonstrar suas habilidades apesar de serem cegas.

### Competências práticas

#### Resolução de problemas

Como Abílio trabalha sozinho, quando surge algum problema, ele tenta resolvê-lo com seus superiores ou com alguns colegas, utilizando as redes sociais.

Não podemos esquecer que Abílio apoia pessoas cegas na resolução de problemas, principalmente no dia a dia. Assim, ele compreende os desafios que as pessoas cegas têm de enfrentar e usa esse «conhecimento» baseado na sua própria experiência para ajudar os outros a lidar com a sua vida cotidiana.

### Gerir informação

Abílio lê os jornais, pois muitas vezes tem que transcrevê-los para Braille; acede redes sociais para trocar impressões e ideias com outros colegas e domina diversas plataformas, pois ministra treinamentos online.

## **Usar a tecnologia**

Uma das tarefas de Abílio é transcrever todo o tipo de documentos solicitados para braille, áudio ou suporte informático. Ele não tem problemas em usar computador, celular ou outra tecnologia (ajuda cegos a usar todas as plataformas que existem para apoiá-los no seu dia a dia).

## **Competências profissionais**

### **Trabalhar em segurança**

Abílio conhece perfeitamente toda a arquitetura interior da biblioteca, podendo locomover-se sem qualquer ajuda além da bengala. Explicou que aos 6 anos, para ir à escola, tinha que apanhar 3 meios de transporte: autocarro, comboio e barco, pois vivia em Lisboa, do outro lado do rio. Dessa forma, ele fica ciente dos perigos que uma pessoa cega tem que enfrentar no seu dia a dia, e reconhece que ainda há muito o que fazer, como avisos no chão antes das faixas de pedestres. Como faz parte das reuniões autárquicas, aproveita para apresentar algumas sugestões a nível municipal

### **Ser responsável**

Abílio é a única pessoa no seu departamento, o que significa que todos os documentos produzidos são da sua responsabilidade. Ele assume isso com muito orgulho.

### **Aprendizagem continua**

Abílio teve acompanhar todas as mudanças tecnológicas para melhor apoiar quem o procura. Iniciou 2 projetos antes da pandemia, no Brasil, mas não conseguiu terminar por causa da Covid-19.



## Citações

Citações do Abílio:

“Vejo o meu papel (ajudar quem tem a mesma deficiência) como uma missão”.

“Na sociedade, as pessoas cegas continuam a não estar integradas; eles são aceitos, toleradas”.

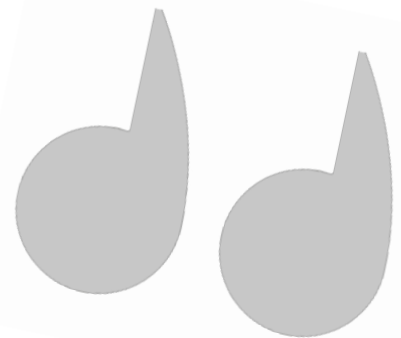
“O meu papel é estimular as competências das pessoas com deficiência”.

“Uma das melhores coisas que me aconteceu foi contactar um jovem adulto, no Brasil, que me confessou que foi comigo que aprendeu a expressar-se publicamente”.

## Adaptações realizadas no local de trabalho

Abílio conhece perfeitamente todas as escadas, todas as portas... da biblioteca. Após 24 anos, ele circula na biblioteca como se não tivesse nenhum tipo de deficiência.

Toda a tecnologia necessária para executar corretamente suas tarefas é fornecida.



# Os parceiros deste projeto

Este guia foi produzido no âmbito do projeto Erasmus+ UNITY e pelos parceiros do mesmo:



Escola Profissional **AMAR TERRA VERDE**



**UNIVERSITY**  
*of* **NICOSIA**

**University Ss Cyril and Methodius Skopje,  
Faculty of Philosophy Skopje, North Macedonia  
University of Nicosia, Cyprus  
Professional school Amar Terra Verde, Portugal**

Gostaríamos de agradecer a todas as instituições e pessoas que ajudaram na implementação e deram apoio ao projeto:

- Centro PI para educação de adultos da Macedónia do Norte
- Serviços de catering das estruturas de migrantes e refugiados em Chipre

---

## Disclaimer

Financiado pela União Europeia. Os pontos de vista e as opiniões expressas são as do(s) autor(es) e não refletem necessariamente a posição da União Europeia ou da Agência de Execução Europeia da Educação e da Cultura (EACEA). Nem a União Europeia nem a EACEA podem ser tidos como responsáveis por essas opiniões..

---



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

