



# **BEO** **ANÁLISE DE NECESSIDADES**

Relatório Nacional - Portugal  
10.2024

# CONTEÚDO

**03** **SECÇÃO A**  
Resultados do inquérito aos profissionais de Emprego Apoiado

**13** **SECÇÃO B**  
Resultados do inquérito às entidades empregadoras

**20** **SECÇÃO B**  
Conclusões & recomendações



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



## **SECÇÃO A**

Resultados do inquérito aos  
profissionais de Emprego Apoiado

# Atividade do Projeto BEO 2.4

## Relatório Nacional Portugal

Número de respostas:

**39** Questionários de Profissionais de Emprego Apoiado preenchidos

**17** Questionários de entidades empregadoras preenchidos

### SECÇÃO A

#### RESULTADOS DOS INQUÉRITOS AOS PROFISSIONAIS DE EMPREGO APOIADO

I. Identifique a forma como os participantes responderam aos questionários:

- Cara a cara
- Online
- Outro (por favor, descreva)

II. Identifique os participantes no quadro que se segue:

Nº total	Género		Grupo Etário					Experiência profissional no domínio do Emprego Apoiado				
	F	M	<25 anos	26-35 anos	36-45 anos	46-55 anos	>55 anos	0 – 1 ano	2-5 anos	6-10 anos	11-15 anos	Mais de 15 anos
39	36	3	2	8	12	12	5	7	13	7	1	11
100%	92.30%	7.70%	5.10%	20.50%	30.80%	30.80%	12.80%	17.90%	33.30%	17.90%	2.60%	28.20%

III. Relativamente às competências dos profissionais de Emprego Apoiado, indique o número de participantes que responderam aos seguintes itens:

1. De que forma concorda que seja necessário haver uma formação especializada sobre como envolver as entidades empregadoras?					
Concordo plenamente	Concordo	Não concordo, nem discordo	Não concordo	Discordo totalmente	Não sei
33	6	0	0	0	0
84.60%	15.40%	0%	0%	0%	0%

  

2. Até que ponto se sente seguro no contacto com as entidades empregadores?			
Muito seguro	Parcialmente seguro	Parcialmente inseguro	Inseguro
9	25	4	1
23.10%	64.1%	10.30%	2.60%

### 3. Com que frequência utiliza as seguintes competências no processo de envolvimento das entidades empregadoras?

#### a. Apoiar e procurar com a pessoa candidata oportunidades de emprego adequadas

Sempre	Muito frequentemente	Por vezes	Raramente	Nunca
10	21	5	3	0
25.60%	53.80%	12.80%	7.70%	0%

#### b. Contactar entidades empregadoras de diferentes sectores de atividade, com o objetivo de criar e atualizar a sua rede de entidades empregadoras

Sempre	Muito frequentemente	Por vezes	Raramente	Nunca
4	9	13	9	4
10.30%	23.10%	33.30%	23.10%	10.30%

#### c. Identificar as necessidades da entidade empregadora

Sempre	Muito frequentemente	Por vezes	Raramente	Nunca
10	11	11	3	4
25.60%	28.20%	28.20%	7.70%	10.30%

#### d. Efetuar análises do mercado de trabalho, a fim de compreender futuras oportunidades de emprego

Sempre	Muito frequentemente	Por vezes	Raramente	Nunca
5	12	11	8	3
12.80%	30.80%	28.20%	20.50%	7.70%

#### e. Mediar / Negociar a contratação entre a entidade empregadora e a pessoa candidata

Sempre	Muito frequentemente	Por vezes	Raramente	Nunca
4	11	10	6	8
10.30%	28.20%	25.60%	15.40%	20.50%

#### f. Utilizar métodos para fazer o match entre o perfil das pessoas candidatas e as oportunidades de emprego remunerado

Sempre	Muito frequentemente	Por vezes	Raramente	Nunca
13	14	9	2	1
33.30%	35.90%	23.10%	5.10%	2.60%

#### g. Analisar e criar instrumentos de apoio à integração profissional da pessoa candidata

Sempre	Muito frequentemente	Por vezes	Raramente	Nunca
8	12	12	4	3
20.50%	30.80%	30.80%	10.30%	7.70%

#### h. Acompanhar todo o processo pós-contratação, registando as ocorrências e apoiando a entidade empregadora e a pessoa candidata na resolução dos problemas que possam surgir

Sempre	Muito frequentemente	Por vezes	Raramente	Nunca
9	9	9	7	5
23.10%	23.10%	23.10%	17.90%	12.80%

**4. Na sua opinião, que competências dos técnicos de EA (em geral) necessitam ser melhoradas através de um curso de formação em envolvimento da entidade empregadora? Classifique cada competência numa escala de 5 (muito necessário) a 1 (não necessário)**

**a. Apoiar e procurar com a pessoa candidata oportunidades de emprego adequadas**

5	4	3	2	1
16	16	7	0	0
41%	41%	17.90%	0%	0%

**b. Contactar entidades empregadoras de diferentes sectores de atividade, com o objetivo de criar e atualizar a sua rede de entidades empregadoras**

5	4	3	2	1
22	14	2	1	0
56.40%	35.90%	5.10%	2.60%	0%

**c. Identificar as necessidades da entidade empregadora**

5	4	3	2	1
25	10	2	2	0
59%	25.60%	5.10%	5.10%	0%

**d. Efetuar análises do mercado de trabalho, a fim de compreender futuras oportunidades de emprego**

5	4	3	2	1
23	14	2	0	0
59%	35.90%	5.10%	0%	0%

**e. Mediar / Negociar a contratação entre a entidade empregadora e a pessoa candidata**

5	4	3	2	1
24	10	4	0	1
61.50%	25.60%	10.30%	0%	2.60%

**f. Utilizar métodos para fazer o match entre o perfil das pessoas candidatas e as ofertas de emprego remunerado**

5	4	3	2	1
26	8	5	0	0
66.70%	20.50%	12.80%	0%	0%

**g. Analisar e criar instrumentos de apoio à integração profissional da pessoa candidata**

5	4	3	2	1
21	14	4	0	0
53.80%	35.90%	10.30%	0%	0%

**h. Acompanhar todo o processo pós-contratação, registando as ocorrências e apoiando a entidade empregadora e a pessoa candidata na resolução dos problemas que possam surgir**

5	4	3	2	1
23	12	4	0	0
59%	30.80%	10.30%	0%	0%

**IV. Relativamente ao conhecimento, indique o número de participantes que responderam aos seguintes itens:**

<b>1. Por favor, classifique a sua necessidade de conhecimentos na sua área de trabalho atual relacionados com o envolvimento das entidades empregadoras, numa escala de 5 (muito necessário) a 1 (não necessário)</b>				
<b>a. Conhecimento sobre o mercado de trabalho local, regional e nacional (mercado de trabalho atual e tendências, fontes, como aceder a elas, conhecimento de cada uma das entidades empregadoras que exercem a sua atividade na localidade)</b>				
5	4	3	2	1
14	17	5	3	0
35.90%	43.60%	12.80%	7.70%	0%
<b>b. Sistemas empresariais e conhecimento de processos e teorias económicas</b>				
5	4	3	2	1
10	11	15	2	1
25.60%	28.20%	38.50%	5.10%	2.60%
<b>c. Requisitos atuais da legislação nacional e internacional sobre emprego e igualdade para os trabalhadores</b>				
5	4	3	2	1
19	13	4	3	0
48.70%	33.30%	10.30%	7.70%	0%
<b>d. Conhecimento da cultura e políticas da empresa (por exemplo, estratégia de Diversidade, Equidade e Inclusão - DEI)</b>				
5	4	3	2	1
23	11	4	1	0
59%	28.20%	10.30%	2.60%	0%
<b>e. Como estabelecer o primeiro contacto com entidades empregadoras de diferentes sectores, de uma forma que as envolva e faça suscitar o seu interesse</b>				
5	4	3	2	1
18	15	3	3	0
46.20%	38.50%	7.70%	7.70%	0%
<b>f. Conhecimento sobre trabalhar em parceria com entidades empregadoras e a criação de redes</b>				
5	4	3	2	1
17	13	7	2	0
43.60%	33.30%	17.90%	5.10%	0%
<b>g. Conhecimento dos métodos de recrutamento</b>				
5	4	3	2	1
17	18	2	2	0
43.60%	46.20%	5.10%	5.10%	0%
<b>h. Por que razão e como podem ser necessários ajustamentos razoáveis para garantir a igualdade de acesso ao emprego remunerado, bem como a segurança e o bem-estar das pessoas que exercem uma atividade remunerada</b>				
5	4	3	2	1
16	17	5	1	0
41%	43.60%	12.80%	2.60%	0%

**IV. Relativamente ao conhecimento, indique o número de participantes que responderam aos seguintes itens:**

<b>i. Conhecimento dos métodos de formação no local de trabalho e das suas aplicações</b>				
5	4	3	2	1
14	18	4	3	0
35.90%	46.20%	10.30%	7.70%	0%
<b>j. Como efetuar análises de tarefas e empregos para compreender todos os aspetos das oportunidades de emprego</b>				
5	4	3	2	1
13	16	7	3	0
33.30%	41%	17.90%	7.70%	0%
<b>k. Conhecimentos e métodos para criar um match entre o perfil das pessoas candidatas e as ofertas de emprego remunerado</b>				
5	4	3	2	1
15	14	3	7	0
38.50%	35.90%	7.70%	17.90%	0%
<b>l. Técnicas utilizadas para defender o apoio no acompanhamento pós-colocação, a fim de poder alcançar resultados positivos</b>				
5	4	3	2	1
17	13	5	4	0
43.60%	33.30%	12.80%	10.30%	0%
<b>m. Conhecimentos sobre ativação e mobilização de suportes naturais que serão um apoio para a pessoa candidata</b>				
5	4	3	2	1
17	15	4	2	1
43.60%	38.50%	10.30%	5.10%	2.60%
<b>n. Técnicas de orientação e apoio à aprendizagem dentro e fora do local de trabalho</b>				
5	4	3	2	1
20	12	4	3	0
51.30%	30.80%	10.30%	7.70%	0%

**V. Do seu ponto de vista, quais são as competências que um técnico de Emprego Apoiado mais necessita, a fim de conseguir chegar às entidades empregadoras, tendo em conta que o mercado de trabalho está em constante mudança, com os desafios da globalização, digitalização, robotização e envelhecimento?**

**Por favor, indique pelo menos 3 competências:**

### **1. Competências de comunicação**

Boa capacidade de argumentação; Comunicação assertiva; Capacidade de diálogo; Comunicação eficaz; Clareza dos objetivos a atingir ao longo do processo de integração do candidato; Competências interpessoais; Facilidade de comunicação; Assertividade; Poder de argumentação.

### **2. Persistência e resiliência**

Resiliência; Persistência; Aprendizagem constante; Concentração; Interesse; Persuasão; Motivação; Envolvimento; Capacidade de aprender novas competências; Adaptabilidade.

### **3. Conhecimento do sector empresarial (visão empresarial) e do mercado de trabalho**

Competências de análise do mercado; Conhecimento da cultura organizacional, do posto de trabalho, das tarefas e das condições envolvidas; Competências profissionais para abordar as entidades empregadoras; Conhecimento do mercado; Capacidade de compreender e responder às necessidades das entidades empregadoras; Disponibilidade e curiosidade para acompanhar a evolução das entidades empregadoras; Conhecimento do mercado e das necessidades das entidades empregadoras; Competências de recrutamento; Conhecimento das oportunidades.

### **4. Negociação / Mediação entre empregador e candidato**

Capacidade de negociação; Mediação; Planeamento; Capacidade de estimular parcerias; Boa compreensão das características e oportunidades do empregador neste contexto; Capacidade de analisar e apoiar a pessoa candidata; Mediação entre a entidade empregadora e a pessoa candidata; Relação empática; Capacidade de identificar as necessidades do interlocutor e propor soluções vantajosas para todos, negociação/mediação; Compreender a visão empresarial e não apenas a visão social; Capacidade de aproveitar as oportunidades de interagir regularmente com a organização.

**V. Do seu ponto de vista, quais são as competências que um técnico de Emprego Apoiado mais necessita, a fim de conseguir chegar às entidades empregadoras, tendo em conta que o mercado de trabalho está em constante mudança, com os desafios da globalização, digitalização, robotização e envelhecimento?**

**Por favor, indique pelo menos 3 competências:**

#### **5. Conhecimento da metodologia do Emprego Apoiado**

Conhecimento efetivo do perfil dos candidatos a integrar de acordo com as suas motivações e interesses; Conhecimento do método de Emprego Apoiado, conhecimento do apoio a organizações que contratam pessoas com deficiência; Empatia; Respeito pela autodeterminação; Competências técnicas em Emprego Apoiado; Competências relacionadas com o apoio ao desenvolvimento das competências das pessoas candidatas; Correspondência entre pessoas candidatas.

#### **6. Flexibilidade - Adaptabilidade**

Capacidade de adaptação; Criatividade; Sensibilização; Motivação efetiva; Disponibilidade; Dinamismo; Capacidade de resolução de problemas.

#### **7. Competências de inter-relacionamento**

Competências pessoais, técnicas e proactivas; Competências sociais e relacionais; Competências de trabalho em rede, de interação e de relação interpessoal; Determinação, convicção e otimismo; Competências relacionais e de comunicação; Confiança; Transparência; Empenho.

**Relativamente a receber formação sobre estas competências no âmbito da profissão em que os participantes trabalham atualmente, indique quantos deles responderam:**

<b>2. Recebeu alguma formação sobre estas competências no âmbito da profissão que exerce atualmente?</b>				
Sim. Um formal, como pré-requisito antes de começar a trabalhar	Sim, uma formação profissional suplementar	Aprendi através de colegas	Não, mas recebi uma formação informal	Não, mas "aprendi fazendo" (sozinho)
4	15	9	7	4
10.30%	38.50%	23.10%	17.90%	10%

**Relativamente às competências necessárias para o processo de envolvimento da entidade empregadora, por ordem de relevância, indique quantas responderam:**

<b>3. Classifique as competências necessárias no processo de envolvimento da entidade empregadora por ordem de relevância (de 1= menor relevância a 10= maior relevância); atribuindo a cada competência uma classificação de 1 a 10:</b>									
<b>a. Competências de vendas e marketing</b>									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3	2	2	1	7	1	4	7	7	5
7.70%	5.10%	5.10%	2.60%	17.90%	2.60%	10.30%	17.90%	17.90%	12.80%
<b>b. Competências de ligação em rede e de relacionamento</b>									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0	0	0	0	2	3	3	8	7	16
0%	0%	0%	0%	5.10%	7.70%	7.70%	20.50%	17.90%	41%
<b>c. Aconselhar as entidades empregadoras sobre os processos de recrutamento e seleção para garantir que são utilizados os melhores métodos para avaliar a adequação da pessoa candidata à função específica</b>									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0	0	0	0	2	2	3	10	10	12
0%	0%	0%	0%	5.10%	5.10%	7.70%	25.60%	25.60%	30.80%
<b>d. Apoiar as entidades empregadoras na formulação de tarefas e competências necessárias para os perfis em falta</b>									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0	0	0	0	2	2	4	6	14	11
0%	0%	0%	0%	5.10%	5.10%	10.30%	15.40%	35.90%	28.20%
<b>e. Capacidade de resolução de problemas</b>									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0	0	0	0	1	0	0	3	16	19
0%	0%	0%	0%	2.60%	0%	0%	7.70%	41%	48.70%

<b>f. Competências sociais e relacionais</b>									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0	0	0	0	1	1	0	5	12	20
0%	0%	0%	0%	2.60%	2.60%	0%	12.80%	30.80%	51.30%
<b>g. Competências de negociação e mediação</b>									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0	0	0	0	1	0	0	6	18	14
0%	0%	0%	0%	2.60%	0%	0%	15.40%	46.20%	35.90%
<b>h. Competências em matéria de informação, aconselhamento e orientação</b>									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0	0	0	0	1	2	3	7	11	15
0%	0%	0%	0%	2.60%	5.10%	7.70%	17%	28.20%	38.50%
<b>i. Competências de recolha de dados</b>									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0	0	0	1	7	3	4	8	10	6
0%	0%	0%	2.60%	17.90%	7.70%	10.30%	20.50%	25.60%	15.40%
<b>j. Competências de avaliação e planeamento</b>									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0	0	0	0	1	1	5	7	13	12
0%	0%	0%	0%	2.60%	2.60%	12.80%	17.90%	33.30%	30.80%
<b>k. Competências de formação (por exemplo: saber planear, desenvolver, acompanhar e avaliar a formação profissional em contexto de trabalho)</b>									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0	0	0	1	1	1	4	8	10	14
0%	0%	0%	2.60%	2.60%	2.60%	10.30%	20.50%	25.60%	35.90%
<b>l. Competências relacionadas com o apoio ao desenvolvimento de competências das pessoas candidatas</b>									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0	0	0	0	1	0	2	6	12	18
0%	0%	0%	0%	2.60%	0%	5.10%	15.40%	30.80%	46.20%



## **SECÇÃO B**

Resultados do inquérito às  
entidades empregadoras

## SECÇÃO B

### RESULTADOS DO INQUÉRITO ÀS ENTIDADES EMPREGADORAS

#### 1. PERFIL DA ENTIDADE EMPREGADORA

##### I. Identifique a forma como os participantes responderam aos questionários:

- Cara a cara
- Online
- Outro (por favor, descreva)

##### II. Identifique o perfil da entidade empregadora no quadro abaixo:

Nº Total	Dimensão da entidade empregadora						
	0-14 trabalhadores	15-25 trabalhadores	26-50 trabalhadores	51-250 trabalhadores	251-499 trabalhadores	500-1499 Trabalhadores	> 1500 Trabalhadores
17	1	1	2	2	1	4	6
100%	5.90%	5.90%	11.80%	11.80%	5.90%	23.50%	35.30%

##### III. Identifique o tipo de setor a que pertencem as entidades empregadoras:

i.	Comércio por grosso e a retalho	5	29.40%
ii.	Atividades de saúde humana e ação social	3	17.70%
iii.	Atividades de alojamento e restauração	2	11.80%
iv.	Administração pública e defesa; segurança social obrigatória	1	5.90%
v.	Agricultura, silvicultura e pesca	1	5.90%
vi.	Atividades profissionais, científicas e técnicas	1	5.90%
vii.	Outras atividades de serviços	4	23.50%

##### IV. Identifique o título dos participantes:

Presidente/ Diretor Executivo	Direção de topo	Gestão Júnior	Trabalhadores RH	Outros
2	4	1	7	3
11.80%	23.50%	5.90%	41.20%	17.70%

## V. Identifique as funções dos participantes:

i.	Emprego/Recrutamento	10	22.73%
ii.	Recursos Humanos (RH)	9	10.45%
iii.	Formação e desenvolvimento	6	13.64%
iv.	Relações com os trabalhadores	5	11.36%
v.	Área administrativa	3	6.82%
vi.	Desenvolvimento Organizacional	3	6.82%
vii.	Diversidade	3	6.82%
viii.	Área de deficiência	2	4.55%
ix.	Outros - Assistente social	1	2.27%
x.	Outros - Direção técnica	1	2.27%
xi.	Outros - Gestão	1	2.27%

## VI. Identifique o número de anos na sua entidade empregadora:

0-1 ano	2-5 anos	6-10 anos	11-15 anos	Mais de 15 anos
3	4	4	1	5
17.70%	23.50%	23.50%	5.90%	29.40%

## 2. RELATIVAMENTE A BENEFÍCIOS/ SERVIÇOS/RECURSOS, INDIQUE QUANTOS PARTICIPANTES RESPONDERAM AOS SEGUINTE TÓPICOS:

Uma entidade empregadora respondeu simultaneamente "utilizo" e "não utilizo" nas perguntas 1, 2, 3 e 4. Por conseguinte, as respostas a estas perguntas não são incluídas neste tópico e a percentagem é ajustada para um total de 16 questionários.

### Tópico 1. Incentivos financeiros às entidades empregadoras que empregam pessoas com deficiência ou incapacidade

			Muito útil		Útil		Pouco útil		Nada útil		Não sei	
Utiliza	5	31.3%	2	12.5%	3	18.8%						
Não utiliza	11	68.8%	8	47.1%	1	6.3%	1	6.3%			1	6.3%

### Tópico 2. Incentivos ao emprego para adaptações ao local de trabalho (acessos, material de trabalho adaptado etc.)

			Muito útil		Útil		Pouco útil		Nada útil		Não sei	
Utiliza	4	25%			4	25%						
Não utiliza	12	75%	10	62.5%	1	6.3%	1	6.3%				

### Tópico 3. Serviços de Emprego Apoiado, isenções fiscais e outros incentivos financeiros

			Muito útil		Útil		Pouco útil		Nada útil		Não sei	
Utiliza	5	31.3%	1	6.3%	4	25%						
Não utiliza	11	68.8%	9	56.3%	1	6.3%	1	6.3%				

### Tópico 4. Serviços de informação e aconselhamento (sobre recrutamento, adaptação de um local de trabalho, vantagens de empregar pessoas com deficiência ou incapacidade, candidaturas para medidas de apoio à integração de pessoa com deficiência ou incapacidade)

			Muito útil		Útil		Pouco útil		Nada útil		Não sei	
Utiliza	8	50%	5	31.3%	3	18.8%						
Não utiliza	8	50%	6	37.5%	2	12.5%						

### Tópico 5. Organização de ações de sensibilização para os trabalhadores da entidade empregadora, sobre o tema da deficiência e incapacidade

			Muito útil		Útil		Pouco útil		Nada útil		Não sei	
Utiliza	10	58.8%	7	41.2%	2	11.8%						
Não utiliza	7	41.2%	6	35.3%	1	5.9%	1	5.9%				

### Tópico 6. Serviços de aconselhamento sobre integração profissional de pessoas com deficiência ou incapacidade no local de trabalho (tipos de deficiência e suas características, limitações e vantagens, etc.)

			Muito útil		Útil		Pouco útil		Nada útil		Não sei	
Utiliza	8	47.1%	7	41.2%			1	5.9%				
Não utiliza	9	52.9%	6	35.3%	2	11.8%					1	5.9%

### Tópico 7. Oportunidades de networking em que partilha recursos e aprende com os esforços de outras entidades empregadoras para oferecer mais oportunidades às pessoas com deficiência

			Muito útil		Útil		Pouco útil		Nada útil		Não sei	
Utiliza	12	70.6%	8	47.1%	4	23.5%						
Não utiliza	5	29.4%	3	17.6%	2	11.8%						

### 3. RELATIVAMENTE À VISÃO E ESTRATÉGIA DA ENTIDADE EMPREGADORA PARA A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E O RESPEITO PELOS DIREITOS FUNDAMENTAIS, INDIQUE QUANTOS PARTICIPANTES RESPONDERAM AOS SEGUINTE TÓPICOS

Tópico	SIM	NÃO	Trouxe aspetos positivos	Precisa de ser melhorado	Não sei
1. A entidade empregadora dispõe de um regulamento interno ou de um Código de Conduta em que o compromisso de não discriminação e de inclusão das pessoas com deficiência e incapacidade é expressamente referido.	10 (58.8%)	7 (41.2%)	5 (29.4%)	5 (29.4%)	0
2. A entidade empregadora implementou uma estratégia de DEI (Diversidade, Equidade e Inclusão) que é regularmente revista	6 (35.3%)	11 (64.7%)	4 (23.5%)	2 (11.8%)	1 (5.9%)
3. A entidade empregadora tem uma parceria (formal ou informal) com uma organização social, através da qual a entidade empregadora integra profissionalmente as pessoas com Deficiência	10 (58.8%)	7 (41.2%)	8 (47.1%)	1 (5.9%)	2 (11.8%)
4. O site da entidade empregadora, o recrutamento e as ferramentas online são totalmente acessíveis a pessoas com diferentes tipos de deficiências e incapacidades	5 (29.4%)	12 (70.5%)	1 (5.9%)	4 (23.5%)	2 (11.8%)
5. A entidade empregadora nomeou uma pessoa responsável por assegurar a implementação de ações de inclusão para pessoas com deficiência ou incapacidade (que pode ser um trabalhador com deficiência ou incapacidade que já trabalha na	10 (58.8%)	7 (41.2%)	4 (23.5%)	6 (35.3%)	1 (5.9%)
6. A entidade empregadora tem uma política de adaptação da função e de orientação profissional na reintegração (após doença ou acidente que impossibilita voltar à função original), se necessário?	8 (47.1%)	9 (52.9%)	4 (23.5%)	3 (17.6%)	2 (11.8%)

#### 4. RELATIVAMENTE AO RECRUTAMENTO E OPORTUNIDADES DE PROMOÇÃO/FORMAÇÃO, INDIQUE QUANTOS PARTICIPANTES RESPONDERAM AOS SEGUINTE TÓPICOS:

Tópico	SIM	NÃO	Trouxe aspetos positivos	Precisa de ser melhorado	Não sei
1. Alterar a redação dos anúncios de emprego, tornando-os inclusivos e não discriminatórios	12 (70.6%)	5 (29.4%)	8 (47.1%)	2 (11.8%)	1 (5.9%)
2. Alterar as perguntas da entrevista, tornando-as inclusivas e compreensíveis para a pessoa candidata	11 (64.7%)	6 (35.3%)	5 (29.4%)	3 (17.6%)	1 (5.9%)
3. Modificar os requisitos de pré-seleção no processo de recrutamento (por exemplo, flexibilidade de horário)	8 (47.1%)	9 (52.9%)	4 (23.5%)	3 (17.6%)	0
4. Criar um posto de trabalho inclusivo, adaptado às competências e limitações da pessoa candidata	10 (58.8%)	7 (41.2%)	6 (35.3%)	3 (17.6%)	1 (5.9%)
5. Oferecer e/ou alargar oportunidades de formação para pessoas com deficiência ou incapacidade: tutoria, acompanhamento na adaptação ao posto de trabalho, estágio, formação antes de entrar no trabalho e outras	7 (41.2%)	10 (58.8%)	6 (35.3%)	1 (5.9%)	1 (5.9%)
6. Formação profissional e estágio	11 (64.7%)	6 (35.3%)	7 (41.2%)	3 (17.6%)	0
7. Circuito de emprego (a metodologia do circuito de emprego apoia pessoas com deficiência e incapacidade que necessitam de uma experiência profissional relevante através de períodos curtos de diferentes atividades profissionais)	5 (29.4%)	12 (70.6%)	3 (17.6%)	1 (5.9%)	2 (11.8%)

## 5. RELATIVAMENTE ÀS CONDIÇÕES E INSTALAÇÕES, INDIQUE O NÚMERO DE PARTICIPANTES QUE RESPONDERAM AOS SEGUINTE TÓPICOS:

Tópico	SIM	NÃO	NÃO APLICÁVEL	Trouxe aspetos positivos	Precisa de ser melhorado	Não sei
1. Tornar as instalações existentes acessíveis aos trabalhadores com deficiência ou incapacidade	8 (47.1%)	9 (52.9%)		6 (35.3%)	3 (17.6%)	1 (5.9%)
2. Reestruturação ou alteração do posto de trabalho (mudança de tarefas, de horário, etc.)	10 (58.8%)	7 (41.2%)		8 (47.1%)	3 (17.6%)	1 (5.9%)
3. Trabalho flexível (horas de início e de fim flexíveis, trabalho a partir de casa, etc.)	12 (70.6%)	5 (29.4%)		7 (41.2%)	4 (23.5%)	1 (5.9%)
4. Compra / Adquisição ou modificação / adaptação de equipamento ou dispositivos de assistência	5 (29.4%)	12 (70.6%)		3 (17.6%)	5 (29.4%)	1 (5.9%)
5. Materiais ou instrumentos de avaliação ou de formação comprados / adquiridos ou modificados / adaptados	5 (29.4%)	12 (70.6%)		3 (17.6%)	4 (23.5%)	1 (5.9%)
6. Ambiente de trabalho adaptado (ex.: acesso ao trabalho, iluminação, temperatura, ruído, áreas de descanso, etc.)	8 (47.1%)	9 (52.9%)		5 (29.4%)	5 (29.4%)	1 (5.9%)
7. Consultou o trabalhador com uma deficiência ou incapacidade sobre o equipamento especial ou a tecnologia de assistência necessária	6 (35.3%)	3 (17.6%)	8 (47.1%)	6 (35.3%)	2 (11.8%)	1 (5.9%)
8. Outros. Especifique se faz favor.	1	Temos um programa On-the-Job em parceria com uma Associação que trabalha na área da inclusão de pessoas com deficiência e incapacidade				
	1	A empresa tem uma política de não discriminação, procurando parceiros de Emprego Apoiado para aconselhamento no caso da participação de uma pessoa com deficiência ou incapacidade no processo de recrutamento e eventual seleção. A empresa tem vários trabalhadores com algum grau de deficiência, promovendo a adaptação das condições e organização do trabalho.				



## **SECÇÃO C**

Conclusões & Recomendações

## SECÇÃO C

### CONCLUSÕES & RECOMENDAÇÕES

#### I. Conclusões e recomendações relativas à análise dos dados dos inquiridos aos técnicos de Emprego Apoiado (EA)

A APEA (Portugal) **recebeu 39 questionários de profissionais de Emprego Apoiado (EA)**, dos quais a maioria são profissionais de EA do sexo feminino (92,30%). A distribuição etária é bastante equilibrada (20,50% tem 26-35 anos; 30,80% tem 26-35 anos e 30,80% tem 46-55 anos). A maioria dos inquiridos tem pelo menos 5 anos de experiência no domínio do EA: quase um terço tem mais de 11 anos de experiência (30,80%) e quase 18% tem entre 6 e 10 anos de experiência (17,90%). Outro terço tem entre 2 e 5 anos de experiência (33,30%).

Ao analisar as respostas sobre formação, verificamos que, dos 39 profissionais da EA que responderam ao questionário, menos de 40% receberam formação no início do seu trabalho. Pouco mais de metade recebeu uma formação informal ou por parte dos colegas, enquanto 10% aprendeu o trabalho “fazendo”.

A falta de formação pode contribuir para o facto de 64% dos profissionais de EA se sentirem apenas parcialmente seguros em relação ao contacto com as entidades empregadoras, enquanto 13% se sentem parcialmente inseguros ou completamente inseguros. Apenas 23% se sentem muito seguros. No entanto, destes 23% que se sentem muito seguros, **todos os profissionais de EA concordam com a necessidade da existência de um curso de formação especializada sobre o envolvimento das entidades empregadoras**, com 85% a concordar fortemente e 15% a concordar.

De acordo com as competências utilizadas nos processos de envolvimento da entidade empregadora e as competências que se considera ser necessário melhorar pelo profissional de EA através de um curso de formação em envolvimento da entidade empregadora, torna-se claro que **as competências que são identificadas como mais necessárias** para serem melhoradas através de um curso de formação em envolvimento da entidade empregadora, **são as competências que são identificadas como menos utilizadas** pelos profissionais de EA. (ver abaixo: quadro III.3 e III.4). Também é notável que muitas competências que são avaliadas como muito necessárias para serem melhoradas, uma vez que quase todas elas têm classificações entre 87% e 94%. (ver abaixo: pergunta de enquadramento III.4.)

Por conseguinte, um curso de formação sobre estas competências será muito bem-vindo para os profissionais de EA, para que possam utilizar estes conhecimentos nos seus contactos com as entidades empregadoras.

As 10 áreas de conhecimento identificadas **como as mais necessárias**, são respondidas pela maioria dos profissionais de EA, uma vez que todas elas têm uma pontuação entre quase 77% e quase 90%, o que mostra que a maioria dos profissionais de EA sente uma grande necessidade de melhorar o conhecimento da maioria destas áreas. (ver abaixo: pergunta de enquadramento IV.1.)

No que respeita às **competências mais identificadas como necessárias** para um profissional de EA, quase todas as competências identificadas são **personais e sociais**, com a comunicação no topo da lista. Para além das competências pessoais e sociais, são mencionadas competências técnicas, como o conhecimento do sector empresarial e do mercado de trabalho, as competências de negociação e o conhecimento da metodologia da ES. (ver abaixo: Pergunta de enquadramento V.3.)

III. 3 **Com que frequência utiliza** as seguintes competências no processo de envolvimento da entidade empregadora? Classifique cada competência numa escala de 5 (muito necessário) a 1 (não necessário).  
Respostas listadas: Sempre (5) + muito frequentemente (4)

79,40%	a. Apoiar e procurar com a pessoa candidata oportunidades de emprego adequadas
69,20%	f. Utilizar métodos para fazer o match entre o perfil das pessoas candidatas e as oportunidades de emprego remunerado
53,80%	c. Identificar as necessidades da entidade empregadora
51,30%	g. Analisar e criar instrumentos de apoio à integração profissional da pessoa candidata
46,20%	h. Acompanhar todo o processo pós-contratação, registando as ocorrências e apoiando a entidade empregadora e a pessoa candidata na resolução dos problemas que possam surgir
43,60%	d. Efetuar análises do mercado de trabalho, a fim de compreender futuras oportunidades de emprego
38,50%	e. Mediar / Negociar a contratação entre a entidade empregadora e a pessoa candidata
33,40%	b. Contactar entidades empregadoras de diferentes sectores de atividade, com o objetivo de criar e atualizar a sua rede de entidades empregadoras

III. 4. Na sua opinião, que **competências necessárias devem ser** melhoradas no profissional da EA através de um curso de formação especializado na área do envolvimento das entidades empregadoras? Classifique cada competência numa escala de 5 (muito necessária) a 1 (não necessária). Respostas listadas: Muito necessário (5) + bastante necessário (4)

94,90%	d. Efetuar análises do mercado de trabalho, a fim de compreender futuras oportunidades de emprego
92,30%	b. Contactar entidades empregadoras de diferentes sectores de atividade, com o objetivo de criar e atualizar a sua rede de entidades empregadoras
89,80%	h. Acompanhar todo o processo pós-contratação, registando as ocorrências e apoiando a entidade empregadora e a pessoa candidata na resolução dos problemas que possam surgir
89,70%	c. Identificar as necessidades da entidade empregadora
89,70%	g. Analisar e criar instrumentos de apoio à integração profissional da pessoa candidata
87,20%	f. Utilizar métodos para fazer o match entre o perfil das pessoas candidatas e as ofertas de emprego remunerado
87,10%	e. Mediar / Negociar a contratação entre a entidade empregadora e a pessoa candidata
82,00%	a. Apoiar e procurar com a pessoa candidata oportunidades de emprego adequadas

IV. 1. Por favor, classifique a sua necessidade de conhecimentos na sua área de trabalho atual relacionados com o envolvimento das entidades empregadoras numa escala de 5 (muito necessário) a 1 (não necessário). Respostas enumeradas: muito necessário (5) + necessário (4)

89,80%	g. Conhecimento dos métodos de recrutamento
87,20%	d. Conhecimento da cultura e políticas da empresa (por exemplo, estratégia de diversidade, equidade e inclusão - DEI)
84,60%	h. Por que razão e como podem ser necessários ajustamentos razoáveis para garantir a igualdade de acesso ao emprego remunerado, bem como a segurança e o bem-estar das pessoas que exercem uma atividade remunerada
84,70%	e. Como estabelecer o primeiro contacto com entidades empregadoras de diferentes sectores, de uma forma que as envolva e faça suscitar o seu interesse
82,10%	m. Conhecimentos sobre ativação e mobilização de suportes naturais que serão um apoio para a pessoa candidata
82,10%	i. Conhecimento dos métodos de formação no local de trabalho e das suas aplicações
82,10%	n. Técnicas de orientação e apoio à aprendizagem dentro e fora do local de trabalho
82,00%	c. Requisitos atuais da legislação nacional e internacional sobre emprego e igualdade para os trabalhadores
79,50%	a. Conhecimento sobre o mercado de trabalho local, regional e nacional (mercado de trabalho atual e tendências, fontes, como aceder a elas, conhecimento de cada uma das entidades empregadoras que exercem a sua atividade na localidade)
76,90%	f. Conhecimento sobre trabalhar em parceria com entidades empregadoras e a criação de redes

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

Respostas listadas: respostas com uma cotação entre 8 e 10:

97.50%	g. Competências de negociação e mediação
97.40%	e. Capacidade de resolução de problemas
94.90%	f. Competências sociais e relacionais
92.40%	l. Competências relacionadas com o apoio ao desenvolvimento de competências das pessoas candidatas
83.70%	h. Competências em matéria de informação, aconselhamento e orientação
82.00%	j. Competências de avaliação e planeamento
82.00%	k. Competências de formação (por exemplo, saber planear, desenvolver, acompanhar e avaliar a formação profissional em contexto de trabalho)
82.00%	c. Aconselhar as entidades empregadoras sobre os processos de recrutamento e seleção para garantir que são utilizados os melhores métodos para avaliar a adequação da pessoa candidata à função específica
79.50%	d. Apoiar as entidades empregadoras na formulação de tarefas e competências necessárias para os perfis em falta
79.40%	b. Competências de ligação em rede e de relacionamento

## II. Conclusões e recomendações relativas à análise dos dados dos inquéritos às entidades empregadoras

### PERFIL DA ENTIDADE EMPREGADORA

**17 entidades empregadoras responderam a este questionário online.**

11 (64,7%) são de grandes empresas, 2 (11,80%) de médias empresas, 3 (17,5%) de pequenas empresas e 1 (5,90%) de uma microempresa. Relativamente aos tipos de setores, as que tiveram uma representação mais relevante acima dos 25% (por setor) foram: a) **Comércio por grosso e a retalho** (5) - 29,40%; b) **Outras atividades de serviços** (4) - 23,50% e c) **Atividades de saúde humana e ação social** (3) - 17,70%.

7 entidades empregadoras (41,20%) são funcionários de RH, 4 (23,50%) são quadros superiores e 3 (17,70%) responderam "outros". Com menor representatividade, neste estudo, 2 (11,80%) são Presidentes/CEO e 1 (5,90%) pertence ao quadro júnior.

As funções identificadas são muito variadas e demonstram que na mesma entidade empregadora, os participantes desempenham mais do que uma função, destacando-se, no entanto, as funções relacionadas com o **"Emprego/Recrutamento"** (10) com 22,73%.

5 e 9 entidades empregadoras identificam também o papel dos **Recursos Humanos (RH)** (9) - 10,45%; **Formação e Desenvolvimento** (6) - 13,64% e **Relações com os Trabalhadores** (5) - 11,36%.

**5 entidades empregadoras** trabalham na sua organização há mais de 15 anos, 1 entre 11 e 15 anos, 4 entre 6 e 10 anos, 4 entre 2 e 5 anos e 1 há menos de um ano.

### BENEFÍCIOS/SERVIÇOS/RECURSOS

Tendo em conta que 17 entidades empregadoras responderam a este questionário, e que foram apresentados 7 serviços e/ou recursos que deveriam identificar se eram utilizados nas suas entidades empregadoras, concluímos que a maioria não é utilizada. As exceções são os benefícios **"Ações de sensibilização para os trabalhadores sobre o tema da deficiência"** e **"Oportunidades de networking, em que partilha recursos e aprende com os esforços de outras entidades empregadoras para oferecer mais oportunidades às pessoas com deficiência"**, que mais entidades empregadoras identificam como sendo utilizados.

Independentemente da utilização ou não dos benefícios, a esmagadora maioria dos inquiridos identificou-os como "muito úteis" ou "algo úteis".

## **VISÃO E ESTRATÉGIA DA ENTIDADE EMPREGADORA PARA A INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E O RESPEITO PELOS DIREITOS HUMANOS**

Nesta secção, os resultados são muito diferentes, dependendo da estratégia questionada. A maioria respondeu "sim" aos seguintes tópicos:

(1) - A entidade empregadora dispõe de um regulamento interno ou de um Código de Conduta em que o compromisso de não-discriminação e de inclusão das pessoas com deficiência e incapacidade é expressamente referido.

(3) - A entidade empregadora tem uma parceria (formal ou informal) com uma organização social, através da qual a entidade empregadora integra profissionalmente as pessoas com Deficiência

(5) - A entidade empregadora nomeou uma pessoa responsável por assegurar a implementação de ações de inclusão para pessoas com deficiência ou incapacidade (que pode ser um trabalhador com deficiência ou incapacidade que já trabalha na entidade empregadora)  
Em contrapartida, os restantes temas receberam mais respostas negativas:

(2) - A entidade empregadora implementou uma estratégia de DEI (Diversidade, Equidade e Inclusão) que é regularmente revista

(4) - O site da entidade empregadora, o recrutamento e as ferramentas online são totalmente acessíveis a pessoas com diferentes tipos de deficiências e incapacidades

(6) - A entidade empregadora tem uma política de adaptação da função e de orientação profissional na reintegração (após doença ou acidente que impossibilita voltar à função original), se necessário?

Na maioria dos temas apresentados, a maioria dos inquiridos revelou que as medidas adotadas tinham aspetos positivos, no entanto com uma maior expressão da resposta "precisa de melhorar" nas respostas 4 e 6.

## **RECRUTAMENTO E OPORTUNIDADES DE PROMOÇÃO/FORMAÇÃO**

O maior número de respostas sobre a utilização de estratégias é o seguinte: Alterar a redação dos anúncios de emprego, tornando-os inclusivos e não discriminatórios (12); Alterar as perguntas da entrevista, tornando-as inclusivas e compreensíveis para a pessoa candidata (11); Criar um posto de trabalho inclusivo, adaptado às competências e limitações da pessoa candidata (10) e Formação profissional e estágio (6).

Os menos utilizados são: Modificar os requisitos de pré-seleção no processo de recrutamento (por exemplo, flexibilidade de horário) (9); Oferecer e/ou alargar oportunidades de formação para pessoas com deficiência ou incapacidade: tutoria, acompanhamento na adaptação ao posto de trabalho, estágio, formação antes de entrar no trabalho e outras (10) e Circuito de emprego (a metodologia do circuito de emprego apoia pessoas com deficiência e incapacidade que necessitam de uma experiência profissional relevante através de períodos curtos de diferentes atividades profissionais) (12).

Em todas as perguntas, as entidades empregadoras identificam que as estratégias trouxeram aspetos positivos.

## **ADAPTAÇÕES DAS CONDIÇÕES E INSTALAÇÕES**

No que diz respeito à lista de adaptações das condições e instalações, as respostas são muito diferentes consoante o tema.

Das adaptações enumeradas, as mais utilizadas são a **reestruturação ou alteração do posto de trabalho** (10 vs 7), o **trabalho flexível** (12 vs 5) e a **consulta do trabalhador com uma deficiência ou incapacidade sobre o equipamento especial ou a tecnologia de assistência necessária** (6 vs 3).

Por outro lado, as menos utilizadas são: **Tornar as instalações existentes acessíveis aos trabalhadores com deficiência ou incapacidade** (com 9 NÃO vs 8 SIM), **Compra / Aquisição ou modificação / adaptação de equipamento ou dispositivos de assistência** (com 12 NÃO vs 5 SIM), **Materiais ou instrumentos de avaliação ou de formação comprados/adquiridos ou modificados/adaptados** (com 12 NÃO vs 5 SIM) e **Ambiente de trabalho adaptado** (ex.: acesso ao trabalho, iluminação, temperatura, ruído, áreas de descanso, etc.) (com 9 NÃO vs 8 SIM).

As entidades empregadoras consideraram que todos os tópicos listados traziam aspetos positivos, mas identificaram a necessidade de melhorias com maior relevância nos tópicos **“Compra / Aquisição ou modificação / adaptação de equipamento ou dispositivos de assistência e Materiais ou instrumentos de avaliação ou de formação comprados/adquiridos ou modificados/adaptados”**.

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

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

**Herlinde Dupont, APEA**

[herlinde.dupont@empregoapoiado.org](mailto:herlinde.dupont@empregoapoiado.org)

Ou

**Entidade coordenadora do projeto BEO GTB:**

Stefany Tan E | [stefany.tan@gtb.be](mailto:stefany.tan@gtb.be)

Ou

Daan Henkens E | [daan.henckens@gtb.be](mailto:daan.henckens@gtb.be)