

O processo de prevenção

Assegurar postos de trabalho para pessoas com deficiências graves

A prevenção no local de trabalho serve para reconhecer e resolver dificuldades no emprego de pessoas com deficiências graves numa fase precoce ou, idealmente, para evitar que surjam.



O processo de prevenção em resumo

O emprego ou a relação de trabalho de uma pessoa com uma deficiência grave está em risco, porque o seu estado de saúde se deteriorou, surgiram dificuldades comportamentais ou ocorreram mudanças operacionais.

O empregador dá início a um processo de prevenção o mais cedo possível e convida o trabalhador com deficiência grave, bem como o órgão representativo das pessoas com deficiência grave, o conselho de empresa ou o órgão representativo dos trabalhadores e o gabinete de integração/inclusão.

Numa reunião conjunta são discutidas e acordadas medidas adequadas.

O sucesso das medidas será avaliado em momentos determinados. Estas serão adaptadas ou alargadas em função das necessidades.

O objetivo é ultrapassar as dificuldades e assegurar emprego.

Fotografia: Shutterstock/Dusan Petkovic



Para mais informações visite: bih.de/integrationsaemter

5 perguntas e respostas ... sobre o processo de prevenção

1 O que é o processo de prevenção?

Se surgirem dificuldades no trabalho ou na relação de trabalho de uma pessoa com uma deficiência grave, que possam pôr em causa o seu emprego, o empregador inicia um processo de prevenção. Em primeiro plano está sempre o diálogo entre as partes envolvidas. O objetivo do processo de prevenção é salvaguardar a relação de trabalho. Não existem critérios definidos que acionem o processo. O procedimento exato também não é exigido por lei.

2 Quando é iniciado o processo de prevenção?

A secção 167, n.º 1 do Livro XIV do Código Social (SGB XIV) estipula que o empregador deve tomar medidas em caso de dificuldades pessoais, comportamentais ou operacionais que possam pôr em causa o emprego de uma pessoa com uma deficiência grave. Por princípio, é importante que os empregadores criem um ambiente que permita o emprego a longo prazo de uma pessoa com uma deficiência grave. Isto inclui um posto de trabalho moderno e, se necessário, devidamente equipado e processos adequados. A formação contínua é também muito importante para as pessoas com deficiências graves. Se as empresas estiverem atentos a estes aspetos, poderão ser evitadas muitas dificuldades. No entanto, em caso de deterioração aguda do estado de saúde, ausência prolongada do trabalho, dificuldades comportamentais ou alterações operacionais, recomenda-se o processo de prevenção.

3 Quem está envolvido no processo de prevenção?

A lei não estipula como o empregador implementa o processo de prevenção na prática. É aconselhável envolver a pessoa em questão, o órgão representativo das pessoas com deficiência grave, o Conselho de Empresa/Conselho do Pessoal ou órgão representativo dos trabalhadores e o Gabinete de Integração/Inclusão o mais cedo possível. Se necessário, são consultados outros intervenientes, como o médico da empresa ou o especialista em segurança no trabalho.



4 Como é o processo de prevenção implementado na prática?

A iniciativa parte do empregador. O processo também pode ser realizado sem o consentimento do trabalhador. Só é possível encontrar boas soluções se a pessoa em causa estiver ativamente envolvida. Se for necessário tomar medidas em casos individuais, o empregador discute e acorda medidas para salvaguardar o emprego em diálogo com todas as partes envolvidas. Estas medidas serão implementadas e o seu êxito será avaliado em momentos determinados. Se necessário, as medidas serão adaptadas ou alargadas em conjunto.

5 De que forma presta o Gabinete de Integração/Inclusão apoio?

Os funcionários do Gabinete de Integração/Inclusão sabem que apoio é possível num caso específico, e podem aconselhar em conformidade. Se necessário, os serviços especializados em integração, podem por exemplo, acompanhar o processo.

