





RELATÓRIO DE ATIVIDADES 2019

Elaboração 06.02.2020	Coordenação da OED	
Aprovação 14.02.2020	Conselho Executivo da Fundação LIGA	


 Sara Pestana

INDÍCE

Introdução	4
1. Caracterização de Clientes	5
2. Resultados alcançados	8
2.1 Ação corrente	10
▪ Resultados dos indicadores de desempenho relativos a clientes	10
▪ Envolvimento e Participação dos Clientes	10
▪ Avaliação da Qualidade dos Serviços	12
▪ Resultados dos indicadores de desempenho relativos a outras Partes Interessadas	14
▪ Resultados dos indicadores de desempenho relativos ao Processo Chave	15
2.2 Ação estratégica	23
3. Caraterização dos Clientes Integrados e Análise das Colocações	27
4. Recursos	32
4.1 Humanos	32
4.2 Financeiros	33
5. Nota final	35

Sara Pastena

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 2019 e a sua comparação com os objetivos estabelecidos no respetivo Plano de Atividades.

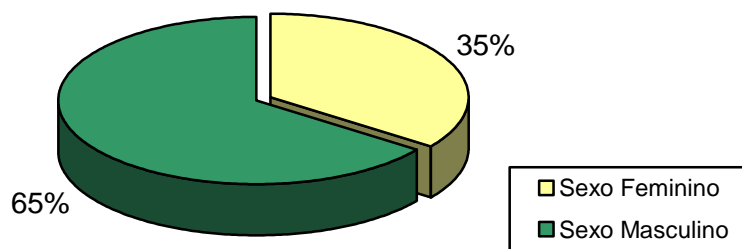
Em 2019 o grau de execução dos objetivos do Plano de Atividades da OED foi positivo tendo atingindo os 93%.


Sara Pasterna

1. Caracterização dos Clientes

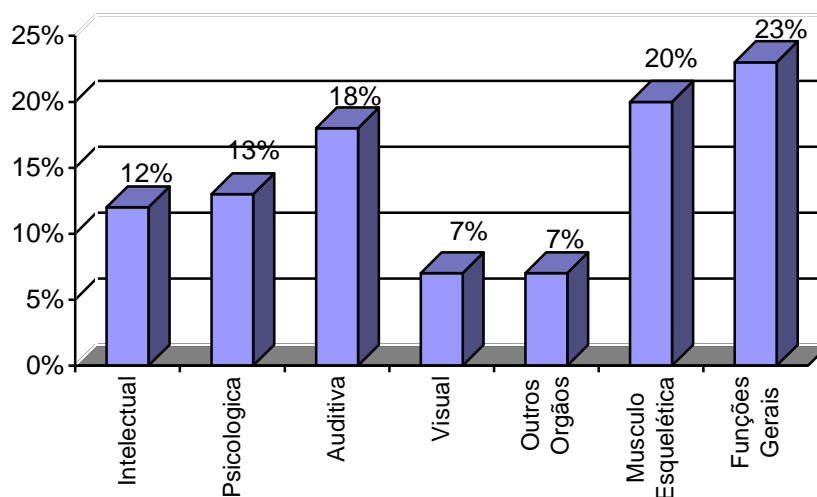
No ano de 2019, a OED abrangeu 215 pessoas com deficiência, sendo a maioria do sexo masculino, representando 65% do total, e os restantes 35% do sexo feminino.

Distribuição da População por Sexo



No que concerne ao tipo de deficiência, as categorias que apresentam maior frequência são: funções gerais (23%), músculo-esquelética (20%) e auditiva (18%).

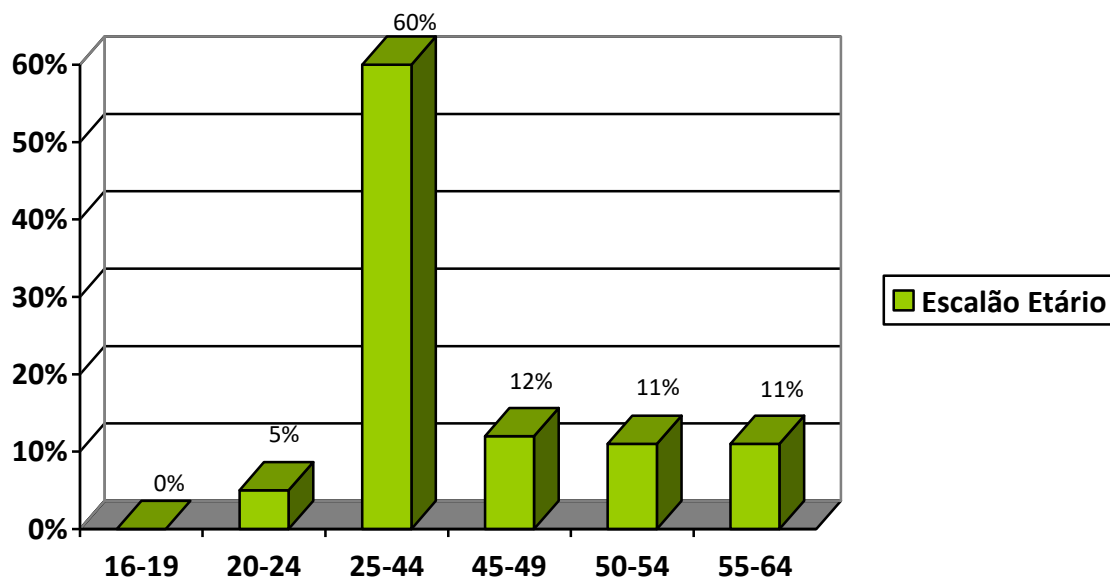
Distribuição Percentual da População por Condição de Funcionalidade Alterações das Funções e Estruturas do Corpo



Relativamente aos escalões etários a percentagem mais significativa, 60%, corresponde aos clientes com idades compreendidas entre os 25 e os 44 anos, havendo uma redução significativa nos outros escalões, tal como nos anos transatos.

Gilda
Sara Pastena

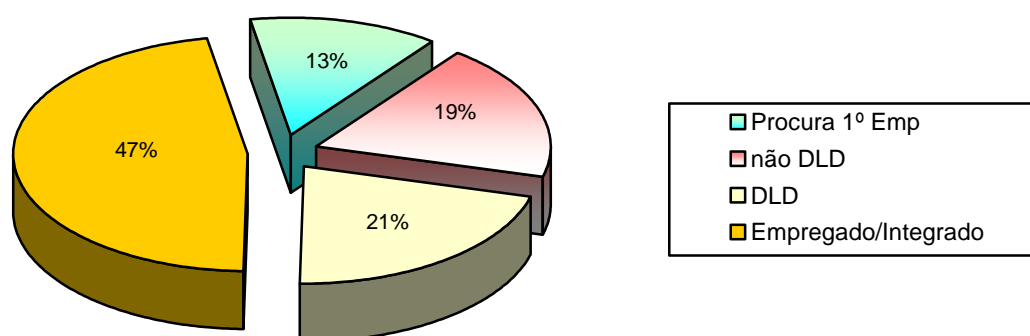
Distribuição Percentual da População por Escalão Etário



Como podemos verificar no gráfico seguinte, quase metade dos clientes no final do ano, encontra-se empregado (47%). As situações de desemprego de longa duração (DLD) e de não DLD registam 21% e 19%, respetivamente. Já os clientes à procura do 1º emprego representam 13%.

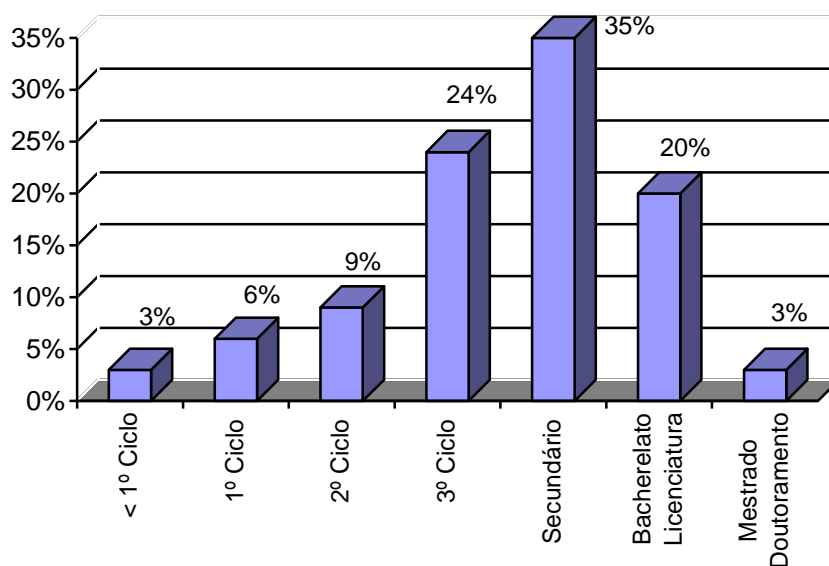
Distribuição Percentual da População por Situação Face ao Emprego

Sara Pestana



No que diz respeito às habilitações académicas, a maioria dos clientes completou Ensino Secundário ou o 3º ciclo do Ensino Básico (35% e 24%, 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 atendidos pela OED em 2019 aponta para o seguinte perfil: sexo masculino, idade compreendida entre os 25 e os 44 anos, limitações ao nível das funções gerais e ensino secundário.

Sara Pasternak

2. Resultados Alcançados

2019 EM IMAGENS



Alexandre Silva
Repositor no El Corte Inglés



Nuno Leitão
Assistente Técnico de Museu



Marina Bahamutari
Operadora de Registo de Dados
Pavilhão do
na TB Files



Rita Guedes
Administrativa no
Conhecimento

Rita Guedes
Sara Pastora



Fórum de Recrutamento Inclusivo – ISCTE-IUL



Workshop - ferramentas e estratégias de procura de emprego/
competências que as entidades empregadoras valorizam na
contratação dos seus recursos humanos

Sara Pastora

2.1. Ação Corrente

■ Resultados dos indicadores de desempenho relativos a clientes

Indicadores	Meta	Realizado
Média mensal de clientes	160	152
Nº de novos clientes admitidos	80	64
Nº de pedidos de admissão admissíveis	a)	65
Nº de pedidos de admissão não admissíveis	a)	28

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 2019 a OED atendeu um total de 73 pessoas em ações de informação/avaliação, 134 em apoio à colocação e 101 em acompanhamento pós colocação, tendo prestado apoio em média a 152 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
Percentagem de clientes satisfeitos/muito satisfeitos com o Plano Individual	95%
Taxa de objetivos de autodeterminação e cidadania /direitos incluídos no PI do Cliente	84%
Indicadores de Empowerment	
Nº de participações de clientes em atividades de empowerment	134
Grau de satisfação global dos clientes com as práticas de empowerment	95%

Indicadores da Participação em Planeamento e Avaliação do Programa	Realizado
Nº de sugestões apresentadas por clientes	2

Sara Pestana

Nº de clientes que apresentaram sugestões	2
Nº de reclamações apresentadas por clientes	0
Nº de clientes que apresentaram reclamações	0
Nº de ações de planeamento/avaliação do programa realizadas com a participação dos clientes	2
Nº de ações propostas por clientes integradas no plano de melhoria	3

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.

95 % dos clientes revelaram-se satisfeitos e muitos satisfeitos com o Plano Individual, traduzindo de alguma forma a correspondência entre necessidades e intervenção. Neste sentido, verificamos também que 84% dos objetivos definidos em Plano Individual se relacionavam com a autodeterminação e cidadania/direitos.

A maioria das expectativas dos nossos clientes refere-se à integração no mercado de trabalho e são referidas as seguintes necessidades: "... aprender mais sobre a minha área de trabalho, voltar a ter estabilidade financeira; necessito de trabalhar por gostar e para auferir um vencimento; ser independente financeiramente; reaver a dignidade; para dar continuidade aos estudos que tive durante alguns anos... tentei especializar-me para dar valor a uma empresa; obtenção de um emprego de forma estável tendo em conta as minhas limitações; para ter os meus bens pessoais; ganhar dinheiro para comprar o que preciso- roupa e comida".

Salientamos ainda a participação de 134 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 e o treino de competências ao nível da realização de entrevistas de emprego. A percentagem de clientes satisfeitos e muito satisfeitos com as práticas de empowerment foi de 95%.

Igualmente a participação no planeamento e avaliação da OED assume um papel relevante no envolvimento dos clientes. Ao nível de ações de avaliação e planeamento

Gilda
Sara Pestana

do serviço, foram realizadas 2 reuniões utilizando a metodologia Focus Group, que envolveram um total de 12 clientes, e das quais foram recolhidas algumas propostas de melhoria e sugestões que serão analisadas e se possível, integradas no Plano de Melhoria Continua a definir para 2020.

No âmbito do Processo de Gestão de Sugestões e Reclamações foram realizadas 2 sugestões: a aquisição de um computador novo para a sala de trabalho com os clientes e diminuir a informação em papel. No que diz respeito ao computador ele foi adquirido no final deste ano. Quanto à informação em papel é uma gestão que a equipa da OED procura fazer já há alguns anos.

■ Avaliação da Qualidade dos Serviços

Avaliação de satisfação dos clientes

O Sistema de Gestão da Qualidade implementado na Fundação LIGA desde 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.

No caso da OED foram inquiridos 57 clientes, cujos processos no momento de aplicação dos questionários (novembro e dezembro de 2019) se encontravam ativos há pelo menos 3 meses. Os questionários foram entregues aos clientes pelos respetivos gestores de caso, que colaboraram, igualmente, no esclarecimento de dúvidas sempre que necessário.

Sara Pastora

O questionário era constituído por 5 dimensões: instalações, equipamentos e materiais; serviços de suporte; direitos dos clientes; profissionais envolvidos na prestação do serviço e envolvimento/participação dos clientes – num total de 21 itens/afirmações em

relação às quais o inquirido deveria assinalar o seu grau de satisfação numa escala de 'nada satisfeito' a 'muito satisfeito', estando também disponível a opção 'não sabe'. No caso de a sua avaliação de satisfação ser inferior ao ponto máximo da escala de resposta, para cada item/afirmação, o respondente era ainda convidado a registar o que na sua opinião seria necessário para que o seu grau de satisfação passasse a ser 'muito satisfeito'.

O questionário integrava ainda 4 questões finais sobre a sua predisposição para recomendar os serviços da OED e da Fundação LIGA, bem como a satisfação com a forma como recebe informação sobre a Fundação LIGA - OED e como gostaria de receber essa informação.

Como súmula da avalia o realizada no conjunto dos itens do questionário, verifica-se que a maioria dos clientes assinalou as suas respostas nas categorias 'satisfeitas e muito satisfeito', registando-se percentagens muito pequenas nas categorias avaliativas de menor satisfa o ('nada ou pouco satisfeito'). A única resposta na categoria 'nada satisfeito' teve a ver com o computador utilizado com os clientes, que, entretanto, já foi substituído "O computador na consulta de anúncios costuma dar alguns problemas".

O grau de satisfa o global com os profissionais da OED, a integridade física, mental, moral e material dos clientes (sinto-me seguro quando estou na OED), o conhecimento dos clientes sobre os seus direitos e deveres (sei que na OED tenho Direitos e Deveres) e o respeito pelos direitos dos clientes totalizam 100% de clientes satisfeitos e muitos satisfeitos.

Continuamos a verificar um grau elevado de satisfa o global dos clientes com a OED (percentagem de clientes satisfeitos e muito satisfeitos): 91%. Constatamos igualmente que 96% dos inquiridos em 2019 recomendariam os serviços da OED.

Sara Pestana

Taxa de Execu o 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 75%.

Impacto da intervenção na melhoria da qualidade de vida dos clientes

O Impacto da intervenção na melhoria da qualidade de vida dos clientes é uma das dimensões cruciais da qualidade do serviço prestado.

Quando inquiridos com a questão: “os serviços que recebo ajudam-me a viver melhor (qualidade de vida)” 63% dos clientes consideraram-se muito satisfeitos e 32% satisfeitos, totalizando os 95%.

Também nas sessões de focus group alguns testemunhos referem a importância do trabalho desenvolvido pela OED: “...sem a OED não conseguíamos trabalho; as empresas, depois do contacto da OED, ficam com um dever maior de empregar pessoas com deficiência; ... a OED entra em contacto com as empresas e enquadra-as, quando vamos sozinhos as empresas ficam com medo; o acompanhamento nas entrevistas de emprego ajuda muito para ficarmos mais à vontade e da parte dos empregadores também ajuda para não darem desculpas para não contratarem; as empresas não esperam uma pessoa com deficiência, não sabem como falar comigo...; a OED é muito importante na nossa confiança e auto estima”.

Sara Postema

■ Resultados dos indicadores de desempenho relativos a outras Partes Interessadas

Numa perspetiva de melhoria contínua dos serviços prestados aos clientes, a Fundação LIGA, tal como em anos anteriores, realizou em 2019 uma avaliação da satisfação de todas as partes interessadas, no âmbito do qual se inseriu um inquérito por questionário, dirigido às empresas que contrataram pessoas com deficiência com o apoio da OED no ano de 2019, cuja prestação laboral fosse igual ou superior a 3 meses, ou empresas que tenham contratado várias pessoas ao longo desse ano, mesmo que com períodos de trabalho inferiores a 3 meses. O questionário foi enviado por correio eletrónico ou

entregue pessoalmente ao nosso interlocutor na empresa. Era constituído por 10 itens/afirmações em relação às quais deveria ser assinalado o grau de satisfação numa escala de 4 níveis, variando de 'nada satisfeito' a 'muito satisfeito'; estava também disponível a opção 'não sei'. No caso de a avaliação de satisfação ser inferior ao ponto máximo da escala de resposta, para cada item/afirmação, o inquirido era ainda convidado a registar o que na sua opinião seria necessário para que o seu grau de satisfação passasse a ser 'muito satisfeito'. Integrava ainda 1 questão sobre a predisposição para recomendar a parceria com a OED a outra entidade e outra sobre como surgiu a ideia da contratação de uma pessoa com deficiência.

Dos 17 questionários enviados foram devolvidos 7, que corresponde a uma taxa de resposta de 41%.

Relativamente ao grau de satisfação global da parceria verificamos uma estabilização dos resultados que já eram de extrema satisfação: 100% de empresários inquiridos revelaram-se satisfeitos e muito satisfeitos entre 2010 e 2019, sendo que em 2019 todos se consideraram muito satisfeitos.

Salientamos também, o facto de não existirem avaliações de nível inferior (nada satisfeito, pouco satisfeito).

Sara Pestana

A simpatia e cordialidade dos profissionais da OED, os seus conhecimentos no âmbito da atividade desenvolvida, a clareza e objetividade do discurso, a disponibilidade para a partilha de objetivos, estratégias e monitorização da intervenção, a informação prestada perante dúvidas e o valor acrescentado/mais valia da articulação com a OED foram as questões em que todos os inquiridos responderam na categoria 'muito satisfeito'. Também a totalidade dos parceiros auscultados afirmou que recomendaria a parceria com a OED a outras entidades, sendo que a única resposta justificativa foi: "Porque creio ser uma parceria vantajosa para ambas as partes".

■ 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).

Ação	Metas 2019	Ano	Total - Previsto	Realização
Intervenção com Pessoas com Deficiência				
- Inscrição	80	43	-37	54%
- Contacto (pessoal, telefónico, carta)	a)	2125		
- Informação Individual	75	42	-33	56%
- Atualização Informação Individual	a)	22		
- Avaliação Funcional	25	27	2	108%
- Encaminhamento	a)	10		
- Espaço In/Formação OED	36	35	-1	97%
- Apoio na Consulta de Anúncios	a)	295		
- Treino de Competências	a)	55		
Contactos com Empregadores:	7590	6916	-674	91%
- Telefonemas, e-mails, cartas e faxes	7000	6196	-804	89%
- Reunião de apresentação	220	192	-28	87%
- Mediação	370	528	158	143%
Ofertas de Emprego	65	77	12	118%
Entrevista de Emprego	110	123	13	112%
Envio de Currícula:	2330	1549	-781	66%
- Respostas a anúncios	2000	1325	-675	66%
- Resposta a Oferta de Emprego	330	214	-116	65%
- Candidaturas Espontâneas	a)	10		
"Feed-back" de resposta a anúncio	a)	24		
Observação e Análise de Posto de Trabalho	a)	14		
Adaptação de Posto de Trabalho	a)	1		
Colocações, tendo por base:	50	53	3	106%

- Prospecção				
		16		
- Anúncio		4		
- Contacto da Iniciativa do Empregador		3		
- Empresas que já contrataram com o apoio da OED		30		
- Instalação por conta própria		0		
- Oferta de Outras Instituições/Centro de Emprego		0		
- Divulgação entre Empregadores		0		
Acompanhamentos em Posto de Trabalho (via):	645	1101	456	171%
- Empresa	285	389	104	136%
- Trabalhador	300	637	337	212%
- Família	60	75	15	125%
Contacto com Centros de Formação Prof. e outros	a)	89		
Contacto com Centros de Emprego	a)	19		

Número de Clientes atendidos, em Informação/Avaliação	110	73	-37	66%
Número de Clientes atendidos, em Apoio à Colocação	185	134	-51	72%
Número de Clientes atendidos, em Acomp. Pós Colocação	90	101	11	112%
Nº de Clientes atendidos b)	290	215	-75	74%
				93%

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 2019 a taxa média de **execução física** da atividade corrente da OED foi positiva (ver tabela acima), tendo atingido **93%**, valor um pouco mais baixo dos que os anos anteriores.

Os desvios negativos mais significativos dizem por um lado, ao número de inscrições, e consequentemente, de Informação Individual e do número de pessoas atendidas em ações de Informação/Avaliação (com 54%, 56% e 66% de execução, respetivamente) e por outro, ao número de envio de Currículos enviados, com uma taxa de realização de 66% face à meta definida para este ano.

De forma a contrariar estes resultados, intensificámos ao longo do ano, as reuniões de divulgação da OED em organizações que contactam com pessoas com deficiência.

Sara Pestana

Também este ano ficou marcado por um grande trabalho de **consultadoria em grandes empresas** que querem iniciar a contratação de pessoas com deficiência e nos pediram apoio neste sentido. Cada vez mais a OED tem sido procurada pelas grandes empresas no sentido de prestar consultadoria nesta área, o que envolve diversas reuniões nomeadamente para o esclarecimento de dúvidas, sensibilização de colaboradores e análise de funções (daí o aumento dos contactos de mediação com empregadores, com uma taxa de concretização de 143%).

Por último, gostaríamos de salientar o aumento do número de colocações profissionais face aos dois últimos anos (**53 em 2019**, 51 em 2018 e 50 em 2017), que adquire ainda maior expressão face à diminuição do número de pessoas em apoio à colocação

relativamente aos anos anteriores e à meta definida para 2019 (taxa de realização de 72%).

Não podemos deixar de salientar outras ações que se destacaram no ano de 2019. São elas:

- **Reuniões de prospeção em grandes empresas**, nomeadamente na Nokia, Talenter, Konecta, Grupo Leya, Hoteis Real, Stef, Recipharm, IKEA, Jerónimo Martins, AXA Assistance, Claranet, Webhelp, Grupo José Avillez, Medway, José de Mello Saúde, ISS-Facility Service, Fujitsu, Ageas Portugal, Vieira de Almeida Sociedade de Advogados, BNP Paribas Cardif, BNP Paribas Compliance, Hotti-Hotéis, Metro Lisboa, Mondelez Internacional, Grupo Trivalor, Delta, Dietimpor, LIDL, Decathlon, Imprensa Nacional - Casa da Moeda, Accenture, Grupo Zagope, Grupo Dia, Grupo Teixeira Duarte, Galp, Sumol- Compal, Toys R' Us, Tranquilidade, Fundação Champalimaud e Grupo Multifood/ Plateform.

- **Reuniões de divulgação da OED** em organizações que contactam com pessoas com deficiência, nomeadamente em várias Juntas de Freguesia (Marvila, Areeiro, S. Domingos de Benfica, Sta. Clara, Santo António, Arroios, Alvalade, Carnide e Penha de França, Avenidas Novas), UDIP de Marvila, Espaço 7 Ofícios, Centro de Reabilitação Nossa Sra. dos Anjos, Fundação Raquel e Martin Sain, AFID, ACAPO, UDIP das Avenidas, ARIA e SCML (Núcleo de Gestão de Produtos de Apoio e Direção Geral das UDIP), Associação Nacional de Futebol de Rua, APSA – Associação Portuguesa de Síndrome de Asperger, Unidade de Saúde Familiar da Baixa, Centro de Educação, Formação e Certificação da SCML e Instituto Condensa de Rilvas.

- Numa **parceria com a ETIC – Escola de Tecnologias Inovação e Criação**, os alunos do Curso de Marketing Digital & Social Media realizaram o seu trabalho final do Módulo de SEO - Search Engine Optimization, tendo como “cliente” a OED. Na aula de 11 de fevereiro foi realizado um briefing sobre a OED, onde foram apresentados os objetivos gerais, principais desafios e obstáculos na prossecução da sua missão. Na aula de 25 de fevereiro, após o trabalho realizado em grupos, cada um apresentou uma **proposta de consultadoria de SEO**, com o objetivo de dinamizar e otimizar o site institucional, referindo um conjunto de estratégias para que a OED consiga reforçar a sua imagem na comunidade.

Sara Postuma

- Participação da Coordenadora da OED e de um cliente integrado no El Corte Inglés, numa reportagem da Rádio Renascença sobre o emprego das pessoas com deficiência, no dia 25 de fevereiro.



[A diferença que faz um emprego na vida de uma pessoa com deficiência - Renascença](#)

rr.sapo.pt

Empregar pessoas com deficiência ainda é um tabu e a taxa de desemprego destes candidatos não pára de aumentar. Uma estatística que o governo quer inverter, mas a nova lei das quotas nos privados, sozinha, está condenada. Os especialistas reclamam fiscalização e mais medidas. Quem quer contratar diz que os subsídios afastam os candidatos. As pessoas com deficiência só querem uma oportunidade.

- **Participação na 6ª Conferência – “Quebrar Tabus, Quebrar Rotatividade”**, organizada pela empresa Happy Work, que decorreu no dia 28.02.2019, na Biblioteca de Marvila - Lisboa. A Técnica de Mediação Social, Isabel Livério, participou numa mesa redonda, onde teve oportunidade de apresentar a OED, salientando todo o apoio dado aos seus clientes nos processos de recrutamento, seleção e acompanhamento em posto de trabalho, assim como a importância da sensibilização feita às empresas, para o sucesso na integração das pessoas com deficiência. Veja o Programa da Conferência [aqui](#)

Isabel Livério
Sara Pastora

- **Participação** em mais uma **reportagem da Rádio Renascença - Prospektos de emprego “abrem as portas” a candidatos com deficiência**, no dia 14 de março.
<https://rr.sapo.pt/noticia/144263/prospektos-de-emprego-abrem-as-portas-a-candidatos-com-deficiencia>

- **Participação no Grupo Focal** para Entidades Empregadoras Públicas e Privadas, no âmbito do Projeto Internacional Erasmus+ IVEA - Innovative Vocational Education for Autism, coordenado pela Federação Portuguesa de Autismo, que decorreu no dia 14 de março. Nesta sessão a OED teve a oportunidade de partilhar a sua experiência na empregabilidade de pessoas com deficiência, bem como algumas estratégias de promoção do sucesso no emprego.

- **Participação na 6ª edição das Ideias Cruzadas, "Empregadores e Entidades formadoras de pessoas com deficiência"**, promovida pelo GRACE no dia 15 de março. A OED foi convidada para dar o seu testemunho sobre o trabalho que desenvolve na integração de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Neste evento estiveram também presentes o INR – Instituto Nacional para a Reabilitação e o IEFP- Instituto do Emprego e Formação Profissional. Veja a notícia no [Facebook da FL](#) e no [Facebook do GRACE](#).

- **Participação no grupo de trabalho Empregabilidade, da Carta Portuguesa para a Diversidade**, que decorreu no dia 19 de março. A OED apresentou o trabalho realizado na integração de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, enfatizando as suas metodologias e resultados alcançados.

- **Publicação de uma notícia sobre a lei das quotas de emprego para pessoas com deficiência** no [Facebook da FL](#). Esta notícia foi também publicada pelo Setor3 com o título "OED – Operação de Emprego para Pessoas com Deficiência". Consulte [aqui](#) a publicação.

Sara Pastora

- **Participação** da equipa técnica da OED na ["Sessão de Capacitação para Técnicos"](#), promovida pela RedEmprega do Vale de Alcântara no dia 2 de abril. Esta sessão foi dinamizada por Mara Caeiro da QSR, e foram abordados e discutidos os seguintes temas: elaboração de CV, preparação da entrevista e competências 2022.

- [Site da OED com novo layout e novas funcionalidades](#)

O site da [OED](#) apresenta desde o dia 10 de abril, um novo layout com um grafismo mais atual, novas funcionalidades e uma navegação mais intuitiva e direta. Destacamos o design responsivo do site, permitindo adaptar-se ao dispositivo no qual está a ser visualizado (computador, tablet ou smartphone) e a melhoria da partilha da informação nas redes sociais. Este site foi construído pela empresa agap2IT, em regime pro bono, e vai permitir uma presença mais ativa da OED no mundo digital.

- Participação da OED na **Tertúlia Empregabilidade e Deficiência**, organizada pelo grupo de trabalho Empregabilidade da Carta Portuguesa para a Diversidade, da qual a Fundação LIGA é signatária. Esta iniciativa ocorreu no dia 7 de maio na Fábrica Braço de Prata e proporcionou um momento de conversa em torno do emprego das pessoas com deficiência, contado com a partilha de casos e práticas de sucesso.

- **Divulgação da OED** no Facebook da FL – [notícia sobre as integrações profissionais realizadas nos primeiros meses de 2019](#)

- **Participação da OED no Workshop "Conteúdos digitais acessíveis"**, dinamizado pela Associação Promotora do Ensino dos Cegos, no dia 6 de junho.

- **Participação da OED** no III Fórum do programa RedEmprega Lisboa, no dia 4 de julho, que teve como objetivo a partilha de experiências entre as diferentes redes de empregabilidade da cidade de Lisboa.

- **Participação no Open Day da Fundação LIGA**, no dia 1 de Outubro, Dia Europeu das Fundações e Doadores, com a apresentação do trabalho desenvolvido pela OED, no âmbito do painel CONVERSAS PARA A MUDANÇA // Inserção Profissional.

Ligal
Sara Postma

- **Participação na Feira da Diversidade**, no dia 10 de outubro com uma apresentação sob o tema “Vantagens da Contratação de Pessoas com Deficiência”.

- **Participação no evento "Diversidade e inclusão de profissionais com deficiência no mundo corporativo"**, promovido pela Michael Page, no dia 6 de novembro.

- **Participação de 2 técnicas da OED no Workshop Job Matching**, promovido pela Rede Emprega São Domingos, no dia 6 de novembro.

- **Participação no Plenário da Redemprega da Alta de Lisboa**, no dia 7 de novembro com uma apresentação conjunta com a Associação Salvador sobre a inclusão profissional das pessoas com deficiência”.

- **Participação no Fórum de Recrutamento Inclusivo – ISCTE-IUL**, no dia 14 de novembro, na Mesa Redonda - Emprego Inclusivo: Intervenção na mudança. Nesta mesa redonda estiveram presentes, para além da OED, o IEFP, o CVI – Centro de Vida Independente e a APSA- Associação Portuguesa de Síndrome de Asperger.

- **Participação de 2 técnicas da OED no Encontro “Fora da Caixa”**, dinamizado pela Rede EFE, dia 26 de novembro, dirigido a todos os técnicos que trabalham no âmbito da formação e capacitação para o emprego. Este encontro visou proporcionar momentos de partilha e disseminação de instrumentos, metodologias e ferramentas utilizadas na área da empregabilidade.

- Divulgação da OED pela empresa **Michael Page**

<https://www.michaelpage.pt/advice/lideran%C3%A7a-e-gest%C3%A3o-de-equipas/desenvolvimento-profissional-e-reten%C3%A7%C3%A3o/michael-page-debate>

<https://hrportugal.sapo.pt/uma-accao-com-um-objectivo-promover-a-integracao-de-pessoas-com-deficiencia-nas-empresas/>

*Gilda
Sara Pastora*

- **Realização de uma ação de sensibilização sobre ferramentas e estratégias de procura de emprego**, em conjunto com a Michael Page, empresa líder na consultoria de recrutamento. Esta ação teve lugar no dia 5 de dezembro nas instalações desta empresa e envolveu um grupo de 6 clientes em processo de procura de emprego. Foi dinamizada por Fábio Alves, consultor da Michael Page, que para além de abordar questões tais como como elaborar um currículo apelativo e como ter um bom desempenho nas entrevistas de seleção, referiu ainda a importância do Marketing Pessoal no processo de procura de emprego.

- **Participação da OED no Curso de Formação Especializada “Inclusão Profissional de Pessoas com Deficiência”**, promovido pelo ISCSP. A Coordenadora da OED foi responsável pela Unidade Curricular **Boas Práticas na Contratação e Acompanhamento de Pessoas com Deficiência em Contexto de Trabalho**. Este Curso de Formação Especializada, decorreu nos meses de novembro e dezembro, num total de 36 horas letivas e envolveu 15 profissionais do setor público, privado e sem fins lucrativos, trabalhadores/as diretamente envolvidos/as em funções de recrutamento, seleção e gestão de carreiras.

2.2. Ação Estratégica

A ação estratégica para 2019 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, aumentando a sua notoriedade junto da sociedade.*

Em seguida iremos abordar individualmente o resultado alcançado para cada objetivo definido no plano de atividades de 2019.

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

Objetivo geral 1. Assegurar uma intervenção de qualidade adequada às necessidades das diferentes partes interessadas

Objetivos Específicos	Indicadores/ Métrica	Meta	Realizado	Taxa de realização
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	≥ 80%	95%	100%
	Nº clientes Muito Satisfeitos c/ a OED / Nº total de clientes	≥ 60%	68%	100%
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%	100%	100%
	Nº parceiros Muito Satisfeitos c/ a parceria / Nº total de clientes	≥ 85%	100%	100%
1.3. Introduzir ações de melhoria resultantes da avaliação realizada em 2018	Nº de Ações de Melhoria implementadas	≥3	3	100%
	Grau de eficácia de cada ação / nº de ações de melhoria	≥70%	96%	100%

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%
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	9	9	100%
	Nº de clientes envolvidos	≥ 36	35	97%
	% de clientes que obtêm uma avaliação de pelo menos 60% na ficha de avaliação da ação (check list de observação).	≥ 80%	91%	100%
1.6. Sensibilização de grandes empresas para a integração profissional da pessoa com deficiência	Nº de reuniões realizadas	≥ 20	41	100%

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

Pela análise das respostas ao Questionário de Avaliação da Satisfação dos Clientes da OED no que diz respeito ao grau de satisfação global, verificou-se que a meta foi alcançada conforme o indicado no quadro acima.

Yalla
Sara Pastina

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

Pela análise das respostas ao Questionário de Avaliação da Satisfação dos parceiros da OED, nomeadamente as respostas à questão “Considerando todos os aspetos anteriormente referidos assinale o seu Grau de Satisfação Global com a Parceria” verificou-se que a meta foi claramente superada conforme o indicado no quadro acima.

1.3. Introduzir ações de melhoria resultantes da avaliação realizada em 2018

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

- Conceber e dinamizar um Workshop em conjunto com uma empresa parceira, dirigido a clientes da OED, sobre as competências que as entidades empregadoras valorizam na contratação dos seus recursos humanos – foi realizado em dezembro com um grupo de 6 clientes, na empresa Michael Page, com um grau de satisfação dos participantes de 100%, pelo que o objetivo foi superado.
- Dinamização do novo site da OED – foram elaborados 7 notícias/conteúdos no site da OED, face às 9 previstas, e divulgadas 70% das ofertas de emprego que foram angariadas, pelo que este objetivo foi realizado a 89%.
- Divulgar junto de clientes, empresas e outras entidades (que possam encaminhar pessoas para a OED), notícias/conteúdos publicados no site da OED - foram divulgadas por email, 80% das notícias que foram publicadas no site/facebook da Fundação LIGA, pelo que este objetivo foi alcançado.

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

No que diz respeito a este objetivo, foi realizada, em março, a reunião geral com a equipa da OED com os seguintes objetivos: análise dos indicadores de impacto da OED, reflexão sobre diversos temas (captação/angariação de novos clientes e novas empresas, divulgação da OED, ações de empowerment com clientes, entre outros), definição de objetivos e estratégias para 2019 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%.

Sara Postema

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

Tal como previsto, foram realizadas 9 ações do Espaço In/Formação OED, tendo sido abrangidos um total de 35 clientes e apenas 3 não obtiveram uma avaliação igual ou superior a 60% na ficha de avaliação da ação (check list de observação).

Pretende-se com a frequência deste espaço a aquisição/desenvolvimento de competências socioprofissionais dos clientes, preparando-os para o processo de procura de emprego, nomeadamente a consulta de anúncios e respetiva resposta, assim como o comportamento em entrevista de emprego.

1.6. Sensibilização de grandes empresas para a integração profissional da pessoa com deficiência

Este objetivo foi largamente superado, pois a intensificação de contactos com decisores intermédios e de topo de grandes empresas continua a constituir-se como uma aposta fundamental da equipa, por continuarmos a considerar que podem apresentar à partida maior sustentabilidade e diversidade nas ofertas de emprego. Acresce a isto a obrigatoriedade de contratação de pessoas com deficiência por médias e grandes empresas, estabelecida pela Lei nº 4 de 10 de janeiro de 2019.

Yella
Sara Pastora

Objetivo geral 2. Garantir a participação dos clientes na dinâmica organizacional

Objetivos Específicos	Indicadores/ Métrica	Meta	Realizado	Taxa de realização
2.1. Envolver os clientes nos processos de planeamento e melhoria contínua dos serviços	Nº de sessões focus-group	2	2	100%
	Nº de Ações propostas por clientes inseridas em PMC de 2018 / Nº Total de Ações do PMC x 100	≥ 30%	100%	100%

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

Tendo como objetivo o garantir a participação dos clientes nas atividades de avaliação da OED foram dinamizadas duas sessões de focus group, uma em julho e outra em novembro, que envolveram 5 e 7 clientes, respetivamente. Neste âmbito, foram discutidos aspetos positivos e negativos da OED, bem como sugestões de melhoria de que já falámos anteriormente.

No que respeita ao número de ações de melhoria propostas por clientes e inseridas em Plano de Melhoria Continua, foi atingido o objetivo pois todas elas foram sugeridas por clientes.

Objetivo geral 3. Assegurar o envolvimento dos colaboradores no processo de melhoria continua

Objetivos Específicos	Indicadores/ Métrica	Meta	Realizado	Taxa de realização
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%

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

Este objetivo foi claramente atingido, uma vez que todas as pessoas que fazem parte da equipa técnica da OED estiveram envolvidas em dinâmicas de melhoria, das quais destacamos as que se referem ao Plano de Melhoria Contínua de que já falámos no ponto 1.3.

Yvela
Sara Postema

Objetivo geral 4. Efetuar uma análise global de cada área de intervenção da Fundação LIGA, tendo em vista a identificação de riscos, oportunidades de desenvolvimento e inovação

Objetivos Específicos	Indicadores/ Métrica	Meta	Realizado	Taxa de realização
4.1. Envolver os colaboradores no Plano de Reflexão Prospetiva sobre o Programa, utilizando uma metodologia participativa	Taxa de execução das fases do Plano Nº de fases concluídas/Nº de fases previstas X 100	100%	100%	100%

4.1. Envolver os colaboradores no Plano de Reflexão Prospetiva sobre o Programa, utilizando uma metodologia participativa

Este objetivo foi atingido a 100%. Neste âmbito, foi realizada uma reflexão sobre a OED, por toda a equipa técnica, utilizando como metodologia a Análise Swot. Depois de discutidas e identificadas as Foças, Oportunidades, Fraquezas e Ameaças foi feito um plano potencializando as forças e oportunidades, e minimizando os riscos e ameaças. Todo este trabalho resultou num documento síntese que foi depois apresentado ao Diretor Geral da Fundação LIGA.

Objetivo geral 5. 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
5.1. Colaborar na elaboração de notícias/ conteúdos para o site/facebook da FL e site OED	Nº de notícias/ conteúdos elaborados para o site/facebook da FL e site OED	≥ 10	18	100%

5.1. Fortalecer a imagem da OED procurando aumentar a sua notoriedade e difundir os seus valores na sociedade

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

Yalla
Sara Pastora

3. Caracterização dos Clientes Integrados e Análise das Colocações

Como podemos verificar na tabela 1 a maioria dos clientes colocados profissionalmente em 2019 foram do sexo masculino (66%). No que respeita à faixa etária, 62% dos clientes integrados situam-se entre os 25 e os 34 anos de idade. Relativamente ao tipo de deficiência, a maior incidência de pessoas colocadas são pessoas com deficiência músculo-esquelética (25%), auditiva (23%) e funções gerais (23%). Estes dados de caracterização dos clientes integrados profissionalmente em 2019 refletem não só o perfil da população atendida neste ano, mas também a tendência verificada nos últimos anos.

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

	Total	
	N.º	%
	53	100
Sexo		
Masculino	35	66
Feminino	18	34
Idade		
20-24 anos	1	2
25-34 anos	33	62
35-44 anos	10	19
45-49 anos	4	8
50-54 anos	5	9
Deficiência		
Auditiva	12	23
Funções Gerais	12	23
Intelectual	6	11
Músculo-esquelética	13	25
Visual	3	6
Orgânica	2	4
Psicológica	5	9

Sara Pastena

No que concerne ao tipo de contratação realizada (tabela 2), verificamos que a quase totalidade das colocações correspondem a contratos a termo certo (72%). A percentagem de contratos sem termo manteve-se praticamente igual à do ano passado (25% em 2019 e 24% em 2018).

Constatamos também que quase de metade dos clientes integrados (47%) permanece, à data do final do ano civil, no posto de trabalho em que foram integrados profissionalmente.

Apesar de em 68% das situações de integração profissional, o tempo de permanência na empresa 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 2. *Tipo de Contrato de Trabalho e Tempo de Permanência*

	Total	
	Nº	%
	53	100
Tipo de Contrato		
Termo Certo	38	72
Sem Termo	13	25
Prestação de Serviços	2	4
Tempo de Permanência		
Até 15 dias	5	9
Até 1 mês	9	17
Até 3 meses	3	6
Até 6 meses	11	21
Mais de 6 meses	5	9
Sem duração definida	20	38
Permanência no Posto de Trabalho	25	47

Sara Pasternak

No que respeita às funções profissionais dos clientes que foram integrados vemos que Repositor, Administrativo e Operador de caixa são aquelas que concentram um maior número de colocações, correspondendo no primeiro e terceiro caso, a necessidades de uma mesma empresa numa mesma área de atividade. Seguem-se as funções de Operador de Loja, Assistente de Apoio ao Cliente e Operador de Registo de Dados que também congregam um número importante de clientes integrados. 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	%
	53	100
Funções		
Administrativo	3	5,7
Administrativo Faturação	1	1,9
Administrativo Recursos Humanos	1	1,9
Administrativo Contabilidade	2	3,8
Ajudante da Padaria	1	1,9
Assistente Apoio ao Cliente	3	5,7
Assistente Técnico de Museu	1	1,9
Auxiliar de Jardineiro	2	3,8
Auxiliar de Serviços Gerais	1	1,9
Cantoneiro de Limpeza	1	1,9
Copeiro	1	1,9
Embalador	2	3,8
Empregado de Limpeza	1	1,9
Engomadoria	1	1,9
Farmacêutico	1	1,9
Gestão Processos	1	1,9
Marceneiro	1	1,9
Motorista de Distribuição	1	1,9
Operador de Armazém	1	1,9
Operador de Acabamentos	1	1,9
Operador de Caixa	6	11,3
Operador de Registo de Dados	3	5,7
Operador de Loja	4	7,5
Porteiro	1	1,9

Solla
Sara Pestana

	Total	
	Nº	%
	53	100
Rececionista	1	1,9
Relações Externas	1	1,9
Repositor	9	17,0
Técnico de Contabilidade	1	1,9

4. Recursos

4.1. Humanos

No ano de 2019 fizeram parte da equipa da OED os seguintes colaboradores:

Coordenação	Sara Câmara Pestana
Intervenção Psicossocial	Emília Mesquita
	Sandra Velez
	Isabel Livério
Avaliação Funcional	Ana Maria Rodrigues
Prospeção	Rita Meneses (até 31 de setembro de 2019)
	Paula Alexandrino
	Madalena Pombo
Administrativa	Hélia Piedade
Financeira	Gonçalo Solla

Sara Pastena

4.2. Financeiros

No quadro abaixo evidenciamos a execução financeira relativa ao ano de 2019

RUBRICA	Orçamento Aprovado 2019 (1)	Execução 2019 (2)	Grau de Execução (2/1)x100
3. ENC. PESSOAL N/DOCENTE			
3.1.1. PESSOAL N/DOCENTE INTERNO	133 559,87	132 744,58	99,39%
3.1.1.2. Pessoal Técnico	117 592,52	115 666,36	98,36%
3.1.1.3. Pessoal Administrativo	15 967,35	17 078,22	106,96%
3.1.1.4. Outro Pessoal	0,00	0,00	-
3.2. ENC. C/ ALIM. ALOJ. TRANSPORTE	8 509,47	8 079,28	94,94%
3.2.1. Pessoal Interno	8 005,95	8 079,28	100,92%
3.2.2. Pessoal Externo	503,52	0,00	-
Subtotal	142 069,34	140 823,86	99,12%
4. PREP. DESENV. ACOMPANHAMENTO			
4.1. Preparação	0,00	0,00	-
4.2. DESENV. E ACOMPANHAMENTO			
4.2.1. Matérias Primas Sub. Consumo	420,00	110,98	26,42%
4.2.2. Ferr. e Utens. Desg. Rápido	180,00	424,21	235,67%
4.2.3. Aq., Elab., Reprod., out. D.Téc.	780,25	520,00	66,65%
4.2.4. Aq. Serviços Especializados	11 479,97	12 098,48	105,39%
4.2.5. Administrativos Gerais	96,00	9,53	9,93%
4.2.6. Despesas Gerais Manutenção	0,00	1,78	-
4.3. Outros Encargos	105,00	0,00	0,00%
Subtotal	13 061,22	13 164,98	100,79%
5. RENDAS, ALUGUERES E AMORT.			
5.1. Equipamentos	0,00	0,00	-
5.1.1. Alugueres	0,00	0,00	-
Subtotal	0,00	0,00	-
TOTAL	155 130,56	153 988,84	99,26%

No que diz respeito à execução financeira, os valores apresentados para 2019 encontram-se dentro dos valores previstos em orçamento. A Rubrica 3 exibe uma execução de 99,12% e representa 91,45% de toda a execução orçamental de 2019, compensando assim a execução de 100,79% da rubrica 4, sendo a execução global do projeto de 99,26%, que revela, uma vez mais, cuidado e rigor na gestão dos recursos.

Sara Pastora

4. Nota Final

No ano de 2019 continuámos a assistir a grandes dificuldades no que respeita à integração profissional das pessoas com deficiência, uma vez que as melhorias na taxa global de desemprego dos últimos anos não se estenderam a esta população, tendo inclusive aumentado o número de pessoas desempregadas com deficiência inscritas nos centros de emprego.

É neste contexto que demos continuidade ao trabalho desenvolvido até então, procurando, em todas as ações realizadas, um envolvimento cada vez maior dos clientes, nomeadamente nos processos de procura ativa de emprego, fomentando atitudes dinâmicas e proactivas, apoiando-os na consulta de anúncios e dotando-os de competências sócio profissionais (Espaço In/Formação OED, treino de competências e simulação de entrevistas de emprego).

Por outro lado, o contacto com o tecido empresarial assume um papel fundamental, para a sensibilização do valor do trabalho das pessoas com deficiência e de informação sobre os incentivos financeiros à contratação, criando por vezes oportunidades que à partida não existiriam. A este respeito temos assistido, na região de Lisboa a duas grandes áreas do mercado de trabalho, a geriatria e a hotelaria, que têm crescido nos últimos anos e nas quais existe muita oferta de emprego. No entanto, os perfis profissionais exigidos nestas áreas não se têm mostrado compatíveis com as competências dos clientes da OED.

A Lei nº 4 de 10 de janeiro de 2019 que estabelece um sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, veio também forçar as médias e grandes empresas a pensarem na contratação de pessoas com deficiência. Assim neste ano realizámos um grande trabalho de consultadoria em grandes empresas que querem iniciar a contratação de pessoas com deficiência e nos pediram apoio neste sentido. Cada vez mais a OED tem sido procurada pelas grandes empresas no sentido de prestar consultadoria nesta área, o que envolve diversas ações nomeadamente o esclarecimento de dúvidas, a sensibilização de colaboradores e análise de funções.

Sara Pastena

É também importante referir que os processos de integração profissional, desde a angariação de uma oferta de emprego até à colocação propriamente dita, são bastante diferentes entre si, nomeadamente no que respeita à sua duração. Este fator está essencialmente relacionado com as metodologias de recrutamento das organizações e também com o tipo de contrato que é estabelecido com o futuro colaborador. Durante todo este período a OED disponibiliza apoio aos empresários, que pode abranger diversas ações, tais como: avaliação e observação do posto de trabalho, ações de sensibilização aos colaboradores, apoio, ou mesmo realização em conjunto das candidaturas aos incentivos financeiros do IEFP, acompanhamentos das entrevistas de emprego aos candidatos à função, entre outras.

Congratulamo-nos com todo o trabalho realizado e os resultados obtidos, que demonstram o profissionalismo, empenho e dedicação da equipa, levando a que a OED continue a ser um projeto de referência para as pessoas com deficiência, as entidades empregadoras e as organizações congéneres, que também nos contactam para partilharmos com elas a nossa experiência.

Em 2020 pretendemos manter como objetivos determinantes o assegurar aos clientes serviços de qualidade adequados às suas necessidades e o ampliar /intensificar das relações de parceria.