

BEO **ANÁLISE DE NECESSIDADES**

Relatório Síntese
10.2024

CONTEÚDO

INTRODUÇÃO	3
WP2 – ANÁLISE PORMENORIZADA DAS NECESSIDADES	5
UNIDADE A. RESULTADOS DO INQUÉRITO AOS PROFISSIONAIS DE EA	8
SECÇÃO I. Informações gerais	10
SECÇÃO II. Competências dos profissionais de Emprego Apoiado	11
SECÇÃO III. Conhecimento dos profissionais de Emprego Apoiado	14
SECÇÃO IV. Aptidões dos profissionais de Emprego Apoiado	16
UNIDADE B. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES RELATIVAS À ANÁLISE DOS DADOS DO INQUÉRITO AOS PROFISSIONAIS DE EMPREGO APOIADO	19
UNIDADE C. RESULTADOS DO INQUÉRITO ÀS ENTIDADES EMPREGADORAS	22
SECÇÃO I. Perfil da entidade empregadora	24
SECÇÃO II. Benefícios, serviços e recursos	26
SECÇÃO III. Política e procedimentos da estratégia da organização	28
SECÇÃO IV. Recrutamento e oportunidades de promoção/formação	30
SECÇÃO V. Estratégias de adaptação razoável	31
UNIDADE D. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES RELATIVAS À ANÁLISE DOS DADOS DO INQUÉRITO ÀS ENTIDADES EMPREGADORAS	32
CONCLUSÕES FINAIS	35
ANEXOS	38
ANEXO I - Questionário para profissionais da SE	39
ANEXO II - Questionário para as entidades empregadoras	45



Erasmus+



Projeto BEO - Business Engagement Odyssey - Formação e Guia de Boas Práticas para o Envolvimento das Entidades Empregadoras (Ref: 2023-1 - BEO2-KA220-VET-000164060)



INTRODUÇÃO

Relatório Síntese

INTRODUÇÃO

Projeto BEO (Business Engagement Odyssey) - Formação e Guia de Boas Práticas para o Envolvimento das Entidades Empregadoras

O Projeto BEO (Business Engagement Odyssey) é um projeto de dois anos (01/11/2023 - 31/10/2025) financiado ao abrigo do Programa Erasmus+ da UE.

O objetivo do projeto BEO é desenvolver um programa de formação especializado para melhorar as competências dos profissionais de Emprego Apoiado em matéria de envolvimento das entidades empregadoras. O projeto combinará os materiais de formação existentes para desenvolver e conceber uma formação para o envolvimento das entidades empregadoras e um guia de boas práticas para entidades empregadoras.

87 milhões de europeus têm uma deficiência e menos de 50% têm emprego. O Emprego Apoiado (EA) é o modelo internacionalmente reconhecido e baseado em provas que ajuda as pessoas com deficiência a obter e manter um emprego. O envolvimento das entidades empregadoras é uma componente essencial do modelo de Emprego Apoiado, mas é frequentemente a área identificada pelos profissionais de Emprego Apoiado como a mais difícil.

O projeto BEO é realizado por 6 parceiros: [GTB](#) (Bélgica - parceiro principal), [APEA](#) (Portugal), [URI](#) (Eslovénia), [BASE](#) (Inglaterra), [HAO](#) (Roménia) e [ASEE](#) (anteriormente conhecida como União Europeia de Emprego Apoiado EUSE).

O projeto será realizado através de 5 pacotes de trabalho:

- **WP1** - Gestão do projeto - GTB
- **WP2** - Análise detalhada das necessidades – Health Actions Overseas (HAO) e Instituto Universitário de Reabilitação (URI)
- **WP3** - Formação para o envolvimento das entidades empregadoras - GTB & BASE
- **WP4** - Guia de Boas Práticas - APEA
- **WP5** - Comunicação e divulgação - ASEE

O Projeto BEO foi lançado em novembro de 2023. Para mais informações sobre o Projeto BEO, pode entrar em contacto o parceiro principal GTB, Stefany Tan E | stefany.tan@gtb.be ou Daan Henkens E | daan.henckens@gtb.be.

O presente relatório corresponde à síntese do WP2 (Work Package 2) - Análise Detalhada das Necessidades, liderado pela Health Actions Overseas (HAO) e pelo Instituto Universitário de Reabilitação (URI), com a contribuição e participação de todos os parceiros.

WP2

Análise pormenorizada das
necessidades

WP2 – ANÁLISE PORMENORIZADA DAS NECESSIDADES

O Emprego Apoiado (EA) é o método comprovado para obter emprego, e o **envolvimento da entidade empregadora** é fundamental para o processo.

O projeto BEO tem como objetivo desenvolver um **programa de formação especializado** para o envolvimento das entidades empregadoras para os profissionais de EA (WP3) e um **Guia de Boas Práticas** destinado às entidades empregadoras (WP4).

Para alinhar totalmente o desenvolvimento destes recursos com as necessidades dos grupos-alvo, foi realizada uma **Análise Detalhada das Necessidades** (WP2) em cinco países europeus. Além disso, a Associação de Emprego Apoiado (antiga União Europeia de Emprego Apoiado (EUSE), fez circular o Inquérito aos Profissionais de Emprego Apoiado entre os seus membros que não são parceiros do Projeto BEO, de modo a enriquecer a Análise Detalhada das Necessidades com contributos de outras organizações de Emprego Apoiado de outros países europeus.

Os objetivos do WP2 eram:

- **Determinar com exatidão as aptidões e competências exigidas aos profissionais de Emprego Apoiado** para uma participação bem-sucedida das entidades empregadoras.
- **Identificar as necessidades e preocupações das entidades empregadoras** no processo de contratação de pessoas com deficiência.

O WP2 começou com uma pesquisa documental em 5 países parceiros: Bélgica (Flandres), Reino Unido, Portugal, Eslovénia e Roménia, com o objetivo de identificar as necessidades e as preocupações dos profissionais de Emprego Apoiado para um envolvimento bem-sucedido das entidades empregadoras.

Todos os parceiros identificaram as NOS, National Occupational Standards (Padrões Ocupacionais Nacionais) para especialistas em Emprego Apoiado, que foram analisadas.

A análise centrou-se na identificação das competências, dos conhecimentos e das aptidões que as NOS têm em comum, constituindo a base de uma análise das necessidades de formação que ajudou os parceiros do projeto a identificar as áreas de maior desenvolvimento no envolvimento das entidades empregadoras.

A análise dos National Occupational Standards dos parceiros influenciou o desenvolvimento e a conceção de dois questionários - um para os profissionais de Emprego Apoiado (EA) e outro para as entidades empregadoras.

Ambos os questionários (para os profissionais de EA e para as entidades empregadoras) foram produzidos em inglês e depois traduzidos para as línguas nacionais dos países parceiros. Os questionários foram distribuídos aos profissionais de EA e às entidades empregadoras e foram preenchidos entre janeiro e abril de 2024.

O presente relatório final baseia-se nos relatórios nacionais e é o resultado da análise conjunta dos dados recolhidos. Os 6 relatórios nacionais podem ser consultados no **Relatório de Adenda**.

Por uma questão de simplicidade e clareza, o presente relatório está estruturado de acordo com as diferentes secções do inquérito e contém 4 unidades principais:

- **Unidade A**
Resultados do inquérito aos profissionais de Emprego Apoiado;
- **Unidade B**
Conclusões e recomendações relativas à análise dos dados do Inquérito aos profissionais de Emprego Apoiado;
- **Unidade C**
Resultados do inquérito às entidades empregadoras;
- **Unidade D**
Conclusões e recomendações relativas à análise dos dados do Inquérito às entidades empregadoras.

UNIDADE A

Resultados do inquérito

Profissionais de Emprego Apoiado

UNIDADE A. RESULTADOS DO INQUÉRITO AOS PROFISSIONAIS DE EMPREGO APOIADO

Esta secção contém as respostas globais dos participantes, tal como comunicadas pelos parceiros (174 respostas no total):

- 39 inquiridos de Portugal (APEA)
- 25 inquiridos de Roménia (HAO)
- 34 inquiridos da Bélgica (GTB)
- 32 inquiridos de Eslovénia (URI)
- 22 inquiridos de Reino Unido (BASE)
- 22 inquiridos de outros países membros da ASEE - Áustria, Finlândia, Alemanha, Gibraltar, Grécia, Malta, Irlanda do Norte, Noruega, Espanha, Suécia e Suíça.

O questionário utilizado pode ser consultado no [Anexo I](#). É composto por 4 secções:

- I. Informações gerais
- II. Competências dos profissionais de Emprego Apoiado
- III. Conhecimento
- IV. Aptidões

UNIDADE A.

SECÇÃO I. INFORMAÇÕES GERAIS

Relativamente à caracterização geral dos inquiridos envolvidos neste estudo, **174 profissionais de EA** responderam ao questionário, dos quais **82%** são do sexo feminino e **17%** do sexo masculino (*Figura 1*). Relativamente à idade dos inquiridos, **20%** têm entre 26 e 35 anos, **29%** entre 36 e 45 anos, **32%** entre 46 e 55 anos e **17%** têm mais de 55 anos (*Figura 2*).

A maioria dos inquiridos (**30%**) tem mais de 15 anos de experiência (*Figura 3*), seguindo-se os que têm entre 2 a 5 anos de experiência (**28%**) e 6 a 10 anos de experiência (**20%**).

Figura 1: Género dos inquiridos

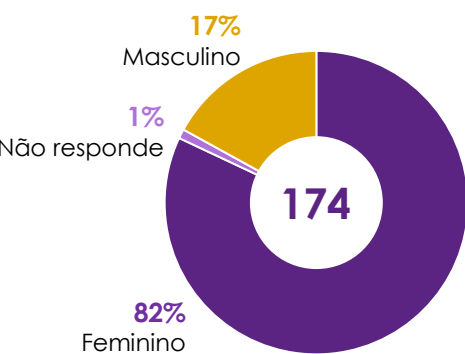


Figura 2: Idade dos inquiridos

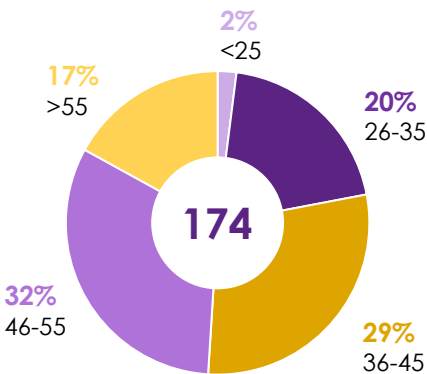
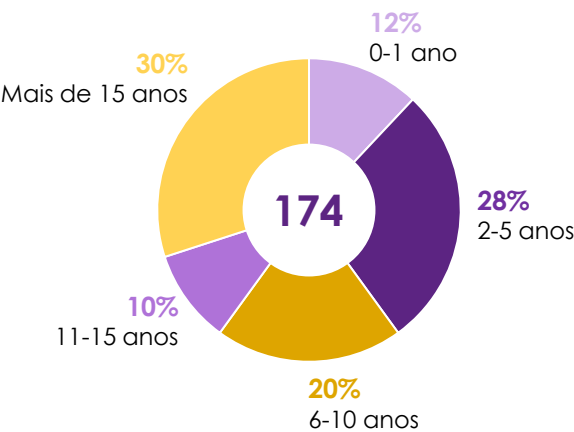


Figura 3: Experiência profissional dos inquiridos no domínio de EA



UNIDADE A.

SECÇÃO II. COMPETÊNCIAS DOS PROFISSIONAIS DE EA

No que diz respeito à **necessidade de formação**, a maioria dos inquiridos concorda (**93%** - concorda e concorda fortemente) com a necessidade de uma formação especializada sobre como envolver as entidades empregadoras, enquanto **5%** não concordam nem discordam. Apenas **1%** dos inquiridos não considera que haja necessidade de formação (*Figura 4*).

No que diz respeito à **confiança** (estar seguro) **ao lidar com as entidades empregadoras**, a maioria dos inquiridos (**56%**) está parcialmente seguro, enquanto **32%** estão muito seguros nos seus contactos com as entidades empregadoras. Uma percentagem de **11%** dos inquiridos sente-se parcialmente insegura e **1%** sente-se insegura. (*Figura 5*).

Figura 4: Necessidade sentida de formação especializada

É necessária uma formação especializada sobre como envolver as entidades empregadoras?

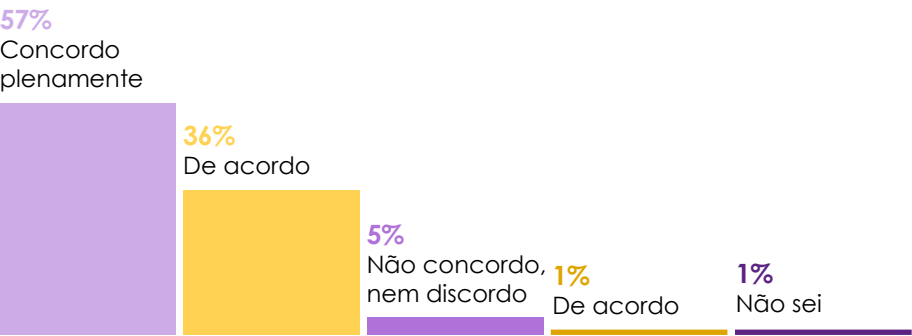
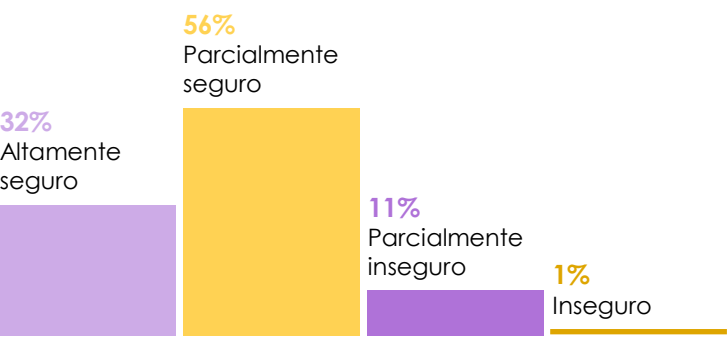


Figura 5: Confiança sentida no contacto com entidades empregadoras no âmbito do emprego

Até que ponto se sente seguro na contacto com as entidades empregadoras?



De acordo com os dados obtidos, para a análise, combinámos a taxa de respostas da seguinte forma:

- Sempre com Muito frequentemente ou Muito necessário com Necessário;
- Por vezes ou Parcialmente necessário;
- Raramente com Nunca ou Menos necessário com Não necessário.

No que diz respeito à frequência de utilização das competências já adquiridas pelos inquiridos no processo de envolvimento das entidades empregadoras, os resultados dos questionários (Tabela 1) mostraram que:

As **competências mais frequentes** utilizadas por 84% dos inquiridos são *Ativar e procurar com a pessoa candidata oportunidades de emprego adequadas*, seguidas de *Utilizar métodos para fazer o match entre o perfil das pessoas candidatas e as oportunidades de emprego remunerado* (75% dos inquiridos) e *Identificar as necessidades da entidade empregadora e Mediar / Negociar a contratação entre a entidade empregadora e a pessoa candidata* (68% dos inquiridos).

A competência utilizada **por vezes** pela maioria dos inquiridos (26%) é *Contactar entidades empregadoras de diferentes sectores de atividade, com o objetivo de criar e atualizar a sua rede de entidades empregadoras*.

Tabela 1: Frequência de utilização das competências enumeradas

Com que frequência utiliza as seguintes competências no processo de envolvimento da entidade empregadora?	Sempre/ Muito frequentemente	Por vezes	Raramente /Nunca
Apoiar e procurar com a pessoa candidata oportunidades de emprego adequadas (a)	84%	12%	4%
Apoiar e procurar com a pessoa candidata oportunidades de emprego adequadas (a)	75%	17%	8%
Identificar as necessidades da entidade empregadora (c)	68%	24%	8%
Mediar / Negociar a contratação entre a entidade empregadora e a pessoa candidata (e)	68%	17%	14%
Contactar entidades empregadoras de diferentes sectores de atividade, com o objetivo de criar e atualizar a sua rede de entidades empregadoras (b)	62%	26%	12%
Efetuar análises do mercado de trabalho, a fim de compreender futuras oportunidades de emprego (d)	59%	21%	20%
Analisar e criar instrumentos de apoio à inserção da pessoa candidata (g)	59%	21%	20%
Acompanhar todo o processo pós-contratação, registando as ocorrências e apoiando a entidade empregadora e a pessoa candidata na resolução dos problemas que possam surgir (h)	58%	20%	23%

As competências mais **raramente** ou **nunca utilizadas** pelos inquiridos são *Acompanhar todo o processo pós-contratação, registando as ocorrências e apoiando a entidade empregadora e a pessoa candidata na resolução dos problemas que possam surgir* (23%), seguido de *Efetuar análises do mercado de trabalho , a fim de compreender futuras oportunidades de emprego* (20%) e *Analisar e criar instrumentos de apoio à integração profissional da pessoa candidata*.

No que diz respeito às competências que consideram ser necessário melhorar no profissional de Emprego Apoiado, os resultados dos questionários (Tabela 2) mostraram que **entre 79% e 90%** dos inquiridos consideram que todas as competências listadas são necessárias para o curso de formação em envolvimento da entidade empregadora.

As competências mais necessárias e que **90%** dos inquiridos consideram que devem ser melhoradas são: *Identificar as necessidades da entidade empregadora*, seguidas de *Contactar entidades empregadoras de diferentes sectores de atividade, com o objetivo de criar e atualizar a sua rede de entidades empregadoras* e *Efetuar análises do mercado de trabalho, a fim de compreender futuras oportunidades de emprego* (89%).

Tabela 2: Necessidade de melhorar as competências específicas

Na sua opinião, que competências dos técnicos de EA (em geral) necessitam ser melhoradas através de um curso de formação em envolvimento da entidade empregadora? Classifique cada competência numa escala de 5 (muito necessário) a 1 (não necessário)	Muito necessário / Necessário	Parcialmente necessário	Menos necessário / Não necessário
Identifica as necessidades da entidade empregadora (c)	90%	7%	2%
Contactar entidades empregadoras de diferentes sectores de atividade, com o objetivo de criar e atualizar a sua rede de entidades empregadoras (b)	89%	9%	3%
Efetuar análises do mercado de trabalho, a fim de compreender futuras oportunidades de emprego (d)	89%	9%	2%
Utilizar métodos para fazer o match entre o perfil das pessoas candidatas e as oportunidades de emprego remunerado (f)	87%	10%	3%
Analisar e criar instrumentos de apoio à inserção da pessoa candidata (g)	85%	10%	5%
Mediar / Negociar a contratação entre a entidade empregadora e a pessoa candidata (e)	83%	13%	4%
Apoiar e procurar com a pessoa candidata oportunidades de emprego adequadas (a)	79%	16%	6%
Acompanhar todo o processo pós-contratação, registando as ocorrências e apoiando a entidade empregadora e a pessoa candidata na resolução dos problemas que possam surgir (h)	79%	17%	3%

UNIDADE A.

SECÇÃO III. CONHECIMENTO DOS PROFISSIONAIS DE EA

Os resultados do questionário dos profissionais de Emprego Apoiado mostraram que **entre 54% e 87%** dos inquiridos consideraram todos os conhecimentos enumerados no questionário como muito necessários e necessários no seu trabalho com as entidades empregadoras (*Tabela 3*).

Os conhecimentos **mais necessários** considerados por 87% dos inquiridos são *Como estabelecer o primeiro contacto com entidades empregadoras de diferentes sectores, de uma forma que as envolva e faça suscitar o seu interesse*, seguidos de *Conhecimentos sobre como trabalhar em parceria com entidades empregadoras e criação de redes* (83% dos inquiridos), *Conhecimentos dos métodos de recrutamento* (82% dos inquiridos) e *Conhecimento sobre o mercado de trabalho local, regional e nacional (mercado de trabalho atual e tendências, fontes, como aceder a elas, conhecimento de cada uma das entidades empregadoras que exercem a sua atividade na localidade)* (82% dos inquiridos).

O conhecimento considerado o mais **parcialmente necessário** considerado pelos inquiridos (34%) é o *Conhecimento de sistemas empresariais e conhecimento de processos e teorias económicas*, que também é considerado como um conhecimento menor ou não necessário por 12% dos inquiridos.

Tabela 3: Necessidade sentida de conhecimentos específicos

Por favor, classifique a sua necessidade de conhecimentos na sua área de trabalho atual relacionados com o envolvimento das entidades empregadoras numa escala de 5 (muito necessário) a 1 (não necessário)	Muito necessário / Necessário	Parcialmente necessário	Menos necessário / Não necessário
Como estabelecer o primeiro contacto com entidades empregadoras de diferentes sectores, de uma forma que as envolva e faça suscitar o seu interesse (e)	87%	6%	7%
Conhecimento sobre trabalhar em parceria com entidades empregadoras e a criação de redes (f)	83%	13%	4%
Conhecimento sobre o mercado de trabalho local, regional e nacional (mercado de trabalho atual e tendências, fontes, como aceder a elas, conhecimento de cada uma das entidades empregadoras que exercem a sua atividade na localidade) (a)	82%	15%	3%
Conhecimento dos métodos de recrutamento (g)	82%	11%	7%
Por que razão e como podem ser necessários ajustamentos razoáveis para garantir a igualdade de acesso ao emprego remunerado, bem como a segurança e o bem-estar das pessoas que exercem uma atividade remunerada (h)	81%	14%	5%
Conhecimento dos métodos de formação no local de trabalho e das suas aplicações (i)	81%	9%	10%
Conhecimentos e métodos para criar um match entre o perfil das pessoas candidatas e as ofertas de emprego remunerado (k)	81%	8%	11%
Técnicas de orientação e apoio à aprendizagem dentro e fora do local de trabalho (n)	81%	13%	6%
Técnicas utilizadas para defender o apoio no acompanhamento pós-colocação, a fim de poder alcançar resultados positivos (l)	79%	14%	7%
Conhecimento da cultura e políticas da empresa (por exemplo, estratégia de Diversidade, Equidade e Inclusão - DEI) (d)	78%	16%	6
Requisitos atuais da legislação nacional e internacional sobre emprego e igualdade para os trabalhadores (c)	74%	17%	9%
Como efetuar análises de tarefas e empregos para compreender todos os aspetos das oportunidades de emprego (j)	73%	18%	9%
Conhecimentos sobre ativação e mobilização de suportes naturais que serão um apoio para a pessoa candidata (m)	71%	21%	8%
Sistemas empresariais e conhecimento de processos e teorias económicas (b)	54%	34%	12%

UNIDADE A.

SECÇÃO IV. APTIDÕES DOS PROFISSIONAIS DE EA

No que diz respeito às aptidões dos profissionais de Emprego Apoiado, foi pedido aos inquiridos que enumerassem pelo menos 3 das competências mais necessárias aos profissionais de Emprego Apoiado. A análise das respostas destacou as seguintes categorias principais de competências:

Tabela 4: Competências mais necessárias segundo os profissionais de EA

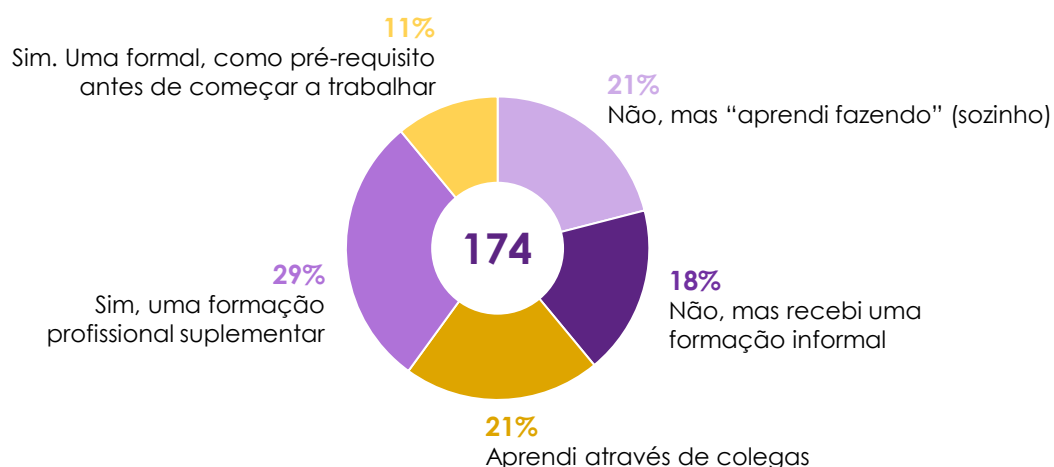
1. COMPETÊNCIAS DE COMUNICAÇÃO
Escuta ativa, comunicação assertiva, competências de comunicação escrita e oral, especialmente por telefone, competências de apresentação, competências de promoção, fazer as perguntas certas.
2. FLEXIBILIDADE E ADAPTABILIDADE
Capacidade de adaptação rápida a tecnologias em constante evolução, pensamento prático, fiabilidade, resiliência.
3. COMPETÊNCIAS SOCIAIS E INTERPESSOAIS
Capacidade de estabelecer relações, respeito, flexibilidade, confiança, transparência, empenho, capacidade de interação e de relacionamento, determinação, convicção e otimismo, colaboração - capacidade de criar parcerias sólidas tanto com empregadores como com candidatos a emprego.
4. EMPATIA E COMPREENSÃO
Empatia, estar à vontade com as pessoas, compreensão, paciência e mente aberta.
5. COMPETÊNCIAS ORIENTADAS PARA A SOLUÇÃO
Resolução de problemas, capacidade de tomar decisões, ver possibilidades e convencer a entidade empregadora a tentar um caminho alternativo, pensar fora da caixa e pensar no futuro, possibilidades versáteis de trabalho, competências orientadas para a solução e soluções criativas.
6. MERCADO DE TRABALHO
Conhecimento do mercado de trabalho local, tendências globais e conhecimento das profissões recentemente desenvolvidas e das profissões do futuro, capacidade para identificar necessidades no mercado de trabalho ou junto das entidades empregadoras.
7. COMPETÊNCIAS DE REDE
Ligação em rede dos intervenientes interessados e relevantes, desenvolvimento da rede de entidades empregadoras.
8. ANÁLISE DO TRABALHO
Identificação das necessidades da entidade empregadora, análise e adaptação do trabalho, possibilidades de ajustamento do trabalho.

9. COMPETÊNCIAS DE REAJUSTE AO TRABALHO
Competências de mediação, negociação de contratos e salários com as entidades empregadoras.
10. COMPETÊNCIAS DE MARKETING
Vendas e marketing, conhecimento da inclusão, competências necessárias para ministrar formação.
11. LEGISLAÇÃO
Acompanhar a evolução da legislação em matéria de emprego, proteção social e emprego de pessoas com deficiência em geral e sistema de incentivos (incentivos financeiros e outros: subsídio salarial, adaptação do local de trabalho...).
12. DEFICIÊNCIA
Bons conhecimentos sobre a deficiência, justificação da contratação de pessoas com deficiência.
13. DIGITALIZAÇÃO
Como utilizar a tecnologia da forma mais eficiente possível, conhecimento e sensibilização para a digitalização e a robotização e o impacto que podem ter no mercado de trabalho.

No que diz respeito aos **profissionais de EA que receberam formação nestas competências**, a maioria dos inquiridos afirmou ter recebido formação profissional suplementar **(29%)**, aprendeu através de colegas **(21%)** ou aprendeu fazendo **(21%)**. Apenas **11%** dos inquiridos receberam uma formação formal como pré-requisito antes de começarem a trabalhar (Figura 6).

Figura 6: Formas de receber competências de Emprego Apoiado

Recebeu alguma formação sobre estas competências no âmbito da profissão que exerce atualmente?



Foi pedido aos inquiridos que classificassem, a partir de uma lista, as competências necessárias para o processo de envolvimento da entidade empregadora. De acordo com os dados obtidos, para a análise, combinámos as respostas com:

- 8, 9 e 10 como altamente relevantes e pertinentes,
- 4, 5, 6 e 7 como parcialmente relevantes e
- 1, 2 e 3 como não relevantes ou pouco relevantes.

A percentagem mais elevada de inquiridos **(84%)** indicou que as competências sociais e relacionais são as competências mais relevantes necessárias no processo de envolvimento da entidade empregadora, seguidas de perto pela capacidade de resolução de problemas **(83%)**, pelas competências de negociação e mediação e pelas competências de ligação em rede e de relacionamento **(80%)** (Tabela 4).

A percentagem mais baixa de inquiridos **(44%)** indicou que as competências em matéria de vendas e marketing são muito relevantes, mas a percentagem mais elevada de inquiridos **(19%)** indicou que estas competências não são tão relevantes.

Tabela 5: Competências necessárias para o processo de envolvimento da entidade empregadora, segundo os profissionais de EA

As competências necessárias para o processo de envolvimento da entidade empregadora	Elevada relevância / Relevância	Relevância parcial	Não / relevância inferior
Competências sociais e relacionais (f)	84%	14%	2%
Capacidade de resolução de problemas (e)	83%	14%	3%
Competências de negociação e mediação (g)	80%	17%	3%
Competências de ligação em rede e de relacionamento (b)	80%	17%	3%
Competências em matéria de informação, aconselhamento e orientação (h)	74%	24%	2%
Competências de recolha de dados (i)	74%	24%	2%
Aconselhar as entidades empregadoras sobre os processos de recrutamento e seleção, para garantir que são utilizados os melhores métodos para avaliar a adequação da pessoa candidata à função específica (c)	71%	24%	5%
Competências de formação (por exemplo: saber planear, desenvolver, acompanhar e avaliar a formação profissional em contexto de trabalho) (k)	68%	27%	5%
Competências de avaliação e planeamento (j)	68%	27%	5%
Apoiar as entidades empregadoras na formulação de tarefas e competências necessárias para os perfis em falta (d)	67%	28%	5%
Competências de recolha de dados (i)	49%	44%	7%
Competências de vendas e marketing (a)	44%	37%	19%

UNIDADE B

Conclusões e recomendações
Inquéritos aos Profissionais de EA

UNIDADE B. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES RELATIVAS À ANÁLISE DO INQUÉRITO AOS PROFISSIONAIS DE EA

Todos os profissionais de EA concordam que é necessária uma formação especializada sobre como envolver as entidades empregadoras (93% - concordam e concordam fortemente). A maioria dos inquiridos recebeu formação profissional suplementar (29%), aprendeu com colegas (21%) ou aprendeu fazendo (21%). Apenas 11% dos inquiridos tiveram formação formal como pré-requisito antes de começarem a trabalhar.

O Inquérito aos Profissionais de Emprego Apoiado identificou claramente a necessidade de desenvolver e conceber a formação para o envolvimento das entidades empregadoras como uma parte fundamental do modelo de Emprego Apoiado, bem como as áreas-chave (competências, conhecimentos e aptidões) necessárias.

As COMPETÊNCIAS mais necessárias/importantes a melhorar, de acordo com mais de 83% dos inquiridos, são:

1. Identificar as necessidades da entidade empregadora
2. Contactar entidades empregadoras de diferentes sectores de atividade, com o objetivo de criar e atualizar a sua rede de entidades empregadoras
3. Efetuar análises do mercado de trabalho, a fim de compreender futuras oportunidades de emprego
4. Utilizar métodos para fazer o match entre o perfil das pessoas candidatas e as ofertas de emprego remunerado
5. Analisar e criar instrumentos de apoio à inclusão profissional da pessoa candidata
6. Mediar / Negociar a contratação entre a entidade empregadora e a pessoa candidata

Os CONHECIMENTOS mais necessários, considerados por mais de 82% dos inquiridos, incluem:

1. Saber como estabelecer o primeiro contacto com entidades empregadoras de diferentes sectores, de uma forma que as envolva e faça suscitar o seu interesse
2. Conhecimentos sobre como trabalhar em parceria com entidades empregadoras e a criação de redes
3. Conhecimento sobre o mercado de trabalho local, regional e nacional (mercado de trabalho atual e tendências, fontes, como aceder a elas, conhecimento de cada uma das entidades empregadoras que exercem a sua atividade na localidade)
4. Conhecimento dos métodos de recrutamento

As COMPETÊNCIAS mais relevantes no processo de envolvimento da entidade empregadora indicadas por mais de 67% dos inquiridos são:

1. Competências sociais e relacionais
2. Capacidade de resolução de problemas
3. Competências de negociação e mediação
4. Competências de ligação em rede e de relacionamento
5. Competências em matéria de informação, aconselhamento e orientação
6. Competências relacionadas com o apoio ao desenvolvimento de competências das pessoas candidatas
7. Aconselhar as entidades empregadoras sobre os processos de recrutamento e seleção para garantir que são utilizados os melhores métodos para avaliar a adequação da pessoa candidata à função específica
8. Competências de formação (por exemplo: saber planejar, desenvolver, acompanhar e avaliar a formação profissional em contexto de trabalho)
9. Competências de avaliação e planeamento
10. Apoiar as entidades empregadoras na formulação de tarefas e competências necessárias para os perfis em falta

UNIDADE C

Resultados do inquérito
Entidades Empregadoras

UNIDADE C. RESULTADOS DO INQUÉRITO ÀS ENTIDADES EMPREGADORAS

As características das entidades empregadoras e as suas políticas e práticas são fatores ambientais do local de trabalho com implicações importantes para o recrutamento e a retenção de trabalhadores com deficiência. Para explorar estes fatores, foi desenvolvido um inquérito centrado nas políticas e práticas das entidades empregadoras relacionadas com o emprego bem sucedido de pessoas com deficiência.

O inquérito pode ser consultado no [Anexo II](#). É composto por 5 secções:

- I. Informações sobre a dimensão e o tipo de indústria a que pertence a entidade empregadora e algumas informações sobre o inquirido (título, função e número de anos na sua organização);
- II. Uma lista de benefícios/serviços/recursos que as entidades empregadoras utilizam para ajudar a integrar as pessoas com deficiência. Os inquiridos foram convidados a indicar quais deles são utilizados na sua entidade empregadora e a classificar o seu grau de utilidade;
- III. Uma lista das políticas e práticas das entidades empregadoras que garantem o seu empenho na inclusão de pessoas com deficiência e no respeito pelos direitos fundamentais. Foi pedido aos inquiridos que indicassem quais delas estão implementadas na sua entidade empregadora e classicassem o seu grau de progresso;
- IV. Uma lista de práticas de emprego relativas ao recrutamento e às oportunidades de promoção/formação para pessoas com deficiência. Os inquiridos foram também convidados a indicar quais as práticas utilizadas e a classificar o seu grau de progresso;
- V. Uma lista de itens que abrangem o processo de adaptação razoável. Foi pedido aos inquiridos que indicassem quais deles estão implementados e classicassem o grau de progresso.

Por uma questão de simplicidade e clareza, o presente relatório está estruturado de acordo com as diferentes secções dos questionários do inquérito.

UNIDADE C.

SECÇÃO I. PERFIL DA ENTIDADE EMPREGADORA

No que se refere à caracterização geral dos inquiridos envolvidos neste estudo, responderam **63 representantes de entidades empregadoras** (17 de Portugal, 12 da Bélgica, 10 da Roménia, 14 da Eslovénia e 10 do Reino Unido) responderam ao questionário (formulários online ou presencialmente no Reino Unido).

Em geral, a distribuição da amostra pelo perfil das entidades empregadoras foi igual, exceto para o grupo de 15 a 25 trabalhadores. Como mostra a *Figura 7*, **19%** têm 26 - 50 empregados e 52 - 250 empregados, **17%** têm mais de 1.500 empregados, **16%** têm 0 - 15 empregados, **11%** têm 500 - 1.499 empregados e **10%** têm entre 251 e 499 empregados.

Figura 7: Dimensão da entidade empregadora (por nº de trabalhadores)

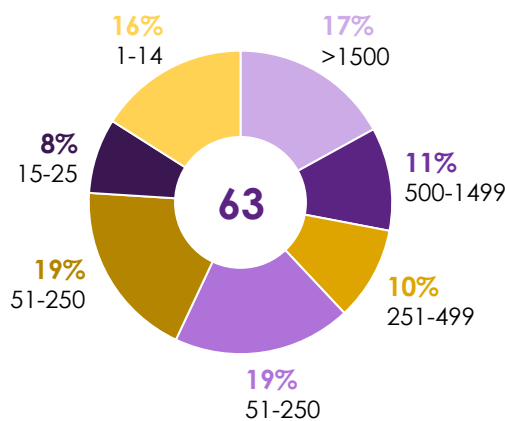
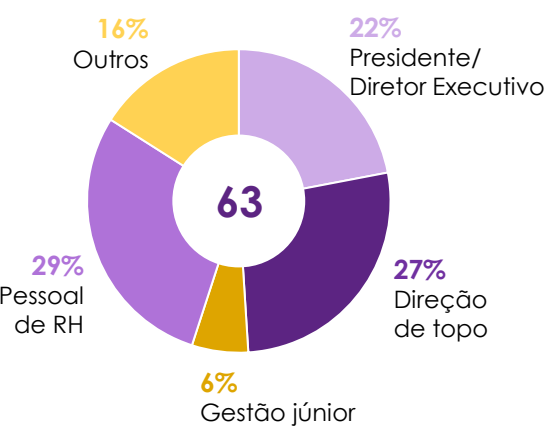


Figura 8: Título dos inquiridos



A maioria dos inquiridos (**29%**) é pessoal de RH, seguido de perto pelos quadros superiores (**27%**) e pelos quadros inferiores (**22%**).

61% de todos os inquiridos declararam pertencer a estes 3 tipos de indústrias: comércio por grosso e a retalho (**21%**), outras atividades de serviços (**21%**) e atividades de saúde humana e ação social (**19%**) (*Tabela 6*).

Tabela 6: Tipo de indústria

Tipos de indústrias a que pertencem os inquiridos	%
Comércio por grosso e a retalho	21
Outras atividades de serviços	21
Atividades de saúde humana e ação social	19
Produção	6
Atividades de alojamento e restauração	6
Educação	5
Informação e comunicação	3
Administração pública e atividades de defesa	3
Fabrico	3
Construção	3
Serviços administrativos e de apoio	2
Agricultura, silvicultura e pesca	2
Atividades profissionais, científicas e técnicas	2
Restauração	2
Atividades financeiras e de seguros	2
Artes, entretenimento e lazer	2

Tabela 7: Funções

Funções dos inquiridos	%
Emprego / Recrutamento	35
Área administrativa	29
Recursos Humanos	21
Formação e desenvolvimento	13
Relações com os trabalhadores	13
Diversidade	10
Desenvolvimento organizacional	8
Deficiência	6
Outros - Gestão	5
Benefícios / Remuneração	3
Saúde / Segurança / Proteção	3
Outros - Gestor de escritório	2
Outros - Assistente social	2
Outros - Direção técnica	2

A *tabela 7* apresenta a divisão dos inquiridos de acordo com as suas funções. As três áreas de responsabilidade mais comuns dos inquiridos foram as de emprego/recrutamento **(35%)**, seguidas das áreas administrativa **(29%)** e de recursos humanos **(21%)**. A área de responsabilidade menos comum foi a dos que selecionaram "outra" nas funções de gestão de escritório, assistente social e direção técnica (2% para cada).

Os inquiridos variavam quanto ao número de anos que estavam na sua organização. Mais de um quarto dos inquiridos trabalha na sua organização há mais de 15 anos (41%), seguido dos que trabalham há 2-5 anos (22%), 11-16 anos (16%) e 6-10 anos (14%).

UNIDADE C.

SECÇÃO II. BENEFÍCIOS, SERVIÇOS E RECURSOS

Os **benefícios, serviços e recursos** mais **utilizados pelas entidades empregadoras** são os *Serviços de informação e aconselhamento (sobre recrutamento, adaptação de um local de trabalho, vantagens de empregar pessoas com deficiência ou incapacidade, candidaturas para medidas de apoio à integração de pessoa com deficiência ou incapacidade)* (59%), seguidos de *Oportunidades de networking em que partilha recursos e aprende com os esforços de outras entidades empregadoras para oferecer mais oportunidades às pessoas com deficiência* (48%) e *Organização de ações de sensibilização para os trabalhadores da entidade empregadora, sobre o tema da deficiência e incapacidade* (44%).

Tabela 8: Benefícios, serviços e recursos

Tópico	Usado	Não usado	Muito útil	Um pouco útil	Minimamente	Nada útil	Não sei
Serviços de informação e aconselhamento (sobre recrutamento, adaptação de um local de trabalho, vantagens de empregar pessoas com deficiência ou incapacidade, candidaturas para medidas de apoio à integração de pessoa com deficiência ou incapacidade) (4)	59%	41%	68%	30%	0%	0%	3%
Oportunidades de networking em que partilha recursos e aprende com os esforços de outras entidades empregadoras para oferecer mais oportunidades às pessoas com deficiência (7)	48%	52%	70%	20%	7%	3%	0%
Organização de ações de sensibilização para os trabalhadores da entidade empregadora, sobre o tema da deficiência e incapacidade (5)	44%	56%	82%	18%	0%	0%	0%
Serviços de Emprego Apoiado, isenções fiscais e outros incentivos financeiros (3)	40%	59%	68%	24%	8%	%	0%
Incentivos financeiros às entidades empregadoras que empregam pessoas com deficiência ou incapacidade (1)	37%	63%	61%	35%	4%	%	0%
Serviços de aconselhamento sobre integração profissional de pessoas com deficiência ou incapacidade no local de trabalho (tipos de deficiência e suas características, limitações e vantagens, etc.) (6)	37%	63%	91%	4%	4%	0%	0%
Incentivos ao emprego para adaptações ao local de trabalho (acessos, material de trabalho adaptado etc.) (2)	35%	65%	59%	41%	0%	0%	0%

Os **benefícios, serviços e recursos** menos utilizados são os *Incentivos ao emprego para adaptações ao local de trabalho (acessos, material de trabalho adaptado etc.)* (65%), seguidos dos *Serviços de aconselhamento sobre integração profissional de pessoas com deficiência ou incapacidade no local de trabalho (tipos de deficiência e suas características, limitações e vantagens, etc.)* e dos *Incentivos financeiros às entidades empregadoras que empregam pessoas com deficiência ou incapacidade* (63%)

UNIDADE C.

SECÇÃO III. POLÍTICA E PROCEDIMENTOS DA ESTRATÉGIA DA ORGANIZAÇÃO

Mais de metade dos inquiridos indicou que a sua **entidade empregadora tem uma visão e uma estratégia para a inclusão de pessoas com deficiência e o respeito pelos direitos fundamentais**. A maioria das entidades empregadoras possui *regulamentos internos ou um Código de Conduta em que o compromisso com a não discriminação e a inclusão de pessoas com deficiência é especificamente referido (67%), seguido pelo site da entidade empregadora, o recrutamento e as ferramentas online são totalmente acessíveis a pessoas com diferentes tipos de deficiências e incapacidades*.

A política da entidade empregadora que mais aspetos positivos trouxe (78%) foi a *parceria (formal ou informal) com uma organização social, através da qual a entidade empregadora integra profissionalmente pessoas com deficiência*.

Tabela 9: Políticas organizacionais

Tópico	Utilizado	Não utilizado	Trouxe aspetos positivos	Precisa de ser melhorado	Não sei
A entidade empregadora dispõe de um regulamento interno ou de um Código de Conduta em que o compromisso de não-discriminação e de inclusão das pessoas com deficiência e incapacidade é expressamente referido. (1)	67%	33%	57%	26%	17%
O site da entidade empregadora, o recrutamento e as ferramentas online são totalmente acessíveis a pessoas com diferentes tipos de deficiências e incapacidades. (4)	65%	35%	51%	37%	12%
A entidade empregadora nomeou uma pessoa responsável por assegurar a implementação de ações de inclusão para pessoas com deficiência ou incapacidade (que pode ser um trabalhador com deficiência ou incapacidade que já trabalha na entidade empregadora). (5)	65%	35%	63%	27%	10%
A entidade empregadora tem uma parceria (formal ou informal) com uma organização social, através da qual a entidade empregadora integra profissionalmente as pessoas com deficiência (3)	63%	37%	78%	15%	8%
A entidade empregadora tem uma política de adaptação da função e de orientação profissional na reintegração (após doença ou acidente que impossibilita voltar à função original), se necessário. (6)	60%	40%	58%	32%	11%
A entidade empregadora implementou uma estratégia de DEI (Diversidade, Equidade e Inclusão) que é regularmente revista (2)	52%	48%	67%	21%	12%

A política da entidade empregadora, utilizada pelas entidades empregadoras, que mais precisa de ser melhorada são os *Incentivos financeiros às entidades empregadoras que empregam pessoas com deficiência ou incapacidade* (37%).

A política menos utilizada nas entidades empregadoras é a *implementação de uma estratégia de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI)* que é revista regularmente (78%), mas, por outro lado, as entidades empregadoras que a implementaram indicaram-na entre as políticas que trouxeram os melhores resultados positivos.

UNIDADE C.

SECÇÃO IV. RECRUTAMENTO E OPORTUNIDADES DE PROMOÇÃO E FORMAÇÃO

No que se refere ao **recrutamento e às oportunidades de promoção/formação**, a estratégia mais utilizada é a criação de anúncios de emprego inclusivos e não discriminatórios e de perguntas de entrevista inclusivas e compreensíveis (84%), seguida da modificação dos requisitos de pré-seleção (67%) e da oferta de formação profissional e de estágio (65%).

Além disso, as entidades empregadoras consideram que as *perguntas de entrevista inclusivas e compreensíveis* são a estratégia que trouxe os aspetos mais positivos (83%), seguidas da *formação profissional e estágio* (78%) e da *tutoria, job-shadowing, experiência profissional, estágio e outras oportunidades de formação* (77%).

O *circuito de emprego* é menos utilizado (30%) e 48% das entidades empregadoras que recorreram a este método não sabem se este teve aspetos positivos.

Tabela 10: Estratégias de recrutamento e de promoção/formação no local de trabalho

Tópico	Utilizado	Não utilizado	Trouxe aspetos positivos	Precisa de ser melhorado	Não sei
Alterar a redação dos anúncios de emprego, tornando-os inclusivos e não discriminatórios (1)	84%	16%	70%	17%	13%
Alterar as perguntas da entrevista, tornando-as inclusivas e compreensíveis para a pessoa candidata (2)	84%	16%	83%	13%	4%
Modificar os requisitos de pré-seleção no processo de recrutamento (por exemplo, flexibilidade de horário) (3)	67%	33%	67%	23%	10%
Formação profissional e estágio (6)	65%	35%	78%	12%	10%
Oferecer e/ou alargar oportunidades de formação para pessoas com deficiência ou incapacidade: tutoria, acompanhamento na adaptação ao posto de trabalho, estágio, formação antes de entrar no trabalho e outras (5)	63%	37%	77%	13%	10%
Criar um posto de trabalho inclusivo, adaptado às competências e limitações da pessoa candidata (4)	60%	40%	63%	13%	24%
Circuito de emprego (a metodologia do circuito de emprego apoia pessoas com deficiência e incapacidade que necessitam de uma experiência profissional relevante através de períodos curtos de diferentes atividades profissionais) (7)	30%	70%	26%	26%	48%

UNIDADE C.

SECÇÃO V. ESTRATÉGIAS DE ADAPTAÇÃO RAZOÁVEIS

Em termos de **estratégias de adaptação razoável**, as mais utilizadas são as *condições de trabalho flexíveis* (79%), as *instalações acessíveis da organização* (78%), a *adaptação do local/ambiente de trabalho* e a *consulta do trabalhador com deficiência sobre o equipamento especial ou a tecnologia de apoio necessária* (68%). O *equipamento comprado/adaptado ou a tecnologia de assistência* são também utilizados com frequência (59%) e os *materiais ou instrumentos de avaliação ou formação modificados / adaptados* são menos utilizados (48%).

Mais de 60% dos inquiridos consideram que todas as estratégias de adaptação razoável enumeradas trouxeram aspetos positivos, especialmente as *condições de trabalho flexíveis* (78%), a *adaptação do ambiente de trabalho* e a *consulta do trabalhador com deficiência sobre o equipamento especial ou a tecnologia de assistência necessária* (76%).

A *adaptação de materiais ou instrumentos de avaliação ou formação modificados adaptados* é utilizada pelo menor número de inquiridos (48%), dos quais 20% não sabem se teve efeitos positivos.

Tabela 11: Estratégias de recrutamento e de formação no local de trabalho

Tópico	Utilizado	Não utilizado	Trouxe aspetos positivos	Precisa de ser melhorado	Não sei
Trabalho flexível (horas de início e de fim flexíveis, trabalho a partir de casa, etc.) (3)	79%	21%	78%	18%	4%
Tornar as instalações existentes acessíveis aos trabalhadores com deficiência ou incapacidade (1)	78%	22%	70%	22%	8%
Ambiente de trabalho adaptado (ex.: acesso ao trabalho, iluminação, temperatura, ruído, áreas de descanso, etc.) (6)	68%	32%	72%	14%	14%
Consultou o trabalhador com uma deficiência ou incapacidade sobre o equipamento especial ou a tecnologia de assistência necessária (7)	68%	32%	76%	12%	12%
Reestruturação ou alteração do posto de trabalho (mudança de tarefas, de horário, etc.) (2)	60%	40%	76%	16%	8%
Compra / Adquisição ou modificação / adaptação de equipamento ou dispositivos de assistência (4)	59%	41%	72%	14%	14%
Materiais ou instrumentos de avaliação ou de formação comprados / adquiridos ou modificados / adaptados (5)	48%	52%	63%	17%	20%

UNIDADE D

Conclusões e recomendações
Entidades Empregadoras

UNIDADE D.

CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES RELATIVAS À ANÁLISE DOS DADOS DO INQUÉRITO ÀS ENTIDADES EMPREGADORAS

No total, sessenta e um por cento **(61%)** de todos os inquiridos declararam trabalhar nestes 3 tipos de indústrias: comércio por grosso e a retalho, atividades de saúde humana e ação social e outros serviços. A distribuição da amostra pelo perfil das entidades empregadoras foi igual, exceto para o grupo de 15 a 25 trabalhadores. A maioria dos inquiridos trabalhava nas áreas de emprego/recrutamento, área administrativa e de recursos humanos e mais de um quarto dos inquiridos **(41%)** tinha mais de 15 anos de experiência na sua organização.

O inquérito às entidades empregadoras identificou claramente este facto:

- Os benefícios, serviços e recursos mais utilizados pelas entidades empregadoras são os *serviços de informação e aconselhamento* (sobre recrutamento, adaptação de um local de trabalho, vantagens de empregar pessoas com deficiência ou incapacidade, candidatura para medidas de apoio à integração de pessoas com deficiência ou incapacidade), *oportunidades de networking, partilhar recursos e aprender com os esforços de outras entidades empregadoras para oferecer mais oportunidades às pessoas com deficiência, e organização de ações de sensibilização para os trabalhadores da entidade empregadora, sobre o tema da deficiência e incapacidade*;
- Mais de metade das entidades empregadoras têm uma visão e uma estratégia para a inclusão de pessoas com deficiência e o respeito pelos direitos fundamentais. A maioria das entidades empregadoras dispõe de um regulamento interno ou de um *Código de Conduta em que o compromisso com a não discriminação e de inclusão das pessoas com deficiência e incapacidade é especificamente referido*;
- A estratégia de recrutamento e promoção/formação mais utilizada é a *criação de anúncios de emprego inclusivos e não discriminatórios e de perguntas de entrevista inclusivas e compreensíveis, a modificação dos requisitos de pré-seleção e a oferta de formação profissional e de estágio*;
- As estratégias de adaptação razoável mais frequentemente utilizadas pelas entidades empregadoras são o *trabalho flexível, instalações organizacionais acessíveis, reestruturação ou alteração do posto de trabalho e consulta do trabalhador com deficiência ou incapacidade sobre o equipamento especial ou a tecnologia de assistência necessária*.

O inquérito às entidades empregadoras identificou claramente **as suas necessidades** em matéria de:

1. Melhorar as políticas e práticas existentes:

- O site da entidade empregadora, o recrutamento e as ferramentas online que sejam totalmente acessíveis a pessoas com diferentes tipos de deficiência e incapacidade,
- Uma política de adaptação da função e de orientação profissional (reintegração após doença),
- Modificar os requisitos pré-seleção (por exemplo, flexibilidade de horário),
- Circuito de emprego,
- Regulamentos internos ou um Código de Conduta em que o compromisso de não-discriminação e de inclusão de pessoas com deficiência seja especificamente declarado.

2. Utilização de benefícios/serviços/recursos:

- Acesso a serviços de aconselhamento sobre como lidar com uma deficiência no local de trabalho (tipos de deficiência e suas características, limitações e vantagens, etc.);
- No acesso a incentivos para adaptações no local de trabalho;
- Na aquisição e adaptação de equipamentos ou instrumentos de avaliação ou de formação.

Por conseguinte, **as entidades empregadoras estão à procura de boas práticas**. O Projeto BEO irá desenvolver um Guia de Boas Práticas (GPG) para fornecer às entidades empregadoras dicas práticas, boas práticas e exemplos que serão uma fonte de inspiração e encorajamento para empregadores e empregados, oferecendo iniciativas que podem ser implementadas no local de trabalho.

CONCLUSÕES FINAIS

Relatório Síntese

CONCLUSÕES FINAIS

O inquérito aos profissionais de Emprego Apoiado e o inquérito às entidades empregadoras sublinham coletivamente a necessidade urgente de formação especializada para envolver e apoiar as entidades empregadoras e a inclusão de pessoas com deficiência e incapacidade na força de trabalho.

Atualmente, a formação dos profissionais de Emprego Apoiado é muitas vezes informal, sendo que apenas uma minoria recebeu formação formal antes de iniciar o seu trabalho. Apesar de terem muitos anos de experiência, mais de metade destes profissionais não têm confiança nas suas interações com as entidades empregadoras.

Os profissionais de Emprego Apoiado identificaram várias competências essenciais para o emprego de pessoas com deficiência e incapacidade e algumas das mais frequentemente utilizadas que ainda necessitam de ser melhoradas, nomeadamente os métodos de job-matching, a identificação das necessidades das entidades empregadoras e a realização de análise de tarefas para compreender todos os aspetos das oportunidades de emprego. São também necessárias melhorias nos métodos destinados a criar e alargar as redes de contactos com entidades empregadoras, aperfeiçoar as técnicas de contacto com as entidades empregadoras, desenvolver estratégias para a inclusão de pessoas com deficiência no local de trabalho e reforçar a mediação/negociação durante o processo de recrutamento.

Entre as áreas nas quais existe uma lacuna significativa entre os conhecimentos adquiridos e os necessários para um envolvimento eficaz das entidades empregadoras, destacam-se o início dos contactos de uma forma que os envolva e motive, o estabelecimento de parcerias com as entidades empregadoras e o conhecimento sobre o mercado de trabalho e os métodos de recrutamento.

Em contrapartida, as entidades empregadoras sublinham a necessidade de melhorar as políticas e práticas existentes, em especial no que respeita à acessibilidade da informação digital, à (re)integração no trabalho após a baixa por doença, às adaptações dos requisitos de pré-seleção e às adaptações no local de trabalho. A melhoria da regulamentação interna relativa aos compromissos de não-discriminação e à inclusão de pessoas com deficiência e incapacidade é também um ponto fulcral. Entre os serviços existentes, as entidades empregadoras identificam áreas que requerem melhorias, como o acesso a aconselhamento sobre como lidar com a deficiência no local de trabalho e incentivos ao emprego para adaptações do local de trabalho e das tarefas profissionais.

Os resultados de ambos os inquéritos sublinham a necessidade de desenvolver uma formação especializada no envolvimento das entidades empregadoras e de melhorar as políticas e práticas de apoio à inclusão das pessoas com deficiência e incapacidade.

Para responder a estas necessidades, o projeto irá criar uma formação centrada nas competências e conhecimentos principais identificados em ambos os inquéritos, acompanhada de um guia de boas práticas. Este guia oferecerá dicas práticas, exemplos e inspiração para que empregadores e empregados implementem iniciativas eficazes e inclusivas no local de trabalho.



ANEXOS

Relatório Síntese

ANEXO I

QUESTIONÁRIO PARA PROFISSIONAIS DE EA

Caro/a inquirido/a,

O consórcio do projeto Erasmus+ BUSINESS ENGAGEMENT ODYSSEY (BEO) gostaria de lhe pedir que partilhasse um pouco do seu tempo para preencher o seguinte questionário. Este faz parte da fase de investigação do projeto que visa desenvolver um pacote de formação sobre o envolvimento da entidade empregadora para profissionais de Emprego Apoiado (SE).

Por favor, dedique alguns minutos a preencher este questionário para nos ajudar a conceber a formação que melhor se adapta às suas necessidades.

A participação é voluntária, as suas respostas são confidenciais e só serão utilizadas para efeitos do estudo. O seu nome não é obrigatório e o questionário preenchido será anónimo. Se desejar receber os resultados desta investigação por correio eletrónico, indique-nos o seu endereço de correio eletrónico e entraremos em contacto consigo depois de todos os dados terem sido recolhidos e analisados (pré-estimado para o início de julho de 2024).

ANEXO I

QUESTIONÁRIO PARA PROFISSIONAIS DE EA

POLÍTICA DE PRIVACIDADE (documento separado)

Para participar neste estudo, ser-lhe-á pedido que forneça alguns dados e informações, que serão tratados de acordo com a presente Política Geral de Gestão e Proteção de Dados. Por favor, preste especial atenção aos seus direitos em relação aos seus dados pessoais. No âmbito da nossa política geral, fornecemos as seguintes informações específicas relativamente à recolha e ao tratamento de dados para o presente estudo. Regra geral, precisamos das suas respostas às perguntas para tirar conclusões gerais sobre a situação nos diferentes países relativamente aos temas estudados e não temos qualquer interesse em recolher dados que permitam a identificação de um indivíduo. Por conseguinte, independentemente da forma como fornecer as suas respostas, ou seja, preenchendo versões impressas do questionário e entregando-o aos consultores do projeto offline ou preenchendo o inquérito em linha dedicado, tomaremos todas as medidas para agregar os dados e alcançar o mais elevado grau de pseudonimização, antes de ser efectuada qualquer análise dos dados para extrair conclusões.

No entanto, no início do processo de recolha de dados, há casos em que os dados fornecidos podem dar origem a uma identificação. Por exemplo, pode fornecer o seu endereço de correio eletrónico para receber os resultados do estudo ou ter a possibilidade de fazer qualquer outro acompanhamento com a equipa que realiza o estudo. Se preencher a versão em linha do questionário, o sistema registará o endereço IP (endereço de protocolo Internet) do dispositivo através do qual efectua o trabalho. Se preencher a versão offline do questionário e o entregar a um consultor do projeto, essa pessoa poderá identificá-lo.

Atenção: os dados acima referidos serão conservados APENAS durante o processo de recolha de dados, que terminará no final de junho de 2024. Depois disso, todos os dados que ligam as suas respostas à sua identidade serão eliminados e o conteúdo do questionário será submetido a um tratamento totalmente anónimo. Por outras palavras, nenhum ser humano ou sistema de recolha de dados será capaz de identificar o indivíduo que forneceu as respostas. O seu e-mail ou outros dados de contacto só serão mantidos durante mais tempo se der o seu consentimento explícito. Os dados pseudonimizados serão mantidos por um período de 5 anos após o fim do projeto em outubro de 2025, para as necessidades do projeto.

Equipa do projeto Erasmus+ BEO

Nome completo (facultativo)

Correio eletrónico(opcional)

Outros dados de contacto, por exemplo, nº de telefone(facultativo)

CONSENTIMENTO

Dou o meu consentimento explícito para a minha participação no estudo acima mencionado e para o subsequente processamento dos dados e informações que forneço, tal como acima descrito:

- ☐ Sim
- ☐ Não

Autorizo explicitamente que os membros do projeto BEO conservem o meu e-mail e os outros dados de contacto que forneci acima, para que possam contactar-me e informar-me sobre o progresso do projeto BEO e as atividades futuras:

- ☐ Sim
- ☐ Não

Também autorizo explicitamente que os membros do Projeto BEO conservem o meu e-mail e os outros dados de contacto que forneci acima, para que possam contactar-me e informar-me de outros projetos em que participem e que sejam relevantes para o meu ramo de atividade e perfil:

- ☐ Sim
- ☐ Não

I. INFORMAÇÕES GERAIS						
1. Género	Masculino	☐	Feminino	☐	Não responde	☐
2. Idade	☐ Menos de anos ☐ 26-35 anos ☐ 36-45 anos ☐ 46-55 anos ☐ Mais de 55 anos					
3. Experiência de trabalho no domínio de Emprego Apoiado	☐ 0-1 ano ☐ 2-5 anos ☐ 6-10 anos ☐ 11-15 anos ☐ Mais de 15 anos					

II. COMPETÊNCIAS DOS PROFISSIONAIS DE EA	
1. Na sua opinião: é necessário um curso de formação especializado na área do envolvimento das entidades empregadoras?	☐ Concordo plenamente ☐ De acordo ☐ Não concordo nem discordo ☐ Não concordo ☐ Discordo totalmente ☐ Não sei
2. Até que ponto se sente seguro no contacto com as entidades empregadoras?	☐ Altamente garantido ☐ Parcialmente seguro ☐ Parcialmente inseguro ☐ Não sei
3. Com que frequência utiliza as seguintes competências no processo de envolvimento do empregador?	
a. Ativar e procurar com o cliente oportunidades de emprego adequadas	☐ Sempre ☐ Muito frequentemente ☐ Por vezes ☐ Raramente ☐ Nunca
b. Contactar as entidades empregadoras dos diferentes sectores de atividade, com o objetivo de criar uma rede (pool atualizado de entidades empregadoras e empregadores)	☐ Sempre ☐ Muito frequentemente ☐ Por vezes ☐ Raramente ☐ Nunca
c. Identificar as necessidades da entidade empregadora	☐ Sempre ☐ Muito frequentemente ☐ Por vezes ☐ Raramente ☐ Nunca
d. Efetuar análises de emprego para compreender as oportunidades de emprego em perspetiva	☐ Sempre ☐ Muito frequentemente ☐ Por vezes ☐ Raramente ☐ Nunca
e. Mediar entre empregador e cliente/ Negociar a contratação	☐ Sempre ☐ Muito frequentemente ☐ Por vezes ☐ Raramente ☐ Nunca
f. Utilizar métodos para fazer corresponder os candidatos a emprego a oportunidades de emprego remunerado	☐ Sempre ☐ Muito frequentemente ☐ Por vezes ☐ Raramente ☐ Nunca
g. Analisar e criar instrumentos de apoio à inserção do trabalhador (candidato a emprego)	☐ Sempre ☐ Muito frequentemente ☐ Por vezes ☐ Raramente ☐ Nunca
h. Acompanhar todo o processo pós-contratação, registando as ocorrências e apoiando a entidade empregadora e o trabalhador (candidato a emprego) na resolução dos problemas que possam surgir	☐ Sempre ☐ Muito frequentemente ☐ Por vezes ☐ Raramente ☐ Nunca

4. Na sua opinião, que competências são necessárias para serem melhoradas no profissional da SE através de um curso de formação em envolvimento da entidade empregadora? Classifique cada competência numa escala de 5 (muito necessário) a 1 (não necessário)	
a. Ativa e procura com o cliente oportunidades de emprego adequadas	☐ 5 ☐ 4 ☐ 3 ☐ 2 ☐ 1
b. Contactos com as entidades empregadoras dos diferentes sectores de atividade, com o objetivo de criar uma rede (pool atualizado de entidades empregadoras e empregadores)	☐ 5 ☐ 4 ☐ 3 ☐ 2 ☐ 1
c. Identifica as necessidades da entidade empregadora	☐ 5 ☐ 4 ☐ 3 ☐ 2 ☐ 1
d. Efetua análises de emprego para compreender as oportunidades de emprego em perspetiva	☐ 5 ☐ 4 ☐ 3 ☐ 2 ☐ 1
e. Mediação entre empregador e cliente/ Negociação da contratação	☐ 5 ☐ 4 ☐ 3 ☐ 2 ☐ 1
f. Utiliza métodos para fazer corresponder os candidatos a emprego a oportunidades de emprego remunerado	☐ 5 ☐ 4 ☐ 3 ☐ 2 ☐ 1
g. Analisa e cria instrumentos de apoio à inserção do trabalhador (candidato a emprego)	☐ 5 ☐ 4 ☐ 3 ☐ 2 ☐ 1
h. Acompanha todo o processo pós-contratação, registando as ocorrências e apoiando a entidade empregadora e o trabalhador (candidato a emprego) na resolução dos problemas que possam surgir	☐ 5 ☐ 4 ☐ 3 ☐ 2 ☐ 1

III. CONHECIMENTO	
1. Por favor, classifique a sua necessidade de conhecimentos na sua área de trabalho atual relacionados com o envolvimento das entidades empregadoras numa escala de 5 (muito necessário) a 1 (não necessário)	
a. Conhecimentos sobre o mercado de trabalho local, regional e nacional (mercado de trabalho atual e tendências, fontes, como aceder a elas, conhecimento de cada uma das entidades empregadoras que exercem a sua atividade na localidade)	☐ 5 ☐ 4 ☐ 3 ☐ 2 ☐ 1
b. Sistemas empresariais / Conhecimento dos processos e teorias económicas	☐ 5 ☐ 4 ☐ 3 ☐ 2 ☐ 1
c. Requisitos atuais da legislação nacional e internacional em matéria de emprego e igualdade para os trabalhadores	☐ 5 ☐ 4 ☐ 3 ☐ 2 ☐ 1
d. Conhecimento da cultura da entidade empregadora e de várias políticas (por exemplo, estratégia de diversidade, equidade e inclusão - DEI)	☐ 5 ☐ 4 ☐ 3 ☐ 2 ☐ 1
e. Como estabelecer o primeiro contacto com empregadores de diferentes sectores de uma forma que os envolva e interesse	☐ 5 ☐ 4 ☐ 3 ☐ 2 ☐ 1
f. Conhecimentos sobre o trabalho em parceria com empresários e a criação de redes	☐ 5 ☐ 4 ☐ 3 ☐ 2 ☐ 1
g. Conhecimento dos métodos de recrutamento	☐ 5 ☐ 4 ☐ 3 ☐ 2 ☐ 1
h. Por que razão e como podem ser necessários ajustamentos razoáveis para garantir a igualdade de acesso ao emprego remunerado, bem como a segurança e o bem-estar das pessoas que exercem uma atividade remunerada	☐ 5 ☐ 4 ☐ 3 ☐ 2 ☐ 1

i. Conhecimento dos métodos de ensino no local de trabalho e das suas aplicações	☐ 5 ☐ 4 ☐ 3 ☐ 2 ☐ 1
j. Como efetuar análises de tarefas e empregos para compreender todos os aspetos das oportunidades de emprego	☐ 5 ☐ 4 ☐ 3 ☐ 2 ☐ 1
k. Conhecimentos e métodos para fazer corresponder os candidatos a emprego a oportunidades de emprego remunerado	☐ 5 ☐ 4 ☐ 3 ☐ 2 ☐ 1
l. Técnicas utilizadas para defender o apoio para alcançar resultados positivos	☐ 5 ☐ 4 ☐ 3 ☐ 2 ☐ 1
m. Conhecimentos sobre elevação e mobilização de suportes naturais para apoio individual	☐ 5 ☐ 4 ☐ 3 ☐ 2 ☐ 1
n. Técnicas de orientação e apoio à aprendizagem dentro e fora do local de trabalho	☐ 5 ☐ 4 ☐ 3 ☐ 2 ☐ 1

IV. APTIDÕES

1. Do seu ponto de vista, quais são as competências mais necessárias a um profissional de Emprego Apoiado para as entidades empregadoras num mercado de trabalho em constante mudança, com os desafios da globalização, da digitalização, da robotização e do envelhecimento? Por favor, enumere pelo menos 3 competências abaixo:

2. Recebeu alguma formação sobre estas competências no âmbito da profissão que exerce atualmente? (Exclui-se o ensino básico - apenas formação durante o seu trabalho atual!)	☐ Sim, formal, como pré-requisito antes de começar ☐ Sim, formação profissional suplementar ☐ Aprendi através de colegas ☐ Não, recebi uma formação informal ☐ Não, mas "aprendi fazendo" (sozinho)
--	--

3. Classifique as competências necessárias no processo de envolvimento da entidade empregadora por ordem de relevância (de 1= menor relevância a 10= maior relevância); atribuir a cada competência uma classificação de 1 a 10:

Habilidades	Taxa
a. Competências de vendas e marketing	
b. Competências de ligação em rede e de relacionamento	
c. Aconselhar as entidades empregadoras sobre os processos de recrutamento e seleção para garantir que são utilizados os melhores métodos para avaliar a adequação do candidato a emprego à função específica	
d. Apoiar as entidades empregadoras na formulação de tarefas e competências necessárias para os perfis em falta	
e. Capacidade de resolução de problemas	
f. Competências sociais e relacionais	
g. Competências de negociação e mediação	
h. Competências em matéria de informação, aconselhamento e orientação	
i. Competências de recolha de dados	
j. Competências de avaliação e planeamento	
k. Competências de formação (ex: saber planear, desenvolver, acompanhar e avaliar a formação profissional em contexto de trabalho)	
l. Apoio às competências de desenvolvimento	

ANEXO II

QUESTIONÁRIO PARA ENTIDADES EMPREGADORAS

I. PERFIL DA ENTIDADE EMPREGADORA (EMPREGADOR)	
1. Dimensão da entidade empregadora: (Por favor, assinale uma resposta)	☐ 01-14 trabalhadores ☐ 15-25 trabalhadores ☐ 26-50 trabalhadores ☐ 51-250 trabalhadores ☐ 251-499 trabalhadores ☐ 500-1499 trabalhadores ☐ Mais de 1500 trabalhadores
2. Tipo de indústria (de acordo com https://ilostat.ilo.org/resources/concepts-and-definitions/classification-economic-activities/)	☐ Agricultura, silvicultura e pesca ☐ Exploração de minas e pedreiras ☐ Fabrico ☐ Fornecimento de eletricidade, gás, vapor e ar condicionado ☐ Abastecimento de água; saneamento, gestão de resíduos e atividades de recuperação ☐ Construção ☐ Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos ☐ Transporte e armazenamento ☐ Atividades de alojamento e restauração ☐ Informação e comunicação ☐ Atividades financeiras e de seguros ☐ Atividades imobiliárias ☐ Atividades profissionais, científicas e técnicas ☐ Atividades administrativas e dos serviços de apoio ☐ Administração pública e defesa; segurança social obrigatória ☐ Educação ☐ Atividades de saúde humana e ação social ☐ Artes, entretenimento e lazer ☐ Outras atividades de serviços _____
3. O seu título: (Por favor, assinale uma resposta)	☐ Presidente/ Diretor Executivo ☐ Direção de topo ☐ Gestão júnior ☐ Pessoal de RH ☐ Outros _____

4. A sua função: <i>(São possíveis várias respostas, assinalar todas as que forem pertinentes)</i>	☐ Administrativo ☐ Benefícios /Compensação ☐ Deficiência ☐ Diversidade ☐ Relações com os trabalhadores ☐ Emprego/Recrutamento ☐ Saúde/Segurança/Seguridade ☐ Recursos Humanos (RH) ☐ Jurídico ☐ Desenvolvimento organizacional ☐ Formação e desenvolvimento ☐ Outros (especificar) _____
5. Número de anos na sua organização	☐ _____ Anos

II. BENEFÍCIOS, SERVIÇOS E RECURSOS						
Indique quais dos seguintes benefícios/serviços/recursos a sua entidade empregadora utiliza para ajudar a integrar as pessoas com deficiência e classifique o seu grau de utilidade (assinale se utiliza e dê uma resposta para cada item utilizado)						
Tópico	Utiliza	Não utiliza	Muito útil	Minimamente	Nada útil	Não sei
1. Subsídios salariais (assistência financeira às entidades empregadoras que empregam pessoas com deficiência)	☐	☐				
2. Incentivos ao emprego para adaptações no local de trabalho	☐	☐				
3. Serviços SE, isenções fiscais e outros incentivos financeiros	☐	☐				
4. Serviços de informação e aconselhamento (sobre recrutamento, adaptação de um local de trabalho, vantagens de empregar pessoas com deficiência, candidatura em linha ao fundo de assistência ao emprego e ao sistema de salários apoiados)	☐	☐				
5. Formação de sensibilização do pessoal para a deficiência	☐	☐				
6. Serviços de aconselhamento sobre como lidar com uma deficiência no local de trabalho (tipos de deficiência e suas características, limitações e vantagens, etc.)	☐	☐				
7. Oportunidades para trabalhar em rede, partilhar recursos e aprender com os esforços de outras entidades empregadoras para oferecer mais oportunidades às pessoas com deficiência.	☐	☐				

III. A VISÃO E A ESTRATÉGIA DA SUA ENTIDADE EMPREGADORA PARA A INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E O RESPEITO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS

Se o tópico for implementado, classifique o grau de progresso.

Tópico	Sim/Não	Trouxe aspetos positivos	Precisa de ser melhorado	Não sei
1. A entidade empregadora dispõe de um regulamento interno ou de um Código de Conduta em que o compromisso de não-discriminação e de inclusão das pessoas com deficiência é expressamente referido.				
2. A entidade empregadora implementou uma estratégia de DEI (Diversidade, Equidade e Inclusão) que é regularmente revista				
3. A entidade empregadora tem uma parceria (formal ou informal) com uma organização social, através da qual a entidade empregadora integra profissionalmente as Pessoas com Deficiência				
4. O sítio da entidade empregadora, os painéis de recrutamento e as ferramentas em linha são totalmente acessíveis a pessoas com diferentes tipos de deficiências				
5. A entidade empregadora nomeou uma pessoa responsável por assegurar a implementação de Ações de inclusão para a pessoa com deficiência (que pode ser um trabalhador com deficiência que já trabalha na entidade empregadora)?				
6. A entidade empregadora tem uma política de mudança de emprego e de orientação profissional (reintegração após doença), se necessário?				

IV. RECRUTAMENTO E OPORTUNIDADES DE PROMOÇÃO/FORMAÇÃO

Se o tópico for implementado, classifique o grau de progresso.

Tópico	Sim/Não	Trouxe aspetos positivos	Precisa de ser melhorado	Não sei
1. Alterar a redação dos anúncios de emprego, tornando-os acessíveis e não discriminatórios				
2. Alterar as perguntas da entrevista, tornando-as inclusivas e compreensíveis para o candidato				
3. Modificação dos testes pré-emprego (por exemplo, flexibilidade de horário)				
4. Criar uma conceção inclusiva do posto de trabalho, utilizar a escultura do posto de trabalho				
5. Oferecer e/ou alargar a tutoria, a observação e a colocação em empregos, os estágios e outras oportunidades de formação para pessoas com deficiência, a formação pré-emprego				
6. Formação profissional e aprendizagem				
7. Circuito de emprego (a metodologia do circuito de emprego apoia pessoas com deficiência que necessitam de experiência profissional relevante através de períodos curtos de diferentes atividades profissionais)				

V. CONDIÇÕES E INSTALAÇÕES RAZOÁVEIS

Se o tópico for implementado, classifique o grau de progresso.

Tópico	Sim/Não	Trouxe aspetos positivos	Precisa de ser melhorado	Não sei
1. Tornar as instalações existentes acessíveis aos trabalhadores com deficiência				
2. Reestruturação ou alteração do posto de trabalho (mudança de tarefas, de horário, etc.)				
3. Trabalho flexível (horas de início e de fim flexíveis, trabalho a partir de casa, etc.)				
4. Equipamento ou dispositivos de assistência comprados/adquiridos ou modificados/adaptados				
5. Materiais de exame ou de formação comprados/adquiridos ou modificados/adaptados				
6. Ambiente de trabalho modificado (ex.: acesso ao trabalho, iluminação, temperatura, ruído, áreas de descanso, etc.)				
7. Consultou o trabalhador com deficiência sobre o equipamento especial ou a tecnologia de assistência necessária				
8. Outros (especificar)				

Análise das Necessidades do Projeto BEO – Relatório Nacional Portugal está disponível em formatos acessíveis, contactando o parceiro principal de Comunicação e Disseminação, a Associação de Emprego Apoiado da Europa E | edythdunlop@niuse.org.uk

Para obter mais informações sobre o projeto BEO, pode contactar:

Entidade coordenadora do projeto BEO GTB:

Stefany Tan E | stefany.tan@gtb.be

Ou

Daan Henkens E | daan.henckens@gtb.be