



RELATÓRIO DE ATIVIDADES 2018

Elaboração 06.02.2019	Coordenação do Programa/Serviço	<i>Silvia Pestana</i>
Aprovação <u><i>13/2/2019</i></u>	Conselho Executivo da Fundação LIGA	<i>Jonas de Castro e Silva</i>

ÍNDICE

Introdução	4
1. Caracterização de Clientes	5
2. Resultados alcançados	8
2.1 Ação corrente	8
▪ Resultados dos indicadores de desempenho relativos a clientes	8
▪ Envolvimento e Participação dos Clientes	8
▪ 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	16
▪ Barreiras ao Acesso e à Continuidade dos Serviços Prestados	23
2.2 Ação estratégica	24
3. Caracterização dos Clientes Integrados e Análise das Colocações	30
4. Recursos	33
4.1 Humanos	33
4.2 Financeiros	33
5. Nota final	35

Ass. Pestana

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 com estabilidade 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.

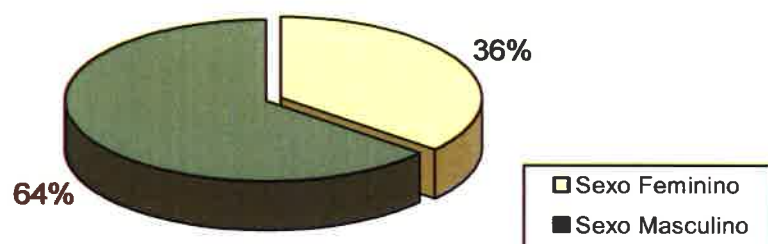
O atual Relatório visa a apresentação e reflexão sobre as atividades desenvolvidas durante o ano de 2018 e a sua comparação com os objetivos estabelecidos no respetivo Plano de Atividades.

Em 2018 o grau de execução dos objetivos do Plano de Atividades da OED foi claramente positivo tendo atingindo os 99%.

1. Caracterização dos Clientes

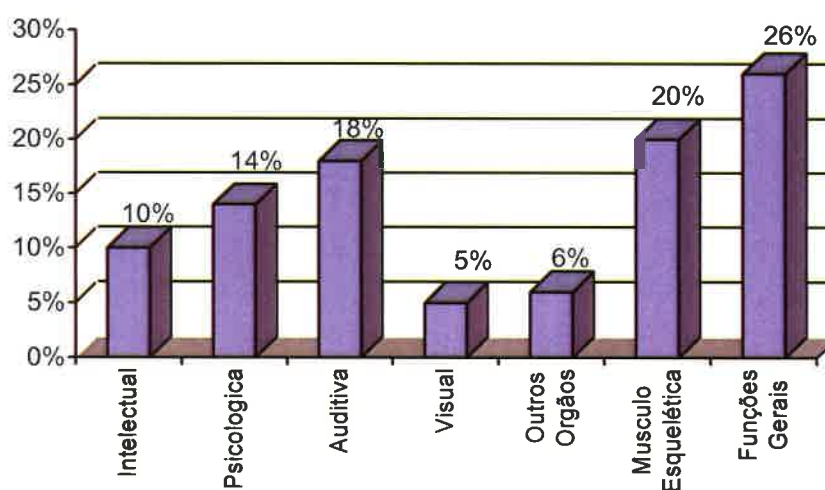
No ano de 2018, a OED abrangeu 288 pessoas com deficiência, sendo a maioria do sexo masculino, representando 64% do total, e os restantes 36% do sexo feminino.

Distribuição da População por Sexo



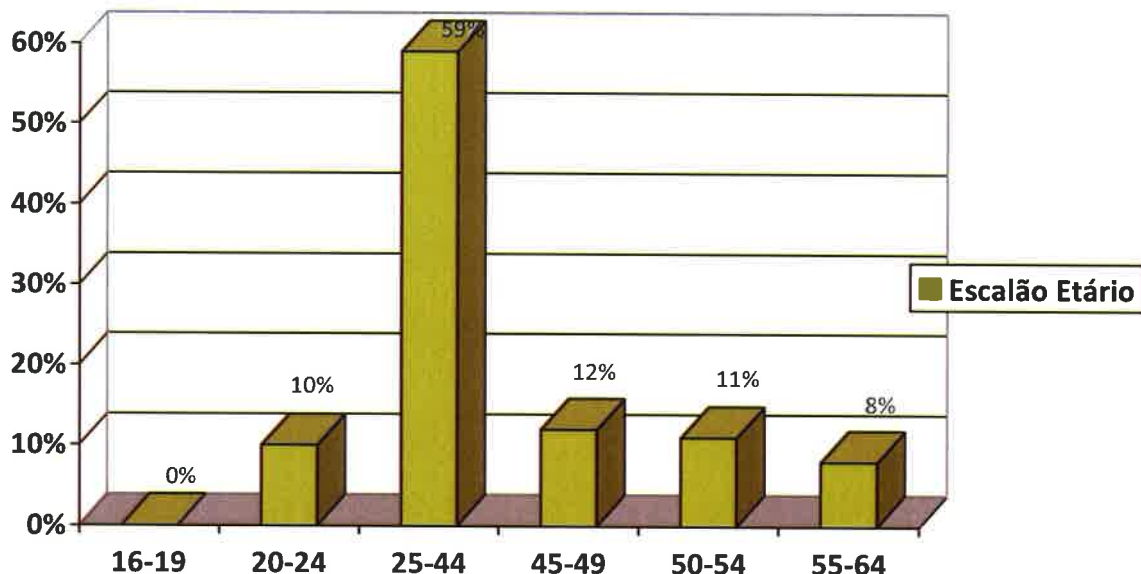
No que concerne ao tipo de deficiência, as categorias que apresentam maior frequência são: funções gerais (26%), músculo-esquelética (20%) e auditiva (18%).

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



Relativamente aos escalões etários a percentagem mais significativa, 59%, 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.

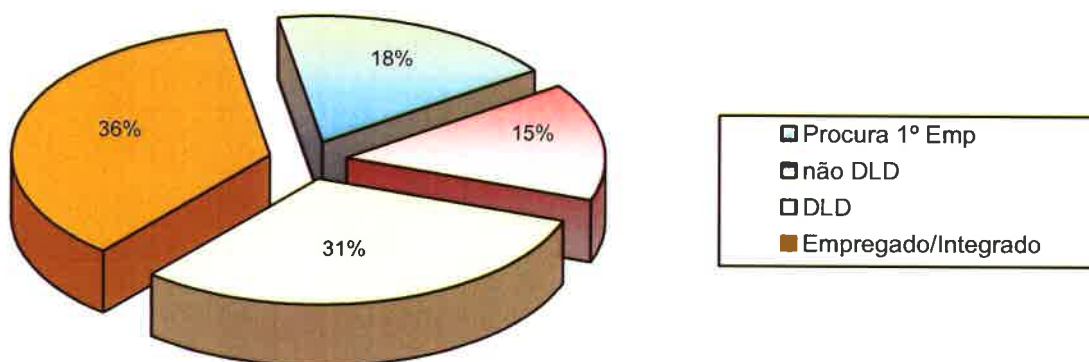
Distribuição Percentual da População por Escalão Etário



Como podemos verificar no gráfico seguinte, a maioria dos clientes no final do ano, encontra-se empregado com 36%, seguindo-se logo a situação de desemprego de longa duração, com 31%.

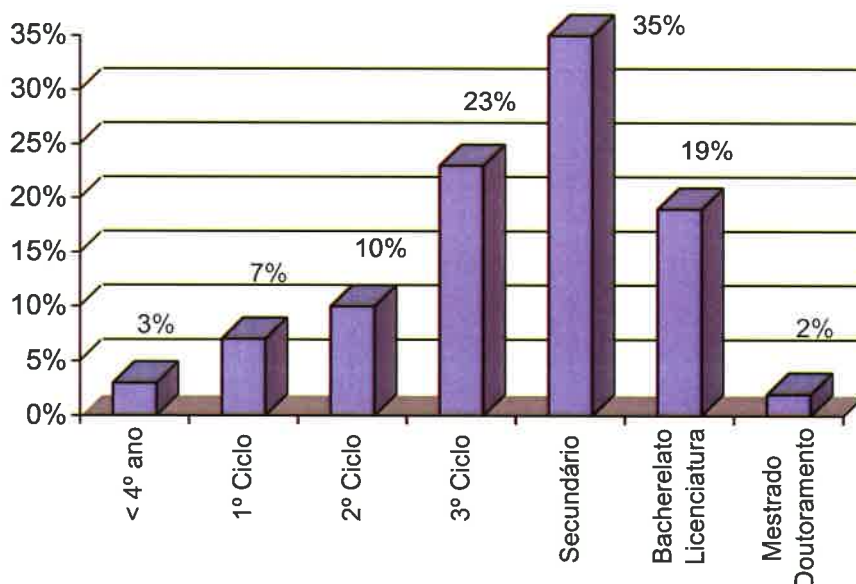
Os clientes à procura do 1º emprego e não DLD representam 18% e 15%, respetivamente.

Distribuição Percentual da População por Situação Face ao Emprego



No que diz respeito às habilitações académicas, a maioria dos clientes completou Ensino Secundário ou o 3º ciclo do Ensino Básico (35% e 23%, respetivamente), diminuindo significativamente a percentagem das outras categorias, sobretudo ao nível do mestrado/doutoramento ou da escolaridade abaixo do 4º ano.

Distribuição Percentual da População por Habilitações Académicas



Em suma, a caracterização dos clientes atendidos pela OED em 2018 aponta para o seguinte perfil: sexo masculino, idade compreendida entre os 25 e os 44 anos, limitações ao nível das funções gerais ou deficiência músculo-esquelética e ensino secundário.

2. Resultados Alcançados

2018 EM IMAGENS



Márcia Lopes
Pizzaiola La Pizza di Nanna



Diogo Silva
Auxiliar de Produção na Nannarella



Diogo Pimentel
Administrativo na Happy Work



Cláudio Cruz
Motorista distribuidor na
Engomadoria Deixa o Amor Passar



ISEG Career Forum



1ª Fórum Emprego em Portugal CCILF



IV Fórum de EmpregHabilidade



Seminário Nacional "Emprego para Todos"

2.1. Ação Corrente

■ Resultados dos indicadores de desempenho relativos a clientes

Indicadores	Meta	Realizado
Média mensal de clientes	170	174
Nº de novos clientes admitidos	90	111
Nº de pedidos de admissão admissíveis	a)	113
Nº de pedidos de admissão não admissíveis	a)	22

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 2018 a OED atendeu um total de 141 pessoas em ações de informação/avaliação, 174 em apoio à colocação e 94 em acompanhamento pós colocação, tendo prestado apoio em média a 174 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	90%
Taxa de objetivos de autodeterminação e cidadania /direitos incluídos no PI do Cliente	77%
Indicadores de Empowerment	
Nº de participações de clientes em atividades de empowerment	160
Grau de satisfação global dos clientes com as práticas de empowerment	92%
Indicadores da Participação em Planeamento e Avaliação do Programa	
Nº de sugestões apresentadas por clientes	6

Nº de clientes que apresentaram sugestões	4
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.

90 % dos clientes revelaram-se satisfeitos e muitos satisfeitos com o Plano Individual, traduzindo de alguma forma a correspondência entre necessidades e intervenção. Neste sentido, vemos também que 77% dos objetivos definidos em Plano Individual se relacionavam com a autodeterminação e cidadania/direitos.

A maioria das expetativas dos nossos clientes refere-se à integração no mercado de trabalho e são referidas as seguintes necessidades: "...ter trabalho que me permita ter rendimento tanto profissional como mental... espero que a OED consiga proporcionar o acompanhamento necessário para eu ingressar no mercado de trabalho; preciso de trabalhar porque ajuda psicologicamente e não só, sou uma pessoa ativa que não gosta de estar parada; estabilidade económica, sentir-me útil, capaz, não parar e criar hábitos de rotina; necessidade de me sentir útil/realizada, de ter um trabalho remunerado, de desenvolver competências; ter um contrato de trabalho que me dê alguma estabilidade, ganhar dinheiro, ter casa própria, constituir família, independência financeira; encontrar um posto de trabalho adaptado às minhas necessidades e com um ambiente de trabalho adequado às minhas necessidades..."

Salientamos ainda a participação de 160 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 92%.

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 do serviço, foram realizadas 2 reuniões utilizando a metodologia Focus Group, que envolveram um total de 15 clientes, e das quais foram recolhidas algumas propostas de melhoria e sugestões que entraram no Processo de Gestão de Sugestões Reclamações da Fundação LIGA. Neste âmbito foram realizadas 6 sugestões por 4 clientes. As sugestões foram: a OED aparecer nas redes sociais, como por ex. LinkedIn e Facebook; alargar a OED a outras zonas do país sem ser apenas Lisboa; colocar a Placa da OED mais visível da rua; dar informação aos clientes sobre quantas pessoas conseguiram emprego, para servir de incentivo aos outros; ter no site da OED as ofertas de emprego; dar maior feedback a cada cliente do que a OED faz para cada um.

As propostas de melhoria e as sugestões foram analisadas e algumas integradas no Plano de Melhoria Continua de 2019.

■ 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 61 clientes, cujos processos no momento de aplicação dos questionários (novembro e dezembro de 2018) 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.

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 avaliação realizada no conjunto dos itens do questionário, verifica-se que a maioria dos clientes assinalou as suas respostas nas categorias 'satisfeitos e muito satisfeito', registando-se percentagens muito pequenas nas categorias avaliativas de menor satisfação ('nada ou pouco satisfeito').

A integridade física, mental, moral e material dos clientes (sinto-me seguro quando estou na OED), a forma como os profissionais se relacionam com os clientes (as pessoas do serviço tratam-me com respeito e educação) e o desempenho técnico dos profissionais totalizam 100% de clientes satisfeitos e muitos satisfeitos.

O conhecimento dos clientes sobre os seus direitos e deveres (Sei que na OED tenho Direitos e Deveres) e o grau de satisfação global com os profissionais da OED assumiram também um destaque muito positivo, com 98,4% de clientes satisfeitos e muitos satisfeitos.

De salientar também que 92% dos clientes inquiridos se consideram satisfeitos e muito satisfeitos com a melhoria que os serviços da OED representam na sua qualidade de vida.

Continuamos a verificar um grau elevado de satisfação global dos clientes com a OED (percentagem de clientes satisfeitos e muito satisfeitos): 83% em 2010, 88% em 2011, 97% em 2012, 94,9% em 2013, 96% em 2014, 96,9% em 2015, 98,7% em 2016 e 98,4% em 2017 e 95% em 2018. Constatamos igualmente que 98,4% dos inquiridos em 2018 recomendariam os serviços da OED.

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 78%.

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)” 58% dos clientes consideraram-se muito satisfeitos e 34% satisfeitos, totalizando os 92%.

Também nas sessões de focus group alguns testemunhos referem a importância do trabalho desenvolvido pela OED: “...quando vou sozinha as entrevistas de emprego, ficam com duvida da minha capacidade e isso desmotiva, com a OED a empresa já sabe quem vai receber... nas entrevistas de emprego os empresários já estão mais sensibilizados, porque a OED faz esse trabalho que é muito importante... na OED temos um atendimento personalizado, não somos apenas mais um...”

■ 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 2018 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 2018, 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 20 questionários enviados foram devolvidos 11, que corresponde a uma taxa de resposta de 55%.

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 2018.

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

A simpatia e cordialidade dos profissionais da OED, os seus conhecimentos no âmbito da atividade desenvolvida, a clareza e objetividade do discurso, e a informação prestada perante dúvidas foram as questões que mais se destacaram.

É Importante referir que a totalidade dos parceiros inquiridos se encontra satisfeito e muito satisfeito com o valor acrescentado/mais valia da articulação com a OED e afirmou que recomendaria a parceria com a OED a outras entidades, justificando as suas repostas da seguinte forma: “Pelo excelente profissionalismo/ A nossa interlocutora, é uma pessoa muito disponível e com um conhecimento muito grande da nossa empresa. Tem dado um contributo essencial na colocação de pessoas deficientes. Além disso, os colaboradores que nos chegam têm uma grande qualidade. Por fim, ressalvo o eficaz acompanhamento e a proximidade após a integração destas pessoas/ Bom elo de ligação entre Empresas e Candidatos/ Porque entendo a intermediação da OED como uma mais valia comunicacional entre a entidade empregadora e o candidato/ São verdadeiros parceiros das empresas. Colaboram proactivamente.

■ 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 2018	Ano	Total - Previsto	Realização
Intervenção com Pessoas com Deficiência				
- Inscrição	80	86	6	108%
- Contacto (pessoal, telefónico, carta)	a)	2296		
- Informação Individual	75	84	9	112%
- Atualização Informação Individual	a)	27		
- Avaliação Funcional	25	35	10	140%
- Encaminhamento	a)	9		
- Espaço In/Formação OED	40	42	2	105%
- Apoio na Consulta de Anúncios	a)	384		
Contactos com Empregadores:	7570	6560	-1010	87%
- Telefonemas, e-mails, cartas e faxes	7000	5944	-1056	85%
- Reunião de apresentação	220	180	-40	82%
- Mediação	350	436	86	125%
Ofertas de Emprego	65	70	5	108%
Entrevista de Emprego	110	110	0	100%
Envio de Curricula:	2330	2267	-63	97%
- Respostas a anúncios	2000	1941	-59	97%
- Resposta a Oferta de Emprego	330	316	-14	96%
- Candidaturas Espontâneas	a)	10		
"Feed-back" de resposta a anúncio	a)	28		
Observação e Análise de Posto de Trabalho	a)	2		
Adaptação de Posto de Trabalho	a)	1		
Colocações, tendo por base:	50	51	1	102%
- Prospeção		19		
- Anúncio		5		
- Contacto da Iniciativa do Empregador		4		
- Empresas que já contrataram com o apoio da OED		23		
- Instalação por conta própria		0		
- Oferta de Outras Instituições/Centro de Emprego		0		
- Divulgação entre Empregadores		0		
Acompanhamentos em Posto de Trabalho (via):	600	746	146	124%
- Empresa	285	283	-2	99%
- Trabalhador	255	416	161	163%
- Família	60	47	-13	78%
Contacto com Centros de Formação Prof. e outros	a)	125		
Contacto com Centros de Emprego	a)	7		
Número de Clientes atendidos, em Informação/Avaliação	100	141	41	141%
Número de Clientes atendidos, em Apoio à Colocação	190	174	-16	92%
Número de Clientes atendidos, em Acomp. Pós Colocação	90	94	4	104%
Nº de Clientes atendidos b)	290	288	-2	99%
				108%

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 2018 a taxa média de execução física da atividade corrente da OED foi claramente positiva (ver tabela abaixo), tendo atingido 108% (em 2017, 2016 e 2015 foi de 111%, 126% e 103%, respetivamente).

É de realçar que a maioria dos indicadores de desempenho apresentou uma taxa de execução superior a 100%.

Com uma execução mais baixa, mas ainda assim de 87% estão os contactos com os empregadores. Estes valores foram influenciados pela rescisão de contrato de trabalho de uma prospetora de emprego em maio que só foi substituída em outubro. No entanto, o valor atingido foi bastante elevado tendo correspondido a um esforço acrescido do trabalho de prospeção.

Verificámos este ano um aumento significativo do número de clientes atendidos em AOP, 141 em 2018 e 115 em 2017, e um decréscimo de pessoas atendidas em AC, 174 em 2018 e 189 em 2017. O número total de pessoas atendidas ao longo do ano manteve-se igual ao ano transato (288 em 2018 e 2017).

Destacamos o número de colocações profissionais conseguido em 2018, muito similar ao do ano anterior, 51 em 2018 e 50 em 2017, mesmo tendo assistido a uma diminuição de número de pessoas em apoio à colocação (cerca de 8% face a 2017).

Gostaríamos ainda de destacar outras ações que se destacaram no ano de 2018. São elas:

- **Reuniões de prospeção em grandes empresas**, nomeadamente no Grupo Brodheim; Inditex; DECO Proteste; Morais Leitão, Galvão Teles, Soares da Silva & Associados, Sociedade de Advogados; Everis Portugal, S.A.; Conceito; Grupo Jerónimo Martins; Well's; A Padaria Portuguesa; Hospital da Luz; Leroy Merlin Sintra; Servilusa; Sociprime; ICA; Vila Galé Hotéis; Malo Clinic; Winprovit, Hovione, Global Media Group, Fidelidade, Prime IT, AHP – Associação dos Hotéis de Portugal, AGAP2, Artsana, Talenter, Aposento Real /Kobold, Cruz Vermelha Portuguesa, Europcar, COFIDIS, Grupo ANF, AUBAY Portugal, Bankinter, Grupo Auchan e Bel Portugal.

- Reuniões de **divulgação da OED em organizações que contactam com pessoas com deficiência**, nomeadamente com a Equipa de Apoio a Situações de 1ª Vez, Unidade de Desenvolvimento e Intervenção de Proximidade Tejo, da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa, Residências de Apoio Moderado da SCML, JRS (Serviço Jesuíta aos Refugiados) e a UDIP Madre de Deus da Santa Casa Misericórdia.
- Realização de uma **sessão de divulgação** para a Equipa de Educação Especial da Escola Secundária Maria Amália, escola de referência para as pessoas com deficiência visual, no dia 22 de janeiro.
- Elaboração de um **folheto de divulgação da OED em Braille**. Este folheto foi fruto de um trabalho em conjunto com a Associação Promotora do Ensino dos Cegos que produziu o folheto, com o apoio do Instituto Nacional para a Reabilitação.
<https://www.apec.org.pt/>
- **Dinamização de um Workshop**, em parceria com a Associação Promotora do Ensino dos Cegos, **sobre o Emprego das Pessoas com deficiência**, na Escola Secundária Maria Amália Vaz de Carvalho. Esta ação decorreu no dia 22 de fevereiro e foi dirigida a uma turma do 12º ano, a alunos com deficiência e a professores. Os presentes sem deficiência visual foram convidados a participarem nesta ação de olhos vendados, de forma a vivenciarem algumas das dificuldades sentidas por esta população. Foi essencialmente abordada a relevância das Competências Profissionais e Pessoais no acesso ao emprego, bem como a adequação destas à função a desenvolver, de modo a que a incapacidade não constitua um obstáculo ao pleno desempenho profissional.
- **Publicação de um artigo da OED na revista ASPECTOS** de janeiro/fevereiro de 2018, da Câmara de Comércio e Indústria Luso-Francesa. Para este artigo contámos com o testemunho de Patrick Loison, administrador da Bazin, empresa que integrou, com o apoio da OED, 2 pessoas nos seus quadros de pessoal.
- **Participação da OED no ISEG Career Forum**, que decorreu no dia 27 de fevereiro, no ISEG.
- **Participação da OED no 1º Fórum CCILF-Emprego em Portugal** que decorreu no dia 28 de fevereiro, no Hotel Olaias Park. Para além da divulgação da OED, os nossos

clientes tiveram a oportunidade de ter um contacto direto com as empresas presentes, possibilitando-lhes o acesso a ofertas de emprego, a entregar o seu CV e realizarem entrevistas.

- **Apresentação da OED no Plenário da Rede de Empregabilidade - São Domingos Emprega**, no dia 21 de março.

- **Participação da OED no Conselho das Instituições do ICF - Inclusive Community Fórum**, projeto da Universidade de Lisboa que pretende perceber melhor a vida das pessoas com deficiência e a forma como se integram na Comunidade, que decorreu no dia 21 de março. Este ano o tema de trabalho é a empregabilidade das pessoas com deficiência.

- **Participação da OED na IX edição da Jobshop Ciências 2018**, feira anual de emprego da Faculdade de Ciências da Universidade de Lisboa, que decorreu nos dias 11 e 12 de abril. Este evento possibilitou a aproximação de estudantes e ex-alunos da Universidade (alguns clientes da OED) a cerca de 30 empresas e instituições, nomeadamente através da realização de entrevistas de emprego. Foi também uma ocasião que permitiu networking. Uma vez mais tivemos a oportunidade de ter um primeiro contacto com empresas e jovens que desconheciam o trabalho que desenvolvemos na mediação em processos de recrutamento de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, e assim reforçamos a importância da aposta na diversidade profissional.

<https://www.facebook.com/FundacaoLIGA.paginaoficial/posts/1490889854349715>

<https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:6394501997382373376>

- **Participação da OED na 30ª Jobshop AEIST - Feira de Engenharia e Tecnologia organizada pela Associação de Estudantes do Instituto Superior Técnico**, no dia 10 de maio. Neste evento recebemos alunos, recém-licenciados, desempregados e entidades empregadoras que pretenderam conhecer melhor o trabalho que desenvolvemos na promoção da integração profissional de pessoas com deficiência. Os nossos clientes tiveram também a oportunidade de participar em Speed Meetings e Network Sessions.

<https://www.facebook.com/FundacaoLIGA.paginaoficial/posts/1515859731852727>

<https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:6404713089429708800>

- **Participação em Focus Group no âmbito do novo Protocolo do Programa RedEmprega Lisboa**, que se realizou na Câmara Municipal de Lisboa no dia 10 de maio. O objetivo deste focus group foi o de recolher contributos de várias organizações sobre os obstáculos e desafios que existem para os públicos mais vulneráveis no que respeita ao acesso a um emprego. Pretende-se que esta nova fase do Programa Redemprega Lisboa tenha um maior foco na empregabilidade dos públicos mais vulneráveis, nomeadamente, pessoas em situação de sem abrigo, vítimas de violência, nomeadamente violência de género, pessoas com historial de consumo de substâncias, pessoas com doença mental, com deficiência, imigrantes, refugiados e pessoas LGBT, designadamente a população trans.

- **Participação no II Fórum RedEmprega Lisboa**, que teve como objetivo a partilha de boas práticas no âmbito do trabalho com pessoas em situação de especial vulnerabilidade, com enfoque na empregabilidade e a sua ligação às empresas e decorreu no dia 22 de maio, no centro ISMAILI.

- **Elaboração de um site novo para a OED**. A OED já tem um site, mas que não nos permite fazer a gestão dos conteúdos autonomamente e não satisfaz todas as necessidades atuais do serviço. Após alguns contactos, por nós realizados com várias empresas, a AGAP2 disponibilizou-se para a construção de um site novo para OED, em regime pro-bono. O objetivo é que a OED tenha um site moderno, dinâmico que permita uma constante atualização de conteúdos e a interação com clientes e empresas. Gostaríamos de salientar toda a disponibilidade e empenho desta empresa, que prontamente se disponibilizou para esta colaboração, que irá representar uma enorme mais-valia para a OED.

- **Divulgação da OED no Facebook da Associação + Benfica**.

https://www.facebook.com/AssociacaoMaisBenfica/posts/263878254383185?_xts%5B0%5D=68.ARDiuVh6VqUaJiS3P0Tz27VrCfv55xwCfT7I2Iba7OUUn4PB84BEG01x5FlsTBH1xX7LXKmn7TB82TFpXfqRg5TYeEM8agm4rLsLdpcwmKT18N_gdRJ9dUDWIS5m9pxP2kDOv5EDYAVbnS94kcFnR7kS518O3Q8y8B93TFAu5yKNOglgJGSOt&_t_n_-R

- **Elaboração de uma Brochura sobre a integração profissional das pessoas com deficiência.** A brochura foi realizada no âmbito da Rede Nacional de Responsabilidade Social das Organizações (RSO PT), da qual a Fundação LIGA é um dos membros fundadores e participa ativamente no grupo de trabalho Direitos Humanos e Práticas Laborais, representada pela coordenadora da OED. Este documento tem como objetivo informar, divulgar e sensibilizar as empresas para as vantagens da integração e da contratação de pessoas com deficiência e irá ser divulgado pelos diversos membros desta rede, bem como no seu site e facebook. Está disponível para download, em pdf em: <https://bit.ly/2OUW2am>

<https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:6456187955047473152>

https://www.facebook.com/FundacaoLIGA.paginaoficial/posts/1693779087394123?_x_ts=%5B0%5D=68.ARDZDcOIBXvqrWeDDpKZgbQuqyr3Y0QbmLjx19i5kFtJO4Qnaz7r4x5-m23vziBhMyesPcFt_4k9Oc5Fq1D1dVR5m2fAkFloYq8wsurTI03f9gSyCs9rcwTMRsE-44kqxasWuSZjjiE_htJeEekiuzHUx-lqkn4o9zEgaumF6vfiX34Ez6iqA&_tn=-R

- **Participação da OED no Open Day da Fundação LIGA**, no dia 1 de outubro, Dia Europeu das Fundações e Doadores.

No que diz respeito ao envolvimento da OED neste dia, salientamos:

- **Apresentação do trabalho desenvolvido pela OED**, no âmbito do painel CONVERSAS PARA A MUDANÇA // Inserção Profissional, onde estiveram presentes cerca de 25 pessoas.
- Distinção da empresa AGAP2IT, no âmbito da homenagem que a Fundação LIGA realizou às empresas que ajudaram a prosseguir com a sua missão ao longo de 2017/2018, pela conceção de um novo site para a OED.

<https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:6462693162686255104>

<https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:6453660993489899522>

- **Reportagem, no Programa da RTP1 "Portugal em Direto"** do dia 1 de outubro, sobre a Fundação LIGA, divulgando alguns dos seus Programas de Intervenção, entre eles a OED. Neste sentido foram entrevistados um cliente da OED e a coordenadora do serviço. A Fundação LIGA aparece ao minuto 10.44 e a OED ao minuto 14.03.

<https://www.rtp.pt/play/p4224/e367353/portugal-em-direto/691687>

<https://www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:6456112875621748736>

- **Apresentação da OED no I Encontro Experiência e Partilha - EMPREGO**, organizado pelo Gabinete + Emprego, da Delegação de Torres Vedras da Cruz Vermelha Portuguesa, no dia 22 de novembro.

- **Participação no IV Fórum de EmpregHabilidade** organizado pela Redemprega do Vale de Alcântara, com o tema "Os desafios da empregabilidade numa cidade em mudança", que decorreu no dia 29 de novembro no ISEG. No âmbito da participação da Fundação LIGA nesta rede, a coordenadora da OED fez parte da mesa redonda "Estamos preparados para os Desafios da Empregabilidade numa Cidade em Mudança?" cuja moderação ficou a cargo do Prof. Rogério Roque Amaro e que contou ainda com a participação de um representante do IEFP, IP, da Vereação dos Direitos Sociais e Educação da CML, da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa, da Portugália Restauração, do Centro Padre Alves Correia e da Escola Marquesa de Alorna.

- **Participação da OED no Seminário Nacional "Emprego para Todos"** com uma intervenção no painel "Velhos e Novos desafios do Mercado de trabalho". Este evento foi promovido pela Câmara Municipal de Loures em parceria com o Instituto Nacional para a Reabilitação e decorreu no dia 4 de dezembro. Veja a notícia no Facebook da Fundação LIGA [aqui](#)

- **Participação da OED no Workshop "A Conduta Empresarial Responsável Enquanto Vantagem Competitiva"** com uma intervenção sob o tema "**As Vantagens para as Empresas na Contratação de Pessoas com Deficiência**". Este workshop, dirigido a empresas, foi organizado pela Direção-Geral das Atividades Económicas e pelo Ponto de Contacto Nacional Português para as Diretrizes da OCDE para as Empresas

Multinacionais e decorreu no dia 11 de dezembro. Veja a notícia no Facebook da Fundação LIGA [aqui](#)

- Realização de duas sessões de Focus Group com clientes da OED

Estas sessões ocorreram nos dias 17 de julho e 15 de novembro, com a dinamização da coordenadora da OED e a participação de 7 e 8 clientes, respetivamente. Tendo como objetivo a avaliação e o planeamento deste serviço, foram discutidos aspetos positivos e negativos da OED, bem como sugestões de melhoria.

■ Barreiras ao Acesso e à Continuidade dos Serviços Prestados

Em 2018 mantêm-se os constrangimentos já verificados em anos anteriores:

- As melhorias na taxa global de desemprego dos últimos anos não se estenderam às pessoas com deficiência, tendo-se registado inclusivamente, entre 2011 e 2017, um agravamento de 24% no número de pessoas desempregadas com deficiência inscritas nos centros de emprego” (Dados do relatório do Observatório da Deficiência e Direitos Humanos (ODDH), apresentado em dezembro de 2018).
- Situação de grave carência económica de muitos dos clientes da OED.
- Necessidade de muitas empresas recorrerem aos apoios financeiros do IEFP à contratação, que em muitos casos se constitui como um entrave, uma vez que se trata de um processo bastante moroso e burocrático, levando a que muitas vezes as entidades empregadoras não possam recorrer a estas medidas e como tal não possam considerar a admissão de novos colaboradores.
- Dificuldade das empresas aceitarem/recorrerem às medidas de contrato de emprego apoiado em mercado aberto, facto que se constitui como um verdadeiro obstáculo à colocação profissional dos nossos clientes com menor capacidade produtiva, que não revelam competências para integração em mercado normal de trabalho.

- Desadequação do perfil de competências dos clientes da OED face às necessidades e expectativas das empresas, nomeadamente pelas baixas qualificações escolares e profissionais e igualmente pela faixa etária, facto que se estende à população em geral, como se verifica nas conclusões da 5ª edição do Hays Global Skills Index 2016, de que Portugal está entre os quatro países com maior desequilíbrio entre as competências que os empregadores procuram e as que os profissionais disponíveis podem oferecer.

2.2. Ação Estratégica

A ação estratégica para 2018 assentou nos objetivos estratégicos *assegurar uma intervenção de qualidade adequada às necessidades das diferentes partes interessadas, manter o nível de participação dos clientes na dinâmica organizacional, assegurar o envolvimento dos colaboradores no processo de melhoria contínua e fortalecer a imagem da instituição procurando aumentar a sua notoriedade e difundir os seus valores na sociedade.*

Em seguida iremos abordar individualmente o resultado alcançado para cada objetivo definido no plano de atividades de 2018.

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% (n ≥ 60)	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% (n ≥ 8)	100%	100%
	Nº parceiros Muito Satisfeitos c/ a parceria / Nº total de clientes	≥ 85%	95%	100%
1.3. Introduzir ações de melhoria resultantes da avaliação realizada em 2017	Nº de Ações de Melhoria implementadas	3	100	100%
	Grau de eficácia de cada ação / nº de ações de melhoria	≥ 70%	83%	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	10	10	100%
	Nº de clientes envolvidos	≥ 40	42	100%
	% de clientes que obtêm uma avaliação de pelo menos 60% na ficha de avaliação da ação (check list de observação).	≥ 80%	97,6%	100%

1.6. Sensibilização de grandes empresas para a integração profissional da pessoa com deficiência	Nº de reuniões realizadas	≥ 10	31	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.

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 2017

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

- Realizar reuniões de apresentação aprofundada da medida Contrato de Emprego Apoiado, dirigida a clientes específicos – foram realizadas 4 reuniões neste âmbito, tendo sido alcançado este objetivo apenas a 50%, uma vez que não existiu por parte da maioria das empresas por nós contactadas, interesse nesta medida de apoio ao emprego.
- Conceber e desenvolver um plano de elaboração do site da OED: escolha de empresas a contactar; contacto com empresas para averiguar da sua disponibilidade de actualização do site pró bono; definição de funcionalidades e conteúdos do site; briefing com a empresa; construção do site - após alguns contactos, por nós realizados com várias empresas, a AGAP2 disponibilizou-se para a construção de um site novo para OED, em regime pró-bono. Este objetivo foi largamente superado, uma vez que no final do ano o site já estava construído e a equipa já teve a primeira formação sobre a gestão dos conteúdos do site.

Em 2019 pretendemos finalizar os conteúdos do site, realizar uma fase de pré-teste e lançar o site novo.

- Divulgar junto dos clientes notícias/conteúdos relativos à OED publicados no site/facebook da Fundação LIGA - foram divulgadas aos clientes da OED, por email, todas as notícias que foram publicadas no site/facebook da Fundação LIGA, pelo que este objetivo foi superado.

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

No que diz respeito a este objetivo, foram realizadas as 2 reuniões previstas: uma em janeiro, cujos temas abordados foram análise dos resultados de 2017, reflexão sobre diversos temas (divulgação da OED, melhoria de procedimentos nos contactos da prospeção e no apoio à procura de emprego, entre outros), definição de objetivos e estratégias para 2018 e outra em julho para análise do relatório de execução intermédio da OED.

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

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

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 10 ações do Espaço In/Formação OED, tendo sido abrangidos um total de 42 clientes e apenas 1 não obteve uma avaliação igual ou superior a 60% na ficha de avaliação da ação (check list de observação), tendo tido 59%.

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 tem-se constituído como uma aposta fundamental da equipa, por continuarmos a considerar que podem apresentar à partida maior sustentabilidade e diversidade nas ofertas de emprego.

Objetivo geral 2. Manter o nível de 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 aumento da 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 7 e 8 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 contínua

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.

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

Objetivo geral 4. Fortalecer a imagem da instituição procurando aumentar a sua notoriedade e difundir os seus valores na sociedade

Objetivos Específicos	Indicadores/ Métrica	Meta	Realizado	Taxa de realização
4.1. Colaborar na elaboração de notícias/ conteúdos para o site/facebook da FL	Nº de notícias / conteúdos elaboradas para o site/facebook	≥ 5	9	100%

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

Este objetivo foi largamente ultrapassado pois foram publicadas 9 notícias no site/facebook da Fundação LIGA: dinamização de um Workshop, sobre o Emprego das Pessoas com deficiência, (março); participação da OED no ISEG Career Forum e no 1º Fórum CCILF-Emprego em Portugal (março); publicação de um artigo da OED na revista ASPECTOS (março); participação na IX edição da Jobshop Ciências 2018 (abril); participação na 30ª Jobshop AEIST (maio); elaboração de uma brochura sobre a integração profissional das pessoas com deficiência (outubro); participação da OED no

Seminário Nacional "Emprego para Todos (dezembro); participação da OED no IV Fórum de EmpregHabilidade (dezembro); participação da OED no "Workshop "A Conduta Empresarial Responsável Enquanto Vantagem Competitiva" (dezembro).

3. Caracterização dos Clientes Integrados e Análise das Colocações

Como podemos verificar na tabela 1 a maioria dos clientes colocados profissionalmente em 2018 foram do sexo masculino (73%). No que respeita à faixa etária, 37% dos clientes integrados situam-se entre os 35 e os 44 anos de idade. Relativamente ao tipo de deficiência, a maior incidência de pessoas colocadas são pessoas com deficiência auditiva (27%), funções gerais (25%) e músculo-esquelética (24%).

Estes dados de caracterização dos clientes integrados profissionalmente em 2018 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	%
	51	100
Sexo		
Masculino	37	73
Feminino	14	27
Idade		
20-24 anos	3	6
25-34 anos	12	23
35-44 anos	19	37
45-49 anos	10	20
50-54 anos	7	14
Deficiência		
Auditiva	14	27
Funções Gerais	13	25
Intelectual	4	8
Músculo-esquelética	12	24
Visual	4	8
Orgânica	1	2
Psicológica	3	6

No que concerne ao tipo de contratação realizada (tabela 2), verificamos que a quase totalidade das colocações correspondem a contratos a termo certo (71%), sendo que se verificou este ano um aumento dos contratos sem termo (24% em 2018, 10% em 2017) e uma diminuição da prestação de serviços (6% em 2018, 14% em 2017).

Constatamos também que mais de metade dos clientes integrados (65%) permanece, à data do final do ano civil, no posto de trabalho em que foram integrados profissionalmente.

Apesar de em 69% 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	%
	51	100
Tipo de Contrato		
Termo Certo	36	71
Sem Termo	12	24
Prestação de Serviços	3	6
Tempo de Permanência		
Até 15 dias	4	8
Até 1 mês	6	12
Até 3 meses	6	12
Até 6 meses	11	22
Mais de 6 meses	14	27
Sem duração definida	10	20
Permanência no Posto de Trabalho	33	65

No que respeita às funções profissionais dos clientes que foram integrados vemos que Administrativo e Operador de Loja são aquelas que concentram um maior número de colocações, correspondendo no segundo caso, a necessidades de uma mesma

empresa numa mesma área de atividade. Seguem-se as funções de Operador Jardinagem e Operador de Caixa que também congregam um número relevante 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	%
	51	100
Funções		
Administrativo	7	14
Administrativo Contabilidade	2	4
Ajudante Familiar	1	2
Ajudante de Padeiro	1	2
Aprendiz de Eletricista	1	2
Assistente Apoio Cliente - sector banca	1	2
Assistente Técnico de Museu	1	2
Auxiliar de Produção	3	6
Auxiliar de Próteses	1	2
Auxiliar de Serviços Gerais	1	2
Cantoneiro de Limpeza	1	2
Empregado de Balcão	1	2
Empregado de Lavandaria/Engomadoria	1	2
Empregado de Limpeza	2	4
Empregado de Refeitório/Cafetaria	1	2
Gestor Administrativo	1	2
Marceneiro	1	2
Motorista distribuidor	1	2
Operador de Acabamentos	1	2
Operador de Caixa	3	6
Operador de Jardinagem	4	8
Operador de Loja	6	12
Operador de Registo de Dados	1	2
Pizzaiola	1	2
Porteiro	1	2
Rececionista	1	2
Repositor	2	4
Servente	1	2
Técnico de Contabilidade	2	4

4. Recursos

4.1. Humanos

No ano de 2018 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
Prospecção	Isabel Campos (até 31 de maio de 2018)
	Rita Meneses (a partir de 8 de outubro de 2018)
	Paula Alexandrino
	Madalena Pombo
Administrativa	Hélia Piedade
Financeira	Gonçalo Solla

4.2. Financeiros

No quadro abaixo evidenciamos a execução financeira relativa ao ano de 2018

RUBRICA	Orçamento Aprovado 2018 (1)	Execução 2018 (2)	Grau de Execução (2/1)x100
3. ENC. PESSOAL N/DOCENTE			
3.1.1. PESSOAL N/DOCENTE INTERNO	130 992,55	131 271,85	100,21%
3.1.1.2. Pessoal Técnico	115 486,82	115 104,90	99,67%
3.1.1.3. Pessoal Administrativo	15 505,73	16 166,95	104,26%
3.1.1.4. Outro Pessoal	0,00	0,00	-
3.2. ENC. C/ ALIM. ALOJ. TRANSPORTE	8 635,95	7 997,67	92,61%
3.2.1. Pessoal Interno	8 635,95	7 997,67	92,61%
3.2.2. Pessoal Externo	0,00	0,00	-
Subtotal	139 628,50	139 269,52	99,74%
4. PREP. DESENV. ACOMPANHAMENTO			
4.1. Preparação	0,00	0,00	-
4.2. DESENV. E ACOMPANHAMENTO			
4.2.1. Matérias Primas Sub. Consumo	180,00	227,96	126,64%
4.2.2. Ferr. e Utens. Desg. Rápido	629,90		-
4.2.3. Aq. Elab., Reprod., out. D. Téc.	0,00		-
4.2.4. Aq. Serviços Especializados	12 134,00	13 012,63	107,24%
4.2.5. Administrativos Gerais	48,00	15,90	33,13%
4.2.6. Despesas Gerais Manutenção	0,00	80,21	-
4.3. Outros Encargos	68,00	24,60	36,18%
Subtotal	13 059,90	13 361,30	102,31%
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	152 688,40	152 630,82	99,96%

No que diz respeito à execução financeira, os valores apresentados para 2018 encontram-se dentro dos valores previstos em orçamento. A Rubrica 3 exibe uma execução de 99,74% e a rubrica 4 de 102,31%, apresentando uma execução global de 99,96%, que revela, uma vez mais, cuidado e rigor na gestão dos recursos.

4. Nota Final

No ano de 2018 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 e treino de competências ao nível da realização 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.

Também em 2018 continuámos a apostar na divulgação da OED, reforçando a utilização das redes sociais, como forma de sensibilização da sociedade em geral e do tecido empresarial em particular. Neste âmbito era imprescindível a criação de um site novo, pois acreditamos que a OED ganhará maior visibilidade tendo um site moderno, dinâmico que permita uma constante atualização de conteúdos e a interação com clientes e empresas. Gostaríamos de salientar toda a disponibilidade e empenho da AGAP2 que prontamente aceitou este desafio, em regime pró-bono, construindo um site novo para a OED, que irá ser lançado no próximo ano.

Consideramos que os resultados obtidos neste ano, claramente positivos, só foram possíveis graças um notável trabalho em equipa e um elevado compromisso/empenho de cada um para a prossecução dos objetivos da OED. Importa ainda reforçar a importância que projetos como este assumem na atual conjuntura socioeconómica, na qual os grupos mais desfavorecidos face ao emprego, como é o caso das pessoas com deficiência, ainda se tornam mais vulneráveis.

Em 2019 pretendemos manter como objetivos determinantes o assegurar aos clientes serviços de qualidade adequados às suas necessidades e o ampliar /intensificar das relações de parceria.