



RELATÓRIO DE ATIVIDADES 2020

| | | |
|---------------------------------|--|----------------------|
| Elaboração 10.02.2020 | Coordenação da OED | <i>Sara Pestana</i> |
| Aprovação 15.02.2020 | Conselho Executivo da Fundação LIGA | <i>Gonçalo Lilla</i> |

INDÍCE

| | |
|--|----|
| Introdução | 4 |
| 1. Caracterização de Clientes | 6 |
| 2. Resultados alcançados | 9 |
| 2.1 Ação corrente | 9 |
| ▪ Resultados dos indicadores de desempenho relativos a clientes | 9 |
| ▪ Envolvimento e Participação dos Clientes | 9 |
| ▪ Avaliação da Qualidade dos Serviços | 10 |
| ▪ Resultados dos indicadores de desempenho relativos ao Processo Chave | 12 |
| 2.2 Ação estratégica | 20 |
| 3. Caracterização dos Clientes Integrados e Análise das Colocações | 29 |
| 4. Recursos | 32 |
| 4.1 Humanos | 32 |
| 4.2 Financeiros | 33 |
| 5. Nota final | 34 |
| 6. Anexo I – Plano de Comemorações dos 30 anos OED | 36 |

Introdução

A OED – Operação de Emprego para Pessoas com Deficiência resulta de um protocolo, estabelecido em 1990, entre a atual Fundação LIGA, a Câmara Municipal de Lisboa (CML), e o Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP). Em 2015, vinte e cinco anos depois, as três entidades firmaram, a 16 de julho, um novo acordo de cooperação, permitindo assim a continuação desta resposta social, que tem por objeto a inserção de pessoas com deficiência em mercado de trabalho.

Atua, desde o seu início, no apoio à inserção profissional de pessoas com deficiência, contribuindo para o aumento da sua empregabilidade em domínios diversos da economia.

Tem por Missão inserir no mercado de trabalho pessoas com deficiência, desempregadas, com idade legal para o trabalho e com inscrição ativa num dos serviços emprego de Lisboa, e informar as empresas sobre as capacidades profissionais das pessoas com deficiência, mediar e apoiar os processos de recrutamento, manutenção e progressão no posto de trabalho.

Para a prossecução dos seus objetivos a OED dispõe de um conjunto de profissionais afetos à avaliação, apoio à colocação e acompanhamento pós contratação e um outro responsável pelas dinâmicas de prospeção empresarial.

O atual Relatório visa a apresentação e reflexão sobre as atividades desenvolvidas durante o ano de 2020 e a sua comparação com os objetivos estabelecidos no respetivo Plano de Atividades.

Em 2020 o grau de execução dos objetivos do Plano de Atividades da OED foi muito positivo tendo atingindo os 93%.

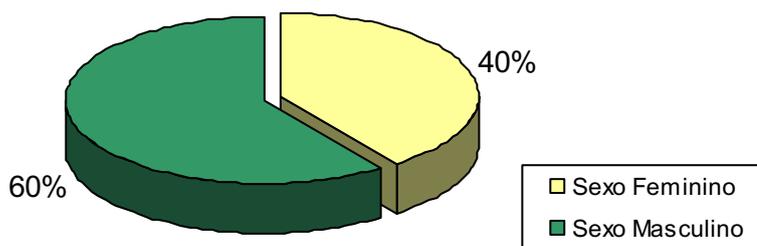
Importa referir que até dia 13 de março a OED funcionou como habitualmente, sendo que a partir dessa altura e mais especificamente de 18 de março, data em foi declarado Estado de Emergência Nacional, a 17 de maio a equipa da OED passou a funcionar em regime de teletrabalho, tendo sido suspensas todas as atividades presenciais, continuando a desenvolver as atividades de acompanhamento a clientes e empresas, através de telefone, email, Skype ou outras plataformas on line.

A partir de 18 de Maio a OED passou a funcionar com a equipa em espelho, metade na OED e outra metade em teletrabalho, de forma a assegurar atendimentos presenciais e minimizar os riscos de contágio de COVID 19.

1. Caracterização dos Clientes

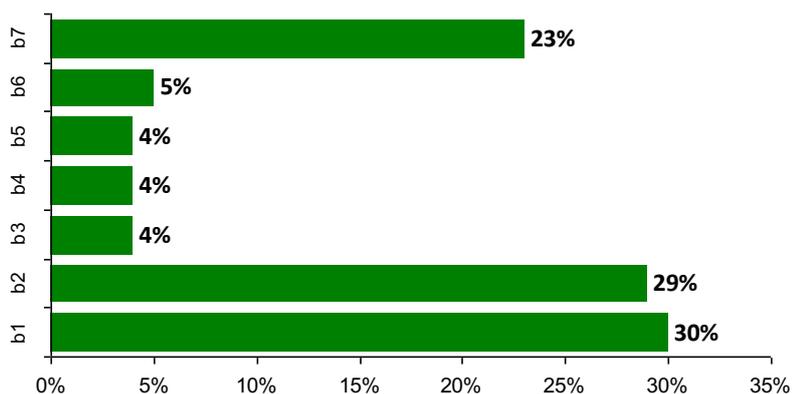
No ano de 2020, a OED abrangeu 211 pessoas com deficiência, sendo a maioria do sexo masculino, representando 60% do total, e os restantes 40% do sexo feminino.

Distribuição da População por Sexo



No que concerne às alterações da funcionalidade, as que têm maior predominância são as que respeitam às funções mentais e sensoriais (30% e 29% respetivamente), seguidas das neuromusculoesqueléticas e relacionadas ao movimento (23%).

Distribuição Percentual da População por Condição de Funcionalidade Alterações das Funções e Estruturas do Corpo

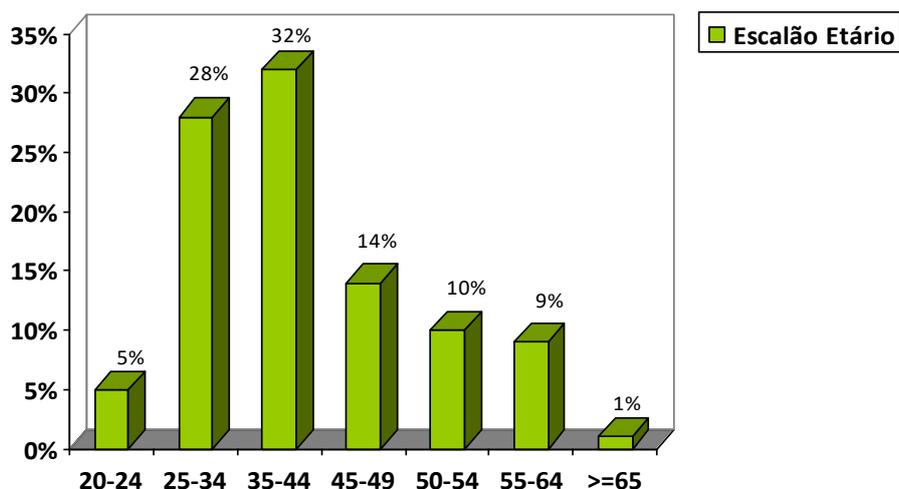


Legenda

- b1 - Funções mentais
- b2 - Funções sensoriais e dor
- b3- Funções da voz e da fala
- b4 - Funções dos sistemas cardiovascular, hematológico, imunológico e respiratório
- b5- Funções dos sistemas digestivo, metabólico e endócrino
- b6- Funções geniturinárias e reprodutivas
- b7 - Funções neuromusculoesqueléticas e relacionadas ao movimento

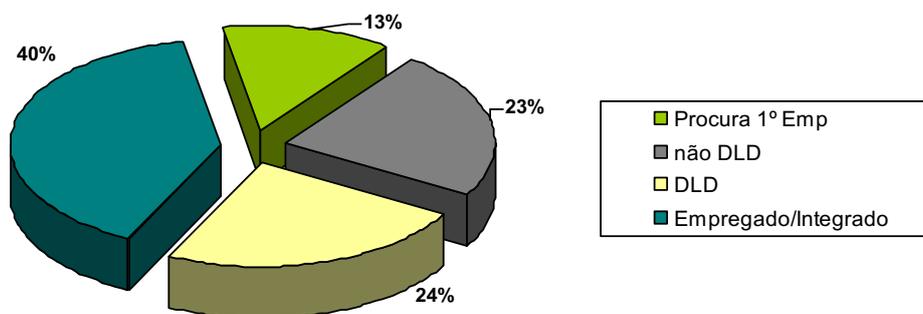
Relativamente aos escalões etários as percentagens mais significativas, correspondem aos clientes com idades compreendidas entre os 35 e os 44 anos e entre os 25 e os 34 anos (32% e 28%, respetivamente), existindo uma redução significativa nos outros escalões, tal como nos anos transatos.

Distribuição Percentual da População por Escalão Etário



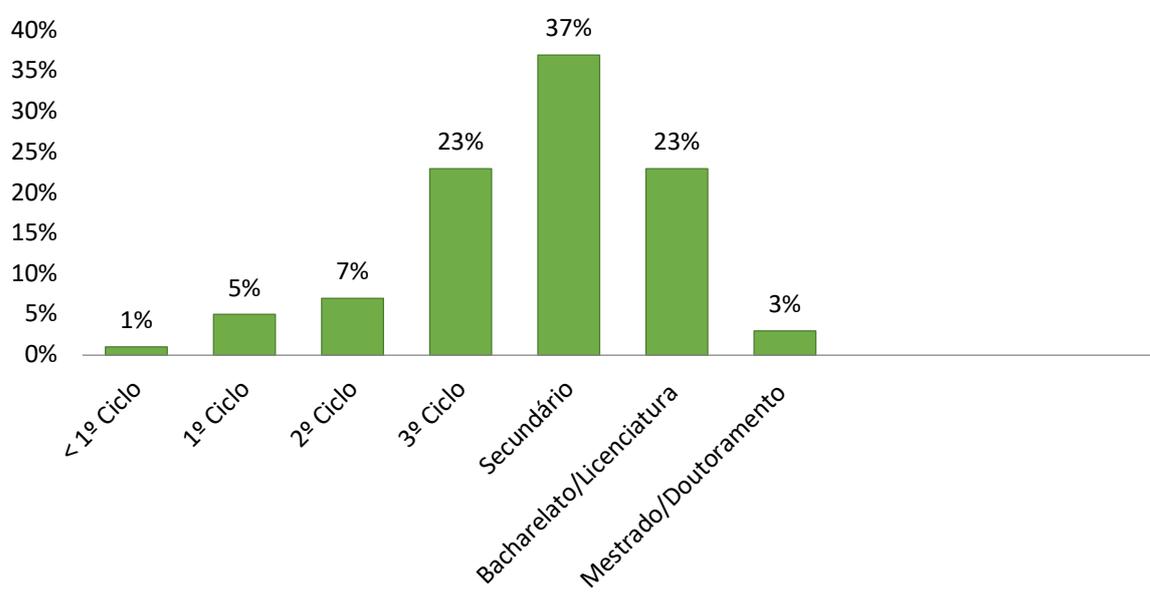
Como podemos verificar no gráfico seguinte, quase metade dos clientes no final do ano, encontra-se empregado (40%). As situações de desemprego de longa duração (DLD) e de não DLD registam 24% e 23%, respetivamente. Já os clientes à procura do 1º emprego representam 13%.

Distribuição Percentual da População por Situação Face ao Emprego



No que diz respeito às habilitações académicas, a maioria dos clientes completou o Ensino Secundário, seguido do 3º ciclo do Ensino Básico e bacharelato/licenciatura (37% e 23%, respetivamente), diminuindo significativamente a percentagem das outras categorias, sobretudo ao nível do mestrado/doutoramento ou da escolaridade abaixo do 1º ciclo.

Distribuição Percentual da População por Habilitações Académicas



Em suma, a caracterização dos clientes da OED em 2020, aponta para o seguinte perfil: sexo masculino, idade compreendida entre os 35 e os 44 anos, com alterações ao nível das funções mentais e sensoriais, ensino secundário e empregado/integrado.

2. Resultados Alcançados

2.1. Ação Corrente

■ Resultados dos indicadores de desempenho relativos a clientes

| Indicadores | Meta | Realizado |
|---|------|-----------|
| Média mensal de clientes | 135 | 138 |
| Nº de novos clientes admitidos | 65 | 57 |
| Nº de pedidos de admissão admissíveis | 67 | 56 |
| Nº de pedidos de admissão não admissíveis | a) | 23 |

a) Indicadores para os quais não é pertinente definir uma meta (dependem de fatores não controláveis pela Organização ou têm apenas um intuito de recolha de informação).

Em 2020 a OED atendeu um total de 70 pessoas em ações de informação/avaliação, 114 em apoio à colocação e 91 em acompanhamento pós colocação, tendo prestado apoio em média a 138 clientes por mês.

Constatamos também que continuam a existir alguns pedidos de admissão não admissíveis, pelo facto de as pessoas não se encontrarem inscritas nos serviços de Emprego de Lisboa pois residem fora deste concelho.

■ Envolvimento e Participação dos Clientes

| Indicadores da Participação em Planeamento Individual | Realizado |
|--|-----------|
| Taxa de objetivos de autodeterminação e cidadania /direitos incluídos no PI do Cliente | 87% |
| Indicadores de Empowerment | |
| Nº de participações de clientes em atividades de empowerment | 91 |

O envolvimento e participação dos clientes é um vetor fundamental da prestação de serviços da OED. Os clientes contam com um responsável de caso que assegura a articulação de todos os apoios a prestar a nível interno e com a comunidade envolvente. O seu papel é o de envolver o cliente em todas as fases do processo de intervenção desde a avaliação de necessidades até à elaboração e revisão do Plano

Individual. Verificamos que 87% dos objetivos definidos em Plano Individual se relacionavam com a autodeterminação e cidadania/direitos.

Salientamos também a participação de 91 clientes em atividades de empowerment, nomeadamente ao nível da procura de emprego, de que são exemplos o espaço In/Formação OED, o apoio na procura de anúncios, o treino de competências e a simulação de entrevistas de emprego.

■ Avaliação da Qualidade dos Serviços

Avaliação de satisfação dos clientes

O Sistema de Gestão da Qualidade implementado na Fundação LIGA em maio de 2011 contempla diversos procedimentos de obtenção de dados e a monitorização de vários indicadores do desempenho da organização, entre os quais se destaca a avaliação da satisfação junto dos clientes relativamente à qualidade dos serviços prestados.

A avaliação da qualidade dos serviços é medida através da aplicação anual de um questionário aos clientes. Em 2020 as mudanças impostas pelo estado pandémico traduziram-se em alterações várias na dinâmica da OED, cujo impacto nos clientes importava compreender. Face ao exposto considerámos que, no corrente ano, se impunha dinamizar uma avaliação de satisfação distinta que captasse necessidades e impactes das ações num contexto completamente modificado e que, na sua fase inicial, se caracterizou pela resposta à distância para a totalidade dos clientes. Optámos assim pela não aplicação do instrumento utilizado em anos anteriores e pela elaboração de um novo para utilização exclusiva neste contexto.

O instrumento construído é composto por 2 indicadores iniciais de caracterização (idade e sexo), 2 questões relativas aos efeitos dos apoios disponibilizados especificamente pela OED (avaliadas numa escala de quatro pontos qualitativos, com pedido de justificação em caso de efeito não positivo) e 6 questões comuns a todos os Programas ou Serviços da Fundação LIGA, abordando a atenção dada às necessidades, os apoios e o desempenho dos profissionais (avaliadas com recurso a uma escala de Likert de 10 pontos, em que 1 correspondia a muito

insatisfeito/inadequado e 10 a muito satisfeito/adequado). Neste último conjunto de questões, numa pergunta aberta, procurou-se aprofundar quais os outros tipos de apoio ou informações que gostariam de ter recebido da OED.

O meio de aplicação do questionário foi online, tendo sido enviado a 102 clientes e obtido uma taxa de resposta de 62,7% (64 clientes). A sua aplicação decorreu durante o mês de setembro.

Os apoios disponibilizados especificamente pela OED avaliados numa escala de quatro pontos qualitativos, foram: 1. Apoio psicossocial (por exemplo, telefonemas ou emails para saber como estavam); 2. Envio de informações úteis/relevantes (por exemplo dicas OED/ notícias OED); 3. Apoio na procura de emprego (por exemplo no apoio na consulta e resposta a anúncios); 4. Acompanhamento na manutenção do emprego (por exemplo, telefonemas ou emails para saber como estavam no emprego). Face a cada uma destas afirmações os clientes teriam de responder escolhendo uma das seguintes opções: *Melhorou o meu bem-estar; Não senti necessidade; Não foi positivo para mim ou Não se aplica a mim.*

O suporte mais destacado positivamente nas respostas obtidas (77.4%: Melhorou o meu bem-estar) está relacionado com o envio de informação aos clientes, como por exemplo dicas ou notícias – “Quaisquer apoios/informações, da parte da OED, são e serão sempre bem-vindos para mim, porque acredito e confio no vosso trabalho meritório!”. O apoio na procura de emprego, uma das atividades centrais da OED, surge em segundo lugar – “Não ter tido a sorte até o presente de encontrar um trabalho adequado as minhas competências e ajustado as minhas disponibilidades, mas, não é por falta de diligências da parte da OED e dos esforços da minha parte!”, seguido, em terceiro, pela disponibilização de apoio psicossocial, via telefone ou online.

Avaliação dos Apoios disponibilizados pela OED

| AVALIAÇÃO | | | | |
|--------------------------|--------------------------|-----------------------|---------------------------|---------------------|
| APOIO | Melhorou o meu Bem-estar | Não senti necessidade | Não foi positivo para mim | Não se aplica a mim |
| Apoio psicossocial | 69,4% | 14.5% | 3.2% | 12.9% |
| Envio de Informação | 77.4% | 14.5% | 3.2% | 4.8% |
| Apoio Procura Emprego | 74.2% | 12.9% | 3.2% | 9.7% |
| Apoio Manutenção Emprego | 66.1% | 12.9% | 1.6% | 19.4% |

No que diz respeito ao outro tipo de questões, o resultado mais elevado obtido é relativo à satisfação global com o desempenho dos profissionais, com um valor médio de 9.2, numa escala de 1 a 10. A atenção dada pela OED no acompanhamento das necessidades dos clientes, a adequação dos apoios disponibilizados face às necessidades sentidas e o grau de satisfação global com o apoio disponibilizado pela OED, obtiveram uma média de 8,6 cada.

No que respeita à questão “Que outros apoios ou informações gostaria de ter recebido por parte da OED?” verificámos que a sua maioria tinha a ver com a efetividade de ter um emprego (nos casos em que isso ainda não foi possível): *“Mais respostas favoráveis emprego; Oportunidades de empregos que gerassem a inserção profissional; Queria arranjar trabalho; mais informações e entrevistas de emprego; Mais ofertas de emprego; Emprego, que é o que não se consegue; Sei que momento é complicado mas mais ofertas de emprego; Arranjarem-me um emprego; Ofertas de trabalho”*.

Taxa de Execução dos planos Individuais

A qualidade dos serviços entre outros aspetos é também medida pela taxa de execução dos planos individuais. Os objetivos definidos para cada cliente constam no Plano Individual e o seu grau de execução foi de 84,6%.

■ Resultados dos indicadores de desempenho relativos ao Processo Chave

A ação corrente assenta nas principais atividades integradas no Manual do Processo-chave da OED e cuja execução passaremos a desenvolver em maior detalhe, procedendo à análise dos desvios verificados (ver tabela abaixo).

Sara Pestana

| Ação | Metas 2020 | Ano | Total - Previsto | Realização |
|--|-------------|-------------|------------------|-------------|
| Intervenção com Pessoas com Deficiência | | | | |
| - Inscrição | 50 | 41 | -9 | 82% |
| - Contacto (pessoal, telefónico, carta) | a) | 2302 | | |
| - Informação Individual | 48 | 42 | -6 | 88% |
| - Atualização Informação Individual | a) | 15 | | |
| - Avaliação Funcional | 23 | 21 | -2 | 91% |
| - Encaminhamento | a) | 3 | | |
| - Espaço In/Formação OED | 16 | 4 | -12 | 25% |
| - Apoio na Consulta de Anúncios | a) | 173 | | |
| - Treino de Competências | a) | 44 | | |
| Contactos com Empregadores: | 3808 | 3937 | 129 | 103% |
| - Telefonemas, e-mails, cartas e faxes | 3338 | 3428 | 90 | 103% |
| - Reunião de apresentação | 100 | 70 | -30 | 70% |
| - Mediação | 370 | 439 | 69 | 119% |
| Ofertas de Emprego | 60 | 33 | -27 | 55% |
| Entrevista de Emprego | 100 | 59 | -41 | 59% |
| Envio de Curricula: | 1052 | 814 | -238 | 77% |
| - Respostas a anúncios | | 686 | | |
| - Resposta a Oferta de Emprego | | 127 | | |
| - Candidaturas Espontâneas | | 1 | | |
| "Feed-back" de resposta a anúncio | a) | 8 | | |
| Observação e Análise de Posto de Trabalho | a) | 2 | | |
| Adaptação de Posto de Trabalho | a) | 0 | | |
| Colocações, tendo por base: | 38 | 21 | -17 | 55% |
| - Prospeção | | 4 | | |
| - Anúncio | | 2 | | |
| - Contacto da Iniciativa do Empregador | | 2 | | |
| - Empresas que já contrataram com o apoio da OED | | 12 | | |
| - Instalação por conta própria | | 0 | | |
| - Oferta de Outras Instituições/Centro de Emprego | | 1 | | |
| - Divulgação entre Empregadores | | 0 | | |
| Acompanhamentos em Posto de Trabalho (via): | 645 | 1349 | 704 | 209% |
| - Empresa | 285 | 395 | 110 | 139% |
| - Trabalhador | 300 | 903 | 603 | 301% |
| - Família | 60 | 51 | -9 | 85% |
| Contacto com Centros de Formação Prof. e outros | a) | 84 | | |
| Contacto com Centros de Emprego | a) | 2 | | |
| Número de Clientes atendidos, em Informação/Avaliação | 71 | 70 | -1 | 99% |
| Número de Clientes atendidos, em Apoio à Colocação | 118 | 114 | -4 | 97% |
| Número de Clientes atendidos, em Acomp. Pós Colocação | 100 | 91 | -9 | 91% |
| Nº de Clientes atendidos b) | 184 | 211 | 27 | 115% |
| | | | | 89% |

a) Indicadores para os quais não é pertinente definir uma meta, pois dependem de fatores não controláveis pela Organização

b) Existem pessoas que são alvo de intervenção durante vários meses seguidos, pelo que o total do ano não pode ser obtido pelo somatório do nº de pessoas atendidas por mês

c) A taxa média de execução é calculada tendo por base a taxa de execução de cada indicador

No ano de 2020 a taxa média de **execução física** da atividade corrente da OED foi positiva, tendo atingido **89%**, valor um pouco mais baixo dos que os anos anteriores.

Apesar das metas definidas para 2020 já terem tido em conta um período de execução das atividades da OED exclusivamente em teletrabalho, pressupunham que tivéssemos retomado um pleno funcionamento em setembro, o que não aconteceu.

Neste sentido, não foi possível a realização das restantes ações do Espaço *InFormação OED* previstas, uma vez que se tratava de uma atividade presencial e de grupo. Também o número de colocações profissionais, ofertas de emprego angariadas, entrevistas de emprego, reuniões de apresentação e envio de CV, foram indicadores cuja taxa de realização foi bastante afetada pela situação pandémica que vivemos (taxa de execução de 55%, 55%, 59%, 70 e 77%, respetivamente).

Não podemos deixar de referir também, o impacto que a pandemia Covid 19 teve em alguns dos nossos clientes, no período de março a dezembro: 5 despedimentos, 4 não renovação do contrato de trabalho e 17 pessoas em LayOff (destas, 1 foi despedida e outra não viu renovado o seu contrato, por dificuldades financeiras das empresas). Verificámos ainda a suspensão de estágios da própria empresa, de março a agosto, em 3 situações e a suspensão de estágios de inserção entre março e maio/junho, em 2 casos.

Igualmente a forma de trabalho foi alterada em algumas situações, que passaram para teletrabalho exclusivamente ou alternando com o trabalho presencial (através do funcionamento de equipas em espelho).

Existiram também algumas desistências de procura de emprego devido a motivos de saúde das próprias pessoas com deficiência, uma vez que algumas pertencem a grupos de risco face à COVID 19.

Todo o contexto vivido em 2020 levou a que fosse necessário diversificar e explorar outras metodologias de intervenção junto dos nossos clientes e entidades empregadoras, incorporando algumas práticas que se tornaram imprescindíveis nos tempos que correm, como é o caso da realização de reuniões, acompanhamentos e entrevistas de emprego online. Também os vídeos elaborados sobre algumas etapas da procura de emprego: Candidatura Espontânea, Curriculum Vitae e Entrevistas de Emprego Online, são exemplos disso.

Não podemos deixar de salientar outras ações que se destacaram no ano de 2020.
São elas:

- **Reuniões de prospeção em grandes empresas**, nomeadamente BNP Paribas RH, Grupo ANF, Banco BIG, Banco de Investimento Global, Grupo Sovena, Millennium BCP Ecoambiente/Recolte (Grupo Fomentinvest), Clínica Dentária Santa Madalena, Safira, ATM - Serviços de Manutenção S.A., Grupo CASAIS, Coca Cola, Laboratórios Germano de Sousa, Hays, Eurofirms, EDP, WeCare - Fidelidade Navigator, Affidea, EuroBic, Accenture, a EDP, o Grupo Eulen, Nokia e Orpea.

- **Reuniões de divulgação da OED** em organizações que contactam com pessoas com deficiência, nomeadamente junta de Freguesia de Benfica, Colégio Bola de Neve, Equipa de Apoio à Família 3 – SCML e CNOD.

- **Participação no executive breakfast “Together as One”**, organizado pela Accenture para celebrar o Dia Internacional da Mulher, que decorreu no Hotel Epic Sana Lisboa no dia 6 de março. Foi apresentado o estudo “Getting to Equal” feito pela empresa, onde é reconhecido que a igualdade promove inovação e crescimento, tendo sido um dos temas discutidos no evento.

- **Publicações no Youtube, facebook da Fundação LIGA, site e linkedin da OED**

- **Histórias de sucesso de clientes da OED**

- **Aianura Biague**

- <http://www.oed.com.pt/pt/aoed/noticias/aianura-biague-e-oed-transpõem-barreira-do-nanismo-na-inclusão-no-mercado-de-trabalho/>

- <https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:6651065014511898624>

- **Isaías Gomes**

- <http://www.oed.com.pt/pt/aoed/noticias/isa%C3%ADas-gomes-do-pódio-das-pistas-de-atletismo-às-vitórias-da-inclusão-da-deficiência-no-mercado-de-trabalho/>

- <https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:6655743896863285248>

- **Manuel Revilla**

- https://www.facebook.com/FundacaoLIGA.paginaoficial/posts/2650617488376940?_tn_=-R

<http://www.oed.com.pt/pt/aoed/noticias/manuel-revilla-a-arte-e-o-engenho-da-transforma%C3%A7%C3%A3o-das-limita%C3%A7%C3%B5es-em-oportunidades/>

<https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:6663033666442268672>

- **Agostinho Miguéns**

<http://www.oed.com.pt/pt/aoed/noticias/caso-de-sucesso-oed-agostinho-miguéns-e-a-padaria-portuguesa/>

<https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:6721374016852033536>

<https://l.facebook.com/l.php?u=http%3A%2F%2Fwww.oed.com.pt%2Fpt%2Faoed%2Fnoticias%2Fcaso-de-sucesso-oed-agostinho-migu%25C3%25A9ns-e-a-padaria-portuguesa%2F&h=AT2-uThT7li-CRy8XsxeUDtkz2o99LLgmw0CRnTd8BEtgTafhCrhTVcet3FLAXCZbDbeJjDworMBpVoH2vDVkycwKX-YIEURFRQkVS-Nsgc-WaYtuCCfjr29ExRfRNCEKfgyhalGbw&s=1>

- **Dica OED: Plataformas de Teletrabalho**

<http://www.oed.com.pt/pt/aoed/noticias/dica-oed-plataformas-de-teletrabalho/>

[https://www.facebook.com/FundacaoLIGA.paginaoficial/posts/2609534385818584?_xts__\[0\]=68.ARDtOr_XqwPRvf1lr8LvY1yY0vynoo40sT8MyYb_W_WiEB0RJ50aRLRV4aj0mOPA3u1792urpJ3ETvLuU5fhX1oTnhZO_Bym5Z_yLhXhgDGUaDSYmWlWZx0ERMRAWNng1YySde2rvkFkxsikEwMvR2UZTTuHhLO5ERN0ijXuw3ycNktBPqN7fksDeAEgkrDUAIJts1kXI87jZstzzNHao0zHT_LwnBXsnVNktqaUqeBP_3meBCN17JBjHPzaVNcmRtgFR0mxrm2qL6kMFI3irujacSHyISKsPPRfAW1_IIB0JKK_AmGmfUfgv_Yp4QCuYUNy2xMUC454YsYSVnLP_9AmiL4w&_tn_=-R](https://www.facebook.com/FundacaoLIGA.paginaoficial/posts/2609534385818584?_xts__[0]=68.ARDtOr_XqwPRvf1lr8LvY1yY0vynoo40sT8MyYb_W_WiEB0RJ50aRLRV4aj0mOPA3u1792urpJ3ETvLuU5fhX1oTnhZO_Bym5Z_yLhXhgDGUaDSYmWlWZx0ERMRAWNng1YySde2rvkFkxsikEwMvR2UZTTuHhLO5ERN0ijXuw3ycNktBPqN7fksDeAEgkrDUAIJts1kXI87jZstzzNHao0zHT_LwnBXsnVNktqaUqeBP_3meBCN17JBjHPzaVNcmRtgFR0mxrm2qL6kMFI3irujacSHyISKsPPRfAW1_IIB0JKK_AmGmfUfgv_Yp4QCuYUNy2xMUC454YsYSVnLP_9AmiL4w&_tn_=-R)

- **Reportagem de 2016 com a participação da OED na Edição da Manhã, da SIC Notícias**

https://www.facebook.com/FundacaoLIGA.paginaoficial/posts/2706423159463039?_tn_=-R

- **Notícia sobre o trabalho de prospeção da OED**

<https://www.youtube.com/watch?v=Mnl6lRgnhHA&fbclid=IwAR1qG9OLO6JH-5Zq0Fcxjik8ko7f20E194UljotPYi8LNd0igt7MKU8rVMY>

<https://www.facebook.com/234365273335519/posts/2811359838969370/?d=n>

<http://www.oed.com.pt/pt/aoed/noticias/prospeção-oed-junte-se-a-nós/>

<https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:6683733540644917249>

- **Dicas OED: Entrevistas de Emprego Online**

https://www.youtube.com/watch?v=FlfrYp_eLGc&t=249s&fbclid=IwAR1yqHFA3aGjrRcP8c4ZOwtYtJfU5qD9LjvK1bXRtNeYZCqkJBaAEynyjuE

<https://www.facebook.com/FundacaoLIGA.paginaoficial/posts/2837042133067807>

<https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:6686576090036654081>

<http://www.oed.com.pt/pt/aoed/noticias/dicas-oed-entrevista-de-emprego-online/>

- **Dicas OED: Elaboração de um Curriculum Vitae**

https://www.youtube.com/watch?v=4rpNBBd5CWM&fbclid=IwAR1-R6l-mhJTEdxT0un7UW_jr3h7Dlb6D2gcLxyArH0iN3C31C83LNpEdJc

<https://www.facebook.com/FundacaoLIGA.paginaoficial/posts/2862152817223405>

<https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:6689466422936035328>

<http://www.oed.com.pt/pt/aoed/noticias/dicas-oed-elabora%C3%A7%C3%A3o-de-um-curriculum-vitae/>

- **Dicas OED: Candidatura Espontânea**

https://www.youtube.com/watch?v=My6PHNWH7Rw&fbclid=IwAR0kkzeyvHXGfrrHB1jar2ieJyqT3xIqiNI_t2Pc_-FGHPvBDP7FXFqRLs

<https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:6696774561171603456>

<https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:6697066227833069568>

<https://www.facebook.com/234365273335519/posts/2927229547382398/?extid=AVsaQjmRbPRDpiXt&d=n>

<https://www.facebook.com/234365273335519/posts/2925033994268620/?extid=x4qlbvFGafxqJXiC&d=n>

<http://www.oed.com.pt/pt/aoed/noticias/dicas-oed-candidatura-espont%C3%A2nea/>

- **OED lança série de vídeos sobre as três primeiras etapas da procura de emprego: Candidatura Espontânea, Curriculum Vitae e Entrevistas de Emprego Online**

<http://fundacaoliga.pt/conteudo/noticias/oed-serie-videos>

- **Conversa online** com clientes, que falaram sobre o seu percurso profissional e testemunharam o trabalho realizado com a OED. Esta conversa decorreu no dia 29 de setembro, às 21h00, no âmbito do evento online "LIGA Open Week".

<https://www.facebook.com/watch/?v=1005495359912770>



29 SET
21h00

LIGA
OPEN WEEK

OED - Existe Lugar para a Diferença

OED, 30 anos de dedicação a apoiar a integração profissional de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Partilhamos relatos que fazem a diferença. Inspire-se nos testemunhos e mude a sua vida connosco.

Fundação LIGA

- **Divulgação do evento online "LIGA Open Week", e mais especificamente da conversa On line da OED no facebook da Fundação LIGA, site e linkedin da OED**

<https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:6716629295059537920>

<http://www.oed.com.pt/pt/aoed/noticias/oed-participa-numa-tertulia-online-com-testemunhos-de-clientes/>

<https://www.facebook.com/FundacaoLIGA.paginaoficial/photos/a.254705997968113/3083865278385490/>

<https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:6715931393530101761>

<https://www.facebook.com/FundacaoLIGA.paginaoficial/photos/pcb.3070170423088309/3070150096423675>

<https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:6714467233449480192>

- **Participação da OED no debate "Emprego e as Pessoas com Deficiência - Direitos e mais valias"**, organizado pela CNOD, Confederação Nacional dos Organismos de Deficientes. Este evento ocorreu no dia 4 de Novembro no salão nobre da junta de freguesia de Marvila e contou também com a presença do IEFP. A OED fez uma apresentação intitulada *"30 Anos a Apoiar o Emprego das Pessoas com Deficiência"*.

<http://www.oed.com.pt/pt/aoed/noticias/oed-participa-no-debate-emprego-e-as-pessoas-com-defici%C3%A2ncia-direitos-e-mais-valias/>

<https://www.facebook.com/cnodeficientes/posts/3888467961197264>

<https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:6734836109836120064>

<http://fundacaoliga.pt/conteudo/noticias/debate-emprego-e-as-pessoas-com-deficiencias>

- Avaliação e análise de Postos de trabalho

Foram realizadas 2 avaliações de postos de trabalho, no Grupo Inditex (no Colombo e no Chiado), com o objetivo de verificar a possibilidade de inserção de clientes da OED, adequando as suas competências aos perfis exigidos pelas funções.

- Comemorações dos 30 anos da OED

- Lançamento da iniciativa 1 do Plano de Comemorações da OED – *OED 30 Anos – Ciclo de Conversas sobre a Inclusão no Mercado de Trabalho*, com a partilha de testemunhos de empresas que contrataram pessoas com deficiência: OestePrisma, El Corte Inglés e Saídos da Casca.

<https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:6735598500551151616>

<http://fundacaoliga.pt/conteudo/noticias/oed-ciclo-conversas>

<https://www.facebook.com/FundacaoLIGA.paginaoficial/photos/3225194324252584/>

- **Conversa online com a OestePrisma**, que partilhou o testemunho de uma colaboração com a OED, com mais de uma década, ao serviço de um mercado de trabalho mais inclusivo. Esta conversa decorreu no dia 25 de novembro, às 21h00, no facebook da Fundação LIGA.

<https://fb.watch/27bCeU6cWa/>

<https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:6737737644597403648>

<https://www.youtube.com/watch?v=0fsxASfwjal>

- **Conversa online com o El Corte Inglés**, que partilhou o testemunho de uma colaboração com a OED de 14 anos, que conta já com 203 contratações de pessoas com deficiência. Esta conversa decorreu no dia 16 de dezembro, às 21h00, no facebook da Fundação LIGA.

<https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:6744972778786611200>

<https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:6744578139386638336>

<https://www.youtube.com/watch?v=33rpEaQNoll>

<https://fb.watch/2UgRtoQcxB/>

<http://www.oed.com.pt/pt/aoed/noticias/el-corte-ingl%C3%A9s-e-oed-recrutamento-e-defici%C3%Aancia-tes>

- Ação de Sensibilização e Informação - **Conhecer a Deficiência | Incluir a Diferença: Conceitos e Orientações**

No dia 10 de dezembro, a OED realizou, em formato online, uma ação de sensibilização e informação sobre a Deficiência, na *HipoGes Iberia*, aberta a todos os seus colaboradores.

<https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:6742148145423167488>

<https://www.hipoges.com/pt-pt/dia-internacional-pessoas-deficiencia/>

2.2. Ação Estratégica

A ação estratégica para 2020 assentou nos objetivos estratégicos *assegurar uma intervenção de qualidade adequada às necessidades das diferentes partes interessadas, garantir a participação dos clientes na dinâmica organizacional, assegurar o envolvimento dos colaboradores no processo de melhoria contínua e promover a imagem da institucional, através da otimização e atualização das estratégias de comunicação, aumentando a notoriedade da OED junto da sociedade.*

Em seguida iremos abordar individualmente o resultado alcançado para cada objetivo definido no plano de atividades de 2020.

2.2.1. Assegurar a melhoria contínua no desenvolvimento da intervenção, garantindo os padrões de qualidade nos serviços prestados e a inovação.

Objetivo geral 2.2.1.1. Assegurar uma intervenção de qualidade adequada às necessidades das diferentes partes interessadas

| Objetivos Específicos | Indicadores/ Métrica | Meta | Realizado | Taxa de realização |
|---|---|----------------|---------------|--------------------|
| 2.2.1.1.1. Manter o grau de satisfação dos clientes com a prestação do serviço | Nº clientes Satisfeitos e Muito Satisfeitos c/ a OED / Nº total de clientes x 100 | ≥ 85% (n ≥ 50) | 97,9 | 100% |
| | Nº clientes Muito Satisfeitos c/ a OED / Nº total de clientes | ≥ 60% | 64% | 100% |
| 2.2.1.1.2 Garantir a satisfação elevada dos parceiros (empresas que integraram pessoas com deficiência) com a OED | Nº parceiros satisfeitos e muito satisfeitos c/ a parceria / Nº total de clientes x 100 | ≥ 90% (n ≥ 7) | Não aplicável | Não aplicável |
| | Nº parceiros Muito Satisfeitos c/ a parceria / Nº total de clientes | ≥ 85% | Não aplicável | Não aplicável |
| 2.2.1.1.3. Introduzir ações de melhoria resultantes da avaliação realizada em 2019 | Nº de Ações de Melhoria realizadas | ≥ 3 | 3 | 100% |
| | Grau de execução cada ação / nº de ações de melhoria | ≥ 80% | 100% | 100% |
| 2.2.1.1.4. Assegurar o funcionamento do Sistema de Gestão da Qualidade (SGQ) | Nº reuniões realizadas / Nº reuniões previstas x 100 | 100% | 100% | 100% |

| | | | | |
|--|---|-------|--|---------------|
| | % de documentos revistos com a participação dos colaboradores | 100% | 100% | 100% |
| 2.2.1.1.5. Contribuir para a capacitação dos clientes através da realização de sessões temáticas- Espaço In/Formação OED - desenvolvidas pela equipa | Nº de ações Espaço In/Formação OED realizadas | 4 | 1 ação do Espaço In/Formação OED e 3 Tutoriais em formato de vídeo | 100% |
| | Nº de clientes envolvidos | ≥ 16 | todos os clientes em apoio à colocação | 100% |
| | % de clientes que obtém uma avaliação de pelo menos 60% na ficha de avaliação da ação (check list de observação). | ≥ 80% | 100% | 100% |
| 2.2.1.1.6. Adequar as competências dos nossos clientes às competências exigidas pelo mercado de trabalho, através da realização de um Workshop em conjunto com uma empresa parceira, sobre as competências que as entidades empregadoras valorizam nos seus recursos humanos | Nº de clientes envolvidos | ≥ 6 | Não aplicável | Não aplicável |
| | Grau de satisfação dos clientes com o workshop | ≥ 70% | Não aplicável | Não aplicável |
| 2.2.1.1.7. Estabelecer parcerias com novas empresas na contratação de pessoas com deficiência | Nº de novas empresas que contrataram pessoas com deficiência em 2020 | ≥ 6 | 3 | 50% |

2.2.1.1.1. Manter o grau de satisfação dos clientes/ significativos com a prestação do serviço

Como já foi referido neste relatório, no ponto relativo à Avaliação da Qualidade dos Serviços, o questionário utilizado em 2020 para a avaliação de satisfação dos clientes não foi igual ao dos anos anteriores, bem como a escala de avaliação do mesmo (nos anos anteriores era de 1 a 4 e em 2020 foi de 1 a 10). Assim, para a análise da satisfação dos clientes com a OED, foram consideradas as respostas obtidas à pergunta: “Qual o seu grau de satisfação global com os apoios

disponibilizados pela OED?”, tendo sido consideradas as classificações de 6 a 10 para as % de clientes satisfeitos e muito satisfeitos e as classificações de 9 e 10 para as % de clientes muito satisfeitos.

Conforme podemos ver na tabela acima 97,9% dos clientes revelaram-se satisfeitos e muito satisfeitos c/ a OED, e 64% revelaram-se muito satisfeitos, pelo que a meta definida foi alcançada a 100%.

2.2.1.1.2. Garantir a satisfação elevada dos parceiros (empresas que integraram pessoas com deficiência) com a OED

Em 2020 não nos pareceu prioritário procedermos à avaliação de satisfação dos parceiros, uma vez que por um lado a situação pandémica nos trouxe a todos outras prioridades e desafios, e também porque as entidades parceiras que preenchiam os requisitos para responder a este questionário, já o tinham feito em anos anteriores (uma vez que eram praticamente as mesmas). Ao invés, intensificámos o acompanhamento às entidades parceiras, de forma a poder responder a todas as suas dúvidas e questões, contribuindo assim para a manutenção dos postos de trabalhos das pessoas com deficiência integradas.

2.2.1.1.3. Introduzir ações de melhoria resultantes da avaliação realizada em 2019

No que respeita a este objetivo estavam previstas 3 ações que foram consideradas em Plano de Melhoria Continua:

- Reformular o Espaço In/Formação OED - carga horaria, conteúdos e metodologias – este objetivo foi concretizado a 100%.
- Conceber um Workshop para entidades empregadoras que permita responder à questão “Quero contratar pessoas com deficiência, como faço?” - este objetivo foi concretizado a 100%, tendo inclusive já sido posto em prática com a ação de sensibilização e informação realizada, em formato online, na *HipoGes Iberia*, a 10 de dezembro.
- Conceber um Workshop para divulgar os serviços da OED a potenciais clientes, que se encontram ainda no sistema de ensino – esta ação não foi desenvolvida em 2020 por considerarmos que não tinha enquadramento na

realidade escolar que se viveu neste ano, devido à situação pandémica. Ao invés da sua concretização, mas tendo igualmente como objetivo a divulgação da OED a potenciais clientes, decidimos apostar mais na disseminação do trabalho realizado, nas nossas redes sociais. Neste sentido, como mantivemos o objetivo e adequámos a ação aos tempos vividos, considerámos que este foi realizado a 100%.

2.2.1.1.4. Assegurar o funcionamento do Sistema de Gestão da Qualidade (SGQ)

No que diz respeito a este objetivo, foi realizada, em fevereiro, uma reunião com a equipa da OED, com os seguintes objetivos: análise dos resultados de 2019 e definição de objetivos e estratégias para 2020 e outra em setembro para análise da execução do plano de atividades.

Foram também revistos com a participação dos colaboradores, todos os documentos que estavam previstos.

Assim o grau de execução deste objetivo foi de 100%.

2.2.1.1.5. Contribuir para a capacitação dos clientes através da realização de sessões temáticas- Espaço In/Formação OED - desenvolvidas pela equipa

Apenas foi realizada 1 ação do Espaço *InFormação OED*, ainda em fevereiro de 2020, que envolveu 4 clientes; todos estes clientes obtiveram uma avaliação igual ou superior a 60% na ficha de avaliação da ação (check list de observação), com uma média de avaliação deste grupo de 71,75%. As restantes ações previstas, não foram realizadas uma vez que se tratava de uma atividade presencial e de grupo, e as metodologias utilizadas não eram exequíveis de ser adaptadas a um formato online. Assim, de forma a podermos contribuir para a capacitação dos clientes realizámos 3 Tutoriais, em formato de vídeo, sobre três temas fundamentais na procura de emprego: Candidatura Espontânea, Curriculum Vitae e Entrevistas de Emprego Online. Estes vídeos foram colocados online e nas nossas redes sociais para que qualquer pessoa lhes possa aceder, mas também foram trabalhados pelas técnicas com os respetivos clientes. Assim, considerámos que este objetivo foi alcançado a 100%.

2.2.1.1.6. Adequar as competências dos nossos clientes às competências exigidas pelo mercado de trabalho, através da realização de um Workshop em conjunto com uma empresa parceira, sobre as competências que as entidades empregadoras valorizam nos seus recursos humanos

Não foi possível realizar esta ação, uma vez que ao contrário do que tínhamos planeado não foi viável retomar a atividade normal em setembro e este tipo de atividade não se enquadrava nos planos de contingência das empresas.

2.2.1.1.7. Estabelecer parcerias com novas empresas na contratação de pessoas com deficiência

Em 2020 conseguimos que 3 novas empresas contratassem pessoas com deficiência com o apoio da OED, tendo sido o objetivo alcançado a 50%.

Objetivo geral 2.2.1.2. Garantir a participação dos clientes na dinâmica organizacional

| Objetivos Específicos | Indicadores/ Métrica | Meta | Realizado | Taxa de realização |
|---|---|-------|---|--------------------|
| 2.2.1.2.1. Envolver os clientes nos processos de planeamento e melhoria contínua dos serviços | Nº de sessões focus-group | ≥ 1 | 0 sessões focus-group 64 clientes que responderam ao questionário de avaliação de satisfação | 100% |
| | Nº de Ações propostas por clientes inseridas em PMC de 2020/ Nº Total de Ações do PMC x 100 | ≥ 30% | 67% | 100% |

2.2.1.2.1. Envolver os clientes nos processos de planeamento e melhoria contínua dos serviços

A sessão de focus group estava prevista ter sido realizada em Novembro, mas tal não aconteceu, pois ainda não era seguro fazê-la. No entanto, o questionário de avaliação de satisfação dos clientes aplicado este ano, de que já falámos anteriormente, foi construído de forma a recolher os contributos dos clientes face aos apoios já disponibilizados pela OED, mas também tendo já em vista um envolvimento destes

nos processos de melhoria e planeamento de futuras ações (uma vez que já se previa que talvez não fosse possível auscultar os clientes, utilizando a metodologia de focus group, como fazemos habitualmente). Salientamos alguns dos testemunhos recolhidos no questionário, que nos podem apontar para ações de melhoria: “O uso de máscaras de ser obrigatório fez-me excluir de integração devido a minha deficiência auditiva; Gostava de ter mais acompanhamento na área dos empregos; Estar mais informada através de email sobre os empregos; Informações sobre o bem estar de outros; Uma indicação sobre as próximas pesquisas de trabalho relacionadas com o meu perfil profissional; Gostava que dr. Isabel fosse mais trabalho da pessoa, gostava que dr. Emilia mesquita fosse ao meu trabalho; Mais informações; Um acompanhamento mais próximo; Estar a par de todas propostas de emprego; MANRWNHA O REGULAR PROGRAMA DE FORMAÇÃO/ RWFRESCAMENTO SOBRW EMPRWFABILIDADE CIDADANIA; Maior acompanhamento; Gostaria de ter recebido mais interação via vídeo chamada com a técnica de acompanhamento; Apoio jurídico acerca dos direitos do trabalhador com incapacidade”.

No que respeita ao número de ações de melhoria propostas por clientes e inseridas em Plano de Melhoria Continua, foi atingido o objetivo pois 2 das 3 ações que constituem o plano foram também sugeridas por clientes (Divulgação da OED a potenciais candidatos e contribuir para a capacitação dos clientes, aumentando as suas competências socio profissionais).

Face ao exposto considerámos que este objetivo foi realizado a 100%.

Objetivo geral 2.2.1.3. Assegurar o envolvimento dos colaboradores no processo de melhoria continua

| Objetivos Específicos | Indicadores/ Métrica | Meta | Realizado | Taxa de realização |
|--|--|-------|-----------|--------------------|
| 2.2.1.3.1. Proporcionar uma participação ativa dos colaboradores nas dinâmicas de melhoria da OED | Nº de colaboradores envolvidos/Nº total de colaboradores x 100 | ≥ 80% | 100% | 100% |

2.2.1.3. Proporcionar uma participação ativa dos colaboradores nas dinâmicas de melhoria da OED

Este objetivo foi atingido a 100% uma vez que todas as pessoas que fazem parte da equipa técnica da OED estiveram envolvidas nas dinâmicas de melhoria realizadas em 2020, nomeadamente nas que se referem ao Plano de Melhoria Contínua de que já falámos no ponto 2.2.1.1.3.

2.2.2. Promover a imagem institucional, através da otimização e atualização das estratégias de comunicação, aumentando a notoriedade da Fundação LIGA junto da sociedade.

| Objetivos Específicos | Indicadores/ Métrica | Meta | Realizado | Taxa de realização |
|--|--|------|--|--------------------|
| 2.2.2.1. Garantir a operacionalidade de um sistema de comunicação externa para a difusão das atividades da OED | Taxa de execução das fases do Plano Nº de fases concluídas/Nº de fases previstas X 100 | 80% | 80% | 100% |
| 2.2.2.2. Dinamização do site da OED e do facebook/site da FL | Nº de notícias/ conteúdos elaborados para o site da OED e facebook /site da FL | ≥ 15 | 18 | 100% |
| 2.2.2.3. Assinalar os 30 anos de existência da OED | Taxa de execução das fases do Evento Nº de fases concluídas/Nº de fases previstas X 100 | 80% | Conceção do plano de comemorações e 66% de execução da 1ª iniciativa | 100% |

2.2.2.1. Garantir a operacionalidade de um sistema de comunicação externa para a difusão das atividades da OED

O Plano de comunicação da OED para 2020, foi elaborado tal como previsto, tendo sido executadas todas as fases do mesmo, pelo que o objetivo definido foi cumprido a 100%.

A fase de análise que prevê a identificação das necessidades de mercado e da envolvente por via do estudo da concorrência foi concluída, mas requer atualizações pela chegada de novos programas com uma oferta similar à da OED-

A fase da estratégia que prevê a construção do posicionamento em três etapas, nomeadamente, o estudo da concorrência e vantagens competitivas da marca, a definição da estratégia de posicionamento e eixos a comunicar, a par da comunicação do posicionamento, também foi concluída, muito embora sempre sujeita a reformulações pelas ações do ambiente externo e do surgimento de novas ofertas na área da empregabilidade e da deficiência.

A fase do marketing operacional envolveu uma nova calendarização de estratégias comunicacionais adaptadas ao momento atual de pandemia que privilegiava ações ao nível do online.

A fase da fidelização, através da monitorização de alguns indicadores, está num processo constante de atualização e influenciando a consequente reformulação das etapas anteriores.

2.2.2.2. Dinamização do site da OED e do facebook/site da FL

Este objetivo foi totalmente alcançado pois foram publicadas 18 notícias diferentes no site/facebook da Fundação LIGA e site/linkedin da OED.

2.2.2.3. Assinalar os 30 anos de existência da OED

No plano de atividades para 2020 estava previsto a conceção e implementação de um evento comemorativo dos 30 anos da OED. No entanto, devido a todo o contexto vivido, em função da existência da pandemia por COVID-19, vimo-nos forçados a reformular a ação pensada inicialmente e como tal elaborámos um plano de comemorações dos 30 anos da OED adequado a esta nova realidade, que se iniciará em 2020 e terminará em 2022. (Ver Anexo I)

Este Plano compreende três iniciativas distintas: 1.OED 30 Anos - Conversas sobre a Inclusão no Mercado de Trabalho; 2. OED 30 Anos - Tertúlias da Empregabilidade na Deficiência; 3.OED 30 Anos - Livro e Exposições Comemorativas.

Em 2020 foram já realizadas 2 conversas com empresas que contrataram pessoas com deficiência com o apoio da OED: a 25 de novembro com a *Oeste Prisma* e a 16 de dezembro com o *El Corte Inglés*, estando já prevista a última, para o dia 20 de janeiro de 2021 com a *Sáidos da Casca*. Estas tertúlias ocorreram em direto no Facebook da Fundação LIGA, com o apoio de divulgação do IEFP e da CML, e estão disponíveis no Facebook da Fundação LIGA, no YouTube da OED e no YouTube da CML.

3. Caracterização dos Clientes Integrados e Análise das Colocações

Como podemos verificar na tabela 1 a maioria dos clientes colocados profissionalmente em 2020 foram do sexo masculino (71%). No que respeita à faixa etária, 24% dos clientes integrados situam-se entre os 25 e os 34 anos, assim como entre os 45 e os 49 anos de idade.

Tabela 1. *Caracterização da População Integrada por Sexo, Idade*

| | Total | |
|--------------|-------|-----|
| | N.º | % |
| | 21 | 100 |
| Sexo | | |
| Masculino | 15 | 71 |
| Feminino | 6 | 29 |
| Idade | | |
| 20-24 anos | 2 | 10 |
| 25-34 anos | 5 | 24 |
| 35-44 anos | 4 | 19 |
| 45-49 anos | 5 | 24 |
| 50-54 anos | 3 | 14 |
| 55-64 anos | 2 | 10 |

No que concerne às alterações da funcionalidade (Tabela 2), as que têm maior predominância são as que respeitam às *funções sensoriais e da dor* (35%), seguidas das *funções neuromusculoesqueléticas e relacionadas ao movimento* (27%).

Tabela 2. *Caracterização da População Integrada por Condição de Funcionalidade*
Alterações das Funções e Estruturas do Corpo

| Condição de Funcionalidade | N.º | % |
|---|------------|----------|
| Alterações das Funções e Estruturas do Corpo | 26 | 100 |
| Funções mentais | 6 | 23 |
| Funções sensoriais e da dor | 9 | 35 |
| Funções dos sistemas cardiovascular, hematológico, imunológico e respiratório | 1 | 4 |
| Intelectual | 1 | 4 |
| Funções geniturinárias e reprodutivas | 3 | 11 |
| Funções neuromusculoesqueléticas e relacionadas com o movimento | 7 | 27 |

Relativamente ao tipo de contratação realizada (tabela 3), verificamos que a totalidade das colocações correspondem a contratos a termo certo e 29% dos clientes permanece, à data do final do ano civil, no posto de trabalho em que foram integrados profissionalmente.

Apesar de em 66% das situações de integração profissional, o tempo de permanência na entidade empregadora ser superior a 3 meses, continuamos a assistir, tal como nos anos anteriores, a alguns contratos de trabalho que correspondem a necessidades sazonais das empresas e por isso tem menor duração.

Tabela 3. *Tipo de Contrato de Trabalho e Tempo de Permanência*

| | Total | |
|---|--------------|------------|
| | Nº | % |
| | 21 | 100 |
| Tipo de Contrato | | |
| Termo Certo | 21 | 100 |
| Tempo de Permanência | | |
| Até 15 dias | 1 | 5 |
| Até 1 mês | 1 | 5 |
| Até 3 meses | 5 | 24 |
| Até 6 meses | 6 | 28 |
| Mais de 6 meses | 8 | 38 |
| Permanência no Posto de Trabalho | 6 | 29 |

No que respeita às funções profissionais dos clientes que foram integrados vemos que Repositor, Administrativo, Empregado de Limpeza, Operador de Armazém, Operador de caixa e Operador de Loja são aquelas que concentram um maior número de colocações. A restante dispersão por áreas distintas reflete a procura individualizada que é efetuada para cada cliente em função do seu perfil de interesses e competências e da oferta apresentada pelo mercado.

Tabela 3. *Funções Profissionais*

| | Total | |
|------------------------------------|-----------|------------|
| | Nº | % |
| | 21 | 100 |
| Funções | | |
| Administrativo | 2 | 9,5 |
| Administrativo Contabilidade | 1 | 4,8 |
| Assistente Apoio ao Cliente | 1 | 4,8 |
| Auxiliar de Jardinagem | 1 | 4,8 |
| Empregado de Limpeza | 2 | 9,5 |
| Operador de Armazém | 2 | 9,5 |
| Massagista | 1 | 4,8 |
| Operador de Caixa | 2 | 9,5 |
| Operador de Logística | 1 | 4,8 |
| Operador de Loja | 2 | 9,5 |
| Rececionista | 1 | 4,8 |
| Repositor | 3 | 14,3 |
| Técnico de Comunicação e Marketing | 1 | 4,8 |
| Técnico de Publicidade e Marketing | 1 | 4,8 |

4. Recursos

4.1. Humanos

No ano de 2020 fizeram parte da equipa da OED os seguintes colaboradores:

| | |
|--------------------------|---------------------|
| Direção Geral | Gonçalo Solla |
| Coordenação | Sara Câmara Pestana |
| Intervenção Psicossocial | Emília Mesquita |
| | Sandra Velez |
| | Isabel Livério |
| Avaliação Funcional | Ana Maria Rodrigues |
| Prospecção | Paula Alexandrino |
| | Madalena Pombo |
| Comunicação e Marketing | João Gaspar |
| Administrativa | Hélia Piedade |
| Financeira | Eurico Vicente |

4.2. Financeiros

No quadro abaixo evidenciamos a execução financeira relativa ao ano de 2020

| RUBRICA | Orçamento Aprovado 2020 (1) | Execução 2020 (2) | Grau de Execução (2/1)x100 |
|--|--------------------------------|----------------------|----------------------------------|
| 3. ENC. PESSOAL N/DOCENTE | | | |
| 3.1.1. PESSOAL N/DOCENTE INTERNO | 136.361,59 | 137.767,27 | 101,03% |
| 3.1.1.2. <i>Pessoal Técnico</i> | 116.417,70 | 108.921,81 | |
| 3.1.1.3. <i>Pessoal Administrativo</i> | 19.943,89 | 28.845,46 | |
| 3.1.1.4. <i>Outro Pessoal</i> | 0,00 | 0,00 | - |
| 3.2. ENC. C/ ALIM. ALOJ. TRANSPORTE | 8.046,69 | 7.769,92 | 96,56% |
| 3.2.1. <i>Pessoal Interno</i> | 8.046,69 | 7.769,92 | 96,56% |
| 3.2.2. <i>Pessoal Externo</i> | 0,00 | 0,00 | - |
| Subtotal | 144.408,28 | 145.537,19 | 100,78% |
| 4. PREP. DESENV. ACOMPANHAMENTO | | | |
| 4.1. <i>Preparação</i> | 0,00 | 0,00 | - |
| 4.2. DESENV. E ACOMPANHAMENTO | | | |
| 4.2.1. <i>Matérias Primas Sub. Consumo</i> | 540,00 | 419,50 | 77,61% |
| 4.2.2. <i>Ferr. e Utens. Desg. Rápido</i> | 180,00 | 23,42 | 11,33% |
| 4.2.3. <i>Aq., Elab.,Reprod.,out. D.Téc.</i> | 120,00 | 56,29 | 46,91% |
| 4.2.4. <i>Aq. Serviços Especializados</i> | 10.788,20 | 6.323,80 | 58,62% |
| 4.2.5. <i>Administrativos Gerais</i> | 72,00 | 0,00 | 0,00% |
| 4.2.6. <i>Despesas Gerais Manutenção</i> | 0,00 | 2,74 | - |
| 4.3. <i>Outros Encargos</i> | 105,00 | 0,00 | 0,00% |
| Subtotal | 11.805,20 | 6.825,75 | 57,82% |
| 5. RENDAS, ALUGUERES E AMORT. | | | |
| 5.1. <i>Equipamentos</i> | 0,00 | 0,00 | - |
| 5.1.1. <i>Alugueres</i> | 0,00 | 0,00 | - |
| Subtotal | 0,00 | 0,00 | - |
| TOTAL | 156.213,48 | 152.362,94 | 97,54% |

No que diz respeito à execução financeira, os valores apresentados para 2020 encontram-se dentro dos valores previstos em orçamento, sendo a taxa de execução global de 98%. A Rubrica 3, que engloba os encargos com o pessoal exibe uma execução de 101% (fruto de uma ligeira suborçamentação) e a Rubrica 4 apresenta uma execução de 58%, que espelha o abrandamento da atividade provocado pela pandemia, mas também revela, uma vez mais, cuidado e rigor na gestão dos recursos. De referir que o desvio na rubrica **3.1.1.3. Pessoal Administrativo** (145%) se deve inteiramente ao facto do Gestor de Comunicação e Marketing ter sido considerado no orçamento apresentado na Rubrica **3.1.1.2. Pessoal Técnico**, mas no decorrer do projeto foi lançado, corretamente, na Rubrica **3.1.1.3.**

4. Nota Final

A OED atua essencialmente em 2 grandes domínios – a população com deficiência e a comunidade empresarial. Assente num modelo de intervenção centrado na Pessoa com Deficiência, a OED aposta na melhoria contínua dos serviços prestados e reforço de uma cultura de qualidade.

Em 2020 o mundo mudou abrupta e drasticamente. A Pandemia por COVID 19 veio introduzir novos desafios a todos, com impactos económicos e sociais devastadores. Também ao nível da OED, os efeitos desta nova realidade foram visíveis, sendo que evidenciamos: o menor número de clientes novos, a quase inexistência de ofertas de emprego (e as que surgiram por via deste novo contexto que estamos a viver, não se demonstraram compatíveis com o perfil dos nossos clientes, como é por ex. o caso das limpezas hospitalares), a dificuldade das empresas na contratação de novos recursos humanos e também na manutenção de alguns postos de trabalho. Acresce ainda o facto, de alguns clientes da OED não poderem começar a trabalhar neste período, uma vez que pelas condições de saúde associadas, pertencem a grupos de risco face à COVID 19.

Todavia, perante estas condições menos encorajadoras, nunca a equipa da OED deixou de intervir, refletir, avaliar e repensar novas metodologias de acompanhamento das pessoas com deficiência e das entidades empregadoras. Igualmente a comunicação externa foi outro eixo de intervenção fundamental em 2020, partilhando histórias de sucesso, bem como as comemorações do 30º aniversário da OED, facto que nos diferencia de outras respostas na área da empregabilidade, pela experiência, conhecimento e resultados obtidos, mas que também nos coloca responsabilidades acrescidas.

Assim, congratulamo-nos com todo o trabalho realizado, que demonstra o profissionalismo, empenho e dedicação da equipa, levando a que a OED continue a ser um projeto de referência no que respeita à integração profissional de pessoas com deficiência, quer para as entidades empregadoras, quer para as organizações congéneres que também nos contactam para partilharmos com elas a nossa experiência.

Conscientes do aumento do desemprego e da crise económica e social que atravessamos, a OED assume um papel fundamental no apoio às pessoas com deficiência, que nestas circunstâncias ainda se tornam mais vulneráveis face ao emprego.

Em 2021 pretendemos continuar a apostar na divulgação do trabalho realizado pela OED, de forma a chegar a novas pessoas com deficiência e a novas empresas, e no assegurar aos clientes e entidades empregadores serviços de qualidade adequados às suas necessidades.

Anexo I

OED 30 ANOS - PLANO DE COMEMORAÇÕES

| Iniciativa | Descrição do Evento | Objetivos | Suportes de Comunicação | Recursos CML | Recursos IEFP |
|---|---|---|---|---|--|
| <p>1.OED 30 Anos- Conversas sobre a Inclusão no Mercado de Trabalho</p> <p>Data de realização: ao longo de novembro de 2020</p> | <p>Ciclo de conversas on line sobre a empregabilidade das pessoas com deficiência, entre um técnico da OED e uma entidade empregadora, realizadas na plataforma Zoom e transmitidas pelo Facebook da Fundação LIGA</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Ação de Ativação de Marca: Divulgar as ações da OED para a sociedade, através da internet - Atribuir à OED um papel de perito na área da empregabilidade na deficiência - Alavancar publicamente a OED pelos seus trinta anos de experiência, o que lhe atribui um estatuto diferente das restantes respostas nesta área - Potenciar o aumento de inscrições de clientes e empresas que se sintam sensibilizados com os testemunhos das empresas | <p>Posts de Promoção do ciclo de conversas e de cada conversa</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Divulgação da iniciativa e de cada conversa em todos os meios de comunicação da CML (ex. site, redes sociais, agenda cultural, etc.) - Transmissão simultânea pelo facebook da CML - Disponibilização posterior das gravações /vídeo nos canais de comunicação da CML | <ul style="list-style-type: none"> - Divulgação da iniciativa e de cada conversa em todos os meios de comunicação do IEFP (ex. site, redes sociais, etc) - Disponibilização posterior das gravações /vídeo nos canais de comunicação do IEFP |

| Iniciativa | Descrição do Evento | Objetivos | Suportes de Comunicação | Recursos CML | Recursos IEFP |
|--|--|--|---|---|---|
| <p>2. OED 30 Anos - Tertúlias da Empregabilidade na Deficiência</p> <p>Data de realização: mês de dezembro de 2020</p> | <p>Evento de tertúlias online que permitirá uma reflexão a nível macro sobre a deficiência e a empregabilidade em Portugal, bem como o papel da OED na mudança de paradigmas da sociedade e na sua missão de dar lugar às pessoas deficiência, mais concretamente a nível micro em Lisboa:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Realização de 4 mesas redondas presenciais, com a duração de cerca de 90 minutos, para serem emitidas em direto no Facebook da CML e /ou outras redes sociais da CML - A 1ª mesa redonda será subordinada ao tema “Emprego e Deficiência: Passado, Presente e Futuro” que irá discutir e debater com académicos as mudanças socioeconómicas pelas quais a sociedade passou ao longo destes trinta anos em relação ao emprego das pessoas deficiência; segue-se a “OED: 30 Anos a dar lugar à diferença”, com os parceiros, para refletir sobre o seu papel na sociedade, os obstáculos que foram sentidos ao longo de três décadas em vários domínios, as vitórias alcançadas e perspetivar também o futuro; para finalizar, uma mesa redonda com clientes e outra com empresas da OED para uma partilha de experiências sobre todo o processo pelo qual passaram e o papel da OED neste percurso. - Cada mesa redonda será constituída por 5 pessoas no máximo, incluindo o moderador - Iniciativa com interpretação de língua gestual portuguesa presencial, em simultâneo, que deve estar sempre visível no direto. - Mesas redondas realizadas em dias diferentes, preferencialmente, mas se não for possível estamos disponíveis para outras hipóteses - Iniciativa sem presença de público no local, mas com a participação de público online (Possibilidade de os espectadores fazerem perguntas em direto por escrito, para que no final sejam lidas pelo moderador e respondidas pelos participantes da cada mesa) | <ul style="list-style-type: none"> - Ação de Ativação de Marca: Divulgar as ações da OED para a sociedade, através de um canal mediático com grande impacto e um conteúdo diversificado e atrativo - Atribuir à OED um papel de perito na área da empregabilidade na deficiência, ao colocá-la no mesmo estatuto que académicos num debate sobre a temática - Alavancar publicamente a OED pelos seus trinta anos de experiência, o que lhe atribui um estatuto diferente das restantes respostas nesta área - Potenciar o aumento de inscrições de clientes e empresas que se sintam sensibilizados com os testemunhos e partilhas de clientes e empresas | <p>Cartaz digital com o Programa do Evento e Posts de Promoção por cada Mesa Redonda;</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Cedência de auditório/espço e meios técnicos para a gravação e exibição dos diretos das mesas redondas, que incluem a interpretação de LGP e a possibilidade da participação do público online - Design do material de divulgação do evento no geral e das mesas redondas em particular - Divulgação do evento e das mesas redondas em todos os meios de comunicação da CML (ex. site, redes sociais, agenda cultural etc.) | <ul style="list-style-type: none"> - Divulgação do evento e das mesas redondas em todos os meios de comunicação do IEFP (ex. site, redes sociais, etc.) - Disponibilização posterior das gravações /vídeo nos canais de comunicação do IEFP (ex. site, redes sociais, etc.) |

| Iniciativa | Descrição do Evento | Objetivos | Suportes de Comunicação | Recursos CML | Recursos IEFP |
|---|---|--|--|---|--|
| <p>3.OED 30 Anos - Livro e Exposições Comemorativos</p> <p>Datas de realização:</p> <ul style="list-style-type: none"> Conceção e impressão do livro - até dezembro de 2021 Evento de lançamento do livro - dezembro de 2021 Exposição itinerante - ao longo de 2022 | <p>Edição de um livro com fotografias 30 clientes da OED, acompanhadas de perfis dos retratados da autoria de figuras de relevo da sociedade portuguesa (preferencialmente) resultantes de encontros/entrevistas entre as partes envolvidas</p> <p>Evento de lançamento do livro</p> <p>Realização de uma exposição itinerante em diferentes espaços da CML, escolas, organizações, empresas, etc.</p> | <ul style="list-style-type: none"> Ação de Ativação de Marca: Divulgar as ações da OED para a sociedade, através de um livro que lhe atribui estatuto de objeto de culto e de memória, a par de uma exposição que potencia o contacto da sociedade com os serviços da OED através da arte da fotografia Alavancar publicamente a OED pelos seus trinta anos de experiência, o que lhe atribui um estatuto diferente das restantes respostas nesta área Potenciar o aumento de inscrições de clientes e empresas que se sintam sensibilizados pelas histórias dos clientes | <ul style="list-style-type: none"> Livro comemorativo dos 30 anos da OED Telas para a exposição itinerante Cartaz com o Programa do Evento e Posts de Promoção Convites para os convidados presenciais da exposição itinerante | <ul style="list-style-type: none"> Fotografia, design e impressão do livro Fotografia, design e produção de telas para a exposição itinerante Cedência de espaços e meios técnicos para a exposição itinerante Design e impressão de material de divulgação; Divulgação do lançamento do livro e da exposição itinerante em todos os meios de comunicação da CML (ex. site, redes sociais, agenda cultural etc.) | <ul style="list-style-type: none"> Cedência de auditório/espacos e meios técnicos para a exposição itinerante Divulgação do lançamento do livro e da exposição itinerante em todos os meios de comunicação do IEFP (ex. site, redes sociais, etc.) |